

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Bund und Länder haben in diesem Monat auf der Grundlage des Artikel 91b GG die wissenschaftspolitischen Weichen gestellt, um in der nächsten Dekade die deutschen Hochschulen zu stärken. Die Exzellenzstrategie zur Förderung universitärer Spitzenforschung, die Förderinitiative „Innovative Hochschule“ und das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz beschlossen.

Das CEWSjournal dokumentiert die Details der drei Programm-Inhalte genauso wie die kritischen Reaktionen aus diversen Zusammenhängen. Gemeinsam ist den Initiativen in der bisher veröffentlichten Form leider, dass ein Programmziel Geschlechtergerechtigkeit keine ausdrückliche Rolle spielt und nicht verbindlich verankert wurde.

Der Schwerpunktbeitrag kommt diesmal aus Norwegen, unsere Kolleginnen aus Kilden, dem Informationszentrum zur Genderforschung, bearbeiten die Fragestellung, ob ein höherer Professorinnenanteil zu einer nachhaltigeren Berücksichtigung der Genderperspektive in der Forschung führt.

Mit herzlichen Grüßen aus dem leider verregneten Köln!

Jutta Dalhoff

SCHWERPUNKT:

DO WOMEN PROFESSORS LEAD TO
MORE GENDER
PERSPECTIVES IN RESEARCH?

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Eröffnung des Internetportals genderportal.eu in Brüssel 5

Interview auf 3sat TV: Jutta Dalhoff zu Positionen der Männer- und Väterbewegung (Maskulisten) 6

Stellenausschreibung: Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w) für das CEWS gesucht 6

2.0 Wissenschaftspolitik..... 8

Exzellenzstrategie, Förderung des wiss. Nachwuchses und „Innovative Hochschule“ 8

Marbacher Manifest - Jung, weiblich, exzellent – ohne Perspektiven. 11

Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen fordern Quotierung der Wanka-Milliarde 11

Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? 12

„Bildung in Deutschland 2016“ erschienen..... 13

Personalia

GWK wählt Inga Schäfer zur neuen Generalsekretärin 14

UDE: Prof. Ute Klammer in Beirat zur Sozialpolitikforschung berufen 14

3.0 Gleichstellungspolitik 15

DIW: DAX-30-Unternehmen erreichen erstmals 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten 15

Frauen in Führungspositionen führen zu mehr Gleichbehandlung am Arbeitsplatz 16

New Study: Progress and Challenges for Women on Company Boards..... 16

Frauen in die Aufsichtsräte: Best Practice Abgleich zur Umsetzung des Quotengesetzes 17

Report Women in Financial Services 2016..... 18

Gender Pay Gap

Wirtschaftsinstitute: Gender Pay Gap in der Diskussion..... 19

Glassdoor Befragungen..... 21

Die Recherche: Gleichberechtigung heute..... 22

Personalia

Preisträgerin des Gabriele Münter Preises 2017 22

Familie und Beruf

Verleihung des Zertifikats zum „audit berufundfamilie“ 23

Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zur Modernisierung des Mutterschutzes..... 23

Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit..... 25

Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa 26

Unternehmerinnenumfrage 2016 - Kinder sind kein Handicap für den Chefposten..... 26

Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an 28

Frauen in MINT

Elektrotechnik und Maschinenbau: Frauen im Top-Management deutlich unterrepräsentiert..... 29

VAA-Umfrage zur Chancengleichheit: Berufliche Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte 30

Kurz geklickt: Women „MINT Slam“ 31

Neuer Vorstand des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. nimmt Arbeit auf 31

Herna Munoz-Galeano ist „Engineer Powerwoman 2016“ 32

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	33
Gemeinsame Handlungsempfehlungen zu geschlechtergerechter Hochschulkultur	33
Start eines bundesweiten Netzwerks zu Diversität und Diversity Management an der Universität Bremen.....	34
Bayern: Frauen haben fast jede fünfte Professur inne	35
Satzung der HWR Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter.....	36
mentoring ³ für Nachwuchswissenschaftlerinnen geht in die zwölfte Runde	36
Feministische Studien: „Universitäten im Wandel – Innenansichten aus der reformierten Hochschule“	37
Datenreport: Karriere trotz Studienabbruch	37
21. Sozialerhebung.....	38
5.0 Schwerpunktthema	39
<i>Do women professors lead to more gender perspectives in research?</i>	
<i>Written by: Anne Winsnes Rødland and Kristin Aukland, Kilden kjønnsforskning.no</i>	39
6.0 Forschungseinrichtungen	43
Careerbuilding: Programm Sign Up! für Postdoktorandinnen der Max-Planck-Gesellschaft gestartet	43
Max-Planck-Gesellschaft fördert Forscherinnen im Elisabeth-Schiemann-Kolleg	43
7.0 Europa und Internationales	44
Science with and for Society: Ausschreibung geöffnet	44
EU: Öffentliche Konsultation zum nächsten SwafS-Arbeitsprogramm	44
Werkzeugkasten für erfolgreiche Umsetzung von RRI (Responsible Research and Innovation)	45
H2020-Monitoring: Zielmarke für Gutachterinnen nicht erreicht.....	45
ERC veröffentlicht Ergebnisse der Advanced Grants 2015.....	45
ERC veröffentlicht Ausschreibung der Advanced Grants 2016.....	46
Call for Papers für den 9. Gender Summit Europe	46
She Figures 2015	47
Statistikdatenbank des EIGE.....	47
EIGE will launch its new tool - Gender Equality in Academic and Research organisations – GEAR.....	47
Tagungsdokumentation „Ready for Dialogue“	47
New programme for gender equality in Swedish higher education	48
Gefangen im geschlechterstereotypischen Denken	49
Sechste Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen	49
Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa	50
Videotipp: Chancengleichheit & die Geschichte des Frauenstudiums am Trinity College Dublin.....	50
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	51
Medizin-Studium Ja, Karriere Nein	51
<i>Gastbeitrag von Dr. Martina Kloepfer, Berlin</i>	
Online-Trainingsmodule für gendersensible Gesundheitsforschung.....	52
Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien	
im deutschsprachigen Raum (KEG) 2016.....	53
<i>Gastbeitrag von Dr. Birgitta Wrede, Universität Bielefeld und Dr. Ilona Pache, HU Berlin</i>	

Wissenschaftlerinnen in Wikipedia.....	56
Anschubförderungen am Margherita-von-Brentano-Zentrum.....	56
Projektergebnisse: Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft.....	57
Guidelines: Gender Mainstreaming in Academia (GMA).....	57
CfP: „Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“.....	58
Streit um Gender Studies.....	58
IZA-Preis 2016 für Lebenswerk zur Rolle der Frau in der Geschichte von Wirtschaft, Bildung und Arbeitsmarkt.....	59
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	61
Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre.....	61
DHV sucht den/die „Hochschullehrer/in des Jahres 2016“	62
academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“	62
Cornelia Goethe Preis 2016.....	62
Goethe-Medienpreis 2016	63
Annemarie Schimmel-Stipendium	63
Interdisziplinärer Bachelor-Nebenfachstudiengang Gender Studies.....	64
Interdisziplinäres Zertifikatsprogramm Gender Studies auf Masterniveau.....	64
Wiedereinstiegsstipendien für Klimawissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.....	65
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	66
In zwei Wochen zur Unternehmerin!.....	66
11.0 Termine, Call for Papers.....	67
12.0 Neuerscheinungen.....	71
Impressum	81
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	81

01 NEUES AUS DEM CEWS

Eröffnung des Internetportals genderportal.eu in Brüssel

Am 21. April 2016 wurde das Internetportal genderportal.eu im Europäischen Parlament in Brüssel von dem internationalen Konsortium des GenPORT-Projekts offiziell vorgestellt und feierlich eröffnet. Im Anschluss wurden gleichstellungspolitische Themen und gender-relevante Aspekte aus der Wissenschaft im Rahmen eines Stakeholder Forums mit Fachleuten aus Wissenschaft, Politik und Medien diskutiert. Unter anderem präsentierte Barbara Limanowska vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Strategien für Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft. Arn Sauer, wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming am Bundesumweltamt, stellte in seinem Vortrag die Relevanz von Geschlechterdimensionen in der Umwelt- und Gesundheitsforschung heraus. Ineke Klinge, Professorin für Geschlechtermedizin der Maastricht Universität, betonte schließlich, dass die Miteinbeziehung von Genderaspekten in der medizinischen Forschung eine Voraussetzung für innovative Wissenschaft ist.

Nach der offiziellen Eröffnung von genderportal.eu in Brüssel ist das Portal nun seiner ersten Testphase entsprungen und steht interessierten Wissenschaftler_innen und politischen Akteur_innen uneingeschränkt zur Verfügung. Nutzer_innen können sich auf genderportal.eu anmelden, Ressourcen hochladen und sich regional und weltweit vernetzen. Damit ist mit genderportal.eu ein innovativer nutzerbasierter Service geschaffen worden, der sich über nationale Grenzen hinweg erstreckt.

Eine Registrierung auf dem Portal ist ab sofort möglich.

In dem von der Europäischen Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderten Projekt „GenPORT – An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“ arbeitet das Center of Excellence Women and Science (CEWS) seit Mai 2013 an genderportal.eu. CEWS, angesiedelt bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, kooperiert in dem Projekt noch bis April 2017 mit unterschiedlichen Projektpartner_innen in Europa. Dazu gehören die Universität Oberta de Catalunya in Spanien, das Beratungsunternehmen Portia in Großbritannien, die Stiftung Giacomo Brodolini in Italien, die Matej Bel University in der Slowakei und die Örebro University in Schweden. Genderportal.eu beinhaltet wissenschaftliche Artikel, praxisorientiertes Material zur Gleichstellungsarbeit, Datenbankzugänge, Blogbeiträge sowie Links zu gender- und gleichstellungsrelevanten Internetseiten und Veranstaltungen – ein Angebot, das Nutzer_innen von nun an interaktiv ergänzen und mitgestalten können.

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

Kontakt und Information:

Dr. Anke Lipinsky, anke.lipinsky@gesis.org

Laura Getz, M.A., laura.getz@gesis.org

Interview auf 3sat TV: Jutta Dalhoff zu Positionen der Männer- und Väterbewegung (Maskulisten)

Die Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff, bezieht Stellung zu Positionen der Männer- und Väterbewegung, die sich jetzt Maskulisten nennen. Es geht um die von ihren Protagonisten gefühlte allgemeine Benachteiligung von Jungen und Männern in unserer Gesellschaft, welche von den durch Gleichstellungspolitik erstarkten Frauen vorangetrieben würde.

Kulturzeit auf 3sat, 9. Juni 2016 von 19.20 – 20.00 Uhr, Thema „Mehr Männlichkeit wagen!“

Link zur Mediathek:

<http://www.3sat.de/mediathek/?mode=play&tobj=59620>

Stellenausschreibung. Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w) für das CEWS gesucht

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Wir suchen für den Standort Köln im Arbeitsbereich Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w)
(jeweils 19 oder 10 Wochenstunden)**

Aufgaben:

Unterstützung der Arbeit des Teams CEWS, insbesondere durch

- Aufbereitung statistischer Daten im Rahmen des Monitoring im Themenfeld „Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft“
- CEWSjournal: Betreuung der Mailing-Listen und des Adresspools des CEWS
- Unterstützung bei Projektanträgen und Publikationen
- Pflege von Informationsangeboten und Datenbanken (Statistik, Gleichstellungsrecht, Literatur)
- Korrekturlesen
- Versand von Publikationen

Anforderungen:

- Einschreibung in einem Bachelor- oder Masterstudiengang, vorzugsweise Sozialwissenschaften oder Gender Studies

- Grundlegende Kenntnisse in Frauen- und Geschlechterforschung und Interesse an gleichstellungspolitischen Fragestellungen
- Sicherer Umgang mit dem MS-Office-Paket, insbesondere mit MS Excel, sowie Erfahrungen mit Internet-Recherchen
- Sicherer Umgang mit der deutschen Sprache
- Bereitschaft zur Einarbeitung in Typo3 (Content-Management-System)
- SPSS-Kenntnisse erwünscht
- Erfahrungen mit Literaturverwaltungssystemen (z.B. Citavi oder Endnote) erwünscht

Die Beachtung der Schwerbehindertenrichtlinien und der Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist gewährleistet. Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. GESIS ist durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert. Die Vertragsbedingungen richten sich nach den Vorschriften des öffentlichen Dienstes für studentische Aushilfen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum

1.8.2016

per E-Mail an **Frau Jutta Dalhoff**,
jutta.dalhoff@gesis.org

Weitere Informationen unter:

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

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Exzellenzstrategie, Förderung des wiss. Nachwuchses und „Innovative Hochschule“

Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben am 16. Juni 2016 die Exzellenzstrategie, das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Förderinitiative „Innovative Hochschule“ beschlossen. Vorbereitet wurden die drei Programme, die auf Artikel 91b des Grundgesetzes basieren, durch die gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern.

Die Exzellenzstrategie zur Förderung universitärer Spitzenforschung umfasst die beiden Förderlinien Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten. Das Gesamtprogramm hat ein jährliches Finanzvolumen von insgesamt 533 Millionen Euro. Mit der Förderlinie Exzellenzuniversitäten werden erstmals die verfassungsrechtlichen Spielräume genutzt, die der neue Artikel 91b GG bietet. Danach können Hochschulen in Fällen überregionaler Bedeutung dauerhaft gemeinsam von Bund und Ländern gefördert werden, wenn die alle sieben Jahre stattfindende wissenschaftliche Evaluierung erfolgreich verläuft. In der ersten Ausschreibungsrunde werden elf Exzellenzuniversitäten bzw. Universitätsverbände zur Förderung ausgewählt. 2025 werden in einem wettbewerblichen Verfahren vier neue Exzellenzuniversitäten ermöglicht. Gegebenenfalls sind dafür zusätzliche Mittel zur Verfügung zu stellen.

Das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses läuft ab 2017 bis 2032. Der

Bund stellt hierfür eine Milliarde Euro bereit. Das Programm soll die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten besser planbar und transparenter machen. Durch die Schaffung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren leistet das Programm einen nachhaltigen Impuls, die Tenure-Track-Professuren in Deutschland als einen eigenständigen Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur an Universitäten dauerhaft zu etablieren.

Die bis 2027 beschlossene Initiative „Innovative Hochschule“ zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers unterstützt Hochschulen, die bereits über eine kohärente Strategie für ihre Interaktion mit Wirtschaft und Gesellschaft verfügen, in der Profilierung ihrer sogenannten dritten Mission „Transfer und Innovation“. Die mit 550 Millionen Euro für zehn Jahre ausgestattete Initiative richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Universitäten sowie an Fachhochschulen. Im Jahr 2016 soll die Förderinitiative ausgeschrieben werden, der Förderbeginn ist für 2018 vorgesehen.

Quelle und weitere Informationen: PM-GWK, 17.06.2016:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-09.pdf>

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang das **Positionspapier des CEWS:**

Beaufays, Sandra; Dalhoff, Jutta; Löther, Andrea (2016): Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen

Gesichtspunkten. Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

CEWS-Positionspapier Nr. 5:

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

Zum Download:

<http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position5.pdf>

Weitere Stellungnahmen:

BuKoF:

Programm „Innovative Hochschule“ nachbessern!

Das Bundesministerium für Bildung- und Forschung (BMBF) sowie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hinterlassen beim Programm „Innovative Hochschule“ eine gravierende Leerstelle. Geschlechtergerechtigkeit fehlt als Programmziel.

Dies verwundert umso mehr, da Chancengleichheit ein zentraler Bestandteil der beschlossenen Bund/Länder-Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten ist. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat diese Anerkennung als Qualitätsmerkmal von Spitzenforschung und als zentralen Bestandteil der Hochschulentwicklung ausdrücklich begrüßt.

Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen und kleineren Universitäten stehen vor den gleichen strukturellen Problemen wie ihre Kolleginnen an forschungsstarken Universitäten. Ihre Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere, eine verlässliche Arbeitsperspektive, auf eine Professur

oder die Leitung einer Hochschule sind deutlich geringer als die ihrer Kollegen. Auch an der selbstverständlichen Berücksichtigung gendersensibler Lehr- und Forschungsfragen mangelt es hier wie dort.

GWK und BMBF kennen diese Herausforderungen nicht zuletzt dank eigener hervorragender Datenerhebungen, die für die geschlechterpolitische Arbeit in den Hochschulen unverzichtbar sind. Innovationsfähigkeit und Chancengleichheit gehören unabdingbar zusammen. Dies trifft auf alle Hochschultypen zu. Und alle Hochschulen wollen in jeder wissenschaftspolitischen Beziehung ernst genommen werden – also auch bezogen auf ihr geschlechterpolitisches Handeln. Die BuKoF empfiehlt BMBF und GWK deshalb eindringlich, das Programm „Innovative Hochschule“ durch das Programmziel Geschlechtergerechtigkeit und entsprechende Auswahlkriterien zu erweitern.

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PM_BuKoF_Innovative%20Hochschule.pdf

Nicht förderungswürdig. Weshalb die Evaluation der Exzellenzinitiative gegen deren Fortsetzung spricht

Die deutsche Hochschulpolitik hat eine Verstetigung der Exzellenzinitiative auf den Weg gebracht. In Zukunft sollen nach einem Antragswettbewerb ca. fünfzig „Exzellenzcluster“ und acht bis elf „Exzellenz-Universitäten“ für jeweils sieben Jahre vom Bund gefördert werden. Grundlage der politischen Entscheidung ist die Evaluation der Exzellenzinitiative durch eine Expert_innenkommission, der sogenannte Imboden-Bericht. Der vorliegende Beitrag kommentiert diesen Bericht kritisch und reflektiert problematische Folgen des Wettbewerbs um Fördermittel und ‚Exzellenz‘.

Dabei werden die hohen Arbeitslasten, die schlechten Betreuungsverhältnisse und die prekäre Lage im wissenschaftlichen Mittelbau an deutschen Hochschulen unterstrichen, die explizit angestrebte vertikale Differenzierung des deutschen Hochschulsystems und die Forderung nach starken Hochschulleitungen kritisiert sowie die im Bericht nicht erwähnte Verstärkung sozialer Ungleichheiten durch Elitehochschulen angesprochen.

Schließlich wird die Grundsatzfrage gestellt, wieso es überhaupt Antrags- und Statuswettbewerbe geben muss.

Ein Artikel (Preview) von Tilman Reitz, Angela Graf, Christina Möller auf suburban.de, ZS für kritische Stadtfor-

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

GEW: Die neuen Bund-Länder-Pakte unter der Lupe

Trotz massiver Kritik von Wissenschaftler_innen, Studierenden und der GEW haben die Regierungschefinnen und -chefs von Bund und Ländern am 16. Juni unter dem neuen Namen „Exzellenzstrategie“ die Verlängerung der Exzellenzinitiative beschlossen.

Auszug:

„Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Trotz Schwächen wichtiger Reformimpuls...

Die GEW hat die Ausgestaltung des Programms wiederholt kritisiert. Mit einem Volumen von 1.000 Tenure-Track-Professuren greift es quantitativ zu kurz. Nötig wären 5.000 Tenure-Track-Professuren - das hat die Bildungsgewerkschaft im April 2016 gestützt auf Berechnungen des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg gefordert. Inhaltlich hat die GEW das Fehlen von Gleichstellungsstandards kritisiert und vorgeschlagen, mindestens 50 Prozent der Tenure-Track-Professuren für qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu reservieren. Bedauerlich ist weiter, dass in der Auswahlkommission keine Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen, die die Interessen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertreten, etwa die GEW, mitwirken sollen.“

<https://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/die-neuen-bund-laender-pakte-unter-der-lupe/>

Wegweisende Entscheidung über neue „Exzellenzstrategie“

German U15 begrüßt den Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz zur Exzellenzstrategie und zur Einführung des neuen Tenure-Track-Programms.

<http://www.german-u15.de/presse/Exzellenzstrategie.html>

DFG und Wissenschaftsrat begrüßen Einigung von Bund und Ländern über „Exzellenzstrategie“

Gemeinsame Pressemitteilung von Deutscher Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat (WR)

http://www.dfg.de/download/pdf/presse/download/160617_pm_nr_24_exzellenzstrategie.pdf

HRK-Präsident erleichtert über Entscheidung für neue Förderprogramme

HRK-Präsident Horst Hippler hat auf die gestrige Einigung von Ministerpräsidenten und Kanzlerin über die Förderprogramme Exzellenzstrategie, Nachwuchspakt und

„Innovative Hochschule“ mit Erleichterung reagiert. „Die Hochschulen stehen bereit, die Herausforderungen der drei Wettbewerbe anzunehmen. Sie sehen sie trotz aller Kritik an einzelnen Regelungen durchaus als Chance, das deutsche Hochschulsystem stärker und international wettbewerbsfähiger zu machen. Ein Aufschub der Entscheidung oder gar ein Scheitern wäre eine riesige Enttäuschung gewesen.“

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-praesident-erleichtert-ueber-entscheidung-fuer-neue-foerderprogramme-3975/>

Tenure-Track-Programm geht in die richtige Richtung – aber nicht weit genug

Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina.

Die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie fordert, mit dem Programm eine Reform universitärer Personalstrukturen einzuleiten und spricht sich für die Einführung einer Bundesprofessur aus.

<http://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/tenure-track-programm-geht-in-die-richtige-richtung-aber-nicht-weit-genug/>

Veranstaltungshinweis:

Exzellenzinitiative: Wer betreibt Spitzenforschung?

Podiumsdiskussion über die Vor- und Nachteile der Exzellenzinitiative für Nachwuchsforscherinnen und -forscher. Was bedeutet eigentlich Spitzenforschung für Nachwuchsforscherinnen und -forscher? Wie wird sie evaluiert? Geht Spitzenforschung unbedingt mit mehr Wettbewerb unter den Universitäten, Forscherinnen und Forschern einher? Haben die erste und zweite Exzellenzinitiative bessere Forschungsbedingungen und Karriereöglichkeiten geschaffen? Und schafft die dritte Runde der Exzellenzinitiative das? Diese und weitere Fragen sollen im Rahmen der Veranstaltung diskutiert werden.

Termin: 07.07.2016 14:30 - 16:30

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin

https://www.hu-berlin.de/de/service/veranstaltungen/veranstaltungen_neu?stat=show&tvk_id=5242

Marbacher Manifest – Jung, weiblich, exzellent – ohne Perspektiven. Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen fordern Quotierung der Wanka-Milliarde

Das Marbacher Manifest wurde von Stipendiatinnen der Bosch-Stiftung im Rahmen des Programms „Fast Track: Exzellenz und Führungskompetenz für Wissenschaftlerinnen auf der Überholspur“ (Jahrgang 2014–2016) verfasst.

Das Manifest im Wortlaut:

„Wir sind: 20 exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften.“

- Wir sind Stipendiatinnen der Bosch-Stiftung im Rahmen des Programms „Fast Track: Exzellenz und Führungskompetenz für Wissenschaftlerinnen auf der Überholspur“ (Jahrgang 2014–2016).
- Wir haben uns für das Programm in einem kompetitiven Verfahren qualifiziert.
- Als Post-Docs forschen, lehren und publizieren wir an Forschungseinrichtungen in Deutschland und im Ausland.
- Wir sind zwischen 31 und 41 Jahre alt. Die meisten von uns haben Kinder.
- Nur drei von uns haben eine unbefristete Stelle. Für die übrigen 17 ist die Zukunft ungewiss.

„Mit einer Milliarde Euro können wir etwas bewirken“, hatte Ministerin Johanna Wanka in Aussicht gestellt. In den nächsten zehn Jahren werden nach den Plänen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung tausend neue Juniorprofessuren mit der Option auf Entfristung (tenure track) auf den Weg gebracht. Das begrüßen wir, wie wir in einer Stellungnahme an die Bildungsministerin bereits formuliert haben. Um für den gesamten

wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland aber tatsächlich wirksam zu sein, sollte es auch eine gerechte Verteilung der neuen Stellen geben, die die angemessene Gleichstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen sicherstellt.

Wir fordern deshalb: Mehr unbefristete Stellen in den Geisteswissenschaften.

- Die Rolle der Geistes- und Sozialwissenschaften in Zeiten neuer gesellschaftlicher Herausforderungen muss gestärkt werden. Es besteht ein eklatantes Missverhältnis zwischen den Studierendenzahlen und der Zahl der Professuren in den Geisteswissenschaften.
- Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse und Stellen diesseits der Professur (etwa Lecturer-Stellen) müssen geschaffen werden. Denn immer mehr hochqualifizierte GeisteswissenschaftlerInnen wandern ins Ausland ab, da es in Deutschland viel zu wenig Dauerstellen gibt. Deutschland als Land der Wissenschaft mit einer weltweit anerkannten und starken Tradition der Geisteswissenschaften kann es sich nicht leisten, seine besten DenkerInnen zu verlieren.
- Einer „verlorenen Generation“ muss vorgebeugt werden durch die Verstetigung bereits bestehender Juniorprofessuren und Ratsstellen. Aktuell sind nur 13% der Juniorprofessuren mit einem tenure track ausgestattet, davon kaum welche aus den Geisteswissenschaften. Es besteht die Gefahr, dass WissenschaftlerInnen, die jetzt auf befristeten Stellen wie Juniorprofessuren oder Ratsstellen auf Zeit sind, mit den neuen Regelungen aus dem System herausfallen.

Wir fordern: Gerechte und gleichstellungsorientierte Vergabe der Tenure-Track Professuren

- Wir fordern eine Fächerquote, die die Studierendenzahlen der jeweiligen Fächer berücksichtigt.
- Wir fordern eine gleichstellungsorientierte Verteilung, die sich an den Zahlen promovierter Männer und Frauen orientiert. Der Unterrepräsentanz von Frauen muss begegnet werden, indem, beispielsweise nach dem Prinzip des Kaskadenmodells der DFG, die Vergabe der neu geschaffenen Professuren gleichstellungsorientiert gestaltet wird.

- Wir fordern eine Entschleunigung des Karrieresystems an den deutschen Hochschulen, die den veränderten Lebens- und Familienmodellen von Frauen und Männern Rechnung trägt.
- Dauerstellen und flexible Teilzeitmodelle auf entfristeten Stellen tragen dazu bei, dass Beruf und Familie besser vereinbart werden können."

Weitere Informationen:

<https://marbachermanifest.wordpress.com/eine-seite/>

Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?

Die Junge Akademie präsentiert die Ergebnisse einer Online-Diskussion zur Frage: Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Ausgewählte Beiträge und Kommentare liegen nun als Publikation vor mit einem Vorwort von Bundesbildungsministerin **Prof. Dr. Johanna Wanka**.

Mit Hilfe der interaktiven Dialog-Plattform „Wissenschaft und Familie“ wollte die Junge Akademie im Sommer 2015 erfahren, wie es um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland bestellt ist. Von Juni bis September 2015 waren deshalb Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Interessierte aufgerufen, sich mit einem Beitrag an der Diskussion zu beteiligen. Die InitiatorInnen präsentieren nun in einer Broschüre ausgewählte Blogbeiträge und werten die Ergebnisse aus: Wie steht es aus Sicht der Betroffenen um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zwischen Promotion und Professur? Welche Veränderungen könnten – im Interesse eines leistungsstarken und familienfreundlichen Wissenschaftssystems aus Sicht der Betroffenen – zur Verbesserung der Situation beitragen? Zahlreiche Erfahrungsberichte, Meinungen und Wünsche, zum Großteil anonym eingestellt, beschreiben, wie es gehen kann, woran es häufig scheitert und was

sich ändern müsste.

Fazit: Zahlreiche Wünsche bleiben offen.

Das Fazit der HerausgeberInnen fällt ernüchternd aus. „Trotz guter Ansätze ist Deutschland offensichtlich vom Ideal noch weit entfernt“, resümiert **Veronika Lipphardt**. Die abgedruckten Beiträge könnten zwar nicht den Anspruch erheben, repräsentativ zu sein, allerdings sei auffällig, dass neben Erfahrungsberichten überwiegend Wünsche und Anregungen für Verbesserungen gepostet worden seien. Neben den einzelnen Beiträgen präsentieren die HerausgeberInnen daher auch eine Zusammenstellung von Reformvorschlägen.

Giesela Rühl unterstreicht: „Mit dem Blog und mit dieser Publikation wollen wir einen breiten Diskurs über die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie anstoßen und das Bewusstsein für Probleme, aber auch für mögliche Lösungen erhöhen.“

Die Broschüre kann unter www.blog.diejungeakademie.de kostenlos heruntergeladen werden. Dort sind auch die vollständigen Fassungen aller Statements, Beiträge und Kommentare zugänglich. Druckexemplare können über die Geschäftsstelle der Jungen Akademie bestellt werden: office@diejungeakademie.de

.....
Veronika Lipphardt, Giesela Rühl, Karoline Seifert und Emanuel V. Towfigh: Wie familiengerecht ist Deutschland Wissenschaftssystem?
 © Die Junge Akademie, Berlin 2016

Kontakt für Interviewanfragen: Die Junge Akademie, Anja Spiller, presse@diejungeakademie.de, Tel.: (030) 203 70-453

Weitere Informationen:

<http://www.blog.diejungeakademie.de>

<http://www.diejungeakademie.de>

Quelle:

<http://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/wissenschaft-und-familie-sind-vereinbar-teilweise/>

„Bildung in Deutschland 2016“ erschienen

Die Kultusministerkonferenz (KMK) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) haben am 16.06.2016 gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) den Bericht „Bildung in Deutschland 2016“ vorgestellt. Der nunmehr sechste Bildungsbericht beschreibt die Gesamtentwicklung des deutschen Bildungswesens und widmet sich in seinem Schwerpunkt Kapitel nach 10 Jahren erneut dem Thema „Bildung und Migration“.

Der Bericht enthält durchgehend Auswertungen nach Geschlecht.

Einige Ergebnisse (S. 215 d. Berichts):

„Chancengleichheit nach Geschlecht und Herkunftsmerkmalen

Wie in den Abschnitten I1 und I2 an aktuellen Daten gezeigt, haben Friktionen beim Zugang zu Bildungsangeboten langfristige Wirkungen im Lebenslauf. Dies betrifft insbesondere den Zugang zur Erwerbstätigkeit, der größtenteils über formale Bildungszertifikate geregelt wird und sich vor allem für jene Personen nachteilig auswirkt, die keinen beruflichen Abschluss erlangen konnten (I1). Diese Gruppe hat zudem ein deutlich niedrigeres Einkommen und ist stärker als andere Gruppen auf soziale Transferleistungen angewiesen sowie häufiger von Armut bedroht. Es wurde bereits in den bisherigen Bildungsberichten dargestellt, dass Mädchen und Frauen im Bildungssystem sehr erfolgreich sind und vielfach Jungen bzw. Männer in der Bildungsbeteiligung und in den Abschlüssen überholt haben. Auch aktuell wird bei Mädchen seltener ein Sprachförderbedarf diagnostiziert und sie werden im Vergleich zu Jungen weniger oft von der Einschulung zurückgestellt (vgl. C5). Darüber hinaus erwerben sie häufiger eine Studienberechtigung, münden seltener als junge Männer in das berufliche Übergangssystem ein und sind zu nahezu gleichen bzw. höheren Anteilen im oberen und im mittleren Berufssegment des dualen Sys-

tems zu finden. Im Schulberufssystem mit seinen am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen in den personenbezogenen Dienstleistungen sind sie zu 70 % vertreten (vgl. E3). In der akademischen Bildung sind Frauen mit Blick auf die Studienabschlüsse erfolgreicher als Männer (vgl. F4) und verfügen in der Altersgruppe zwischen 30 und unter 35 Jahren häufiger über einen (Fach-)Hochschulabschluss. Auch verbleiben sie seltener ohne allgemeinen und beruflichen Bildungsabschluss (vgl. B5). Geschlechtsspezifische Teilnahmedifferenzen in der Weiterbildung zum Vorteil der Männer haben sich bis auf zwei Prozentpunkte nivelliert (vgl. G1, Tab. G1-1A). Die Verwertbarkeit der erworbenen Kompetenzen und Bildungszertifikate zeigt in der Erwerbstätigkeit eine Annäherung zwischen den Geschlechtern (Abb. I3-2, Tab. I3-2web), zugleich bleibt das Bild mit Blick auf den Umfang der Erwerbstätigkeit einschließlich der Gesamterwerbszeit und den Einkommensdifferenzen zum Vorteil der Männer ambivalent (I1). Nicht zuletzt hängt der Umfang der Erwerbstätigkeit mit der Kindererziehung zusammen, die stärker von den Frauen getragen wird (vgl. A3, C1). Der Ausbau der Kinderbetreuung ermöglicht eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen, bleibt aber offenbar hinter dem Bedarf zurück (vgl. C2).“

Bericht:

<http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>

<http://www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht>

Quelle: BMBF-PM 067/2016, 16.06.2016

<https://www.bmbf.de/de/bildung-in-deutschland-2016-3010.html>

*Bitte lesen Sie in diesem Zusammenhang auch: **Kinder besuchen länger frühkindliche Bildungsangebote, trotzdem nimmt gemeinsame Familienzeit zu***

Eltern von unter Sechsjährigen verbringen heute mehr aktive Zeit mit ihren Kindern als noch vor 15 Jahren, obwohl Kinder früher und in einem größeren zeitlichen Umfang frühkindliche Bildungsangebote nutzen. Dies ist eines der Forschungsergebnisse des Deutschen Jugendinstituts, das in den Nationalen Bildungsbericht 2016 eingeflossen ist.

Ein Ergebnis: „Trend des zunehmenden Betreuungsumfangs in der Kindertagesbetreuung setzt sich fort, allerdings werden sie häufig nicht in vollem Umfang genutzt:

Die vertraglich vereinbarten Betreuungszeiten haben sich für alle Altersgruppen weiter erhöht. Mittlerweile werden für fast jedes zweite Kind unter drei Jahren in Westdeutschland und 76 Prozent in Ostdeutschland ganztägig Betreuungszeiten vereinbart. Die Buchungszeiten stimmen allerdings nicht immer mit den Wünschen der Eltern überein, die sich zu einem geringeren Anteil ganztägige Betreuungsumfänge wünschen. Darüber hinaus werden die gebuchten Zeiten häufig auch nicht in vollem Umfang genutzt.“

Quelle und weitere Informationen: PM-DJI, 16.06.2016:

http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/presseinformationen/2016/20160614_pm_bildungsbericht.pdf

Personalia

GWK wählt Inga Schäfer zur neuen Generalsekretärin

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat am 22. April Ministerialdirigentin **Inga Schäfer** zu ihrer neuen Generalsekretärin bestellt. Inga Schäfer wird ihr neues Amt am 1. Oktober 2016 antreten. Sie löst **Dr. Hans-Gerhard Husung** ab, seit 2011 Generalsekretär der GWK, der zum 30. September 2016 in den Ruhestand treten wird.

Inga Schäfer, von Hause aus Kommunikations- und Politikwissenschaftlerin, zeichnet sich durch langjährige Erfahrung im Wissenschafts- und Forschungsbereich aus. Seit 2010 leitet sie die Abteilung Forschung und Technologie des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz und ist in dieser Funktion Mitglied in Gremien der GWK. Umfassende Kenntnisse und Erfahrung in der gemeinsamen Wissenschafts- und Forschungsförderung des Bundes und der Länder hat sie zuvor schon ins-

besondere als Leiterin des Referats für Forschung, Technologie und überregionale Forschungsförderung (2007–2010), als Leiterin des Ministerbüros (2004–2006) und als Referentin für Angelegenheiten des Wissenschaftsrats (2001–2004) im Wissenschaftsministerium Rheinland-Pfalz erworben.

Quelle: PM-GWK, 22.4.2016:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-05.pdf>

UDE: Prof. Ute Klammer in Beirat zur Sozialpolitikforschung berufen

Eine unabhängige Forschung soll das Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) gewährleisten. In den Beirat des neuen Gremiums hat **Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles** nun **Prof. Dr. Ute Klammer** von der Universität Duisburg-Essen (UDE) berufen. Die Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) arbeitet hier mit Fachleuten aus Soziologie, Politik-, Wirtschafts-, Rechts-, Geschichtswissenschaften und Christlicher Sozialethik zusammen sowie mit verschiedenen Bundesorganisationen. Am 2. Juni konstituierte sich der Beirat in Berlin. Das FIS berät künftig u.a. bei der Vergabe von Stiftungsprofessuren und der Nachwuchsförderung. Gleichzeitig sollen Kommunikationswege geschaffen werden, um den Dialog zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den sozialpolitisch forschenden wissenschaftlichen Disziplinen zu intensivieren. Klammer, selbst Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin, ist seit 2004 Professorin an der Universität Duisburg-Essen. Sie war von 2008 bis 2015 zudem Mitglied des Rektorats, wo sie als Prorektorin die Themen Diversity Management und Internationales verantwortete.

Quelle: PM-DUE, 31.05.2016:

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9409>

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

DIW: DAX-30-Unternehmen erreichen erstmals 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten

In den Vorständen hingegen herrscht Stagnation.

In den ersten fünf Monaten nach Einführung der Geschlechterquote ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten deutlich gestiegen (von 26,8 auf 30,2 Prozent) – 18 der DAX-30-Unternehmen erfüllen die 30-Prozent-Quote bereits.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 30 größten börsennotierten Unternehmen des Landes ist seit Einführung der Geschlechterquote um mehr als drei Prozentpunkte gestiegen. Anfang Juni lag er bei 30,2 Prozent. Das zeigt eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Demnach überschritten die DAX-30-Unternehmen insgesamt erstmals die 30-Prozent-Marke bei den Frauenanteilen in den Aufsichtsräten. Einzelnen betrachtet erfüllen bereits 18 der 30 Unternehmen die gesetzliche Quote, die für den Großteil dieser DAX-Unternehmen seit Januar 2016 gilt. „Dieser Anstieg ist ein vergleichsweise deutlicher Schritt in die richtige Richtung und könnte ein Anzeichen für die Wirkung der Quote sein“, sagt Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies.

12 DAX-30-Unternehmen haben die 30-Prozent-Marke noch nicht erreicht, die meisten stehen aber kurz davor. So würden acht weitere Unternehmen sie bereits erreichen, wenn sie einen einzigen Mann durch eine Frau im Aufsichtsrat ersetzen würden. In sämtlichen DAX-30-Unternehmen sitzen

jetzt mindestens zwei Frauen im Aufsichtsrat. Die höchsten Frauenanteile haben die Deutsche Börse AG mit 41,7 Prozent und mit jeweils 40 Prozent die Deutsche Telekom AG, die Deutsche Post AG und die Munich RE. Die geringsten Frauenanteile finden sich bei der Volkswagen AG mit 15 Prozent und HeidelbergCement AG mit knapp 16,7 Prozent. Insgesamt stellen die Arbeitnehmervertretungen nur noch knapp die Hälfte der Aufsichtsrätinnen: Von 145 Frauen in den DAX-30-Aufsichtsräten entsenden sie derzeit 72. Das entspricht einem Anteil von 49,7 Prozent. Anfang Januar 2016 waren es 70 von 128 und damit 55 Prozent gewesen. Die Kapitalseite hat damit gleichgezogen.

Keine Weiterentwicklung in Vorständen

Deutlich anders sieht es in den Vorständen aus, die nicht von der Quote betroffen sind. Hier stagniert der Frauenanteil bei unter einem Zehntel: Anfang Juni waren 9,4 Prozent der Posten in Vorständen und Geschäftsführungen mit Frauen besetzt, Anfang 2016 lag der Anteil bei 9,6 Prozent. Die Zahl der weiblichen Vorstände blieb mit 19 seit Jahresbeginn unverändert. „In den Vorständen verharrt der Frauenanteil auf unter einem Zehntel. „Um Frauen auch den Zugang in operative Spitzenpositionen zu ermöglichen, bedarf es deutlich größerer Anstrengungen“, so Holst.

Hier finden Sie die Presseinfo des DIW Berlin mit allen Grafiken und Tabellen:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.536128.de/themen_nachrichten/dax_30_unternehmen_erreichen_erstmals_30_prozent_frauenanteil_in_aufsichtsräten_in_den_vorstaenden_hingegen_herrscht_stagnation.html

Frauen in Führungspositionen führen zu mehr Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

In einem IZA Discussion Paper untersuchen **Claudio Lucifora** (Università Cattolica del Sacro Cuore and IZA) und **Daria Vigani** (Università Cattolica del Sacro Cuore) nun, ob sich eine weibliche Führungskraft auch über die eigene Position hinaus positiv auf die Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen auswirkt. Für ihre Studie werteten Lucifora und Vigani Daten aus 30 europäischen Ländern aus den Jahren 1995 bis 2010 aus und untersuchten die Zusammenhänge zwischen Frauen in Führungspositionen, den Arbeitsbedingungen und der im Unternehmen wahrgenommenen Geschlechtergerechtigkeit.

Frauen profitieren, Männer fühlen sich benachteiligt: Demnach weisen Unternehmen mit Frauen in leitenden Positionen ein geringeres Maß an wahrgenommener Geschlechterdiskriminierung auf als Firmen mit männlich dominierter Führungsebene. Die Forscher erklären dies unter anderem damit, dass Frauen die nicht direkt messbare Produktivität bei anderen Frauen besser einschätzen können als bei Männern. Dieses Ergebnis kann als Bestätigung eines bekannten Verhaltensmusters angesehen werden, nach dem sich Frauen im Arbeitsleben, besonders in weiblich dominierten Jobs, häufig untereinander fördern. Männer hingegen fühlen sich in Gegenwart einer Chefin eher diskriminiert - wobei sich nicht belegen lässt, ob dies tatsächlich auf aktive Benachteiligung oder lediglich auf den Verlust gewohnter Vorteile zurückzuführen ist. In jedem Fall fällt der negative Effekt für Männer deutlich geringer aus als der positive Effekt für Frauen.

Bessere Bedingungen auf allen Hierarchieebenen: Die Autorin und der Autor weisen allerdings darauf hin, dass der „Chefinnen-Effekt“ nur dort zu beobachten ist, wo weibliche Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen zu finden sind. Ein höherer Frauenanteil auf Vorstandsebene hat der Analyse zufolge keinen messbaren Effekt, was nach Einschätzung der Forscher damit zusammenhängt,

dass sich Frauen an der Unternehmensspitze im Führungsstil oft nicht wesentlich von ihren männlichen Kollegen unterscheiden. Auf der Ebene des Gesamtunternehmens unterstreicht die Studie die Wichtigkeit frauenfreundlicher Arbeitsbedingungen: Lange und starre Arbeitszeiten, das Belohnen von Überstunden bei gleichzeitigem Mangel an Kinderbetreuungsangeboten und eine geringere Work-Life-Balance benachteiligen Frauen in der Regel stärker als Männer. Eine effektive Frauenförderung muss an diesen Stellen noch weit konsequenter ansetzen, um mehr geschlechtsunabhängige Chancen- und damit letztlich auch Einkommensgleichheit zu erreichen.

Die englischsprachige Studie ist als IZA Discussion Paper No. 9737 erschienen: *What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace*

<http://ftp.iza.org/dp9737.pdf>

Quelle: PM-IZA, 26.4.2016:

<http://newsroom.iza.org/de/2016/04/26/frauen-in-fuehrungspositionen-fuehren-zu-mehr-gleichbehandlung-am-arbeitsplatz-2/>

New Study: Progress and Challenges for Women on Company Boards

European Women on Boards (EWoB) has published a major new report which examines the progress that women are making on the Boards of the 600 largest European-listed companies. This comprehensive new study, undertaken in association with Institutional Shareholder Services ISS, examines how gender diversity in European boardrooms has evolved over the last five years. Across Europe as a whole, it finds evidence of improvement in some areas, and challenges in others. A significant role for women in leadership positions is of crucial importance to the future of Europe's economy. An abundance of evidence shows that balanced and diverse Boards are associated with increased

innovation, competitiveness, sustainable growth and a more prosperous society. The landmark study explores a wide range of data relating to the participation of women in European leadership positions, including their remuneration relative to their male counterparts. In addition, it provides a valuable overview of European regulatory frameworks (e.g. relating to quotas and targets for women on boards) which have played a significant role over the last few years.

Full Report (download):

<http://european.ewob-network.eu/wp-content/uploads/2016/04/EWoB-quant-report-WEB-spreads.pdf>

Source: PR-EWoB, 27.04.2016:

<http://european.ewob-network.eu/>

.....
 Pressestimme: „Vorstandschefin? Gibt es nicht“

Der Wandel in den Führungsebenen von Deutschlands Unternehmen dauert. Andere Länder sind da schon viel weiter. Ein Beitrag von Cerstin Gammelein auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/europaweite-studie-vorstandschefin-gibt-es-nicht-1.2977035>

..... Frauen in die Aufsichtsräte: Best Practice Abgleich zur Umsetzung des Quotengesetzes

Ende April kamen im FOM Hochschulzentrum München Expertinnen und Experten aus Beratung, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen, um zu diskutieren, wie die Unternehmen der gesetzlichen Verpflichtung zur Frauenquote nachkommen. Von Seiten der FOM Hochschule nahm **Prof. Dr. Anja Seng**, Rektoratsbeauftragte für Diversity Management, an der Veranstaltung teil.

Nach der Begrüßung durch den wissenschaftlichen Studienleiter am Hochschulzentrum München,

Prof. Dr. Gerald Mann, eröffnete **Elke Benning-Rohnke**, Regionalvorstand FidAR Süd, die Veranstaltung. Eingangs ging sie auf den aktuellen Stand der Umsetzung des „Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen“ ein. Dabei gab sie zu bedenken: „Bevor wir über Best Practices sprechen, muss eine Implementierung überhaupt erst erfolgt sein.“ Konkret bedeute dies: „In den vergangenen 12 Monaten werden zwar mehr und offenere Diskussionen über Frauen im Top-Management geführt, doch die Zahlen lassen bisher keinen wesentlichen Fortschritt in der Erhöhung des Frauenanteils auf Top-Management-Ebene erkennen“, so Benning-Rohnke. Besonders plakativ brachte es **Angelika Huber-Strasser**, Bereichsvorstand Corporates KPGM, mit drei Thesen auf den Punkt: *Erstens*: Frauen seien zu wenig transparent, zu wenig vernetzt. Auch wenn es viele qualifizierte Frauen für Aufsichtspositionen gebe, würden sie von den verantwortlichen Positionen in der Regel nicht wahrgenommen. *Zweitens*: Anstelle von weiteren Schulungen und Qualifikationen empfiehlt sie die Teilnahme an relevanten Kongressen, Konferenzen oder Publikationen, um von den Entscheidern wahrgenommen zu werden. *Drittens*: Der Markt werde zunehmend die Implementierung von mehr Frauen im Management fordern, sei es durch die Notwendigkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren oder gegenüber Investoren oder Kunden Rechenschaft über die eigenen Strukturen ablegen zu müssen. In anderen Ländern seien diese Entwicklungen bereits zu beobachten. Die Anwesenden waren sich einig, dass auch künftig noch viel zu tun sei: „Es gilt, nicht nur die Implementierung des Gesetzes auf Unternehmensseite weiter zu forcieren, sondern auch weiterhin wichtige politische sowie gesellschaftliche Lobbyarbeit zu leisten. Die Implementierung läuft noch zu langsam“, so **Prof. Dr. Anja Seng**.

Die aktuellen Zahlen zu Frauen in Führungspositionen können unter www.fidar.de eingesehen werden.

Quelle: PM-FOM, 18.05.2016:

<https://www.fom.de/2016/mai/frauen-in-die-aufsichtsräte-best-practice-abgleich-zur-umsetzung-des-quotengesetzes.html>

Report Women in Financial Services 2016

In der zweiten Ausgabe des Reports Women in Financial Services gibt Oliver Wyman, eine der weltweit führenden Managementberatungen, einen Überblick über aktuelle Impulse und Entwicklungen der Geschlechtervielfalt in der Finanzbranche.

Der Report Women in Financial Services 2016 ist das Ergebnis einer Analyse von rund 400 Unternehmen im Finanzsektor aus 32 Ländern, einer Umfrage unter 850 Finanzexperten weltweit und Interviews mit mehr als 100 weiblichen und männlichen Führungskräften.

In der Finanzbranche wächst der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiterhin nur langsam. Ohne spürbare Veränderungen wird das Ziel eines Frauenanteils von 30 Prozent in den Vorständen erst 2048 erreicht.

Der Report beschreibt außerdem das größte Hindernis in den Karrieren vieler Frauen: Dieses liegt in der Karriere-Mitte, wenn die Kosten des Aufstiegs häufig den erwarteten Nutzen übersteigen.

http://www.oliverwyman.de/insights/publications/2016/jun/women-in-financial-services-2016.html#.V2_t9hJkZaV

Bitte lesen Sie auch:

Frauen in der Finanzbranche: Kultur bremst Karrieren

Frauen sind in Führungspositionen der Finanzbranche nach wie vor rar. Im internationalen Vergleich kommt Deutschland nicht aus einer hinteren Position heraus. Der Aufstieg von Frauen wird hierzulande vor allem durch kulturelle Barrieren gebremst.

<http://www.finanzen.net/nachricht/aktien/Frauen-in-der-Finanzbranche-Kultur-bremst-Karrieren-Zweite-Oliver-Wyman-Studie-zu-weiblichen-Fuehrungskraeften-in-Finanzunternehmen-FOTO-4931671>

Weitere Pressestimmen:

„Wurschteln wir so weiter, braucht es noch 84 Jahre“

Die Gender-Forscherin Hildegard Macha über neue Karriere-Barrieren für Frauen, eine Quote und wann eine Egalität der Positionen endlich erreicht sein könnte.

Als sie vor knapp 25 Jahren den Lehrstuhl für Pädagogik an der Uni Augsburg übernahm, musste sie sich anhören: Auf keinen Fall dulden wir, dass eine Frau diesen bekommt. Seitdem hat sich viel verändert – aber nicht genug, betont Hildegard Macha. Im Gegenteil: Während neue Barrieren und Widerstände hinzugekommen sind, seien Solidarität und politische Haltung bei den Jungen verloren gegangen.

<http://www.bayerische-staatszeitung.de/staatszeitung/politik/detailansicht-politik/artikel/wurschteln-wir-so-weiter-braucht-es-noch-84-jahre.html>

Unternehmenskultur bringt Frauen nach oben: Auf die Art der Netzwerke kommt es an

Unternehmen müssen sich anschauen, wie sich bei ihnen die Art der Zusammenarbeit gestaltet, wenn sie mehr Frauen in Führungspositionen beschäftigen wollen. Das gilt vor allem für solche Organisationen, in denen Führungskräfte als „Stars“ angesehen werden. Das ist das Ergebnis der Forschung zum Thema „The Leader-in-Social-Network Schema: Perceptions to Network Structure Affect Gendered Attribution of Charisma“ von Professor Jochen Menges, Lehrstuhlinhaber für Führung und Personalmanagement an der WHU – Otto Beisheim School of Management. Gemeinsam mit Forschern der London Business School und dem University College London führte er dazu drei Studien mit über 500 Teilnehmern durch. Isabel Nitzsche, Redaktionsleiterin von Wirtschaftspsychologie aktuell, sprach mit Professor Menges über die Studien und die Schlussfolgerungen daraus.

<http://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/frauen-und-karriere/frauen-und-karriere-20160503-isabel-nitzsche-unternehmenskultur-bringt-frauen-nach-oben.html>

Die Quote lässt auf mehr hoffen

Die Quote ist auch wichtig, weil sie Signale aussendet. Denn jetzt muss es um die Geschlechtergerechtigkeit in den unteren Etagen gehen. Ein Kommentar von Simone Schmollack auf taz.de.

<http://www.taz.de/Kommentar-Geschlechtergerechtigkeit!/5290091/>

Ein Jahr Frauenquote „Es reicht nicht aus, einfach mehr Frauen einzustellen“

Jahrelang war diskutiert worden, vor einem knappen Jahr wurde sie dann zum Gesetz – und zum politischen Großprojekt: die Frauenquote für Aufsichtsräte in der Wirtschaft. Schreckensszenarien und Heilsversprechen gab es seinerzeit viele, die Bilanz sieht aus Expertensicht nun gemischt aus: Einiges wurde durch das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ erreicht, doch viele deutsche Unternehmen haben noch Nachholbedarf bei der Gleichstellung.

Ein Beitrag von Benjamin Quiring auf mz-web.de:

<http://www.mz-web.de/wirtschaft/ein-jahr-frauenquote--es-reicht-nicht-aus--einfach-mehr-frauen-einzustellen--23875872>

Ein Jahr Frauenquote – die Bilanz ist bescheiden

Für Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig (SPD) war es der bisher wichtigste Erfolg im Gerangel mit dem Koalitionspartner. Am 1. Mai 2015 trat das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ in Kraft. Ein Jahr später, Ministerin Schwesig kehrt genau an diesem Sonntag nach ihrer Babypause zur Arbeit zurück, kann sie bestenfalls eine gemischte Bilanz zum Thema Frauenquote ziehen. 30 Prozent war das eher bescheidene Ziel, und nicht einmal das ist erreicht.

http://www.focus.de/politik/deutschland/unternehmen-ignorieren-vorgaben-ein-jahr-frauenquote-die-bilanz-ist-bescheiden_id_5482132.html

Die Geheimnisse erfolgreicher Chefinnen

Quote? Wer es auf der Karriereleiter nach oben schaffen will, sollte es lieber mit Selbstbewusstsein und Optimismus versuchen – und sich nicht jede Aufgabe aufhalsen: Erfolgsrezepte deutscher Manager- und Gründerinnen.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/managerinnen-die-geheimnisse-erfolgreicher-chefinnen/13498926.html>

Angst vor der Rolle rückwärts

Frauen auf dem Global Summit in Warschau beklagen die Politik rechter Parteien: Polen etwa fördert Familien, in denen Mütter zu Hause bleiben – mit entsprechenden Folgen: Frauen kündigen ihre Arbeit. Ein Beitrag von Alexandra Borchardt auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauenfoerderung-angst-vor-der-rolle-rueckwaerts-1.3031353>

Wirtschaftsinstitute: Gender Pay Gap in der Diskussion

Das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln stellt in einer aktuellen Studie fest: „Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund 21 Prozent weniger als Männer. Die Bundesregierung findet das besorgniserregend und will mit einem „Lohn-gerechtigkeitsgesetz“ gegensteuern. Doch eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt: Die gesamtwirtschaftliche Lohn-lücke ist wesentlich kleiner als gedacht, ein staatlicher Eingriff nicht gerechtfertigt.“

So heißt es in einer zusammenfassenden Pressemitteilung: „Laut Eurostat verdienen Frauen in Deutschland über alle Branchen gerechnet durchschnittlich 21,6 Prozent weniger als Männer – nur in Tschechien, Österreich und Estland ist die Lohnlücke noch größer. Bereinigt man diesen Wert jedoch um all jene Faktoren, die die Höhe des Arbeitsentgelts beeinflussen, schrumpft der sogenannte Gender Pay Gap auf 6,6 Prozent zusammen.“

Zu den beeinflussenden Faktoren heißt es:

„Dass die Bereinigung das Bild so stark verändert, liegt an besagten Einflussfaktoren. Wie eine IW-Untersuchung für das Jahr 2012 zeigt, gehören dazu unter anderem:

Die Qualifikation. Zwar ist es kein Geheimnis, dass Frauen heute generell besser ausgebildet sind als Männer – zum Beispiel stellen sie mehr als die Hälfte aller Uni-Absolventen. In der Beschäftigungsstruktur spiegelt sich das allerdings noch nicht vollständig wider. Denn tatsächlich haben nur rund 16 Prozent aller erwerbstätigen Frauen einen Hochschulabschluss – aber mehr als 21 Prozent der Männer.

Die Berufswahl und die Branche. Beim Blick auf die Bruttostundenlöhne fällt auf, dass Frauen häufiger Berufe wählen, in denen die Entlohnung relativ gering ist. Das wirkt sich auf die Verteilung der Geschlechter nach Branchen aus: So waren

2012 gut drei Viertel aller Beschäftigten in den Bereichen Erziehung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen weiblich – der Bruttostundenlohn betrug dort durchschnittlich rund 12,50 Euro. Im Bergbau, im Verarbeitenden Gewerbe und auf dem Bau wurden dagegen im Schnitt 16,60 Euro pro Stunde gezahlt – der Frauenanteil betrug hier aber nur 28 Prozent.

Die Betriebsgröße. Frauen arbeiten häufiger als Männer in kleinen Betrieben mit geringeren Verdiensten. Im Jahr 2012 zum Beispiel betrug der Frauenanteil in Firmen mit weniger als 20 Beschäftigten fast 60 Prozent. Hinzu kommt, dass die Kriterien Betriebsgröße und Berufswahl eng zusammenhängen: Kleinere Firmen bieten überdurchschnittlich oft genau jene Dienstleistungsjobs an, die von Frauen bevorzugt werden – beispielsweise als Pflegekräfte, Friseurin und Verkäuferin.

Diese und andere berufsbezogene Kriterien wirken sich auf den Durchschnittsverdienst aus und erklären einen Großteil des offiziellen Gender Pay Gap von knapp 22 Prozent. Doch selbst die bereinigte gesamtwirtschaftliche Lohnlücke von 6,6 Prozent ist noch nicht der Weisheit letzter Schluss. Denn hätte man weitere Daten, zum Beispiel über das unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern in Gehaltsverhandlungen, würde die bereinigte Lücke voraussichtlich noch weiter sinken. Für einen staatlichen Eingriff gibt es jedenfalls keinen Grund."

Quelle, PM-IW Köln, 13.06.2016 und weitere Informationen:

<https://www.iwd.de/artikel/die-lohnluecke-ist-kleiner-als-gedacht-286605/>

Der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Prof. Dr. Marcel Fratzscher bezeichnet die aktuell vorliegenden Kölner Studienergebnisse in einem Gastkommentar auf Spiegel online als „Scheinargumente der Machowissenschaftler“.

Fratscher erklärt, es sei „schlichtweg falsch, die genannten Erklärungen auf „freie“ Entscheidungen von Frauen zurückzuführen. Natürlich arbeiten

Frauen in Deutschland häufiger in Teilzeit als Männer. Umfragen zeigen jedoch, dass dies für viele nicht ihre eigene, freie Entscheidung ist, sondern auch das Resultat einer unzureichenden staatlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung.

Frauen arbeiten in der Tat vorwiegend in Berufen, wie im Einzelhandel oder als Bürokauffrau, die generell geringere Löhne zahlen als die typischen, häufig technischen Männerberufe. Aber auch bei diesem Argument ist es falsch, die Verantwortung auf die Frauen zu schieben. Wissenschaftliche Studien zeigen: Wenn Frauen in den vergangenen Jahrzehnten in traditionelle Männerberufe vorgedrungen sind, entwickelten sich die Löhne in diesen Branchen besonders schwach. Frauen wählten keine schlechtere Bezahlung, sie bekamen sie. Besonders skurril ist das Argument, der Gender Pay Gap sei auch darauf zurückzuführen, dass Frauen freiwillig viel seltener in Führungspositionen gelangen als Männer. Auch hier zeigen Studien, dass Frauen selten die gleichen Karrierechancen haben, auch wenn sie die gleiche Motivation und Qualifikation für Führungsaufgaben haben wie Männer. Deutschland schneidet beim Anteil von Frauen in Führungspositionen im internationalen Vergleich besonders schlecht ab. Deutschland sollte sich ein Beispiel an den skandinavischen Ländern nehmen, die zeigen, wie kluge Politik Frauen Karrieremöglichkeiten eröffnen kann," so Fratscher.

Prof. Fratscher stellt weiter fest: „Das IW Köln behauptet, eine Lohndiskriminierung von 6,6 Prozent sei nicht „statistisch signifikant“. Gemeint ist: Der Wert beträgt nicht mit absoluter Sicherheit 6,6 Prozent, er könnte mit einer geringen Wahrscheinlichkeit auch bei 0 Prozent liegen. Der Politik fehle damit die entscheidende Begründung für das Lohngerechtigkeitsgesetz, heißt es in der Studie. Das ist verstörend. Denn die statistische Unschärfe gilt in beide Richtungen. Die Lohndiskriminierung könnte mit einer geringen Wahrscheinlichkeit auch das doppelte, also 13 Prozent, betragen. Es hängt nur davon ab, welche Zahlen man betonen möchte.“

Quelle: Spiegel online, 20.06.2016:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/gender-pay-gap-die-scheinargumente-des-iw-koeln-a-1098071.html>

Glassdoor Befragungen

Zwei Befragungen der Internetplattform Glassdoor eröffnen Einblicke in die allgemeine Einstellung von Männern und Frauen zur Lohnlücke. Trotz diverser Maßnahmen zur Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung des Themas, (z.B. durch die Debatte zum Gesetzesentwurf für mehr Lohngerechtigkeit oder auch die Durchführung des Equal Pay Days) zeigen aktuelle Studienergebnisse, dass der Gender Pay Gap in der Wahrnehmung vieler Arbeitnehmenden gar nicht existiert. Rund 7 von 10 Arbeitnehmenden gehen davon aus, dass Frauen (71 %) und Männer (74 %) an ihrem Arbeitsplatz für die gleiche Arbeit auch die gleiche Vergütung erhalten. Die über 8.000 Befragten sind sich über die Grenzen hinweg einig: 89 % der Männer und Frauen finden, dass Männer und Frauen gleich bezahlt werden sollten.

<https://www.glassdoor.de/blog/gleicher-lohn-fr-gleiche-arbeit-glassdoorstudie-zum-gender-pay-gap-untersucht-einstellung-von-arbeitnehmern-zu-lohngerechtigkeit-7-Indern/>

<https://www.glassdoor.com/research/demystifying-the-gender-pay-gap/>

Tipp: Equal Pay WIKI

Das Equal Pay Wiki verschafft einen Überblick zum Equal Pay Day in Deutschland und in anderen europäischen Ländern. Hier finden Sie Informationen rund um das Thema Entgeltgleichheit sowie wann und wo die Equal Pay Days stattfinden. Die Artikel sind jetzt auch zum Teil zweisprachig, auf Deutsch und Englisch, abrufbar.

Link zum Wiki:

<http://www.equalpay.wiki/Hauptseite>

Tipp: WSI GenderDatenPortal: Renten von Frauen und Männern im Vergleich

Frauen beziehen ihre Rente im Durchschnitt länger als Männer. Ihre Altersrenten sind jedoch nach wie vor niedriger. Die neuesten verfügbaren Daten zu diesem Thema sind im GenderDatenPortal grafisch aufbereitet worden und stehen zusammen mit aktualisierten Kurzanalysen zum Download zur Verfügung.

Schaubilder, Tabellen und weitere Informationen:

http://www.boeckler.de/wsi_51217.htm

Gender Pay Gap in Startups

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, die in Startups beschäftigt sind, beträgt im Durchschnitt 25 Prozent. Das hat eine Umfrage der Universität Aalen in Kooperation mit dem Karriereportal Jobspotting ergeben. Unter www.BerlinStartupJobs.com haben über 3.000 NutzerInnen im Zuge der Umfrage anonym Angaben zu ihrem Gehalt, der Zufriedenheit mit ihrem Job und ihrer Berufserfahrung gemacht. Dabei kam heraus, dass der Gender Pay Gap in den jungen Gründerunternehmen Berlins sogar noch größer ist als in einem klassischen deutschen Unternehmen. Deutschlandweit liegt der geschlechterspezifische Lohnunterschied bei 22 Prozent.

Quelle: <http://www.zwd.info/index.php>

Weitere Pressestimmen:

Deutscher Juristinnenbund: Entgeltgleichheit – Weiterhin nur ein Prinzip ohne Praxis?

Die Parteien der Großen Koalition hatten 2013 erkannt, dass der Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit nur effektiv durchgesetzt werden kann, wenn der Gesetzgeber eingreift, Transparenz schafft und die Betriebe zum Handeln verpflichtet. So steht es im Koalitionsvertrag. Bundesministerin Manuela Schwesig hat daher im Dezember 2015 einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorgelegt. Dieser droht jedoch nun durch den Widerstand der CDU/CSU zu einem Papiertiger zu werden.

<https://www.djb.de/Kom/K1/pm16-14/>

Männerjobs, Frauenjobs – was die Lohnlücke aufreißt

Wenn über die geringere Bezahlung von Frauen gesprochen wird, schauen alle auf Kinderbetreuung und Teilzeit. Dabei gibt es einen weiteren Faktor, der sie noch stärker benachteiligt... die unterschiedliche Bezahlung in Berufen, die vor allem von Frauen gemacht werden, und in Berufen, die vor allem von Männern gemacht werden. Viele Frauen wenig Geld, viele Männer viel Geld – so lässt sich die Formel auf den Punkt bringen.

Aktuellen Untersuchungen zufolge ist diese Benachteiligung auf Job-Level mittlerweile für mehr als die Hälfte der Lohnlücke verantwortlich. Ein Beitrag von Sarah Schmidt auf sueddeutsche.de.

http://www.sueddeutsche.de/karriere/gleichberechtigung-im-job-maennerjobs-frauenjobs-was-die-lohnluecke-aufreisst-1.2958500?xing_share=news

Der Einkommensunterschied ist noch viel größer

Frauen werden schlechter bezahlt als Männer. Selbst schuld, heißt es oft. Oder: Das liegt an individuellen Lebensentscheidungen. Wirklich? Die Wahrheit ist noch krasser. Ein Gastbeitrag von Henrike von Platen auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/2016-06/gleichberechtigung-lohnunterschied-maenner-frauen-jahrestag/komplettansicht>

Chef, was verdienen eigentlich meine Kollegen?

Das Vorhaben ist noch umstrittener, als die Frauenquote es war, und wenn es jetzt auf den Weg gebracht wird, dann dürften sich einige Schlaglöcher auftun. Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) will mit dem „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“ die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern verkleinern. Ein Beitrag von Constanze von Bullion auf süddeutsche.de.

http://www.sueddeutsche.de/karriere/lohngerechtigkeit-hey-chef-was-verdienen-eigentlich-meine-kollegen-1.2987731?utm_source=Maileon&utm_medium=email&utm_campaign=SZ+ESPRESSO+AM+ABEND+11.5.2016&utm_content=http%3A%2F%2Fwww.sueddeutsche.de%2Fkarriere%2Flohngerechtigkeit-hey-chef-was-verdienen-eigentlich-meine-kollegen-1.2987731&utm_term=html

Die Recherche: Gleichberechtigung heute

Ein Dossier über die Chancen der Gleichberechtigung - für Frau und Mann auf süddeutsche.de. „Wie viel Gleichberechtigung brauchen wir noch?“ Diese Frage hat die LeserInnen auf süddeutsche.de in der elften Runde des Projekts Die Recherche am meisten interessiert. Um sie zu beantworten, haben die JournalistInnen recherchiert und hier ein Dossier aus Analysen, Interviews, Reportagen und Videos zusammengestellt.

http://www.sueddeutsche.de/thema/Gleichberechtigung_heute?utm_source=Maileon&utm_medium=email&utm_campaign=SZ+ESPRESSO+AM+ABEND+Mi+27.4.&utm_content=http%3A%2F%2Fwww.sueddeutsche.de%2Fthema%2FGleichberechtigung_heute&utm_term=html

Personalia

Preisträgerin des Gabriele Münter Preises 2017

Die Münchner Installations-, Foto- und Collagekünstlerin **Beate Passow** ist die neue Preisträgerin des Gabriele Münter Preises. Der Gabriele Münter Preis wird ausgelobt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, 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.

Die 1945 geborene politische Künstlerin Beate Passow, die Absolventin der Akademie der Bildenden Künste in München ist, erhält ein Preisgeld in Höhe von 20.000 Euro.

Die Jury würdigt mit dem Preis die konsequente künstlerische Haltung in Passows Gesamtwerk. „Die Künstlerin legt sich in keiner Weise auf ein Bildprogramm fest. Mit unterschiedlicher künstlerischer Technik setzt Frau Passow fragwürdigen Herrschaftssystemen, übermäßiger Ökonomisierung des Individuums und einer zunehmenden Überwachung ihren Blick und ihre Kamera entgegen. Der Gabriele-Münter-Preis geht an eine Künstlerin, deren Geschichtsverständnis, die eigene Biografie und die kritische Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen und politischen Bedingungen der Gegenwart zum Thema haben“, heißt es im Juryurteil.

Beate Passows Werke werden gemeinsam mit denen weiterer 19 Künstlerinnen in der Gabriele Münter Preis-Ausstellung im März 2017 in der Akademie der Künste in Berlin und anschließend im Mai 2017 im Bonner Frauenmuseum gezeigt. Knapp 1000 Frauen hatten sich in diesem Jahr für den GMP beworben.

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. Künstlerinnen dieser Altersgruppe sind bei hoch dotierten Auszeichnungen deutlich unterrepräsentiert. „Mit dem Gabriele Münter Preis würdigen wir herausragende Künstlerinnen, die es ebenso wie Frauen aus anderen Bereichen immer noch deutlich schwerer haben, im wahrsten Sinne des Wortes ‚gesehen‘ zu werden,“ so Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig, die den Preis im Frühjahr 2017 in der Akademie der Künste in Berlin überreichen wird.

Weitere Informationen:

<http://www.gabrielemuenterpreis.de/presse/>

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

Familie und Beruf

Verleihung des Zertifikats zum „audit berufundfamilie“

273 Unternehmen und Institutionen wurden am 23. Juli mit dem Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Auch 24 Hochschulen werden künftig das Qualitätssiegel „audit familienge-rechte hochschule“ tragen.

Alle Ausgezeichneten haben erfolgreich das Auditierungsverfahren der berufundfamilie Service GmbH durchlaufen und nachhaltig verbesserte Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben geschaffen.

Den Herausforderungen dieser Veränderungen stellt sich ein Großteil der aktuell ausgezeichneten Arbeitgeber bereits zum wiederholten Mal:

Von den 297 Zertifikatsempfängern haben 103 das audit zum zweiten, 86 zum dritten, 45 zum vierten und 6 bereits zum fünften Mal erfolgreich durchlaufen. Erstmals erhält ein Arbeitgeber zum sechsten Mal das Zertifikat.

Ab der vierten Auditierung werden die Arbeitgeber zukünftig im Rahmen eines Entwicklungsdialogs begleitet. Die Arbeitgeber erhalten eine dauerhafte Bestätigung ihres Zertifikats wenn sie ihr familien- und lebensphasenbewussten Engagements weiterhin zielgerichtet verfolgen bzw. vertiefen.

Von dem Engagement der diesjährigen Zertifikatsempfänger profitieren insgesamt 483.500 Beschäftigte und 279.500 Studierende.

Zusammen mit den heute Ausgezeichneten tragen aktuell rund 1.000 Arbeitgeber – mit insgesamt 1,79 Millionen Beschäftigten und 1,45 Millionen Studierenden – das Zertifikat.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.berufundfamilie.de/informationen-fuer/presse>

<http://www.berufundfamilie.de/zertifikat-audit-berufundfamilie/zertifikatstraeger-audit>

Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zur Modernisierung des Mutterschutzes

Das Bundeskabinett hat am 4. Mai 2016 das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingebrachte Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen.

In der Pressemeldung des BMSFSJ heißt es: „Mit diesem Gesetz soll der bestmögliche Gesund-

heitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleistet werden. Die Regelungen zum Mutterschutz stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 1952. Seither haben sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen selbst grundlegend gewandelt. Der Mutterschutz ist wichtig für Mütter und Babys. Alle Mütter sollten ihn erhalten. Mit dieser Reform passen wir den Mutterschutz an die heutigen Realitäten an. Das Gesetz war veraltet – wir bringen es auf die Höhe der Zeit. Besonders wichtig ist, dass wir den Mutterschutz für Mütter von Kindern mit Behinderung verbessern: Hier soll künftig nach der Geburt der Schutz auf 12 Wochen erhöht werden“, betonte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig. Die Ministerin erklärte weiter: „Mehr Frauen können künftig vom gesetzlichen Mutterschutz profitieren: Künftig haben auch Studentinnen und Schülerinnen ein Recht auf Mutterschutz. Mit diesem Gesetz sorgen wir ebenfalls für eine Flexibilisierung – denn viele Frauen möchten gerne länger bis zur Geburt arbeiten.“

Mit der Reform werden neuere gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt und gesellschaftliche Entwicklungen beim Mutterschutz berücksichtigt. Dadurch wird der Diskriminierung schwangerer und stillender Frauen entscheidend entgegengewirkt.

Die Neuregelung sieht vor:

- 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.
- Mit der Neuregelung des Anwendungsbereichs soll der gesundheitliche Mutterschutz künftig auch Frauen in Studium, Ausbildung und Schule einbeziehen.
- Es wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Woche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.
- In den Anwendungsbereich fallen auch die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen, z.B. selbständige Geschäftsführerinnen sowie Bundesbeamtinnen, Bundesrichterin und Soldatinnen sowie

Landesbeamtinnen und Landesrichterin.

- Die Regelungen zur Mehr- und Nacharbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, so dass Frauen mehr Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeitszeit bekommen.
- 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.
- Wesentliche Zielsetzungen des Mutterschutzes werden mit der Reform konturiert:
 - die frühzeitige und sorgfältige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze,
 - die aktive Einbeziehung der schwangeren und stillende Frauen und
 - die praxisgerechte Sicherstellung des Mutterschutzes auf der Höhe der Zeit.

Quelle:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=225260.html>

Bitte lesen Sie auch:

Ärztin im Krankenhaus Wer hält seine Schwangerschaft am längsten geheim?

Blut abnehmen, operieren, 24-Stunden-Dienste – all das ist für schwangere Medizinerinnen tabu. Eigentlich. Eine Assistenzärztin erzählt auf spiegel online, warum viele Kolleginnen verschweigen, dass sie Mutter werden.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/aerztin-im-krankenhaus-schwangerschaft-lieber-geheimhalten-a-1086493.html>

Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Studie über Verbreitung, Erfolgsfaktoren, Barrieren und Mythen flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte.

Vollzeitarbeit, Überstunden und Präsenzerwartung sind mit dem Weg in eine Führungsposition verbunden. Daran hat sich in Deutschland auch in Zeiten von Arbeit 4.0 und New Work wenig geändert. Führungskräfte befürchten Karriereeinbußen, wenn sie flexible Arbeitsmodelle nutzen und beklagen, dass es an Vorbildern und konkreter Unterstützung durch die oberste Führung oder direkte Vorgesetzte fehle. Ein Kulturwandel steht aus. Nur, wenn flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte alltäglich werden, werden sich Einstellungen von und Erwartungen an Führungskräfte anpassen.

Wo also bleibt die Führung 4.0? Was sind die Erfolgsfaktoren innovativer Arbeitsmodelle in Wirtschaft und Wissenschaft? Welche Barrieren gilt es zu überwinden? Antworten darauf gibt das Forschungsprojekt „Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“ im Praxisleitfaden „Flexibles Arbeiten in Führung“.

Der Leitfaden informiert, welche Modelle es gibt und wie sie genutzt werden. Er gibt konkrete Handlungsempfehlungen, worauf es bei ihrer Einführung ankommt und nennt gute Gründe, warum es sich für Unternehmen lohnt in flexible Arbeitsmodelle zu investieren. Führungskräfte der am Forschungsprojekt beteiligten Praxispartner berichten im Leitfaden über ihre Erfahrungen und stehen für Interviews zur Verfügung. Außerdem liefert der Leitfaden Antworten auf häufige Vorbehalte und Widerstände wie etwa flexibles Arbeiten ist teuer und ineffizient, erschwert die Kommunikation oder sei Frauensache.

Dr. Helga Lukoschat, Vorstandsvorsitzende des Beratungs- und Forschungsinstituts, EAF Berlin, Diversity in Leadership: „In vielen Unternehmen herrscht oft noch die Vorstellung, dass Führungs-

kräfte omnipräsent sein und in jedem Fall eine Vollzeitstelle ausüben müssen. Der Wunsch nach reduzierten Arbeitszeiten gilt deswegen nach wie vor als Karrierehemmnis. Doch gerade hier ist ein Umdenken notwendig. Flexible Arbeitsmodelle sind ein zentraler Baustein, um Führungskräften mehr zeitliche Souveränität und Spielräume in der Arbeitsgestaltung zu geben.“

Katharina Schiederig, Flexship-Projektleiterin beim Beratungs- und Forschungsinstitut, EAF Berlin, Diversity in Leadership: „Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit und Jobsharing sind für viele Führungskräfte in Deutschland attraktiv. Und auch immer mehr Unternehmen und Organisationen wollen die Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit ihrer Führungskräfte fördern.“

Denn flexible Modelle unterstützen die Motivation der Beschäftigten, fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern auch in den Führungsetagen.“

„Organisationen müssen aktiv handeln, damit flexibles Arbeiten nicht zum karrierehinderlichen mommy track wird.“

„Nutzt eine Führungskraft ein flexibles Arbeitsmodell, trägt sie nicht alleine zum Gelingen bei – hier ist Teamwork gefragt. Sonst besteht die Gefahr, dass sich Nutzer*innen und sogar Modelle im Kampf gegen Vorurteile und Gewohnheiten verschleifen.“

Auszug aus dem Interview mit **Michael Richartz**, Abteilungsleiter in der Konzernrechtsabteilung der Deutsche Telekom AG (vgl. Leitfaden S. 38): „Ich habe mich für die 4-Tage-Teilzeit entschieden, weil ich mir davon eine deutliche Verbesserung meiner – Achtung Klischee! – Work-Life-Situation versprochen habe. Mein Wunsch hat sich erfüllt. Ich stelle zudem fest, dass ich im Hinblick auf meinen freien Tag insgesamt etwas konzentrierter arbeite, um vorher nichts liegen zu lassen und nachher rasch aufzuholen bzw. meine Vertretung nicht zu belasten. Das klappt ganz wunderbar. Meine eintägige Abwesenheit wurde auch von meinem Chef und meinen internen Mandanten überraschend

schnell akzeptiert."

Der Leitfaden steht auf www.eaf-berlin.de zum Download bereit:

http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Flexship_Leitfaden.pdf

Über das Projekt: Die EAF Berlin und die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin untersuchten im Projekt „Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“ innovative Arbeitsmodelle in Wirtschaft und Wissenschaft. Realisiert wurde das Projekt in Zusammenarbeit mit den Praxispartnern Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL Group, Deutsche Telekom, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft sowie dem Führungskräfteverband United Leaders Association (ULA). Das Forschungs-Praxis-Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Quelle: PM-EAF, 17.06.2016:

http://www.eaf-berlin.de/news_detail.html?ttxtnews%255Btt_news%255D=560&Hash=467b8369e4cac510a186e13e651a83d1

Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa

Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass die Entscheidung zur beruflichen Weiterarbeit nach der Familiengründung einerseits von persönlichen Umständen abhängt, wie der Notwendigkeit, zum Haushaltseinkommen beizutragen, andererseits aber auch von institutionellen Einflussgrößen wie dem Angebot an erschwinglichen Kinderbetreuungsplätzen. Ergänzend hierzu wird anhand von Daten des European Working Conditions Surveys untersucht, inwieweit die Qualität der Arbeitsplätze die Erwerbsbiografie von Frauen in den EU-27-Ländern beeinflusst. Die Analyse betrachtet drei Einzeldimensionen: Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitqualität und intrinsische Arbeitsqualität. Es wird festgestellt, dass die Arbeitsplatzqualität von Müttern kleiner Kinder im Schnitt höher ist als die von Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder,

insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit. Die Untersuchungsergebnisse belegen für die gesamte EU-27 einen weitgehend einheitlichen Zusammenhang zwischen dem Status von Frauen als Mütter kleiner Kinder und der Arbeitsplatzqualität.

.....
Agnieszka Piasna, Anke C. Plagnol:
Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa

Quelle: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 04/2016

Hier geht es zur aktuellen Ausgabe:

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

S.a. 07. Europa und Internationales in diesem Journal!

Unternehmerinnenumfrage 2016 – Kinder sind kein Handicap für den Chefposten

Die Unternehmerinnen in Deutschland verbessern nicht nur für ihre Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sie leben das Modell selbst vor: Die Mehrheit der Arbeitgeberinnen sieht die Familiengründung nicht als Handicap, um ein Unternehmen zu lenken. Das ergibt die Unternehmerinnenumfrage 2016, eine jährliche Erhebung des *Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU)* und der Deutschen Bank. Zwei Drittel aller Unternehmerinnen sind Mütter, jede Zehnte hat drei oder mehr Kinder.

Knapp 40 Prozent der Arbeitgeberinnen gaben an, Unternehmertum und Elternschaft ließen sich besonders gut vereinbaren – für weitere 14 Prozent war die die Familiengründung sogar der Auslöser für die Selbstständigkeit. Lediglich 11 Prozent sagten, die Selbstständigkeit habe sie von der Familiengründung abgehalten. Dabei ist auch in den

Familien der Unternehmerinnen die Elternzeit überwiegend eine Angelegenheit der Frauen. 57 Prozent übernehmen die Kinderbetreuung größtenteils selbst, in nur jeder zwanzigsten Familie übernimmt der Partner komplett diese Aufgabe. Um den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, setzen laut der Umfrage von VdU und Deutsche Bank mehr als drei Viertel der Unternehmerinnen auf flexible Arbeitszeiten. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilft nicht nur den Müttern und Vätern, zufriedene Arbeitnehmer liegen im ureigensten Interesse des Unternehmens“, sagt **Martina Eich-Ehren**, Managing Director bei der Deutschen Bank und für die Zusammenarbeit mit dem VdU verantwortlich. „Kinder dürfen kein Grund für einen Karriereknick sein, ganz egal ob im Kleinunternehmen oder im Konzern.“ Die Einführung einer Regelarbeitszeit von wöchentlich 32 Stunden hält die große Mehrheit der Befragten allerdings nicht für dringlich. „Unternehmerinnen finden jetzt bereits maßgeschneiderte Lösungen für flexible Arbeitszeiten und Home Office in ihren Betrieben. Eine gesetzlich geregelte Familienarbeitszeit widerspricht dem Gedanken der Flexibilität und wäre eine staatliche Bevormundung“, sagt VdU-Präsidentin **Stephanie Bschorr**. Handlungsbedarf erkennen vier von fünf Unternehmerinnen, um die statistische Entgeltlücke von 22 Prozent zwischen Männern und Frauen zu schließen. Allerdings hält nur eine Minderheit von weniger als einem Drittel das in der Politik diskutierte Entgeltgleichheitsgesetz für die geeignete Lösung. Dieses habe bürokratischen Aufwand zur Folge, negative Auswirkungen auf den Betriebsfrieden und schränke die unternehmerische Entscheidungsfreiheit ein. „Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz ist marktfern und mittelstandsfeindlich, es führt zu erheblichem bürokratischen Aufwand ohne wesentliche Effekte auf die Lohnlücke“, kritisiert VdU Präsidentin **Stephanie Bschorr**. Die Unternehmerinnen möchten stattdessen Frauen für Berufe in Hochlohnbranchen gewinnen, die vollzeitnahe Berufstätigkeit sowie den schnellen Wiedereinstieg nach Erwerbspausen fördern. Mit der Arbeit der großen Koalition sind die Unternehmerinnen im Vergleich zum Vorjahr insgesamt etwas zufriedener. Das gilt allerdings nicht für die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt. Hier stellen nur 15 Prozent der Poli-

tik ein gutes Zeugnis aus. Immerhin zwei Drittel erwarten aber, dass der Flüchtlingszustrom langfristig den Fachkräftemangel mildert. Die gesamtwirtschaftliche Lage beurteilen die Unternehmerinnen zwar etwas skeptischer als 2015 – trotzdem wollen drei Viertel der Befragten noch in diesem Jahr investieren.

Hintergrund zur Umfrage: Die Unternehmerinnen-Umfrage unter den Mitgliedern des VdU ist als langfristige Befragungsreihe konzipiert. Sie wird jährlich vom VdU und der Deutschen Bank erhoben. Die Mitglieder des VdU erwirtschaften einen Jahresumsatz von 85 Milliarden Euro und beschäftigen rund 500 000 Mitarbeiter. Die Deutsche Bank ist einer der wichtigsten Finanzierungspartner des Mittelstands. Sie unterstützt heute bereits jeden vierten Mittelständler, vom Selbstständigen bis zum Familienunternehmen.

https://www.vdu.de/fileadmin/user_upload/News/Pressemitteilungen/2016-04-05_PM__Unternehmerinnenumfrage_2016.pdf

Die Studie zum Download:

https://www.vdu.de/fileadmin/user_upload/News/Publikationen/2016_Unternehmerinnenumfrage.pdf

Präsentationsfolien zur Umfrage:

https://www.vdu.de/fileadmin/user_upload/News/Pressemitteilungen/2016_Unternehmerinnenumfrage_Charts_PK.pdf

Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an

Für mehr als jedes dritte Kind (34,2 %), das 2014 in Deutschland geboren wurde, bezog nicht allein die Mutter, sondern auch der Vater Elterngeld. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 21. Juni mitteilte, hat sich die sogenannte Väterbeteiligung beim Elterngeld damit im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 Prozentpunkte erhöht. Die Beteiligung der Väter steigt seit Einführung dieser Leistung kontinuierlich an: Beim Geburtsjahrgang 2008 war es noch jedes fünfte Kind (20,8 %) gewesen, für das der Vater Elterngeld in Anspruch nahm, beim Geburtsjahrgang 2010 bereits jedes vierte Kind (25,3 %). Dem gegenüber lag die Mütterbeteiligung 2014 bei 96 %. Insgesamt haben 933 000 Mütter und Väter für ihre im Jahr 2014 geborenen Kinder Elterngeld bezogen.

Sachsen war mit inzwischen 44,2 % schon das dritte Jahr in Folge Spitzenreiter bei der Väterbeteiligung, gefolgt von Bayern mit 41,7 %. Doch auch das Saarland, das in den letzten Jahren durchweg die geringste Väterbeteiligung beim Elterngeld aufwies, holt auf: Dort hat sich die Väterbeteiligung seit dem Geburtsjahrgang 2008 von 12,0 % auf 23,0 % nahezu verdoppelt.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922.html

[Ausgewählte Pressestimmen zum Themenfeld:](#)

Serie auf Haufe.de – Thema: Vereinbarkeit 2020

- Flexible Karrieremodelle wagen
- Flexible Arbeitsmodelle individuell ausgestalten
- Von Lebensentwürfen zur individualisierten Personalpolitik

- Unterschiedliche Lebensentwürfe bestimmen, was Mitarbeiter vom Arbeitgeber erwarten

<https://www.haufe.de/thema/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>

Läuft von alleine

Eltern, die ihre Kinder allein erziehen, sind in der Arbeitswelt immer noch benachteiligt. Dabei besitzen sie oft hohe Kompetenzen, wenn es beispielsweise um Disziplin und Selbstmanagement geht. Die Arbeitgeber müssten nur ein bisschen flexibler sein. Artikel von Thomas Trappe auf humanresourcesmanager.de.

<http://www.humanresourcesmanager.de/ressorts/artikel/laeuft-von-alleine-1937736959>

Gender-Krampf: Selbst „Spitzen-Väter“ polarisieren

Zum 11. Mal verlieh die Lifestyle Bakery Mestermacher ihren Preis „Spitzenvater des Jahres“ – diesmal an zwei engagierte Männer. Kanzlerin Merkel betonte in ihrem Grußwort, dass sie eine „Entscheidende Rolle“ in der Gleichstellung spielten. Trotz – oder wegen – des medialen und politischen Lobs: Die Preisverleihung ist heftig umstritten.

Ein Kommentar von Michael Stuber auf diversitymine.eu.

<http://de.diversitymine.eu/gender-krampf-selbst-spitzen-vaeter-polarisieren/>

Väterfreundliche Kanzleien „Familie ist kein Tabuthema mehr“

Einen familienfreundlichen Arbeitgeber wünschen sich nicht nur junge Mütter. Diversity-Beraterin Anna Engers erzählt von den Sorgen junger Väter und davon, wie sich die Kultur in den Kanzleien allmählich wandelt. Ein Beitrag von Désirée Balthasar auf lto.de.

<http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/kanzleien-vater-eltern-kind-familie-arbeitgeber-elternzeit-familienfreundlich-1/>

Frauen in MINT

Elektrotechnik und Maschinenbau: Frauen im Top-Management deutlich unterrepräsentiert

Eine Studie der Hochschule Osnabrück und Bisnode Deutschland beleuchtet das Geschlechterverhältnis auf Führungsebene der Industrie 4.0-Branchen. Eines der Kernergebnisse der Studie ist, dass Frauen in den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau sowie im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien deutlich seltener im Top-Management zu finden sind als im Bundesdurchschnitt.

Im Bundesdurchschnitt sind rund zwölf Prozent aller Top-Management-Positionen mit Frauen besetzt. In den drei Haupt-Branchen der Industrie 4.0, der Elektrotechnik, dem Maschinenbau sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), sind jedoch nur etwa sieben Prozent Frauen im Top-Management zu finden. Dies ist nur ein Ergebnis der neuen Studie „Frauen im Management in Industrie 4.0“ (FiM Industrie 4.0). Das „Kompetenzzentrum Frauen im Management“ (Kompetenz-FiM) der Hochschule Osnabrück hat zusammen mit Bisnode Deutschland die Situation von Frauen im Management in verschiedensten Branchen der Industrie 4.0 untersucht.

Die FiM-Studie beleuchtet die Daten von 34.300 Unternehmen der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der IKT-Branche in Deutschland mit rund 121.000 Personen im Top- und Mittelmanagement, davon rund 22.300 Frauen. Sie zeigt hinsichtlich der Anteile an Frauen im Management auch erstaunliche Unterschiede zwischen den „alten“ und „neuen“ Bundesländern auf. Frauen sind im Jahr 2016 mit rund 21 Prozent immer noch deutlich häufiger im Top- und Mittelmanagement

ostdeutscher Unternehmen anzutreffen als mit 18 Prozent im Westen. An der Spitze stehen die Bundesländer Sachsen und Thüringen mit einem Anteil von mehr als 22 Prozent. Am anderen Ende der Skala liegen Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mit etwa 17 Prozent.

Die Forschungsgruppe des Kompetenzzentrums Frauen im Management der Hochschule Osnabrück weiß um die Vorteile eines höheren Frauenanteils: „Aktuelle Studien führender, internationaler Personalberatungsunternehmen belegen inzwischen, dass ein hoher Anteil von Frauen im Top-Management wie ein Katalysator wirkt, der das gesamte Management auf ein neues Qualitätslevel bringen kann“, so Prof. Dr. Andreas Frey, Prof. Dr. Heiko Tapken und Prof. Barbara Schwarze.

Die neuen Digitalisierungsprozesse brauchten neue Formen der Vernetzung, der Kommunikation und der Führung. Erstaunlich sei es daher, dass gerade die IKT-Branche derzeit erheblich zu dem geringen Anteil von 7,2 Prozent an Top-Managerinnen im Bereich der Industrie 4.0 beitrage. Und: Selbst im Mittelmanagement der Industrie 4.0-Branchen stagniere der Anteil der Frauen seit dem Jahr 2012 bei 26 Prozent.

Die Zahlen bei den Informatikerinnen, Mathematikerinnen, Natur- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen und selbst bei den Ingenieurinnen machen nach Ansicht des Osnabrücker Teams eines deutlich: Es fehle nicht an weiblichem Nachwuchspotenzial für das Management von Industrie 4.0. Ziel der Studie ist es daher, Erkenntnisse zu gewinnen, in welchem Maße die großen „Treiber-Branchen“ der Industrie 4.0 fähig sind, den anstehenden Paradigmenwechsel in den Führungsprozessen auch mit einer Veränderung der Nachfolge- und Nachwuchsstrategien zu verbinden.

Prof. Barbara Schwarze, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück, stellt darüber hinaus fest: „Die FiM Industrie 4.0-Studie fordert konkret die Technologie-Branchen dazu auf, mit den neuen Anforderungen an Führungskompetenzen auch neue Such- und Besetzungsstrategien für vielfältigere Talente und hier insbesondere Frauen zu entwickeln.“

Sylvianne Heinemann, Leiterin der Unternehmenskommunikation für Bisnode in Deutschland ergänzt: „Die Studie zur Industrie 4.0 zeigt in aller Deutlichkeit, welches Nachholpotenzial einzelne Branchen haben, wenn es darum geht, die Führungsstruktur zu modernisieren.“

Weitere Informationen: Prof. Barbara Schwarze, Professorin für Gender und Diversity Studies

Tel.: 0541 969 - 2197, E-Mail: ba.schwarze(at)hs-osnabrueck(dot)de

Studie:

<https://www.bisnode.de/press/frauen-im-management-industrie-4-0/>

Quelle: PM - HS Osnabrück, 23.05.2016:

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/nachrichten/2016/05/elektrotechnik-maschinenbau-kommunikationstechnologie-frauen-im-top-management-deutlich-unterrepr/>

VAA-Umfrage zur Chancengleichheit: Berufliche Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte

Alle fünf Jahre führt der VAA (Deutschlands größter Führungskräfteverband) eine Umfrage zur Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemischen Industrie durch. Aufgrund der hohen TeilnehmerInnenzahl und des langen Betrachtungszeitraums von 25 Jahren ist die Umfrage höchst repräsentativ.

Frauen sind seltener in Führungspositionen vertreten als Männer, weil sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle VAA-Chancengleichheitsumfrage, an der mehr als 2.000 Führungskräfte aus der che-

misch-pharmazeutischen Industrie teilgenommen haben.

So sind trotz vergleichbarer Alters- und Qualifikationsverteilung nur 26 Prozent der befragten Frauen, aber 36 Prozent der Männer als leitende Angestellte in ihren Unternehmen tätig. Besonders deutlich ist der Geschlechterunterschied bei höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Während nur vier Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, liegt dieser Anteil bei den Männern mit neun Prozent mehr als doppelt so hoch. Abgefragt und methodisch kontrolliert wurden bei der Umfrage auch Variablen wie das Alter, die Höhe des Ausbildungsabschlusses sowie die Dauer und der Umfang der Berufstätigkeit. Sie können deshalb als Erklärung für die Nachteile von Frauen bei der Karriereentwicklung in der chemischen Industrie ausgeschlossen werden.

„Die Umfrageergebnisse belegen, dass wir von echter Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung nach wie vor weit entfernt sind“, betont VAA-Hauptgeschäftsführer **Gerhard Kronisch**. „Es gibt positive Entwicklungen, aber die Unternehmen müssen ihre Anstrengungen in diesem Bereich noch deutlich verstärken.“

Positive Entwicklungen zeigen sich im Vergleich zur letzten Befragung im Jahr 2010 im Bereich der Elternzeit, deren Inanspruchnahme ebenfalls abgefragt wird. Zwar nehmen Frauen noch immer mehr als doppelt so häufig und mehr als dreimal so lange Elternzeit in Anspruch wie Männer. Allerdings ist der Anteil der Männer, die Elternzeit genommen haben, im Vergleich zur vorherigen Befragung von zwei auf fast 15 Prozent deutlich angestiegen. Dabei zeigt sich eine Veränderung zwischen den Generationen: Je jünger die Befragten, desto eher gleichen sich die Geschlechterunterschiede an.

Quelle: VAA-PM, 27.05.2016

<http://www.vaa.de/presse/artikel/news/vaa-umfrage-zur-chancengleichheit-frauen-benachteiligt/>

Pressestimmen zu Frauen in MINT:**Ein kultureller und struktureller Wandel**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, Birgit Weustermann, über den Vorteil von gemischten Teams. Technische Studiengänge müssen so konzipiert sein, dass sie Frauen ansprechen.

<http://www.derwesten.de/staedte/muelheim/ein-kultureller-und-struktureller-wandel-id11718065.html>

Frauen haben keinen typischen Führungsstil

Annette Maier hat es bei VMware, Anbieter von Software im Bereich Virtualisierung, Cloud-Infrastruktur und Unternehmensmobilität, zur Deutschland-Chefin gebracht. Hier berichtet sie von ihren Erfahrungen als Frau in der IT-Branche und gibt Tipps, wie Frauen Karriere, Beruf und Familie erfolgreich unter einen Hut bringen sind.

Ein Beitrag von Peter Gruber auf Computerwoche.de.

<http://www.computerwoche.de/a/frauen-haben-keinen-typischen-fuehrungsstil,3228207>

Kurz geklickt: Women „MINT Slam“

Im Women-MINT-Slam „Karriere auf den Punkt gebracht“ auf der women & work in Bonn präsentierten fünf Slamerinnen aus technischen Bereichen auf inspirierende und kluge Weise ihre Erfolgsstrategien.

Die wichtigsten **Karriere-Hacks** der Slamerinnen finden Sie hier:

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Dokumentation-Women-MINT-Slam-2016>

Personalalia - Frauen in MINT**Neuer Vorstand des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. nimmt Arbeit auf**

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Es bündelt Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Zu den passgenauen Maßnahmen für die Umsetzung von Chancengleichheit und Diversity gehören wirksame Projekte und Kampagnen sowie vielfältige Angebote zur Organisationsentwicklung.

Am 20. Mai 2016 haben die Mitglieder des Kompetenzzentrums für die Amtszeit von drei Jahren einen neuen Vorstand gewählt:

- Prof. Barbara Schwarze (Vorsitzende)
- Prof. Dr. Susanne Ihlen (stellvertretende Vorsitzende und Schriftführerin)
- Prof. Dr. Nicola Marsden (Schatzmeisterin)

Alle Vorstandsmitglieder können Sie hier einsehen:

<http://www.kompetenzz.de/Ueber-uns/Verein/Vorstand>

Die einmal jährlich tagende Mitgliederversammlung ist das höchste Entscheidungsgremium des Vereins. Der Vorstand des Vereins wird von den Mitgliedern für eine Laufzeit von drei Jahren gewählt.

Weitere Informationen:

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Vorstand-kompetenzz-2016>

Herna Munoz-Galeano ist „Engineer Powerwoman 2016“

Die Geschäftsführerin der HMG Systems Engineering GmbH nahm den mit 5 000 Euro dotierten Preis des Karrierekongresses WoMenPower während der Eröffnung vom Vorstandsvorsitzenden des Paktpartners Deutsche Messe AG, Dr. Wolfram von Fritsch, entgegen. Bereits im vierten Jahr durfte eine unabhängige Jury eine Engineer Powerwoman auf der HANNOVER MESSE auszeichnen und damit die besonderen Leistungen einer Frau im MINT-Bereich honorieren. Eine Frau aus ihren Reihen nominieren konnten dieses Jahr erstmals die Partner des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“. Mit der Wahl von Munoz-Galeano gewinnt eine Frau, die nicht nur fachlich bestens aufgestellt ist, sondern auch das Thema Chancengleichheit bei Karrierefragen voranbringt. Munoz-Galeano ist sowohl Diplom-Ingenieurin als auch Diplom-Informatikerin und leitet die Geschäfte der HMG Systems Engineering GmbH aus Fürth. Diversity im Unternehmen ist für Munoz-Galeano keine graue Theorie oder ein bloßes Schlagwort, sondern gelebter Alltag. Ihr Team umfasst 17 Frauen und 18 Männer mit 13 Fachrichtungen aus acht Nationen. Nachwuchs- und Frauenförderung sind bei HMG ebenso selbstverständlich wie individuelle Weiterbildung und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Quelle: *PM-Kompetezz.de*, 04.05.2016:

<http://www.kompetenz.de/Aktuelles/Komm-mach-MINT/Top-Frauen-BAUMA-HM-2016>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Gemeinsame Handlungsempfehlungen zu geschlechtergerechter Hochschulkultur

Gleiche Chancen für beide Geschlechter an den Hochschulen, Aufstiegsbarrieren für Frauen beseitigen - das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur, die Landeshochschulkonferenz und die Hochschulfrauenbeauftragten haben gemeinsame Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese wurden am 2. Juni 2016 auf der Abschlussveranstaltung der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ im Alten Rathaus von Hannover vorgestellt.

„Gleiche Chancen für Frauen sind nicht nur eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für die Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Gleichstellung ist für die Hochschulen eine Qualitätsfrage. Daher muss sie Chefsache sein“, sagte **Gabriele Heinen-Kljajić**, Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur.

Die aktuelle Dialoginitiative startete im Juni 2014. Bei der Auftaktveranstaltung wurden drei für die Geschlechtergerechtigkeit besonders relevante Handlungsfelder identifiziert und im Rahmen von Workshops im Jahr 2015 erörtert: Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur. Dazu wurden acht Handlungsempfehlungen erarbeitet, um geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte auf den Weg zu bringen, die geschlechtersensible Führungsverantwortung zu stärken, mehr Frauen in Leitungsfunktionen zu bringen und

den „Gender Pay Gap“ zu beseitigen.

Prof. Wolfgang-Uwe Friedrich, Vorsitzender der Landeshochschulkonferenz: „Die niedersächsischen Hochschulen stehen bei der Weiterentwicklung ihrer geschlechtergerechten Organisations- und Führungskultur nicht am Anfang, sondern sind bereits ein gutes Stück vorangekommen. Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sind sich die Hochschulleitungen bewusst. Sie werden auch zukünftig den eingeschlagenen Weg konsequent weiter verfolgen und aktiv fördern. Zusammen mit der LNHF und dem MWK wird die LHK den Umsetzungsprozess an den niedersächsischen Hochschulen nachhaltig begleiten.“

Brigitte Just, Vorsitzende der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter: „Hochschulleitungen und offizielle Gremienvertretungen sowie alle weiteren Führungsverantwortlichen sind gefordert, Strukturen und Prozesse geschlechtergerecht zu gestalten, auf der organisationalen wie auch individuellen Ebene. Ich freue mich auf die konkrete Umsetzung der Handlungsempfehlungen an den niedersächsischen Hochschulen. Die LNHF wird den Dialog kontinuierlich, kooperativ und zeitnah fortsetzen.“

Weitere Informationen, Gemeinsame Erklärung und Handlungsempfehlungen:

PM - MWK-Niedersachsen, 02.06.2016:

<http://www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/gleichstellung-ist-qualitaetsfaktor-fuer-hochschulen-144210.html>

Ausgewählte Pressestimmen zum Thema

Frauen in der Wissenschaft:

Grüne kritisieren Frauenpolitik in der Wissenschaft „Bundesregierung weder willens noch in der Lage“

Im EU-Vergleich liegt Deutschland bei den Professorinnen weiter unter dem Durchschnitt. Die Grünen wollen, dass der Bund neue Instrumente anlegt. Ein Artikel von Anja Kühne auf tagesspiegel.de.

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/streit-um-frauen-in-der-wissenschaft-gruene-kritisieren-frauenpolitik-in-der-wissenschaft-bundesregierung-weder-willens-noch-in-der-lage/13379998.html>

Wer macht Spitzenforschung?

Es gibt zu wenige Frauen in der Wissenschaft. Trotz zahlreicher Förderprogramme. Was ist das Problem? Auch unser Unterbewusstes, sagen Studien.

Es ist eine irritierende Nachricht, auf den ersten Blick: Die Technische Universität in Berlin tut zu viel für die Gleichstellung! Das sagt die Mehrzahl der rund 200 Mitarbeiter, die die Geschlechterforscherin Sabine Hark vor Kurzem befragt hat. Die wenigsten wussten jedoch, wie die Gleichstellungspolitik ihrer Institution eigentlich genau aussieht. Das Interessante: Selbst die weiblichen Kollegen waren dieser Meinung.

Ein Artikel von Anna-Lena Scholz und Leonie Seifert auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/2016/16/chancengleichheit-frauen-wissenschaft-foerderung-gleichberechtigung>

„Sagen Sie mal, Sie als Frau ...“

Frauen, die Karriere als Wissenschaftlerin machen, müssen ständig Fragen beantworten, die nichts mit ihrer Forschung zu tun haben. Wir haben fünf Wissenschaftlerinnen gefragt: Welche können Sie nicht mehr hören – und diese Fragen ihren männlichen Kollegen gestellt. Ein Beitrag von Anna-Lena Scholz auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/2016/16/frauen-wissenschaft-gender-fragen-rollenklischees>

Jobsharing Duo an der Spitze

Geteilte Arbeit, doppeltes Engagement: Jobsharing bringt viele Vorzüge, ist aber in Führungsetagen der deutschen Wissenschaft kaum zu finden. Vorherrschend scheint, allein Einzelleistungen zu zählen. Dabei gibt es vor allem

unter jüngeren Forschern starkes Interesse an dem Modell.

Ein Beitrag von Mareike Knoke auf DUZ.de

<http://www.duz.de/duz-magazin/2016/06/duo-an-der-spitze/380>

Start eines bundesweiten Netzwerks zu Diversität und Diversity Management an der Universität Bremen

Hochschulen in Deutschland wollen bei den Themen Diversität und Diversity Management enger zusammenarbeiten. Das ist das Ergebnis des ersten Netzwerktreffens, zu dem die Konrektorin für Internationalität und Diversität der Universität Bremen, Professorin Yasemin Karakaşoğlu im April 2016, eingeladen hatte.

Die anwesenden zwölf Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen vereinbarten einen Zusammenschluss, bei dem sie sich zweimal im Jahr treffen wollen. Ziel ist es, Erfahrungen auszutauschen, wie man Diversitätsmanagement in den Strukturen von Hochschulen verankern kann. Das nächste Treffen soll im Herbst an der TU Dortmund stattfinden.

Hintergrund des neuen Netzwerkes ist, dass die Themen Diversität und Diversity Management an den Hochschulen an Bedeutung zunehmen. In den vergangenen Jahren haben sie sich für unterschiedliche Studierendengruppen geöffnet. Sie begreifen die Vielfalt zunehmend als Potenzial und verfolgen das Ziel, ihre internationale Attraktivität zu steigern. „Uns wurde bei dem Treffen deutlich, dass alle an der Exzellenzinitiative beteiligten Hochschulen in Vorbereitung auf die Clusteranträge das Ziel verfolgen, Gender- und Diversityaspekte stärker als bisher als Qualitätsmerkmal zu betonen“, sagt die Konrektorin der Uni Bremen, Yasemin Karakaşoğlu. Auch die Suche nach internationalen Talenten sowie die Stärkung interdisziplinärer Forschung zu Diversität betrachten die Teilnehmenden als Aufgabe in diesem Bereich.

Zu den weiteren Themen, die der Kreis zukünftig im verstärkten Austausch bearbeiten will, gehören der Zugang von geflüchteten Studierenden zum Regelstudium sowie der Umgang mit weltanschaulicher Vielfalt an Hochschulen.

Insgesamt waren Amtskolleginnen und -kollegen der Ludwig-Maximilians-Universität München, der Universität zu Köln, Georg-August-Universität Göttingen, Universität Rostock, Universität Bielefeld, Bergische Universität Wuppertal, Technische Universität Berlin, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Hochschule Reutlingen, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der TU Dortmund an die Universität Bremen zu dem Netzwerktreffen gekommen.

Die Universität Bremen hat bei den Themen Diversität und Diversity Management früh Akzente gesetzt: Als eine der ersten Universitäten in Deutschland hat sie 2012 eine Diversity-Strategie verabschiedet. Ihre Ziele setzt sie sukzessive in zahlreichen Maßnahmen um. Bundesweit Vorreiter war sie zudem mit ihrem Projekt „IN-Touch“, das Geflüchteten die Chance gibt, an der Uni Bremen Deutschkurse, Vorlesungen und Seminare zu besuchen.

Weitere Informationen zu den Themen Diversität und Diversity Management an der Universität Bremen gibt es unter:

<http://www.uni-bremen.de/diversity>

Quelle: PM-Universität Bremen, 29.4.2016:

<http://www.uni-bremen.de/universitaet/presseservice/pressemitteilungen/einzelanzeige/news/detail/News/universitaet-bremen-startet-mit-anderen-hochschulen-bundesweites-netzwerk-zu-diversitaet-und-diversity.html?cHash=454af3f4ab8e152666d68e3c94dd2503>

Bayern: Frauen haben fast jede fünfte Professur inne

Das Bayerische LA für Statistik stellt fest: „2015 waren an den bayerischen Hochschulen (einschließlich der Universitätskliniken) 105 003 Personen beschäftigt. Das waren 1,6 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Wie das Bayerische Landesamt für Statistik anhand der vorläufigen Daten der Hochschulverwaltungen weiter mitteilte, stieg die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals um 1,1 Prozent und erreichte damit einen Anteil von 56,8 Prozent. Fast jede fünfte der 6 720 Professuren wurde von Frauen wahrgenommen, fünf Jahre zuvor waren es noch 15,1 Prozent.“

...

„2015 lehrten und forschten 1.254 Professorinnen und 5.466 Professoren an Bayerns Hochschulen. Seit 2010 wurden somit 866 Professuren neu geschaffen (plus 14,8 Prozent). Die Zahl der Professorinnen stieg um 42,0 Prozent und damit deutlich stärker als die ihrer männlichen Kollegen (10,0 Prozent). 2015 wurde fast jede fünfte Professur (18,7 Prozent) von Frauen wahrgenommen, fünf Jahre zuvor waren es noch 15,1 Prozent.

36,3 bzw. 15,9 Prozent der Professorinnen lehrten und forschten in den Fächergruppen „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ sowie „Geisteswissenschaften“. Bei den Professoren lagen die entsprechenden Werte bei 24,2 bzw. 8,9 Prozent. Gut jede vierte der Professorinnen (25,7 Prozent) hatte einen Lehrstuhl in den sogenannten MINT-Fächern („Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik“) inne. Seit 2009 erhöhte sich der Anteil der Professorinnen in diesem Bereich von 8,6 auf 11,1 Prozent.“

Quelle: PM-Bayr. Landesamt f. Statistik, 20.06.2016:

https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2016/170_2016.php

Satzung der HWR Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter

Die HWR Berlin ist einem Auftrag der Berliner Hochschulgesetzes (§ 5a BerlHG) nachgekommen und hat eine verbindliche Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Februar 2016 verabschiedet. Im Jahr 2011 wurde festgelegt, dass jede Hochschule eine Satzung erlässt, in der sie zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals;
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen;
6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen.

Neben diesen Punkten (die zum Teil in verschiedensten anderen Regelungen bereits festgehalten sind: Landesgleichstellungsgesetz; BerlHG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufungsrichtlinie der HWR Berlin etc.) hat die Satzung auch einen Beschluss zur geschlechtergerechten Kommunikation sowie Aufgaben für die Chancengleichheitskommission des AS aufgenommen. Aus der Satzung ergeben sich verschiedene Arbeitsaufträge: Beispielsweise stellt die HWR Berlin Arbeitsmaterialien für die geschlechtergerechte Sprache bereit und in einer zuarbeitenden Richtlinie des Präsidenten wird der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung geregelt.

Die Frauenförderrichtlinie ist weiterhin in Kraft. Die neue Satzung hat jedoch eine stärkere recht-

liche Bindung für die Hochschulmitglieder: Eine öffentlich-rechtliche Satzung ist eine von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (z.B. Hochschulen) gesetzte Rechtsnorm, die unmittelbar und zwingend – also auch rechtsbegründend – für alle Mitglieder der Körperschaft gilt.

Verlinkung zum Mitteilungsblatt 02/2016:

http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/Mitteilungsblaetter/2016/Mitteilungsblatt_02-2016_ZHV_Chancengleichheitssatzung_dt_engl.pdf

mentoring³ für Nachwuchswissenschaftlerinnen geht in die zwölfte Runde

Im Herbst 2016 startet das Karriereförderungsprogramm mentoring³ für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschulen der Universitätsallianz Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft interessieren. Es richtet sich in diesem Jahr an Doktorandinnen der Geistes-, Bildungs-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie aller naturwissenschaftlichen Fächer (außer Humanmedizin).

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/r erfahrenen Wissenschaftler/in. In persönlichen Gesprächen beraten diese als MentorInnen die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Zusätzlich gehören zu diesem Programm Seminare zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und zu karrierespezifischen Inhalten. Die aktive Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen aus der Ruhrregion stellt ein weiteres wesentliches Programmziel dar.

Bewerbungsschluss: 20. Juli 2016.

Weitere Details zur Anmeldung:

<http://www.scn-ruhr.de/>

Feministische Studien: „Universitäten im Wandel – Innenansichten aus der reformierten Hochschule“

Angesichts der weitreichenden Transformationsprozesse, welche die Hochschulen in den letzten Dekaden durchlaufen haben, fragt das aktuelle Heft der *feministischen Studien* nach der Bedeutung und den Effekten dieses Wandels für die wissenschaftliche Arbeit, die Gleichstellungsarbeit und nicht zuletzt für die Wissensproduktion selbst.

Aus der Einleitung: „Die Orte der hegemonialen Wissensproduktion, Universitäten und Hochschulen, zu denen sich Frauen vor mehr als 100 Jahren Zutritt erkämpften und die in Deutschland spätestens mit den ersten Frauenseminaren und Sommerkursen zu zentralen Orten feministischer Intervention geworden sind, erfahren gegenwärtig einen grundlegenden Umbau, der den mittlerweile akademischen Feminismus nicht nur direkt betrifft, sondern zur Stellungnahme herausfordert. Einmal angetreten, um das Wissenschaftssystem als solches, um Formen und Inhalte der wissenschaftlichen Wissensproduktion nachhaltig zu verändern und für bis dahin ausgegrenzte Wissensformen und -subjekte zu öffnen, muss sich der akademische Feminismus – müssen wir uns fragen, was wir gegenwärtig erleben und woran wir tagtäglich Anteil haben.“

Herausgegeben wurde das Heft von **Celine Camus**, **Katharina Kreissl** und **Aline Oloff**.

Mit diesem Heft erscheinen die Feministischen Studien zum ersten Mal im Verlag de Gruyter. Als besonderes Willkommen stellt der Verlag das komplette Heft im Volltext kostenfrei zum Download zur Verfügung. Das Inhaltsverzeichnis und die Einleitung sind ebenfalls unter <http://www.feministische-studien.de/> als Volltext abrufbar. Dort finden Sie nach wie vor auch das umfangreiche Heftarchiv und ein Register mit Suchfunktion.

<http://www.degruyter.com/view/j/fs.2016.34.issue-1/issue-files/fs.2016.34.issue-1.xml>

Datenreport: Karriere trotz Studienabbruch

Ein Studienabbruch ist kein Hinderungsgrund, um dennoch Karriere zu machen. Zu diesem Ergebnis kommt die Soziologin **Nicole Tieben** von der Graduiertenschule LEAD an der Universität Tübingen in einer Studie. Sie konnte zeigen, dass die Übergänge ins Erwerbsleben insgesamt unproblematisch verlaufen. Nach einer Orientierungsphase nimmt rund die Hälfte der Studienabbrecher ein weiteres Studium auf, das sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch erfolgreich beendet. Rund ein Viertel der endgültigen Studienabbrecherinnen und -abbrecher absolviert eine Berufsausbildung.

Doch selbst diejenigen, die die Hochschule ohne Abschluss verlassen und auch keine Ausbildung anschließen, haben überraschenderweise Aussichten auf einen guten Job. Nur 6,5 Prozent der Studienabbrecherinnen und -abbrecher sind fünf Jahre nach der Exmatrikulation arbeitslos. Insgesamt schließen rund drei Viertel aller Studierenden bereits ihr Erststudium erfolgreich ab. Die Ergebnisse wurden im April in einer Expertise im „Datenreport 2016“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht. Der BIBB-Datenreport ergänzt den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung und widmet sich in diesem Jahr in seinem Schwerpunktthema den Möglichkeiten der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung.

Ein Ergebnis:

„Überraschend ist die Tatsache, dass Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die auch fünf Jahre nach der Exmatrikulation keine formale Qualifikation erworben haben, besonders häufig höhere Dienstpositionen bekleiden. ‚Das sind vor allem männliche Studienabbrecher‘, erklärt Nicole Tieben. ‚Es könnte daran liegen, dass sie aus männerdominierten Studienfächern wie den Ingenieurwissenschaften oder IT-Studiengängen auch ohne berufliche Qualifikation gute Chancen auf eine Führungsposition haben, oder bereits während des Studiums von den Unternehmen abgeworben wur-

den! Frauen dagegen gehen auch fünf Jahre nach der Exmatrikulation häufiger keiner Erwerbstätigkeit nach. ‚Die Vermutung liegt nahe, dass es sich bei ihnen um freiwillige Erwerbslosigkeit aufgrund von Erziehungszeiten handelt‘, so Nicole Tieben.“

Der Datenreport im Internet:

<https://www.bibb.de/datenreport/de/aktuell.php>

Quelle: PM-Universität Tübingen, 27.04.2016:

<http://www.uni-tuebingen.de/aktuelles/pressemitteilungen/archiv/archivfullview-pressemitteilungen/article/karriere-trotz-studienabbruch.html>

21. Sozialerhebung

Am 23. Mai startete die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW), durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden in Deutschland. Gefördert wird die Befragung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Die Fragen lauten unter anderem: Wie finanzieren sich Studierende? Welche Lebenshaltungskosten haben sie? Wie viele Studierende jobben neben dem Studium? Wie viel Zeit beansprucht das Studium, wie viel der Nebenjob?

Die 21. Sozialerhebung wird erstmals als *reine Online-Befragung* durchgeführt, was die Zahl der teilnehmenden Studierenden stark erhöhen soll. Jede sechste Studentin, jeder sechste Student, ausgewählt nach dem Zufallsprinzip, erhält von ihrer bzw. seiner Hochschule eine Einladung per E-Mail. 17% der derzeit rund 2,8 Millionen Studierenden in Deutschland, mehr als 400.000, werden zur Befragung eingeladen. Das sind 4,5-mal so viele wie bei der Vorgängerbefragung aus dem Jahr 2012.

Das Ziel: Mit der 21. Sozialerhebung sollen auch differenzierte Aussagen zu kleineren Gruppen von Studierenden möglich werden, etwa zu Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, zu **Studierenden mit Kind** oder zu berufsbegleitend oder dual Studierenden. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich im Frühsommer 2017 vorliegen.

Die beteiligten Institutionen werben bei den Studierenden für die Befragung mit dem Slogan „Wir rechnen, damit du zählst“. Die komplett neugestaltete Website

<http://www.sozialerhebung.de>

erklärt die Methodik und die Ziele der Befragung.

Quelle:

http://www.sozialerhebung.de/index_html/documents/presse

05

SCHWERPUNKTTHEMA

Do women professors lead to more gender perspectives in research?

Not necessarily, according to Norwegian researchers. More women than men do research on gender, but not all female researchers are concerned with gender.

In Norway, a debate is gradually emerging concerning the connection between gender equality in academia and gender perspectives in research. What are the connections between gender equality and gender balance, gender research, gender equality research and gender perspectives in research? Are gender balance and gender research tied together?

Some gender researchers have been concerned that gender balance might receive too much attention in research policy at the expense of gender research. The Research Council of Norway (RCN) was running a dedicated gender research programme up to 2012. Now, it focuses on integrating gender perspectives in all research when relevant. In its current Policy for gender balance and gender perspectives, which will be running until 2017, Director-General Arvid Hallén states that RCN seeks to be a driving force in the work to promote gender equality in research, gender perspectives in research and fundamental knowledge about gender.

To encourage improved gender balance, the Research Council established the Programme

on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE) in 2013. One of BALANSE's three pillars is knowledge development and new research on the processes that promote and obstruct gender balance, and the programme provides funding for projects that combine new research and gender equality measures. As a consequence, we see more gender researchers that are preoccupied with gender balance issues today than a few years ago.



Anne Winsnes Rødland
KILDEN, Norway

Both in Norway and internationally, relations, links and possible conflicts between gender research and gender balance in research are discussed. BALANSE has helped putting the discussion on the Norwegian agenda. In December 2015, the Programme Management organised a seminar where both gender researchers and gender equality practitioners were invited to discuss possible links between gender equality and gender research.

A need for dialogue

Ingeborg W. Owsen, formerly a gender researcher at the University of Oslo, is now coordinating BALANSE. From her new viewpoint, she noticed that many gender researchers are not very concerned with gender equality and gender balance in research. And that those who work with gender equality may not be very preoccupied with gender

research.

"Even though there is no Chinese wall between gender equality practitioners and gender researchers, it's still a bit like two different worlds. We think we have a lot to gain in bringing these two fields together, and making them talk to each other. One of the Research Council's ambitions is to create meeting places," says Ovesen. "At the seminar we wanted to highlight what it is that separates these fields, where they meet and where we can find synergistic effects. One obvious question is thus; does more gender equality lead to more gender research? And opposite; does more gender research lead to more gender equality?"

Women's entry into academia

One of the researchers at the seminar was **Dag Ellingsen** at the Work Research Institute (AFI). He says he has no basis to claim that gender balance among researchers leads to more gender research. But he is rather convinced that gender balance does lead to better research, and as a result, to more research with gender perspectives as well.

May-Linda Magnussen at the research institute Agder Research, partly agrees with Ellingsen's view. She points out that it was women's entry into academia that paved the way for gender perspectives in research, and there is widespread consensus that underprivileged and marginalized groups are in a better position to spot the differential treatment and lack of attention they are subjected to.

"When I look around me, however, it's not the case that all female researchers are concerned with gender. Still, it's a fact that most of those concerned with gender perspectives are women," says Magnussen.

Cautions against simple solutions

However, Magnussen thinks it's far too easy to rely on better gender balance leading to more gender perspectives in research. While men used to almost completely dominate research and women's absence from research was very obvious, today it can be difficult to identify the mechanisms under-

lying gender imbalance because they can be more complicated and subtle. As a result, women entering academia today may be less concerned with promoting gender perspectives in research than previously, she explains.

"It may be that gender balance in academia and research institutions results in more gender research. But the alternative is more likely: that gender research is essential for creating gender balance," says **Beret Bråten**, a researcher at Fafo research institute.

"Balance should be a goal in itself"

According to **Mari Teigen**, professor at the Norwegian Institute for Social Research, we are making it too easy for ourselves if we think that gender balance is simple, whereas gender perspectives are complicated. Both bump up against the same obstacles, and it is almost as difficult to increase the number of women in senior-level positions and among professors and project managers as it is to integrate gender perspectives in research.

Teigen argues that an explanation should be given when gender balance is not relevant, not when it is relevant. In her view, gender balance should be a goal in itself because gender inequality indicates a narrow and exclusionary environment. And because it's a simple measure for reducing gender stereotypes.

This is based on a well-documented scenario, namely that gender stereotypes and unconscious preferential treatment thrive in highly gender imbalanced groups – and fade when gender inequalities are reduced.

"Gender balance is not the only goal, but an imbalance is especially problematic when it comes to political and economic power – and in research," Teigen says.

No tools, no action

According to Researcher Beret Bråten, the concept of gender balance has also led to one thing which is unfortunate – that some view it as an instru-

mental job and just a matter of numbers. We need to work at a deeper level than that, because a lack of gender balance is a symptom of a lack of equal opportunity, and this doesn't necessarily disappear with a more balanced management group.

"But what the work for gender research and IGAR can learn from the work to improve gender balance is that nothing happens without tools for implementation. Rules, money, expertise and large-scale initiatives are needed. We must use structural instruments; this is absolutely essential," Bråten says.

Researcher Dag Ellingsen emphasises that gender research would also benefit from gender balance – that is, more men among the researchers. He believes that better gender balance will result in multiple perspectives, and Norwegian research in general would benefit from more perspectives. To achieve this, it's crucial that the management is on board, both with regard to research management and management at the Research Council. Commitment from the top-level management is essential, he argues.

Speaking of which, NordForsk has just launched a new research programme – Gender in the Nordic Research and Innovation Area. It's a joint Nordic initiative where BALANSE is heavily involved. The aim is to pinpoint the reason for why the Nordic research and innovation area has not followed the trend towards a gender equal society but instead perform around the European average, and to identify the measures needed to remedy this. The programme will fund one or two Nordic Centres of Excellence as of 2016 .

Kilden works with gender perspectives and gender balance

Kilden kjønnsforskning.no was established in 1998 as Norway's national information centre for gender research. It is an affiliated sub-unit under the Norwegian Research Council, from which it receives its basic funding.

"Kilden is a national meeting place for researchers, students, public administration and the media. The seminar organised by BALANSE has shown

that there are gender researchers who are already involved in debates and studies concerning gender balance. Since both gender balance and gender perspectives are included in Kilden's mandate, we find this very interesting," says Linda Rustad, director of Kilden.

At Kilden, we see that it's important to have a dialogue between gender researchers and gender equality practitioners. Even though the work for gender balance and the work for IGAR are different policy areas, they are related. They have separate goals and targets, and they are at different stages of implementation. There seems to be greater acceptance for working with gender balance than gender perspectives, and the work for gender balance has come further than the work with IGAR. But one thing that is common is that both policy areas benefit from dialogue with gender researchers. From Kilden's viewpoint, it is crucial that the debate initiated by RCN and BALANSE continues and is further developed.

One of Kilden's core activities is its web magazine, with in-depth news articles about Norwegian gender research. For years, Kilden has also written about research with gender perspectives in areas that have not traditionally been very preoccupied with gender research. Another important activity is to run the Journal of Gender Research. In addition, Kilden manages a number of externally financed projects. Since 2005, the largest project has been to run kifinfo.no, the website belonging to the Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF) commissioned by the Norwegian Ministry of Education and Research.

"Particularly, but not exclusively, through the work with Kifinfo.no, we have built up solid competence within the field of gender equality in research. The work for gender balance has now become part of our statutes," says Rustad.

Together with the Research Council, Kilden is also part of GENDER-NET, a collaboration between several European actors that addresses both gender balance and gender perspectives in research and innovation contents.

"We are looking forward to seeing how gender perspectives will actually be incorporated into research, since it's a different exercise to discuss research content than to strengthen gender balance", says Rustad.

Written by:

Anne Winsnes Rødland and Kristin Aukland

Kilden kjønnsforskning.no - Information and news about gender research in Norway
Drammensveien 288, 0283 Oslo

e-mail Anne: anne@kilden.forskningsradet.no
e-mail Kristin: kristin@kilden.forskningsradet.no

Links:

Kilden:

<http://kjonnsforskning.no/en>

The BALANSE programme:

http://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Home_page/1253964606519

The Research Council of Norway's work with gender issues, including its Policy for gender balance and gender perspectives:

http://www.forskningsradet.no/en/Gender_issues/1195592877653

Kifinfo:

<http://eng.kifinfo.no/>

The NordForsk programme:

https://www.nordforsk.org/en/programmes-and-projects/gender-in-the-nordic-research-and-innovation-area?set_language=en

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Careerbuilding: Programm Sign Up! für Postdoktorandinnen der Max-Planck-Gesellschaft gestartet

In Kooperation mit der EAF Berlin fördert die Max-Planck-Gesellschaft Postdoktorandinnen. Das Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm Sign Up! findet bereits zum vierten Mal statt.

Es unterstützt Postdoktorandinnen in ihrer Karriereentwicklung und bereitet sie auf Führungsaufgaben im modernen Wissenschaftsbetrieb vor. Die Teilnehmerinnen wurden bundesweit an den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft ausgewählt.

Das Programm wurde von der EAF Berlin entwickelt. Es erstreckt sich über die Dauer eines Jahres und umfasst mehrere Trainings, Workshops und Gespräche mit Fachexpert/innen und erfolgreichen Wissenschaftler/innen. Neben Diskussionsrunden zu Karrierewegen in der Europäischen Wissenschaftslandschaft oder zu Erfolgsstrategien in der Wissenschaft durchlaufen die Teilnehmerinnen u.a. Trainings zu Themen wie Networking, Selbstpräsentation und Führungskompetenz.

Weitere Informationen und Ansprechpartnerin:
Dr. Katharina Schiederig
<http://www.eaf-berlin.de/schiederig.html>

Quelle: PM-EAF, 17.06.2016:

http://www.eaf-berlin.de/news_detail.html?&ttnews%5Btt_news%5D=561&tcHash=a281a1de4b1adb11b142160d8d902c16

Max-Planck-Gesellschaft fördert Forscherinnen im Elisabeth-Schiemann-Kolleg

Im Elisabeth-Schiemann-Kolleg unterstützen Wissenschaftliche Mitglieder der Max-Planck-Gesellschaft hervorragende junge Wissenschaftlerinnen nach der Postdoc-Phase auf ihrem Weg zu einer Lebenszeitprofessur oder Direktorinnenstelle an Forschungseinrichtungen.

Das Schiemann-Kolleg fördert Aktivitäten seiner Kollegiatinnen, die dazu dienen, sich erfolgreich in der Wissenschaft zu etablieren. Zugleich bietet das Kolleg ein interdisziplinäres Forum, in dem der fachübergreifende wissenschaftliche Austausch gepflegt wird. Die Unterstützung ist ideeller Natur und beinhaltet keine finanzielle Förderung. Das Kolleg trägt den Namen von Elisabeth Schiemann, die 1953 zum Wissenschaftlichen Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft ernannt wurde. Zuvor hatte sie bereits seit 1943 im Kaiser-Wilhelm-Institut für Kulturpflanzenforschung geforscht.

Im Mai hat die Max-Planck-Gesellschaft **Franziska Lautenschläger** in das Elisabeth-Schiemann-Kolleg aufgenommen. Die Juniorprofessorin für Experimentalphysik hat sich an der Universität des Saarlandes auf biologische Themen spezialisiert.

<https://www.mpg.de/8009591/Elisabeth-Schiemann-Kolleg>

<http://www.lautenschlaeger.uni-saarland.de/News.html>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Science with and for Society: Ausschreibung geöffnet

Am 13. April 2016 hat die diesjährige Ausschreibung für den Bereich Science with and for Society geöffnet. Zwölf Themen mit einem Gesamtbudget von 44,02 Millionen Euro sind ausgeschrieben. Bis zum **30. August 2016** haben Antragstellende Zeit, ihren Projektvorschlag einzureichen. Die offenen Topics sind im Participant Portal gelistet.

Gefördert werden unter anderem Kooperationsprojekte von Einrichtungen, die Gleichstellungspläne entwickeln und umsetzen. Die Nationale Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft unterstützt und berät bei der Antragstellung für die gesamte Ausschreibung. Das Angebot reicht von einer Skizzenprüfung bis zur Durchsicht vollständiger Anträge.

Sollten spezifische Fragen und Probleme zur Verankerung von Gender und Chancengleichheit im Antrag oder von Gender im Forschungsdesign auftauchen, kann auch gern die Kontaktstelle FiF hinzugezogen werden.

Weitere Informationen:

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2016_2017/main/h2020-wp1617-swfs_en.pdf

Quelle:

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

EU: Öffentliche Konsultation zum nächsten SwafS-Arbeitsprogramm

Die Europäische Kommission hat am 11. April 2016 eine Öffentliche Konsultation zum nächsten Arbeitsprogramm für den Bereich Science with and for Society (SwafS) gestartet.

Die Konsultation zielt darauf ab, Ansichten zu Strategie, Impact und Ausrichtung des nächsten Arbeitsprogramms einzuholen. Der zu beantwortende Fragebogen steht zur Ansicht und Vorbereitung zur Verfügung. Fünf Fragen befassen sich mit dem nächsten SwafS-Arbeitsprogramm. Aus den Beiträgen der letzten Öffentlichen Konsultation zum SwafS-Arbeitsprogramm 2016 - 17 sind mehrere Ausschreibungsthemen generiert worden, eine Beteiligung kann demnach durchaus Wirkung zeigen.

Bis zum **4. Juli 2016** besteht die Möglichkeit, sich an der Konsultation zu beteiligen.

Öffentliche Konsultation:

http://ec.europa.eu/research/consultations/swafs-wp2018-2020/consultation_en.htm

Quelle: DLR-Newsletter Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, April 2016

Werkzeugkasten für erfolgreiche Umsetzung von RRI (Responsible Research and Innovation)

Das Science-in-Society-Projekt RRI Tools hat einen Werkzeugkasten für eine erfolgreiche Umsetzung von RRI (Responsible Research and Innovation) entwickelt.

RRI ist ein Schwerpunkt im Programm Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft und ein Querschnittsthema in Horizont 2020 insgesamt. Das RRI Toolkit ist eine große, interaktive Bibliothek, in der Forschende Anregungen finden, wie sie die verschiedenen Dimensionen von RRI in ihre Projekte integrieren können. Zu den Dimensionen von RRI gehören die Einbindung der Gesellschaft, *Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern*, Open Access oder Ethik. Bei der jetzigen Version handelt es sich um eine Beta-Version, die finale Version ist für Juli 2016 angekündigt.

Werkzeugkasten:

<http://www.rri-tools.eu/>

Quelle: DLR-Newsletter Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, April 2016

H2020-Monitoring: Zielmarke für Gutachterinnen nicht erreicht

Die EU-Kommission strebt eine ausgewogene Besetzung aller Begutachtungs-Panels in Horizont 2020 an. Das im jeweiligen Fachbereich unterrepräsentierte Geschlecht soll zu mindestens 40 % in den Gruppen zur Begutachtung vertreten sein. Ein aktueller Monitoring-Bericht der EU-Kommission zur Umsetzung von Horizont 2020 zeigt, dass diese Zielmarke noch nicht erreicht ist: Lediglich 36,27 % aller Begutachtungsverträge wurden mit

Gutachterinnen abgeschlossen. Da nur 35,56 % aller Expertenprofile von Frauen stammen, ist die Wahrscheinlichkeit als Gutachterin ausgewählt zu werden für Expertinnen etwas höher als für ihre männlichen Kollegen.

Gegenstand des Monitorings waren Projekte, die aus 2014 geschlossenen Calls hervorgegangen sind und deren Vertragsschluss mit der Kommission vor dem 31. Dezember 2015 erfolgte. Bereits vor dem Start von Horizont 2020 wurden Indikatoren festgelegt, für die kontinuierlich Daten erhoben werden sollen. Für das Themenfeld Gender und Chancengerechtigkeit sind dies:

- Anteil der Frauen, die an H2020-Projekten beteiligt sind
- Anteil der Koordinatorinnen
- Anteil der Frauen in Beratungs- und Begutachtungsgremien
- Anteil der Projekte mit Gender-Dimension.

Zu den ersten beiden Indikatoren werden erst 2016 nach dem Start von mehr Projekten aussagekräftige Daten vorliegen. Zu dem vierten Indikator enthält der Bericht lediglich den Hinweis auf die Zahl der Ausschreibungen, die einen Hinweis auf eine mögliche Gender-Dimension enthalten.

Quelle:

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

ERC veröffentlicht Ergebnisse der Advanced Grants 2015

Der ERC hat am 14. April 2016 die 277 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekannt gegeben, die einen Advanced Grant erhalten. Pro Projekt werden maximal 3,5 Millionen Euro vergeben. Mit 47 Grants teilen sich Forschende deutscher Nationalität den Spitzenplatz mit britischen Forschenden, gefolgt von Italienern (26),

Franzosen (25) und Niederländern (20). Die meisten Forschenden führen ihre Projekte an einer britischen Einrichtung durch (69). 43 Projekte finden an deutschen Gasteinrichtungen statt. 1953 Anträge wurden eingereicht. Die Erfolgsquote stieg von 8,35 % aus dem Vorjahr auf 14,2 %. Im Vergleich zu 2014 stieg der Anteil der weiblichen Grantees von 10% auf 19%.

Die Pressemitteilung des ERC, die Statistiken und die vollständige Projektliste finden Sie unter:

<http://www.eubuero.de/erc-adg.htm#Ergebnisse>

Quelle:

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

ERC veröffentlicht Ausschreibung der Advanced Grants 2016

Am 24. Mai 2016 hat der Europäische Forschungsrat (European Research Council, ERC) die „Advanced Grants“ erneut ausgeschrieben. Bewerben können sich erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen, die in den vergangenen 10 Jahren wissenschaftliche Spitzenleistung hervorgebracht haben. Das Budget pro Projekt beträgt in der Regel maximal 2,5 Millionen Euro.

Die Deadline für 2016 ist am **1. September 2016**.

Weitere Informationen zu den Advanced Grants:

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

Quelle:

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

Call for Papers für den 9. Gender Summit Europe

Noch bis zum 1. Juli 2016 können Beiträge für den Gender Summit 9 eingereicht werden, der vom 8. – 9. November 2016 in Brüssel stattfinden soll. Das diesjährige Thema lautet: Gender-based research, innovation and development for sustainable economies and societal wellbeing.

Abstracts sollten zu den folgenden Themenfeldern verfasst werden:

- Understanding the impact of environmental hazards on women and men
- Sexual dimorphism as driver of sustainable natural ecosystems
- The role of gender in research, development and technological innovation
- Integrating sex-gender knowledge into science curriculum and researcher training
- Gender aspects of leadership
- Integrating gender analysis into policy design, impact evaluation and policy agendas
- Advancing scientific understanding of how sex and gender influence research content, process and impact.

Ausführliche Informationen zum Einreichungsprozess finden Sie hier:

<https://drive.google.com/file/d/0B3Txp1P3BOMsNTN6SXVoNXIDOTQ/view?pref=2&pli=1>

Quelle: FiF-Newsletter, 07/2016

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

She Figures 2015

Nachdem Ende 2015 zunächst der Flyer veröffentlicht wurde, stehen nun die gesamten Daten über den aktuellen Stand in der Europäischen Union hinsichtlich Chancengleichheit in Forschung und Innovation auf über 200 Seiten zur Verfügung.

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

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf

Statistikdatenbank des EIGE

Nutzungsfreundliche Genderstatistiken, die teilweise lange Zeitreihen abdecken finden sich in der Gender-Datenbank des European Institute for Gender Equality (EIGE).

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Die wichtigsten Funktionen der Datenbank lassen sich schnell in einem Web-Tutorial entdecken.

<https://www.youtube.com/watch?v=XS9DFmKaBCU>

EIGE will launch its new tool - Gender Equality in Academic and Research organisations - GEAR

The European Institute for Gender Equality (EIGE) in cooperation with the European Commission's Directorate-General for Research and Innovation are hosting a high level conference "Mainstreaming gender equality into academic and research organisations".

The conference will bring together around 170 decision-makers, experts and practitioners responsible for gender mainstreaming in the research sector. Building on the achievements of academic and research organisations across Europe, the conference aims to take stock of the gender equality strategies in research policy and encourage the institutional change through gender equality plans.

To strengthen and promote such change, EIGE will launch its new tool - Gender Equality in Academic and Research organisations - GEAR.

Please save the date!

20 Oct 2016, Brussels.

Conference registration will open in July 2016.

<http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6708>

Tagungsdokumentation „Ready for Dialogue“

Die internationale Fachveranstaltung „Ready for Dialogue“ zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung hatte am 5. November 2015 in Berlin erfolgreich stattgefunden. Die Organisation lag beim Essener Kolleg für Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen und der European Platform of Women Scientists EPWS.

Die Tagung erfreute sich einer großen Nachfrage und brachte 120 Vertreterinnen und Vertreter nationaler und europäischer Zusammenschlüsse, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen zusammen, die sich für die Integration der Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung einsetzen. Zentraler Diskussionspunkt war der Vorschlag für einen neuen strategischen Dialog der zentralen Stakeholder des Wissenschaftssystems.

Die *Tagungsdokumentation*, die *Vortragspräsentationen der Referentinnen* sowie die *zweisprachige Broschüre Book of Abstracts* und die zur Publikation freigegebenen Poster der Posterveranstaltung stehen zum Download zur Verfügung.

Das Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 01.04.2015 bis zum 31.03.2016 unter dem Förderkennzeichen 01FP1456 gefördert.

<http://www.ready-for-dialogue.de/de/tagungsdokumentation>

<http://www.ready-for-dialogue.de/de/book-abstracts>

<http://www.ready-for-dialogue.de/de/downloads>

New programme for gender equality in Swedish higher education

The Swedish government is investing SEK 25 million in making the country's higher education sector gender equal. Thirty-three universities and university colleges will receive gender mainstreaming support from the Swedish Secretariat for Gender Research. The four-year programme was officially launched in Stockholm on the 16th of April.

'There are structures in higher education that make women systematically disadvantaged. Male and female researchers don't face the same conditions, and men are awarded a larger proportion of the available internal and external research funding. This has consequences for one of the issues of particular interest to the government: gender-unequal career paths in academia,' says **Kerstin Alnebratt**, director of the Swedish Secretariat for Gender Research.

The Secretariat has already supported the gender mainstreaming work in 60 government agencies within the framework of a similar programme launched in 2013. Some agencies targeted in that programme are connected to the higher education sector, including several research councils, the Swedish Higher Education Authority and the Swedish Council for Higher Education. Now the government wants to transfer the experiences gained by those agencies to the country's universities and university colleges. It also wants to see stronger interaction between the higher education institutions and the government agencies connected to the sector.

'Although no situations are identical, there's always a lot to learn from each other when it comes to gender mainstreaming. For us as a support function, it means that we are able to customise the support. In this way, I hope that the work in the higher education sector can contribute to the overall development of gender mainstreaming,' says Kerstin Alnebratt.

Further information:

<http://www.genus.se/en/newspost/new-programme-for-gender-equality-in-swedish-higher-education/>

Quelle: FiF-Newsletter, 07/2016

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

Gefangen im geschlechterstereotypischen Denken

Unbewusste geschlechtsspezifische Verzerrungen bei der Wahrnehmung der Welt und der in ihr herrschenden Gesetze sind im akademischen Sektor gang und gäbe. Diese Verzerrungen zu erkennen und zu verstehen ist eine Voraussetzung für mehr Chancengerechtigkeit und weniger geschlechtsspezifische Hürden beim Zugang zu akademischen Karrieren. Auf der Webseite des EU-Projekts LIBRA kann mithilfe eines zweistufigen Assoziationstests geprüft werden, wie sehr man im geschlechterstereotypen Denken befangen ist.

Der Test wurde entwickelt im Rahmen des Horizont 2020-Projekts "LIBRA - Unifying innovative efforts of European research centres to achieve gender equality in academia".

<http://www.eu-libra.eu/news/do-you-have-gender-bias>

<http://www.eu-libra.eu/>

Quelle:

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

Sechste Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen

„Die sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zeigt die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Zeitverlauf und verdeutlicht die diesbezüglich zwischen Ländern, Berufs- und Altersgruppen sowie den Geschlechtern herrschenden Unterschiede. Die Ergebnisse unterstreichen die Komplexität der Gegebenheiten, mit denen europäische Politiker in ihrem Bemühen um ein gerechtes und wettbewerbsfähiges Europa konfrontiert sind. Zudem lenken die Erhe-

bungsergebnisse den Blick auf die vielfältigen und umfassenden Maßnahmen, die Politiker ergreifen könnten, um den sich heute stellenden Herausforderungen zu begegnen.“

Einige ausgewählte Ergebnisse:

- Sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben der Erwerbstätigen herrschen nach wie vor beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede.
- Geschlechtsspezifische Segregation ist nach wie vor weit verbreitet: Zwei Drittel der Beschäftigten (67%) und 85% der männlichen Beschäftigten haben einen männlichen Vorgesetzten.
- Der Anteil der Beschäftigten mit einer weiblichen unmittelbaren Vorgesetzten ist zwischen 2000 und 2015 von 24% auf 33% gestiegen.
- Männer leisten häufig mehr Wochenarbeitsstunden (mindestens 48 Stunden – dies gilt insbesondere für Selbstständige) als Frauen (weniger als 20 Stunden).
- Männer berichten über eine höhere Zahl bezahlter Arbeitsstunden, jedoch ist die Gesamtzahl der Arbeitsstunden (bezahlte Arbeit im Hauptberuf und in Nebentätigkeiten, Wegezeit und tägliche unbezahlte Arbeit) bei Frauen höher als bei Männern.

Weitere Informationen und Download über EUROFOUND:

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568de.pdf

Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa

WSI-Mitteilungen 4/2016, Seiten 273–282

Zusammenfassung: „Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass die Entscheidung zur beruflichen Weiterarbeit nach der Familiengründung einerseits von persönlichen Umständen abhängt, wie der Notwendigkeit, zum Haushaltseinkommen beizutragen, andererseits aber auch von institutionellen Einflussgrößen wie dem Angebot an erschwinglichen Kinderbetreuungsplätzen. Ergänzend hierzu wird anhand von Daten des European Working Conditions Surveys untersucht, inwieweit die Qualität der Arbeitsplätze die Erwerbsbiografie von Frauen in den EU-27-Ländern beeinflusst. Die Analyse betrachtet drei Einzeldimensionen: Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitqualität und intrinsische Arbeitsqualität. Es wird festgestellt, dass die Arbeitsplatzqualität von Müttern kleiner Kinder im Schnitt höher ist als die von Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit. Die Untersuchungsergebnisse belegen für die gesamte EU-27 einen weitgehend einheitlichen Zusammenhang zwischen dem Status von Frauen als Mütter kleiner Kinder und der Arbeitsplatzqualität.“

http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_65669_65684.htm

S.a. 03. Gleichstellungspolitik in diesem Journal!

Videotipp: Chancengleichheit & die Geschichte des Frauenstudiums am Trinity College Dublin

Wiser ‚All Changed‘

„In 2016 over half the students in Trinity are female, but in the 1960s a woman on campus was a rare sight. Women had to be off campus by 6.30pm, there was no maternity leave and chaperones were appointed for the first women scholars on campus. These are some of memories recalled in this fascinating look back at life for women in Trinity college.“

‚All Changed‘ looks back on what life was like for women in college over the decades.

Produced for the Centre for Women in Science and Engineering Research (WiSER) by Angie Mezzetti of Ocarina Productions.“

<https://www.youtube.com/watch?v=S8MXCFi0SOw>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGMedizin-Studium Ja, Karriere
Jein

Gastbeitrag von Dr. Martina Kloepfer, Berlin

Gender-Medizin entwächst allmählich dem Nischendasein! Soweit die (optimistische) Bilanz des Bundeskongress Gender-Gesundheit, der sich am 12. und 13. Mai 2016 zum vierten Mal jährte und mit rund 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wieder in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften in Berlin stattfand.

Mit dem Koalitionsvertrag 2013 über das Präventionsgesetz 2015 und dem Koalitionsvertrag 2016 der grün-schwarzen Koalition in Baden-Württemberg ist die Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsversorgung in der Politik angekommen. Jetzt gilt es, diese politischen Zielsetzungen und die z.T. seit Jahrzehnten bekannten Erkenntnisse der Gender-Medizin auch konkret umzusetzen. Einiges findet allmählich Eingang in die Leitlinien, so im Bereich der Depression, des Herzinfarkts und Schlaganfalls; wie aber schafft es der (kraft Präventionsgesetz) zum SGB V hinzugefügte §2b, der immerhin die Leistungen der Krankenkassen unter diesem Aspekt einbezieht, in Richtlinien und damit in der Versorgungspraxis umgesetzt zu werden?

Auch berufspolitisch bleibt noch viel zu tun. Hier wird eine (hoffentlich vorübergehende) Frauenquote nicht zu vermeiden sein. Aktuell „brauchen“ wir ein solches Instrument, um Frauen überhaupt die Chance zu geben, ihre Leistungen und Kompetenzen auch in Führungspositionen zu zeigen.

Während Frauen mit über 65% beim Medizinstudium vertreten sind, reduziert sich ihr Anteil auf 25% bei späteren Führungspositionen. Der Anteil der Doktorandinnen liegt bei über 50%; nur 20% der Medizinerinnen habilitieren jedoch. W3/C4 Professuren sind lediglich mit 6% weiblich besetzt. Wie die Umfrage des Hartmannbundes 2014 zeigt, sehen sich Frauen meist schon im Studium mit der Frage konfrontiert: Kinder oder Karriere. Eine Frage, die sich ihre männlichen Studienkollegen kaum stellen. Die Zeit der Kindererziehung lässt sich zudem nur schwer für die eigene Karriereplanung nutzen, um sich z.B. zur Fachärztin weiter zu bilden; denn die Zeiten zur ärztlichen Weiterbildung werden nur anerkannt, wenn frau eine halbe Stelle nachweisen kann.

Wie der Blick in die Wirtschaft zeigt, wächst mit einer Quote der Druck, konzentriert an familienfreundlichen Lösungen zu arbeiten. Hier sind oft unterschiedliche Ansätze gefragt, die auch zu den Gegebenheiten der betreffenden Kliniken passen müssen. Neben einer hauseigenen Kita, die entsprechende Öffnungszeiten für den 24/7-Betrieb eines Krankenhauses anbietet, wäre für viele Eltern auch eine Betreuung der Kinder im Krankheitsfall wichtig, ebenso wie flexiblere Arbeitszeitmodelle.

In jedem Fall bleibt es eine Herausforderung, die gegebenen Strukturen an die aktuelle gesellschaftliche Wirklichkeit anzupassen. Hiervon sind allerdings auch zunehmend junge Ärzte betroffen, die als Väter gleichfalls an der Kindererziehung beteiligt sein wollen, Teil einer gesamten Generation sind und nicht selten einen anderen Lebensentwurf verfolgen als die Generation der heutigen Chefärzte.

Schnell ist hier das Etikett „Generation Y“ gefunden, die mit weniger Leistungsbereitschaft und einer eher hedonistischen Lebensauffassung identifiziert wird. Sind die jungen Leute nun alles Memmen, die nicht mehr bereit sind, sich hierarchisch ganz hinten anzustellen und Dienste durchzuhalten, die zugegeben an die Grenze führen, aber doch (immer noch) eine Art Ritterschlag, eine Form der Einweihung darstellen? Bei der überwiegenden Zahl der nachwachsenden Ärzteschaft, weiblich wie männlich, dürfte eine überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft vorauszusetzen sein, die echte Engpässe zu akzeptieren und auszugleichen bereit ist, aber zunehmend weniger eine fortgeschriebene strukturelle Schwäche im System. Und hier kommt die Hierarchie ins Spiel. Wenn man davon ausgeht, dass die jüngere Generation in Familie, Kindergarten und Schule, vielleicht z.T. noch im Studium, auf einen Dialog auf Augenhöhe erzogen wurde, kann im anschließenden beruflichen Umfeld die Umstellung schwer fallen und den einst gefassten Berufswunsch überdenken lassen. Möglicherweise sind Frauen auch noch weniger bereit, sich einer Hierarchie zu unterwerfen, da am Ende dieser „Lehrjahre“ eben nachgewiesenermaßen weniger für sie herauspringt als für ihre männlichen Kollegen, die (immer noch) die besseren Aussichten z.B. auf den Posten des Chefarztes haben.

Das berufliche Umfeld sollte sich gesellschaftlichen Veränderungen nicht verschließen. Hier könnten vielleicht Umsetzungsstrategien aus der Wirtschaft als Beispiel dienen und entsprechend angepasst werden.

Wie aber lassen sich Strukturen ändern? Beim Blick in die Gremien der Selbstverwaltung, die hier für die Grundlagen sorgen könnten, sind Frauen in entscheidenden Positionen gleichfalls unterrepräsentiert – meist aus den gleichen Gründen. Abgesehen vom Besetzungs- bzw. Wahlverhalten sind die Zeiten der Sitzungen häufig nicht familienkompatibel und („tradierte“) Kommunikationsformen verhindern zusätzlich das überwiegend ehrenamtliche Engagement.

Ein „Weiter wie bisher“ kann jedenfalls nicht die Lösung sein.

Weitere Informationen:

<http://www.bundeskongress-gender-gesundheit.de/>

Kontakt: Dr. Martina Kloepfer,
e-Mail: m.kloepfer@female-resources.de

Online-Trainingsmodule für gendersensible Gesundheitsforschung

Das soziale und das biologische Geschlecht beeinflussen das individuelle Risiko für Erkrankungen, die Wirkung von Arzneien und die Zahl der Arztbesuche. In der Gesundheitsforschung wird die Genderdimension von Forschung deshalb nicht mehr in Frage gestellt. Effekte, die sich auf das soziale oder biologische Geschlecht von Probanden, Versuchstieren und Zellen zurückführen lassen, müssen identifiziert werden, damit Forschung als exzellent gelten kann.

Das kanadische „**Institute of Gender and Health**“ hat zum Themenkomplex Gender in der Gesundheitsforschung drei Online-Trainingsmodule veröffentlicht. Forschende, Verleger und Politikverantwortliche können damit selbständig ihr Wissen zum Thema gendersensibles Forschungsdesign testen und verbessern.

Themen:

- Sex and Gender in Biomedical Research
- Sex and Gender in Primary Data Collection with Humans
- Sex and Gender in the Analysis of Data from Human Participants

Jedes der interaktiven Module kann in maximal einer Stunde vollständig bearbeitet werden. Alternativ kann es in ca. 15-minütige Abschnitte gegliedert werden. Jedes Modul gliedert sich in

einen Wissenstest und einen Übungsteil. Die Teilnahme wird zertifiziert und kann so bei Bedarf belegt werden.

Weitere Informationen:

<http://www.cihir-irsc-igh-isfh.ca/>

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

Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2016

Ein Gastbeitrag von Dr. Birgitta Wrede, Universität Bielefeld und Dr. Ilona Pache, HU Berlin.

Die diesjährige Tagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 11. bis 12. Februar 2016 an der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG). 150 Wissenschaftler_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg_innen. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte diesbezügliche Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln. Dabei wurden schon seit langem in der KEG diskutierte Themen weiterverfolgt, aber auch neue Schwerpunkte in eigenen Arbeitsgruppen erörtert. Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen.

Die AG Zentren als Orte institutioneller Verankerung – Orte aktueller Debatten hat diesmal den Fokus auf den Austausch mit Zentren aus Österreich und der Schweiz gelegt. Nachdem in 2014 Möglichkeiten und Perspektiven der Verstetigung diskutiert wurden und diese in 2015 mit Blick auf die Unternehmerische Hochschule weitergeführt wurden, standen 2016 Fragen von Positionierung und Einbindung in die jeweilige Hochschullandschaft im Zentrum, insbesondere die vielfältigen Anforderungen, die sich aus einem zunehmenden Institutionalisierungsdruck bei gleichzeitiger Erwartung, in wissenschaftspolitische Debatten zu intervenieren und sich im öffentlichen Raum zu positionieren, ergeben. Zentren sind Träger_innen von Studiengängen, Sammlungsorte für Forschende, Lehrende und Studierende und immer wieder auch Expertinnen, wenn es um tagesaktuelle Debatten geht. Damit verknüpft sind Fragen nach dem (sich vielleicht auch verändernden) Selbstverständnis von Zentren, nach Strukturen und Handlungsspielräumen sowie (gemeinsamen) Strategien. In diesem Jahr wurde diese am Beispiel der Zentren in der Schweiz und in Österreich diskutiert.

Die AG Entwicklung der Gender-Studiengänge bot wie schon in den Vorjahren Austauschmöglichkeiten über die Erfahrungen und die aktuellen Fragen etablierter und neu implementierter Gender-Studiengänge. Neben der Bilanzierung der Studien- und Lehrerfahrungen von Gender-Studiengängen unter den Herausforderungen, Widerständen und Chancen des Bologna-Prozesses insgesamt wurden insbesondere Möglichkeiten der konkreten Umsetzung bzw. Gestaltung von Inter- und Transdisziplinarität sowie bezüglich eines Kerncurriculums diskutiert. Dazu gehörten auch Fragen nach den unterscheidbaren Interpretationsmöglichkeiten der Kategorie Gender, die durch die Fachkulturen der beteiligten Disziplinen (Importlehre) in die Studiengänge transportiert wird. Und welche Rolle Genderprofessuren (Teil- und Volldominationen) bei der inhaltlichen Gestaltung der Studiengänge und deren Qualitätssicherung spielen.

In der AG Gender in der Medizin wurde anhand dreier interdisziplinärer Schnittstellen, an denen ein Wissenstransfer stattfindet, diskutiert, was an

Erkenntnissen aus einzelnen Fachbereichen der Gender Studies in die alltägliche Praxis der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulmedizin in unterschiedlichen Bereichen einfließen kann. Das waren:

1. Chancengerechtigkeit und gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung,
2. Gendersensible Forschungsmethoden sowie
3. Gender und Sprache in der Medizin.

Die AG **Gleichstellung und Geschlechterforschung** hat mit ihrer diesjährigen Schwerpunktsetzung **Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe** an die KEG Tagung von 2015 mit dem Schwerpunkt „Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen“ angeknüpft. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf der Ermittlung der institutionellen Überschneidungen, Abgrenzungen, Kooperationen und Konkurrenzen zwischen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Trotz wechselseitiger Anerkennung bleibt zu diskutieren, wie das theoretische Genderwissen für die Gleichstellungsarbeit, die oftmals von politischem Pragmatismus gekennzeichnet ist, nützlich gemacht werden kann, ohne der Gefahr der Vereinfachung durch Komplexitätsreduktion zu erliegen. Im Mittelpunkt stand daher die Frage, wie Räume für die Weiterbildung um Genderwissen in der Gleichstellungsarbeit aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten. Diskutiert wurden Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als politische Strategie zur Positionierung gegenüber Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten** hat sich in diesem Jahr mit Berufungen als ein wesentliches Element der Gestaltung von Universitäten beschäftigt. Einerseits wirken sich Berufungen auf das Geschlechterverhältnis aus, andererseits wird mit ihnen die jeweilige Fachkultur inhaltlich geprägt. In Berufungsverfahren treffen Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik und

Gender Studies aufeinander. Diese Thematik wurde in einem Round Table von Gleichstellungspraktiker_innen und Genderforscher_innen diskutiert. Es wurden sowohl Erfahrungen ausgetauscht als auch hochschulpolitische Rahmenbedingungen und theoretische Ansätze länderübergreifend besprochen. Zentral waren dabei Fragen nach praktischen Ansatzpunkten für Gender Studies und Gleichstellungspolitik rund um Berufungsverfahren (Fachkulturen und Gender Studies, Entwicklungs- und Stellenpläne, Berufungskommissionen und ihre Zusammensetzung, aktive Suche nach Kandidatinnen, etc.).

Die AG **„Good Diversity“ für Hochschulen** fokussierte konzeptionelle Überlegungen zu „Diversity“ als gleichstellungspolitischer Strategie. Ausgangspunkt waren die zunehmenden institutionellen Verankerungen von „Diversity“ in Prorektoraten, Stabs- und Koordinationsstellen sowie das Aufgreifen der Begriffe „Diversity“, „Heterogenität“ und „Vielfalt“ in wissenschaftspolitische Papiere. Dieses Interesse lässt sich zum einen auf die zunehmende Wettbewerbsorientierung der Hochschulen und die Orientierung an betriebswirtschaftlichen Instrumenten in der Hochschulsteuerung, zum anderen auf Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungspolitik sowie des Antidiskriminierungsrechtes zurückführen. Die AG fokussierte auf die Diskussion der gleichstellungspolitischen Fachöffentlichkeit, die diesen Prozess kritisch begleitet und die Möglichkeiten (und Grenzen) einer herrschaftskritischen Besetzung und Aneignung des Diversity-Begriffes auslotet. Kontext war ein anwendungsorientiertes Projekt, in dessen Rahmen das Potential von „Diversity“ für die feministisch orientierte Gleichstellungsarbeit in Hochschulen erschlossen und Qualitätsstandards für die Umsetzung entwickelt werden sollen.

In der AG **Genderwissen sichtbar machen und finden** wurde zunächst die Bedeutung der Vorschlagwortungsarbeit für das Suchen und Auffinden von Ressourcen der Gender Studies diskutiert. Insbesondere mit Blick auf Repositorien und Anforderungen von Verlagen, Zeitschriften sowie Open Access-Publikationen kommt dieser Tätigkeit eine immer aktivere Rolle zu. Deutlich wurde, was Zusammenschlüsse der Genderbibliotheken auf

diesem Gebiet leisten und wie diese Zusammenarbeit für das „discipline building“ einer inter- und transdisziplinären Fachrichtung genutzt werden können. Zudem wurde aufgezeigt, wie mit diesem Genderwissen in traditionelle Bibliothekssysteme interveniert werden kann. Im Anschluss wurde die Beta-Version des neuen META-Kataloges des i.d.a.-Dachverbandes vorgestellt und gezeigt, wie dieses neue Instrument für Lehre und Forschung in den Gender Studies genutzt werden kann.

Ausgangspunkt der Diskussionen der AG **Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies** waren die zunehmenden Studierenden- und Absolvierendenzahlen, die als Erfolg der Gender Studies verstanden werden können. Offen bleibt, welche Perspektiven und Tätigkeitsfelder sich für die Absolvierenden eröffnen, welche Berufslaufbahnen sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der Praxis, bspw. in Gleichstellungseinrichtungen ergeben. Diese Fragen wurden sowohl auf der individuellen Ebene als auch auf einer politischen diskutiert, also in Bezug auf sich eröffnende innovative Berufsperspektiven und die Frage, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können. Im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs wurden Herausforderungen und Stolpersteine diskutiert und anhand von best-practice Beispielen analysiert.

Die AG **Grundlagen für gute Lehre und Antidiskriminierung in den Gender Studies** hat sich gebildet, weil in Lehrveranstaltungen der Gender Studies bei der Thematisierung von Diskriminierungsverhältnissen wie zum Beispiel Rassismus die Aktivierung von Diskriminierungsdynamiken beobachtet werden kann. Im Unterschied zu anderen Bildungssettings, in denen ähnliche Phänomene beobachtet werden können, jedoch das wissenschaftliche Selbstverständnis weniger deutlich diskriminierungskritisch ausgerichtet ist, sind solche Erfahrungen für Studierende und Lehrende der Gender Studies besonders gravierend. Hier setzt die AG Toolbox an der Humboldt-Universität an: Sie erarbeitet für lehrende und studierende Personen mit verschiedenen disziplinären Hintergründen, Wissensständen und Positionierungen eine nicht normative Handreichung zu „Grundla-

gen guter Lehre und Antidiskriminierungskritik in den Gender Studies“. Die AG hat erste Ergebnisse vorgestellt und einen Austausch zu den vier Spannungsfeldern Metadiskurs, Logiken – Rahmen – Institutionen, Gestaltung der Lehr- und Lernräume sowie Epistemologische Dilemmata angeregt. Ziel der AG ist ein Beitrag, um den komplexen Lernraum Gender Studies so weiterzuentwickeln, dass beide Ziele, gute Lehre und Diskriminierungskritik, gegenseitige Bestärkung finden.

Die nächste Tagung der KEG wird vom 27. bis 28.09.2017 in Köln stattfinden im Vorfeld der ersten gemeinsamen Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V. (Deutschland), der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung, ÖGGF und der Schweizer Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF. **Initiativen zur Ausgestaltung von AGs** sind jederzeit herzlich willkommen. Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen wird und auf der Seite der KEG im Netz zu finden sein wird. Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung.

Die Sprecher_innen der KEG:

Dr. Birgitta Wrede (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld); birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Dr. Ilona Pache (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Humboldt-Universität zu Berlin); ilona.pache@gender.hu-berlin.de

Dr. Michèle Amacker (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern) michele.amacker@izfg.unibe.ch

Andrea Ellmeier (Universität für Musik und bildende Kunst und Musik, Wien); ellmeier-a@mdw.ac.at

KEG im Internet:

<http://www.genderkonferenz.eu>

Wissenschaftlerinnen in Wikipedia

„Beiträge von Frauen zu den Wissenschaften und insbesondere zur Mathematik sind in der Geschichte immer noch unterrepräsentiert“, sagt die Privatdozentin Dr. Katharina Habermann, die als *Gender-Gastprofessorin* im Sommersemester an der Universität Bielefeld lehrt. In ihren Seminaren in Bielefeld will die Mathematikerin vermitteln, wie Wissenschaftlerinnen bei Wikipedia angemessen präsentiert werden können. Ausgangspunkt ist eine systematische historische Annäherung über Quellen- und Literaturarbeit, Lexika und Enzyklopädien. Ihr öffentlicher Vortrag am 12. Juli lautet: „Frauen in Rot – der Gender Gap in der Wikipedia.“

Aktive Frauen machten in der Autorenschaft der deutschsprachigen Wikipedia weniger als zehn Prozent aus und frauenspezifische Themen, wie auch Biographien von Frauen, nähmen bei den behandelten Inhalten keinen angemessenen Anteil ein, so Habermann. Daher gäbe es im internationalen Rahmen eine Reihe von Aktivitäten und Projekten namhafter wissenschaftlicher Institutionen und Forschungseinrichtungen, die dafür sorgen, dass Biographien von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Wikipedia mehr Platz einnehmen und qualitativ besser werden. Habermann will den Studierenden in ihren beiden Seminaren die nötigen Recherchewerkzeuge vermitteln und Themen in Zusammenhang mit Frauen in den mathematischen Wissenschaften bearbeiten.

Privatdozentin Dr. Katharina Habermann ist als Mathematikerin an der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen tätig und betreut dort insbesondere die Fachreferate Mathematik und Informatik. Sie koordiniert im Rahmen eines Projektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) den Aufbau des Fachinformationsdienstes Mathematik und ist fachliche Ansprechpartnerin für das in Göttingen beheimatete Mathematiker-Nachlass-Archiv. Am Mathematischen Institut der Universität Göttingen bietet sie zudem Vorlesungen an. Habermann hat an der

Humboldt-Universität zu Berlin studiert und promoviert, wechselte dann an die Ruhr-Universität Bochum und habilitierte dort. Außerdem war sie am Max-Planck-Institut für Mathematik in den Naturwissenschaften in Leipzig sowie an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald tätig.

Im Jahr 2000 erhielt die Mathematikerin den Gerhard-Hess-Forschungspreis der DFG. Außerdem wurde sie mit dem Mitteldeutschen Historikerpreis in der Kategorie Wissenschaftsgeschichte ausgezeichnet.

Die Gender-Gastprofessur ist eine fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ der Universität Bielefeld. Mit ihr will die Hochschule in den Fakultäten genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre stärken.

Weitere Informationen:

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/wissenschaftlerinnen_in_wikipedia_nr_58

Anschubförderungen am Margherita-von-Brentano-Zentrum

Am Margherita-von-Brentano-Zentrum wird die folgende Förderlinie ausgeschrieben:

„Brückenprojekte“

In der Förderlinie 2 „Brückenprojekte“ können Mittel in Höhe von max. 10.000 Euro für die Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben der Geschlechterforschung, die in Kooperation mit einem etablierten Verbundprojekt an der Freien Universität Berlin durchgeführt werden sollen, beantragt werden.

Einreichungsschluss: 31. Oktober 2016

Weitere Informationen erhalten Sie hier:

http://www.mvzb.fu-berlin.de/media/pdfs/forschung_ausschreibungen_160503_brueckenprojekte.pdf

Für die Förderlinie 1 „Ideenwettbewerb“ ist der Einreichungsschluss bereits am 31. Mai 2016 abgelaufen.

Projektergebnisse: Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft

Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um das anerkannte hohe Innovationspotenzial der Genderforschung auch angesichts der um sich greifenden neuen Governance der Wissenschaft weiter durch gezielte Förderung zur wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Entfaltung bringen zu können, ist die Untersuchung der Organisationskulturen und -strukturen in Hochschule und Forschung.

Die zentralen Fragestellungen des nun abgeschlossenen Forschungsprojekts lauten:

- Welche Bedeutung wird der Genderforschung unter Bedingungen der neuen Governance in den gegenwärtigen Transformationsprozessen im Wissenschaftssystem aus wissenschaftlicher, organisationaler (kultureller und struktureller) und politisch-administrativer Sicht beigemessen?
- Welche Förderung erfährt die Genderforschung dabei von den verschiedenen wissenschafts- und hochschulpolitischen Akteuren?
- Wo liegen unter Bedingungen der neuen Governance Ansatzpunkte, um die Förderung der Genderforschung zu vertiefen und zu erweitern?

Das Forschungsvorhaben wurde von 2013 bis 2016 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung

und Forschung (BMBF) gefördert (Förderkennzeichen 01FP1306) und an der Universität Hildesheim durchgeführt.

Eine *Kurzfassung der Ergebnisse* des BMBF-geförderten Forschungsprojekts "Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft" steht zum Download auf der Webseite des Projekts zur Verfügung:

<http://www.genderforschung-governance.de/neues.html>

http://www.genderforschung-governance.de/images/inhalte/Broschuere_Genderforschung_2016.pdf

Guidelines: Gender Mainstreaming in Academia (GMA)

The Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg has been commissioned to support the government initiative Gender Mainstreaming in Academia (GMA) during the period 2016–2019. The purpose of these guidelines handbook is to give the universities involved in the assignment an introduction to gender mainstreaming project an introduction. Most of the document presents a general model for the assessment of gendered inequalities, and there is a focus on a set of operational processes and guiding questions. The guiding questions target different parts of the organisation and point to possible directions for the work. Several of the questions require statistical material and in-depth analysis in order to suggest relevant strategies for change. The guidelines are based on the Secretariat's experiences from the related project Gender Mainstreaming in Government Agencies (GMGA), as well as the latest research on and evaluation of gender mainstreaming in public administration.

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.genus.se/wp-content/uploads/Guidelines-for-gender-mainstreaming-Academia.pdf>

CfP: „Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Erste gemeinsame Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V. (Deutschland), der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF und der Schweizer Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF 28. Sept. bis 30. Sept. 2017 an der Universität zu Köln.

Im September 2017 findet an der Universität zu Köln in Kooperation mit der wissenschaftlichen Einrichtung für Gender Studies in Köln (GeStiK) die erste gemeinsame Tagung der Fachgesellschaften für Geschlechterforschung/-studien aus den Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz statt.

Geschlecht ist in aktuellen gesellschaftlichen Konfliktlagen von hoher Relevanz: in globalen und lokalen Ungleichheits- und Dominanzverhältnissen, gewaltförmigen Auseinandersetzungen, kulturalisierten und ethnisierten Konflikten. Mit Geschlecht wird Politik gemacht.

Die Geschlechterforschung antwortet mit vielfältigen kritischen Wissenspraktiken und Denkströmungen. Als ausdifferenziertes, themenübergreifendes und interdisziplinäres Forschungsfeld hinterfragt sie den Anspruch auf vermeintlich objektive, zeit- und ortlose Positionen in Lebens-, Natur- und Technikwissenschaften, Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Im Zentrum der Geschlechterforschung stehen Analysen von ‚Geschlecht‘ als unterschiedlich konfiguriertes Prinzip der Hierarchisierung, Differenzierung, Disziplinierung und Normalisierung, Untersuchungen von laufenden Veränderungen und Persistenzen in herrschenden Geschlechterarrangements sowie das Ausloten von Möglichkeiten vielfältiger, egalitärer und transformativer Praxen.

Auf der ersten gemeinsamen Tagung der Fachgesellschaften für Geschlechterforschung/-studien aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sol-

len aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung diskutiert werden, und zwar in den Feldern:

- kritische Theoriebildung, empirische Forschung, Methodenfragen
- Zeitdiagnosen und gesellschaftspolitische Interventionen
- nachhaltige Institutionalisierung von Lehre und Forschung.

Der Call lädt dazu ein, Abstracts zu diesen drei zentralen Feldern einzureichen.

Abgabefrist: 15.09.2016

Den Call for Papers finden Sie hier:

http://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user_upload/CfP_Geschlechterforschung_2017.pdf

Streit um Gender Studies

Der Autor **Christian Weber** bezeichnete die Gender Studies auf sueddeutsche.de als *unwissenschaftlich* und *Unfug*:

Mann und Frau und der kleine Unterschied

Vertreter der Gender Studies versuchen jeglichen Unterschied zwischen den Geschlechtern wegzudiskutieren - obwohl die empirische Forschung sie widerlegt.

<http://www.sueddeutsche.de/wissen/gesellschaft-und-forschung-mann-und-frau-und-der-kleine-unterschied-1.2952490>

Lesen Sie dazu bitte die **Replik** der Soziologin und Professorin für Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum, **Katja Sabisch** auf taz.de.

„Hier wird Stimmung gemacht“

Als unwissenschaftlich und Unfug wird in der „SZ“ die Geschlechterforschung an den Universitäten bezeichnet. Zu Unrecht. Eine Replik.

<http://www.taz.de/!5298774/>

Lesetipp: CGC aktuell / Newsletter des Cornelia Goethe Centrums 01 2016

Helma Lutz, Geschäftsführende Direktorin des Cornelia Goethe Centrums: „Die Genderforschung scheint im Moment in aller Munde zu sein: Die Partei Alternative für Deutschland (AfD) fordert im jüngsten Parteiprogramm ihre Abschaffung; die CDU/CSU Bundestagsabgeordnete Erika Steinbach stellt eine kritische Anfrage im Bundestag nach den „Investitionen aus Mitteln des Bundeshaushalts für den Bereich ‚Gender‘ in den letzten zwölf Jahren“ (157. Sitzung Februar 2016); die Süddeutsche Zeitung reiht sich mit dem am 16. April 2016 veröffentlichten Artikel ‚Krampfzone‘ (Schlagzeile: „Vertreter der zurzeit stark geförderten Genderstudies versuchen hartnäckig, jeglichen Unterschied zwischen Mann und Frau wegzudiskutieren“) in das öffentliche ‚Genderstudies-Bashing‘ ein. Die Behauptung, Thema der Genderstudies sei die Leugnung von Geschlechterdifferenzen entspricht ebenso wenig den Tatsachen wie die Nachricht, dass Genderstudies zurzeit stark gefördert werden: seit dem Jahr 2002 liegt die Anzahl der Lehrstühle mit Voll- und Teildendominationen in der Geschlechterforschung konstant bei 150; bei insgesamt 45.000 Professuren an deutschen Universitäten und FHs sind das 0,4 Prozent! Auffällig ist, dass die Gegner_innen der Genderstudies leider den Austausch mit den Forscher_innen nicht suchen. Oft sind sie nicht in der Lage, zu verstehen, dass die Problematisierung von ‚Gender‘ als wirksame soziale Konstruktion kein Plädoyer für seine Abschaffung ist. Irritierend an den vielen negativen Stellungnahmen zur Genderforschung ist die verbale Aggressivität mit der die Verwerfungen vorgetragen werden. Unseren Leser_innen, die sich durch diese Debatten nicht abschrecken lassen oder die gerade durch das ‚Bashing‘ neugierig geworden sind und deren Interesse an Genderstudies geweckt wurde, finden in diesem Newsletter viele gute Argumente für die Verteidigung der Genderstudies.“ (Editorial)

http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/newsletter/CGC_aktuell_01_2016.pdf

Personalia

IZA-Preis 2016 für Lebenswerk zur Rolle der Frau in der Geschichte von Wirtschaft, Bildung und Arbeitsmarkt

Der diesjährige IZA Prize in Labor Economics geht an Claudia Goldin. Die Wirtschaftsprofessorin an der Harvard University erhält die mit 60.000 Euro dotierte Auszeichnung für ihr Lebenswerk zur Rolle der Frau in der Geschichte von Wirtschaft, Bildung und Arbeitsmarkt. Die Entscheidung traf das sechsköpfige IZA-Preiskomitee aus international führenden Ökonomen, darunter fünf ehemalige Preisträger. Die offizielle Preisverleihung findet im Rahmen der Jahrestagung des Ökonomenverbands AEA am 6. Januar 2017 in Chicago statt.

Weitere Informationen über den akademischen Werdegang der Preisträgerin, ihre „Detektivarbeit“ als Wirtschaftshistorikerin und Arbeitsökonomin sowie ihre Forschungserkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Ungleichheit finden Sie hier:

Claudia Goldin (Interview in Econ Focus, 2014)

https://www.richmondfed.org/publications/research/econ_focus/2014/q4/interview

„Reassessing the Gender Wage Gap“ (Interview in Harvard Magazine, May 2016)

<https://harvardmagazine.com/2016/05/reassessing-the-gender-wage-gap>

„The True Story of the Gender Pay Gap“ (Freakonomics, 2016)

<http://freakonomics.com/podcast/the-true-story-of-the-gender-pay-gap-a-new-freakonomics-radio-podcast/>

„Goldin Demystifies Gender Economics“ (The Harvard Crimson, 2007)

<http://www.thecrimson.com/article/2007/4/26/goldin-demystifies-gender-economics-gender-will/>

„Exploring the Present Through the Past“ (Interview in World Economics, 2007)

<http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/snowdon-goldin2007.pdf?m=1377633934>

„The Economist as Detective“ [doc file] (autobiographischer Kurzesay, 1998)

s. letzte URL dieses Artikels.

Harvard-Homepage Goldin | IZA-Homepage Goldin

<http://scholar.harvard.edu/goldin>

http://www.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=378

[mehr über den IZA-Preis]

http://www.iza.org/de/webcontent/prize/iza_prize

Quelle: IZA-News, 17.05.2016:

<http://newsroom.iza.org/de/2016/05/17/iza-preis-2016-geht-an-die-harvard-okonomin-claudia-goldin/>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre

Der Stifterverband und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) loben zum elften Mal den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre aus. Dieses Jahr ist der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Preis dem *diversitätsgerechten Lehren und Lernen* gewidmet. Der Ars legendi-Preis soll die Bedeutung der Hochschullehre unterstreichen. Mit der Auszeichnung soll ein karrierewirksamer Anreiz geboten werden, 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. Das diesjährige Thema greift die deutlich gewachsene Diversität der Studierendenschaft auf. Menschen mit sehr unterschiedlichen biografischen Hintergründen und Erwartungen kommen an die Hochschulen. Die Lehrenden sind herausgefordert, die Potentiale dieser Vielfalt für den Lernerfolg aller zu nutzen. Das verlangt unter anderem neue Lernwege und Prüfungsformen sowie das Eingehen auf unterschiedliche Wissensstände, Lerntypen und -geschwindigkeiten.

Der Ars legendi-Preis wird in diesem Jahr erstmals in zwei Kategorien vergeben.

Zum einen soll er an eine Einzelperson gehen für herausragende und innovative Leistungen im Bereich des diversitätsgerechten Lehrens und Lernens. Hier ist nicht nur eine exzellente Didaktik und Lehrqualität ausschlaggebend, sondern auch wie Studierende beratend unterstützt werden. Wichtig ist darüber hinaus, inwieweit der Preisträger oder die Preisträgerin über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Hochschullehre gegeben hat. In der zweiten Kategorie wird der Preis an ein Team von Lehrenden für ein herausragendes Projekt im Bereich des diversitätsgerechten Lehrens und Lernens vergeben. Dem Team können Lehrbeauftragte, Studierende oder Doktoranden angehören. Das Projekt muss mindestens bereits einmal durchgeführt worden sein. Entwicklungsvorhaben können nicht vorgeschlagen werden.

Eigenbewerbungen und Vorschläge können bis zum **15. Juli 2016** eingereicht werden. Nach der Entscheidung der Jury wird der Preis im Herbst übergeben.

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

Quelle: PM-HRK, 18.04.2016

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/ausschreibung-ars-legendi-preis-fuer-exzellente-hochschullehre-3940/>

DHV sucht den/die „Hochschul-lehrer/in des Jahres 2016“

Wer wird „Hochschullehrer/in der Jahres 2016“? Zum elften Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer aus, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer engagieren sich auch außerhalb von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung in vielfältiger Weise“, erklärte DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren, die oder der das Ansehen der Berufsgruppe öffentlichkeitswirksam fördert. Vermittelt werden soll, welche interessanten und faszinierenden Persönlichkeiten den Beruf des Hochschullehrers ergreifen.“

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2016** KandidatInnen als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen. InteressentInnen finden nähere Informationen unter:

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

academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics.de – das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT

und „Forschung & Lehre“ – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus. Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. KandidatInnen können bis zum **30. September 2016** vorgeschlagen werden.

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

Cornelia Goethe Preis 2016

Der Förderkreis des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse der Goethe-Universität Frankfurt am Main vergibt im Jahr 2016 zum 13. Mal den mit 2.000 Euro dotierten Wissenschaftspreis für eine herausragende Dissertation oder Habilitationsschrift im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ausgezeichnet wird eine hervorragende wissenschaftliche Leistung, die die Bedeutungen der Geschlechterverhältnisse, die symbolischen Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit oder die erkenntniskritische Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft reflektiert und neue Denkanstöße gibt.

Der Preis wird am 7. Dezember 2016 im Rahmen des Cornelia Goethe Salons überreicht.

Einsendeschluss ist der **01. Juli 2016**.

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/cgpreis2016.pdf>

Goethe-Medienpreis 2016

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main schreibt zusammen mit der FAZIT-Stiftung 2016 zum fünften Mal den Goethe-Medienpreis für hochschul- und wissenschaftspolitischen Journalismus aus.

Die Jury aus renommierten Fachleuten sucht verständliche und stilistisch herausragende Beiträge, die markante Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich von Wissenschafts- und Hochschulpolitik (keine Forschungsthemen!) einem breiten Publikum vermitteln.

Um den „Goethe-Medienpreis“ können sich deutschsprachige Print-, Hörfunk- und Online-JournalistInnen mit ihren Arbeiten bewerben. Veröffentlichungen, die vor dem 1. Januar 2015 erschienen sind, können aus Aktualitätsgründen nicht berücksichtigt werden. Interessenten können sich selbst bewerben oder durch Vorschlag der Jury benannt werden. Die Bewerbungsfrist endet am **15. Juli 2016**. Über die Preisvergabe entscheidet im November 2016 eine unabhängige Jury aus Experten. Die feierliche Preisvergabe erfolgt bei der vom Deutschen Hochschulverband veranstalteten „Gala der Deutschen Wissenschaft“ im Frühjahr 2017.

Weitere Informationen unter:

http://goethe-medienpreis.uni-frankfurt.de/39875454/goethe-medienpreis?legacy_request=1

Förderung und weitere Ausschreibungen

Annemarie Schimmel-Stipendium

Die Universität Bonn vergibt aus Gleichstellungs- und Fakultätsmitteln bzw. Mitteln zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen drei Stipendien für Postdoktorandinnen, die ein eigenständiges Forschungsvorhaben an der Universität realisieren möchten und einen Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle (Einzelantrag oder Nachwuchsgruppenleitung) bei einer Förderorganisation eingereicht haben oder kurz vor der Einreichung des Antrags stehen.

Beginn der Förderung ist der 01. Oktober 2016.

Bewerben können sich Postdoktorandinnen, deren Promotion zum Zeitpunkt der Antragstellung möglichst nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Der Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle soll in der Regel vorliegen. Darüber hinaus muss eine institutionelle Anbindung an die Universität Bonn gesichert sein.

Die Höhe der Förderung beträgt insgesamt 2.300 Euro monatlich.

Die Stipendienlaufzeit beträgt 12 Monate mit Option auf Verlängerung um weitere drei bis sechs Monate.

Weitere Informationen:

<https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/foerderung/stipendium-fuer-postdoktorandinnen-der-universitaet-bonn>

Interdisziplinärer Bachelor-Nebenfachstudiengang Gender Studies

Die jährliche Bewerbungsrunde für den interdisziplinären Bachelor-Nebenfachstudiengang Gender Studies ist gestartet. Bewerbungen sind noch bis zum **15. Juli** möglich (<http://www.uni-frankfurt.de/35965159/online>).

Der interdisziplinäre Bachelor-Nebenfachstudiengang Gender Studies bietet eine grundständige, forschungsorientierte Ausbildung und kann mit allen Bachelor-Hauptfächern, die ein Nebenfach im Umfang von 60 Kreditpunkten vorsehen, kombiniert werden. Er besteht aus sechs Modulen, drei Pflicht- und drei Wahlpflichtmodulen, die jeweils eine Lehreinheit bilden. In der Basisphase werden mit den Modulen ‚Einführung in die Gender Studies‘ und ‚Inter-/Transdisziplinarität. Wissenschaftskritik und Methoden‘ die Grundlagen gelegt. In der Aufbauphase können sozialwissenschaftliche, kulturwissenschaftliche oder transdisziplinäre Schwerpunkte in den Gender Studies gesetzt werden. Die Abschlussphase sieht eine vertiefende Spezialisierung vor.

Studierende befassen sich mit den sozialen, politischen und symbolischen Ordnungen, die Geschlechterverhältnisse konstituieren, mit den Bewegungen, die zu ihrer Normierung oder zu Neuorientierungen und zu sozialem und kulturellem Wandel beitragen, mit der Konstitution und der Konstruktion von Geschlechterdifferenzen, der Analyse ihrer Entstehung, ihrer Formen, ihrer Praxen und ihrer Veränderung sowie mit dem Zusammenwirken von Geschlechterdifferenzen und anderen Differenzlinien (Intersektionalität/Diversity). Als inter-/bzw. transdisziplinär und international orientiertes Wissenschafts- und Forschungsfeld verstehen Gender Studies ‚Geschlecht‘ als Kategorie der kritischen Analyse von Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft. Es geht um Themen wie geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Gender Pay Gap, um Diskriminierung und um Gerechtigkeit, um unterschiedliche Lebensformen und Lebensstile oder um Geschlechterbilder in ver-

schiedenen Medien und deren Einfluss auf den Alltag, generell um Bedingungen und Bedeutungen von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in unterschiedlichen historischen, gesellschaftlichen und politischen Kontexten.

An dem interdisziplinären Studiengang, der am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften angesiedelt ist und in Kooperation mit dem Cornelia Goethe Centrum organisiert und durchgeführt wird, sind die Fachbereiche Rechtswissenschaft, Erziehungswissenschaften, Psychologie und Sportwissenschaften, Evangelische Theologie, Philosophie und Geschichtswissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Neuere Philologien beteiligt.

Weiterführende Informationen finden Sie auf den Seiten des Cornelia Goethe Centrums:

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

des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften

<http://www.fb03.uni-frankfurt.de/58817976/Nebenfach-Gender-Studies>

sowie des Studien-Service-Centers

<http://www.uni-frankfurt.de/55645481>

Interdisziplinäres Zertifikatsprogramm Gender Studies auf Masterniveau

Seit Februar 2016 hat das Zertifikatsprogramm des Cornelia Goethe Centrums ein neues Format. Es wurde als interdisziplinäres Zertifikatsprogramm Gender Studies auf Masterniveau neu konzipiert. Das bisherige Interdisziplinäre Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies mit der Aufteilung in Basis- und Aufbaumodul läuft aus.

Das Programm auf Masterniveau beinhaltet ein Lehrangebot, in dem disziplinäre Lehrveranstaltungen aus den regulären Studiengängen, der am Centrum beteiligten Fachbereiche, mit zusätzlichen interdisziplinären Veranstaltungen sowie mit

den Cornelia Goethe Colloquien verbunden werden. In das Programm können sich Student_innen der Fachbereiche 01, 03, 04, 05, 07, 08, 10 und 11 einschreiben. Voraussetzungen sind eine erfolgreich abgelegte Zwischenprüfung (Jura) bzw. ein B.A. Abschluss in einem der beteiligten Fächer und Vorkenntnisse in den Gender Studies. Das Programm ist auf 4 Semester angelegt und umfasst 8 SWS.

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

Kontakt: Gleichstellungsreferentin des Clusters, Nicolli Povijac, nicolli.povijac@uni-hamburg.de

Ausschreibung 2016 (Bewerbungsschluss: 30. Juni 2016)

https://www.clisap.de/fileadmin/A-CliSAP/A1-About/A1.2-Documents/CliSAP_-_Wiedereinstiegsstipendium-2016.pdf

Wiedereinstiegsstipendien für Klimawissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Zur Förderung von Chancengleichheit vergibt CliSAP Wiedereinstiegsstipendien für Klimawissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die nach einer familienbedingten Unterbrechung den Wiedereinstieg in die Wissenschaft anstreben. Mit dieser Maßnahme möchte CliSAP hervorragend ausgebildete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zurück in die Wissenschaft bringen. Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten werden für ein Jahr nach dem DFG-Satz für Postdocs gefördert. Ziel während des Stipendiums ist die Erarbeitung der eigenen Zukunftsperspektive innerhalb der Klimawissenschaften und z. B. die Vorbereitung eines Antrags zur Einwerbung einer Folgestelle zum Wiedereinstieg in die Klimawissenschaften.

Für die Bewerbung ist die Zusage einer Professorin bzw. eines Professors oder einer Gruppenleiterin bzw. eines Gruppenleiters aus einer CliSAP-Institution für eine Stipendium-Patenschaft einzuholen. Die Patenschaft soll den Wiedereinstieg unterstützen und die Anbindung der Stipendiatin bzw. des Stipendiaten an die Forschungsbereiche des Exzellenzclusters fördern.

Das Stipendium wird jährlich ausgeschrieben und u.a. auf der CliSAP-Website bekannt gegeben.

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

In zwei Wochen zur Unternehmerin!

Bewerbungsfrist: **8. Juli 2016!**

<http://www.bpw-akademie.de/summer-school-2016-duesseldorf.html>

„Summer School 2016“ der bpw-akademie

Die „Summer School 2016“ bietet auch in diesem Jahr wieder 15 Frauen die Chance, nach der Familienphase ihre Geschäftsidee in die Tat umzusetzen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert den Workshop für Existenzgründerinnen im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“.

In den zehn intensiven Workshop-Tagen der „Summer School“ begleiten Profis die Teilnehmerinnen bei der Ausgestaltung der Idee zu einem konkreten Geschäftsmodell. In der ersten Woche steht alles Wissenswerte zum Thema Unternehmensgründung im Fokus, u.a. werden detaillierte Informationen in den Bereichen Finanzierung, Steuer und Recht vermittelt. In Woche zwei geht es um die operative Umsetzung und Vermarktung der Business Idee. Der Workshop endet mit der Präsentation des ausführlichen Business Plans vor einer wohlwollend-kritischen Jury.

Bewerberinnen müssen Erstgründerinnen sein und eine konkrete Unternehmensidee haben. Sie sollten auch eine abgeschlossene Ausbildung/ Studium und ein paar Jahre Berufserfahrung mitbringen. Nach der familienbedingten Auszeit vom Berufsleben sollten die Frauen sich der Existenzgründung mit voller Energie widmen können.

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

28.06.2016 - 01.07.2016

9th Biennial Gender, Work and Organisation Conference

The Gender, Work and Organization conference provides an international forum for debate and analysis of a variety of issues in relation to gender studies.

<http://www.genderportal.eu/events/9th-biennial-gender-work-and-organisation-conference>

29.06.2016 - 01.07.2016

Gendered career paths in uncertain and insecure international environments

9th Biennial International Interdisciplinary conference
Veranstaltungsort: Keele University, UK

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_scientific_excellence_and_gender_change_gwo2016_.pdf

30.06.2016

25 Jahre LaKoF an Berliner Hochschulen - Festakt zum Jubiläum

Veranstaltungsort: Kaiserin Friedrich-Haus, Robert-Koch-Platz 7, 10115 Berlin

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

30.06.2016 - 01.07.2016

„meet.ME - Fachtagung und Karriere-Auftakt“ 2016

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/MINT-Veranstaltungen/meet.ME-2016>

02.07.2016

Women in Mobility 4.0 & Get-together „30 Jahre dib“

Veranstaltungsort: Leipzig

<http://www.recruitingformobility.com>

06.07.2016 - 10.07.2016

Feministische Summerschool für Frauen*

Veranstaltungsort: Berlin und Potsdam

<http://www.bildungswerk-boell.de/de/feministische-summer-school-f%C3%BCr-frauen>

07.07.2016

6. Braunschweiger Gender Forum Partizipative Forschung im Gender-Kontext

Veranstaltungsort: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Fak. Soziale Arbeit, Am Exer 6, 38302 Wolfenbüttel

<http://www.ostfalia.de/pws/brensell>

11.07.2016 - 12.07.2016

Mit uns die Zukunft - Nachhaltige Transformationen brauchen andere Geschlechterverhältnisse

Veranstaltungsort: Leuphana Universität Lüneburg

http://genanet.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Infopool_Publikationen/Veranstaltungen/Programm_Abschlusskonferenz_TraVo.pdf

21.07.2016 - 22.07.2016

International Conference ‚Gendering MINT‘

Veranstaltungsort: Haus zur Lieben Hand, Löwenstraße 16, 79098 Freiburg

<http://www.genderingmint.uni-freiburg.de/index.php/tagung>

22.07.2016

Frauen der in Wissenschaft – wo stehen wir heute?

Veranstaltungsort: Wissenschaftsetage der Universität Potsdam

<http://www.uni-potsdam.de/ler/das-institut/frauen-wissenschaft.html>

18.07.2016 – 22.07.2016

International Law from a Gender Perspective
Utrecht Summer School

Deadline for registration: 01 June 2016
The course is designed for students and professionals with an interest in international human rights law and/or gender studies.

Utrecht University, Faculty of Law, Economics and Governance (UU)

<http://www.utrechtsummerschool.nl/courses/law-economics/international-law-from-a-gender-perspective>

26.07.2016 – 30.07.2016

informatica feminine Baden-Württemberg 2016

Veranstaltungsort: Freiburg

<http://www.informatica-feminale-bw.de>

08.08.2016 – 26.08.2016

8. Ingenieurinnen-Sommeruni und 19. Informatica Feminale

Die Universität Bremen veranstaltet vom 8. – 26. August 2016 das neunzehnte internationale Sommerstudium für Frauen in der Informatik im Rahmen der Informatica Feminale. Zeitgleich findet das 8. internationale Sommerstudium für Frauen in den Ingenieurwissenschaften statt.

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

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2016/index.php>

15.08.2016 – 20.08.2016

U4 Interdisciplinary Summer School in Gender Studies

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.u4network.eu/index.php/news/1022-interdisciplinary-summer-school-in-gender-studies-goettingen-15-20-august-2016>

12.09.2016 – 14.09.2016

9 th European Conference on Gender Equality in Higher Education (and Research)

Veranstaltungsort: Paris

https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CALL_9_Eu_Conf_Gender_Equality_Higher_Ed_Paris_2016_EN_final.pdf

20.09.2016 – 22.09.2016

Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie und der dvs-Kommission Geschlechterforschung

Veranstaltungsort: Köln

<https://www.dshs-koeln.de/aktuelles/hochschulveranstaltungen/kongresse-tagungen/6-teaching-games-for-understanding-10-dvs-sportspiel-symposium/>

22.09.2016

Save the Date: 3. Gender Studies Tagung „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“

Veranstaltungsort: FES Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Anmeldung demnächst möglich!

26.09.2016 – 30.09.2016

38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Veranstaltungsort: Bamberg

<http://kongress2016.soziologie.de/de/thema.html>

27.09.2016

Save the date: Festakt „10 Jahre Schutz vor Diskriminierung in Deutschland“

Veranstaltungsort: Französische Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt, Berlin

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

28.09.2016 – 30.09.2016

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Erste Gemeinsame Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V. (Deutschland), der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF und der Schweizer Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF in Köln.

http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2016/05/CfP_Geschlechterforschung_2017.pdf

.....
28.09.2016 - 30.09.2016

BuKoF-Jahrestagung 2016: Nachhaltige Gleichstellungspolitiken

Veranstaltungsort: Freiburg

http://www.bukof.de/tl_files/Jahrestagung/jt16-Programm.pdf

.....
29.09.2016 - 30.09.2016

GenderTime International Conference

Veranstaltungsort: UPMC - Campus des Cordeliers, Paris, France

The goal of the Conference is to provide a platform for researchers working towards the promotion of the participation and advancement of women in higher education and research institutions. This is an opportunity to hear the results of GenderTime and other similar projects and to network with numerous prominent scientists in the field.

<http://www.gendertime.org/Conference>

.....
06.10.2016 - 07.10.2016

Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

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

.....
05.10.2016 - 06.10.2016

ENGENDERING HABITAT III

Facing the Global Challenges in Cities, Climate Change and Transport

5th ENGENDERING INTERNATIONAL CONFERENCE by genderSTE

Abstract submission deadline: 18 April 2016

Veranstaltungsort: Madrid

<http://engenderinghabitat3.genderste.eu/submissions/>

.....
10.10.2016

Save-the-Date: Konferenz Europäischer Forschungsraum

Veranstaltungsort: bcc Berlin Congress Center

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird im Oktober dieses Jahres eine Konferenz zum Europäi-

schen Forschungsraum ausrichten.

Auf dieser Konferenz soll eine nationale Zwischenbilanz zur Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum gezogen werden. Gleichzeitig soll die Veranstaltung Impulse für die künftige Entwicklung in der europäischen Forschungs- und Innovationspolitik geben.

<http://www.eubuero.de/era-konferenz.htm>

.....
20.10.2016

Mainstreaming gender equality into academic and research organisations

Veranstaltungsort: Brussels

Conference registration will open in July 2016.

.....
21.10.2016

Save the Date: „Über den Rand gedacht - reloaded“ Forschungswerkstatt für Promovierende - Veranstaltung des Netzwerks-Mittelbau

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....
03.11.2016

6. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

.....
08.11.2016 - 09.11.2016

9. Gender Summit Europe

Veranstaltungsort: Brüssel

<https://drive.google.com/file/d/0B3Txp1P3BOMsNTN6SXVoNXIDOTQ/view?pref=2&pli=1>

.....
15.11.2016

DBG-Seminar: Richtig handeln als Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte haben einen Beratungsauftrag und sind Ansprechperson für Beschäftigte. Gleichzeitig beraten Gleichstellungsbeauftragte auch die Dienststelle/ den Arbeitgeber und verfügen über Instrumente, um Beteiligungsrechte durchzusetzen. Das Seminar zeigt auf, in welchem Umfang, zu welchen Themen und mit welchen Herausforderungen eine Gleichstellungsbeauftragte diese

beiden sehr unterschiedlichen Beratungsfunktionen wahrzunehmen hat.

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade

Dieses und weitere Seminare unter:

<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/>

.....
17.11.2016 – 18.11.2016

„FemiCare & MascuWork –Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“

Veranstaltungsort: Hochschule Landshut

<http://www.forgendercare.de/home/>

.....
24.11.2016 – 26.11.2016

Gendering, learning, and work practices in technologically dense environments

Veranstaltungsort: University of Trento

<http://www.stsitalia.org/conferences/ocs/index.php/STSIC/index/schedConfs/current>

.....
25.11.2016

Save the Date: Körper, Gesundheit, Medizin (Arbeitstitel) – Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2016

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen, Glaspa-villon

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf?month=11>

.....
09.12.2016

Save the Date: Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG), Universität Paderborn

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....
23.06.2017 – 25.06.2017

Gender – Migration – Öffentlichkeit

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Tutzing

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

Finden Sie diese und weitere Termine/ Cfp demnächst wieder ausführlich auf dem CEWS-Portal:

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

.....
 Döhling-Wölm, Jasmin (Hrsg.):
Karriere, Macht und Netzwerke: Spielregeln und Felddynamiken akademischer Karriereentwicklung

Verlag Barbara Budrich 2016
 ISBN: 978-3-8474-2004-0

Ist es wirklich ein Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere, wenn eine hochdotierte Historikerin in eine NGO wechselt? Oder handelt es sich nicht schlicht um einen Feldwechsel einer hochqualifizierten Akademikerin? Die Autorin zeigt einen Weg auf, die eigene Karriereentwicklung aktiv und eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen – und dabei die persönlichen Netzwerke konstruktiv zu nutzen. Dieses Buch gibt Einblicke in die Karrieregeschichten von Menschen mit Forschungserfahrung aus der 18-jährigen Coachingspraxis der Autorin mit wissenschaftlichem Personal und AkademikerInnen und unterstützt die Neubewertung von – im Wissenschaftssystem weitgehend stigmatisierten – Karriereprozessen in Netzwerken. Darüber hinaus zeigt das Buch in einem Praxisteil einen Weg auf, die eigene Karriereentwicklung aktiv und eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen.

Die hohe Dynamik im Arbeitsmarkt rund um den Wissenschaftssektor erfordert zunehmend eine kritische und zugleich konstruktive Neubewertung von Paradigmen in Bezug auf die Kultur von kooperativen Karriereprozessen, Berufung als motivationsimmanentes Konzept in allen Karriereverläufen und die Erhöhung der Einflussnahme in der Gesellschaft durch Strategien in realen Karrierenetzwerken. Der Netzwerkanalyseansatz bietet für diesen Dialog eine erste Basis.

Dieses Buch zur Karriereentwicklung durch Netzwerke versteht sich als Bindeglied zwischen der angloamerikanisch geprägten Literatur zur Karriereplanung und Stellen- und Jobsuche, und den Ratgebern im deutschsprachigen Raum, die die aktuellen Entwicklungen in Wissenschaftskarrieren auf dem Weg zur Professur berücksichtigt.

Aus dem Inhalt:

- *Karrierestrategien erfolgreicher Menschen in Akademischen Tätigkeitsfeldern – Von der Praxis zur Theorie*
- *In oder außerhalb der Universität? Wir reden von einem Arbeitsmarkt!*
- *Evidenzbasierte Karriereweiterentwicklung durch Netzwerkforschung – Von der Theorie zur Praxis*
- *Herausforderungen für alle Karrieren an Schnittstellen und Grenzübergängen*
- *Die individuelle Netzwerkanalyse – Was kann ich nutzen?*

Neuer Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

.....
 Seit dem 17. März 2016 gilt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Mit ihrem 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/>

Gleichstellungspolitik

.....
 Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (Hrsg.):
Gleichstellung messbar machen Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren

Springer VS Juli 2016
 ISBN 978-3-658-13236-1

Dieser Band schließt eine wichtige Lücke in den politischen und wissenschaftlichen Debatten um Gleichstel-

lung, indem die zahlreichen Herausforderungen, die die Entwicklung und Bewertung von Indikatoren für Gleichstellung mit sich bringen, umfassend dargestellt und diskutiert werden. Auf dieser Basis werden allgemeine Kriterien für die Entwicklung von Gender- und Gleichstellungsindikatoren formuliert. Neben den methodischen und gendertheoretischen Fragen, die hierbei berücksichtigt werden müssen, wird auch auf die Rolle von Gender- und Gleichstellungsindikatoren im Rahmen politischer Prozesse eingegangen.

Bräuchle, Franziska:

Gender Mainstreaming – mehr als nur eine Gleichberechtigungspolitik?: Grundprinzipien und Ziele einer internationalen Strategie

Av Akademikerverlag 2016
ISBN: 978-3-639-88565-1

„Vor langer, langer Zeit sahen die meisten Familien in Büchern so aus: ein Papa, eine Mama, ein kleiner Junge, ein kleines Mädchen, ein Hund und eine Katze.“ So beginnt das große Buch der Familien „Du gehörst dazu“. Welche Ereignisse haben stattgefunden und welche Vorstellungen sollen sich in unserer Gesellschaft etablieren, dass die „klassische“ Familie als historische Variante beschrieben wird und was hat diese Darstellung mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun? Eine wesentliche Rolle dürfte das Konzept des Gender Mainstreaming spielen. Ein gesellschaftspolitischer Handlungsansatz, der in Europa und Deutschland zum Leitprinzip der Politik erhoben wurde und in allen Bereichen des öffentlichen Lebens bedacht werden soll. Wie Gender Mainstreaming umgesetzt wird, welche Theorien sich dahinter verbergen, welche Ziele damit verfolgt werden aber auch vorhandene Ungereimtheiten hat die Autorin in den Grundzügen untersucht und unter Berücksichtigung gesellschaftlicher, rechtlicher und historischer Aspekte auf verständliche Weise und gut belegt im vorliegenden Werk zusammengefasst.

Funken, Christiane:

Sheconomy- Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist.

C. Bertelsmann 2016
ISBN: 978-3-570-10271-8

Frauen können genau das, was in der neuen, vernetzten Arbeitswelt gefordert ist: Sie sind gute Teamplayer mit psychologischem Gespür, Integrationskraft, Kreativität und Flexibilität. Wenn weibliche Führungskräfte und Berufseinsteigerinnen sich nicht von verkrusteten, männlich dominierten Strukturen abschrecken lassen, ist beiden geholfen: den Frauen und der Wirtschaft. Christi-

ane Funken will aufklären, damit Frauen erkennen, was sie behindert, und sie ermutigen, Macht zu ergreifen und den Wandel aktiv mitzugestalten.

Von Platen, Henrike:

Neue Courage!: Business and Professional Women (BPW) Germany 1931–2016

Verlag Barbara Budrich 2016
ISBN: 978-3847420125

Forderungen nach Gleichberechtigung von Frau und Mann sind Jahrhunderte alt. Gleiches Wahlrecht, gleiches Recht auf Bildung und zuletzt die Genderquote für Aufsichtsräte wurden in Deutschland mühsam errungen. Das nächste Etappenziel heißt Fair Pay! Aus Anlass des 85-jährigen Bestehens des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. schlagen über dreißig Prominente einen Bogen von den Anfängen des BPW bis heute. Viele politische Auseinandersetzungen sind so alt wie neu. Der Blick auf die Geschichte macht Mut: Der Fortschritt ist nicht zu übersehen. Neue Courage ist mehr als eine Chronik es ist ein Wegweiser zu einer gendergerechten Gesellschaft! Mit Beiträgen von Henrike von Platen, Dr. Ursula von der Leyen, Monika Schulz-Strelow, Markus Theunert, Thomas Sattelberger, Dr. Carsten Wippermann und anderen.

Conin-Ohnsorge, Vanessa (Hrsg.); Grieger-Langer, Suzanne (Hrsg.):

„21 Erfolgsfrauen: 21 Karriereformeln“

Profiler'S Publishing 2016
ISBN: 978-3945112373

Managerinnen beschreiben, mit welchen Karriere-Formeln der Erfolg auf jeden Fall gelingen soll- allen Stolpersteinen und Hürden zum Trotz.

Weiner, Christine; Kupfer, Carola:

Das Pippilotta-Projekt

Ariston 2016
ISBN 978-3-424-20127-7

In ihrem Buch ermutigen die Autorinnen Frauen, sich an einer erwachsenen Pippi Langstrumpf, Pippilotta genannt, als Leitbild und Role Model zu orientieren. Sie zeigen, wie Frauen ihr Potenzial entwickeln und ihre Ziele erreichen können: für mehr Erfolg im Job und deutlich mehr Spaß! Dabei helfen viele praktische Übungen, ein umfangreicher Selbst-Test sowie zahlreiche Beispiele aus dem eigenen Berufsalltag.

Markussen, Simen; Røed, Knut:

Gendered Entrepreneurship Networks

Abstract: In virtually all industrialized countries, women are underrepresented in entrepreneurship, and the gender gap exhibits a remarkable persistence. We examine one particular source of persistence, namely the prevalence of gendered networks and associated peer effects. We study how early career entrepreneurship is affected by existing entrepreneurship among neighbors, family members, and recent schoolmates. Based on an instrumental variables strategy, we identify strong peer effects. While men are more influenced by other men, women are more influenced by other women. We estimate that differences between male and female peer groups explain approximately half of the gender gap in early career entrepreneurship.

IZA DP No. 9984

<http://ftp.iza.org/dp9984.pdf>

Mota, Nuno; Patacchini, Eleonora; Rosenthal, Stuart S.:

Neighborhood Effects, Peer Classification, and the Decision of Women to Work

Abstract: We examine the influence of neighborhood peer effects on the decision of women to work using panel data that follows clusters of adjacent homes between 1985–1993. Modeling assumptions imply rank order restrictions that enable us to classify individuals into peer groups while identifying peer effects and underlying mechanisms. For women, peer effects influence labor supply in part because women appear to emulate the work behavior of nearby women with similar age children. For men, peer effects are mostly absent, consistent with inelastic work decisions. Geographically concentrated panel data are crucial for these estimates. Our approach could also be applied to other instances in which neighborhood peer effects are important.

IZA DP No. 9985

<http://ftp.iza.org/dp9985.pdf>

Cortes, Patricia; Pan, Jessica:

When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled

IZA DP No. 9846

<http://ftp.iza.org/dp9846.pdf>

Abstract: This paper explores the relationship between gender differences in hours worked, the returns to working long hours, and the gender pay gap among highly educated workers. Using a cross-section of occupations, Goldin (2014) documents that occupations characterized by high returns to overwork are also those with the largest gender gap in earnings. To provide a causal link between the demand for long hours and how it relates to gender wage gaps, we exploit supply side shocks – generated by intercity variation in low-skilled immigrant flows – to examine whether reductions in the cost of supplying longer hours of work allow women to close the gap in hours of work and benefit from higher wages. We find that low-skilled immigration leads to a reduction in a city's gender gap in overwork, as well as in the gender pay gap in occupations that disproportionately reward longer hours of work.

Broadway, Barbara; Kalb, Guyonne; McVicar, Duncan; Martin, Bill:

The Impact of Paid Parental Leave on Labour Supply and Employment Outcomes

IZA DP No. 9801

<http://ftp.iza.org/dp9801.pdf>

Abstract: The introduction of the Australian Paid Parental Leave scheme in 2011 provides a rare opportunity to estimate the labour supply and employment impacts of publicly-funded paid leave on mothers in the first year post-partum. The almost universal coverage of the scheme coupled with detailed survey data collected specifically for this purpose means that eligibility for paid leave under the scheme can be plausibly taken as exogenous following a standard propensity score matching exercise. In line with much of the existing literature, we find a positive impact on leave taking in the first half year and on the probability of eventually returning to work in the first year. The paper provides new evidence of a positive impact on continuing in the same job and under the same conditions. Further new evidence shows that disadvantaged mothers – low income, less educated, without access to employer-funded leave – respond most to the scheme.

Physikerinnen und Physiker im Beruf

Arbeitsmarktstudie im Auftrag der Deutschen Physikalischen Gesellschaft

Im Jahr 2013 gab es insgesamt 142.300 Physikerinnen oder Physiker in Deutschland. Das waren rund 16 Prozent mehr als im Jahr 2007. Das geht aus der aktuellen Arbeitsmarktstudie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) hervor, die dafür vom Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, unter anderem den jüngsten Mikrozensus auswerten ließ. Die Studie deckt viele Facetten des Arbeitsmarktes ab, wie z. B. Arbeitsbranchen, Promotionszahlen, Unterschiede zwischen den Bundesländern, die Beschäftigung nach Firmengrößen und vieles andere mehr. Darüber hinaus vermittelt sie interessante Vergleiche zur Situation 2007.

Rund drei Viertel der Physiker/innen gingen demnach einer Erwerbstätigkeit nach, bei einem Frauenanteil von etwa 13 Prozent. Allerdings erwartet die DPG dort in den kommenden Jahren eine Zunahme: Seit 2009 sind beispielsweise etwa 20 Prozent der neu Promovierten weiblich.

http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/arbeitsmarktstudie_2016.pdf

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.: Frischer Look: Neue Broschüre und Flyer 2016

Mit neuem Design, Inhalt & Format sind ab sofort die neue Informationsbroschüre „Chancengleichheit und Vielfalt- Ihr Schlüssel zum Erfolg“ und zwei Flyer zum TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Wirtschaft/Verwaltung/Verbände sowie für die Wissenschaft verfügbar.

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

Hochschulen/Hochschulforschung

Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun; Berndt, Sarah; Püttmann, Vitus; Rathmann, Annika:

Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem

Artikel in Beiträge zur Hochschulforschung – Ausgabe 1-2/2016

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Burkhardt-Nickel-Berndt.pdf>

Zehn Jahre nach Einführung der Juniorprofessur stellte sich die Frage, ob der neue Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt hat. Aus diesem Grund wurde in einem dreijährigen Forschungsprojekt eine vergleichende Untersuchung der unterschiedlichen Karrierewege zur Professur durch geführt. Dazu zählen neben Juniorprofessuren auch Nachwuchsgruppenleitungen, die Habilitation sowie die Promotion plus Berufspraxis. In bundesweiten Befragungen wurden Einschätzungen sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Postdocs dieser vier Karrierewege erhoben. In dem Artikel werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung sowie darauf basierende hochschulpolitische Handlungsvorschläge vorgestellt. Es zeigt sich, dass die Juniorprofessur zu einer Vielzahl erfolgreicher Karrieren geführt hat. Gleichzeitig wird aber auch Reformbedarf deutlich, beispielsweise bei der Ausgestaltung der Stellen, der Planbarkeit des weiteren Berufswegs sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

KAHLERT, Heike:

Endstation Dokortitel

Warum machen sich so wenige Promovendinnen auf den Weg zur Professur? Dass der Grund dafür schon in der Nachwuchsförderung liegt, zeigt Heike Kahlert.

In: DUZ. – 72 (2016) 3, S. 46 – 47

<http://www.duz.de/duz-magazin/2016/03>

Franzke, Astrid:

Hochschulorganisation und Geschlecht in veränderten Bildungswelten. Eine modernisierungstheoretische Verortung

Springer VS Verlag 2016

ISBN: 978-3-658-12819-7

Astrid Franzke geht der Frage nach, unter welchen Einflüssen sich Geschlechterarrangements um 1900 konstituiert und bis in die Gegenwart hinein verändert haben. Die differenzierte historisch-systematische Untersuchung zeichnet sich durch einen modernisierungstheoretischen Zugang aus, der sowohl organisations- als auch geschlechtertheoretisch gerahmt ist. Geschlechterarrangements sind nicht mehr ausschließlich durch Polarisierung, Hierarchisierung und Personifizierung gekennzeichnet. Sie sind vielfältiger, flexibler, partnerschaftlicher, aber auch temporärer, ambivalenter geworden, mit Tendenzen zur Retraditionalisierung und Neutralisierung.

.....
Cramer, Barbara; Hanika, Monika; Diehl-Schmid, Janine:

Küche, Kinder, Professur? Die wissenschaftliche Karriere von Ärztinnen in der Hochschulmedizin

Artikel in Beiträge zur Hochschulforschung - Ausgabe 1-2/2016

http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Cramer-Hanika-Diehl_Schmid.pdf

Obwohl seit Jahren die Frauen unter den Medizinstudierenden die Mehrheit stellen, sind sie in den höheren klinischen und wissenschaftlichen Positionen deutlich unterrepräsentiert. Ziel der vorliegenden Studie war, Gründe für den geringen Anteil von Ärztinnen auf den höheren Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter zu identifizieren. Dazu wurden ärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Universitätsklinikums mittels eines ausführlichen, standardisierten Fragebogens befragt. Fast 50 Prozent der 689 ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an der Befragung teil. 80 Prozent der Auskunft gebenden Ärzte im Vergleich zu 48 Prozent der Ärztinnen sind an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert oder haben diese bereits umgesetzt. Es zeigen sich in Hinblick auf persönliche und berufliche Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Einstellungen deutliche Unterschiede zwischen Ärztinnen und Ärzten wie auch zwischen Ärztinnen mit und ohne Ambitionen auf eine wissenschaftliche Karriere.

.....
Kaucic-Rieger, Doris; Tschennett, Roswitha; Scambor, Elli:

Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt

Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_113.pdf

Europa- und Internationales

..... Erster Monitoring-Bericht für Horizont 2020 veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat den ersten Monitoring-Bericht zu Horizont 2020 veröffentlicht. Er enthält Daten und Fakten zu allen Bereichen des Rahmenprogramms für das Jahr 2014.

<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/horizon-2020-monitoring-report-2014>

Frauen- und Geschlechterforschung

..... Abels, Gabriele; MacRae, Heather (EDS.): Gendering European Integration Theory Engaging New Dialogues

Verlag Barbara Budrich 2016
ISBN 978-3-8474-0640-2

The authors engage a dialogue between European integration theories and gender studies. The contributions illustrate where and how gender scholarship has made creative use of integration theories and thus contributes to a vivid theoretical debate. The chapters are designed to make gender scholarship more visible to integration theory and, in this way stimulates the broader theoretical debates. Investigating the whole range of integration theory with a gender lens, the authors illustrate if and how gender scholarship has made or can make creative use of integration theories.

..... Pohl, Peter Christian; Siebenpfeiffer, Hania (Hrsg.): Diversity Trouble. Vielfalt Gender Gegenwarts- kultur

Berlin: Kulturverlag Kadmos.
ISBN 978-3-86599-266-6

Die Gender Studies befinden sich nach ihrer wissenschaftlichen Etablierung und der allmählichen politischen Umsetzung ihrer Forderungen in den 1990er Jahren in einem Dilemma. Einerseits gelten Gender-Aspekte inzwischen als unverzichtbare Bausteine im universitären Alltag. Andererseits droht Gender zu einem bloßen Label und zu einem von konservativer Seite gerne genutzten ›Plastikwort‹ zu verkommen, das immer dann bemüht wird, wenn kulturelle Neuerungen negatiert werden

sollen. Dass Gender überdies mit Diversity ein scheinbar besseres, weil weiter gefasstes und zeitgemäßeres Konzept offensiv als Alternative gegenübertritt, ist Anlass genug, nach dem gegenwärtigen Verhältnis von Gender und Diversity zu fragen. In Anspielung auf Judith Butlers 1990 Standardwerk »Gender Trouble« (dt. »Das Unbehagen der Geschlechter«) widmen sich die Aufsätze des vorliegenden Bandes der hochkomplexen Problematik.

Der Band vereint sowohl theoretische Analysen der Grundbegriffe als auch Untersuchungen aus unterschiedlichen Fach- und Praxisperspektiven. Deren Spannweite reicht von der sozialhistorischen Entstehung von Diversity aus der afroamerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre und ihrer jüngsten Reaktualisierung in den gegenwärtigen Debatten um (weiße) Männlichkeit und postkoloniale Identität(en) bis hin zur Implementierung von Diversity-Strategien in Unternehmen und an Hochschulen.

.....
Roth, Hans Jakob:
Geschlecht und Macht: Ein Beitrag zur Geschlechterdiskussion.

Nomos Verlag 2016
ISBN: 978-3848729708

Die Gleichstellung der Geschlechter scheint auf gutem Wege zu sein, wenn man den offiziellen Statistiken Glauben schenken will. In der Gleichstellung wäre hingegen wesentlich mehr zu erreichen, wenn vermehrt auf die Stärken der Geschlechter Rücksicht genommen würde. Dies wird hingegen erst möglich, wenn Geschlechtsunterschiede akzeptiert werden. Sie dürfen jedoch nicht dazu benutzt werden, das andere Geschlecht abzuwerten, sondern müssten eigentlich dazu dienen, eine Aufwertung herbeizuführen. Der Autor sieht Geschlechterkulturen als Teil einer Gesamtkultur und versucht, mithilfe einer vergleichenden Kulturtheorie die Unterschiede der Geschlechter auf einem kulturellen Hintergrund zu erklären und daraus die jeweiligen Stärken abzuleiten. In seinen Augen würde eine bessere gegenseitige Akzeptanz gesamtgesellschaftlich einen Gleichstellungsnutzen, der weit über die quantitative Gleichstellung hinausgehen würde.

.....
Mertlitsch, Kirstin:
**Sisters – Cyborgs – Drags
Das Denken in Begriffspersonen der Gender Studies**

Transcript Verlag 2016
ISBN: 978-3-8376-3349-8
Welches Potenzial haben Sisters, Cyborgs und andere

Ikonen der westlichen Gender- und Queer Studies für Denken, Erkennen und politisches Handeln? Eine erste Analyse queer-feministischer Begriffspersonen.

.....
Riegel, Christine:
**Bildung – Intersektionalität – Othering
Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen
Verhältnissen**

Transcript Verlag 2016,
ISBN: 978-3-8376-3458-7

Wer gehört dazu – und wer nicht? Mit der Perspektive der Intersektionalität werden Widersprüche von Bildung in gesellschaftlichen Dominanzverhältnissen sowie Prozesse des Othering analysiert.

.....
Micus-Loos, Christiane; Plöber, Melanie:
**Normative Orientierungen in Berufs- und
Lebensentwürfen junger Frauen**

Springer VS Verlag 2016
ISBN 978-3-658-12626-1

Der Band untersucht die Zusammenhänge von Geschlechteridentitäten und beruflichen Orientierungen und Lebensplanungen junger Frauen. Er verdeutlicht die Herausforderungen, mit denen sich Schülerinnen am Übergang Schule – Beruf/Studium konfrontiert sehen. Die Ergebnisse der qualitativen empirischen Studie zeigen, welche Aspekte jungen Frauen in ihren Lebensentwürfen wichtig sind, und dass es in Berufsfindungsprozessen immer auch darum geht, normative Anforderungen an (Geschlechter-)Identitäten zu bearbeiten.

.....
Lichtwardt, Nina Theresa:
**Übergänge von der Schule in Ausbildung und
Beruf: Junge Frauen mit Migrationshintergrund
zwischen Anpassung und Distanzierung**

Springer VS Verlag 2016
ISBN: 978-3-658-13617-8

Ansetzend an der Schnittstelle von Übergangs- und Ungleichheitsforschung beschreibt Nina Theresa Lichtwardt auf Basis einer Triangulation quantitativer und qualitativer Verfahren die Übergangsverläufe der Gruppe junger Frauen mit Migrationshintergrund und Hauptschulbildung, deren Chancen im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf besonders gering ausgeprägt sind. Zudem erforscht sie deren Erfahrungen und Deutungen innerhalb dieser Verläufe, wobei sie einen intersektionalen Blickwinkel einnimmt. Die Autorin verdeutlicht, dass in den Übergängen ungleichheitsfördernde Strukturen und Prozesse zutage treten, deren Wirkung sich anhand

nur einer, an dominanten Zuschreibungen orientierten, Ungleichheitsachse nicht ermessen lässt.

.....
Ehlers, Hella; Kalisch, Claudia (Hrsg.) :
Migration – Geschlecht – Lebenswege: Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge

Lit Verlag 2016
ISBN 978-3-643-13139-3

Migrationsbewegungen bilden sowohl historisch als auch aktuell ein globales Erfahrungs- und Problemfeld. Dieser Band versammelt internationale Beiträge, deren Verfas-

serinnen und Verfasser aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen Migrations- und Integrationsprozesse aus einem geschlechterspezifischem Blickwinkel untersuchen. Die Aufsätze kommen aus den Fachgebieten Gender Studies, Literaturwissenschaft, Bildungs- und Erziehungswissenschaft, Soziologie sowie Stadtplanung. Zu den Untersuchungsgegenständen gehören Motivationen und Kontexte für Migration, gravierende Veränderungen in den Lebenswegen von Migrantinnen und Migranten, der Wandel tradierter Geschlechterrollen durch Migration sowie die Repräsentation dieser Phänomene in Literatur und Fernsehfilm.

.....
Rutkowski, Matthias; Kleinrahm, Katharina:
Wie beeinflusst ein Migrationshintergrund die Einkommensunterschiede bei Männern und Frauen? Eine Datenanalyse anhand des SOEP 2012.

Grin Verlag 2016
ISBN: 978-3668206540

Studienarbeit aus dem Jahr 2016 im Fachbereich Soziologie – Familie, Frauen, Männer, Sexualität, Geschlechter, Note: 1,3, Ruhr-Universität Bochum (Fakultät für Sozialwissenschaft), Veranstaltung: Empirische Fragen der Familienökonomik, Sprache: Deutsch, Abstract: Vor dem Hintergrund der aktuellen innen- und außenpolitischen Situation in Deutschland, verschiedener Konzepte zu sozialer Ungleichheit und Geschlechterdiversität begründet sich folgende Fragestellung: Wie stark beeinflusst ein Migrationshintergrund die Einkommensunterschiede bei Männern und Frauen? Zunächst werden in Kapitel zwei die zwei großen theoretischen Grundlagen dargestellt, um dem Leser eine Wissensbasis zu verleihen, auf der anschließend die empirische Fragestellung begründet und untersucht wird. Kapitel 2.1 geht auf verschiedene Aspekte von Einkommensunterschieden ein, daran knüpft Kapitel 2.2 an und stellt theoretische Erkenntnisse über

Migration dar. In Kapitel drei folgt die Erläuterung der Fragestellung der Arbeit sowie die Forschungshypothesen. Kapitel zwei und drei bilden die Grundlage dieser empirischen Arbeit. Mit einer Darstellung des zugrundeliegenden Datensatzes in Kapitel vier wird der empirische Teil eingeleitet und Kapitel fünf beinhaltet die Arbeit am Datensatz. Diese teilt sich in drei Bereiche auf, univariate Statistik, bivariate Statistik und multivariate Statistik. Hier werden die in Kapitel drei aufgestellten Hypothesen überprüft sowie die Hauptfragestellung dieser Arbeit empirisch bearbeitet. Die in Kapitel fünf gewonnenen Erkenntnisse werden anschließend in Kapitel sechs zusammenfassend ausgewertet, in einen Kontext zu den theoretischen Grundlagen gebracht und bewertet."

.....
Eckert, Lena:
Schöner Lehren – gegendert und gequeert!

Schüren Verlag 2016
ISBN 978-3-89472-988-2

*Was kann es heißen, gendersensibel und diversitygerecht in den Medienwissenschaften zu lehren? Welche Didaktiken lassen sich anwenden und wie können Methoden umgesetzt werden? In diesem Sammelband beschäftigten sich Lehrende der Medienwissenschaften mit diesen Fragen und entwerfen beispielhaft Lehranleitungen für ihre eigenen Seminare in der medienwissenschaftlichen Lehre. Orientiert an einer eineinhalbstündigen Seminarsitzung erklären die Lehrenden, wie sie didaktisch vorgehen und eine Seminarsitzung gestalten. Diese Modulbausteine werden dabei nicht nur in ihrer Entstehung, Hospitation und Überarbeitung reflektiert, sondern es wird ein besonderes Augenmerk auf den Entstehungsprozess gelegt. Darüber hinaus führen die Autor*innen ein gemeinsames Gespräch, in dem sie gender- und diversitygerechte Lehre thematisieren und den eigenen Lernprozess bezüglich des Lehrens sowie die eigene Auseinandersetzungen mit queer- und gendertheoretischen Fragestellungen reflektieren.*

.....
Hess, U.; David, S.; Hareli, S. ;
Emotional Restraint is Good for Men Only: The Influence of Emotional Restraint on Perceptions of Competence.

In: Emotion, 16, 2, 208-213.

<http://dx.doi.org/10.1037/emo0000125>

.....
Döpfner, Anna:

Frauen im Technikmuseum. Ursachen und Lösungen für gendergerechtes Sammeln und Ausstellen

Transcript Verlag 2016
ISBN 978-3-8376-3432-7

Was interessiert Frauen (nicht) an Technikmuseen? Anna Döpfner untersucht die mangelnde Repräsentation von Frauen in Technikmuseen, deren Ursachen und neue Ansatzpunkte zum gendergerechten Forschen, Sammeln und Ausstellen. Ihre Studie, die zentrale museologische Fragestellungen mit der langjährigen Innensicht der Verfasserin auf das Technikmuseum in Berlin verknüpft, regt an zu multiperspektivischem Denken – etwa zwischen den Polen von Technik und Arbeit oder Werkzeug- und Sozialentwicklung. Das Buch regt über den fachlichen Rahmen hinaus dazu an, Ausstellungen genauer zu betrachten und daraufhin zu befragen, wer dort zu wem spricht und damit welche Wirkung hervorruft.

.....
Matlangowski, Anna:

Jungs mögen Blau und Mädchen mögen Rosa. Geschlechtsspezifische Sozialisation im Kindes- und Jugendalter

Grin Verlag 2016
ISBN: 978-3668187177

Studienarbeit aus dem Jahr 2014 im Fachbereich Soziologie – Familie, Frauen, Männer, Sexualität, Geschlechter, Note: 1,0, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit) Abstract: Das Ensemble kultureller und individueller Prozesse der Verfestigung und Erzeugung einer Geschlechterdifferenz hat in den Kategorien 'Männlichkeit' und 'Weiblichkeit' seine begriffliche Entsprechung." (Connell 1999; zitiert nach Stein-Hilbers 2000, S.58) Die Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit können als Organisationsprinzipien verstanden werden, an denen sich das gesellschaftliche Symbolsystem der Zweigeschlechtlichkeit ausrichtet, an denen sich die gesellschaftliche Praxis orientiert. In diesem Sinne, so heißt es weiter bei Connell, seien Männlichkeit und Weiblichkeit im Grundwissen aller Individuen und gesellschaftlichen Institutionen verankert und leitend für deren Handlungen. Anhand dieser Aussagen wird die Auffassung der Gesellschaft bezüglich der Geschlechter und der daraus folgenden Konsequenzen für alle Individuen deutlich. Um diesen Sachverhalt detaillierter darzustellen wird in der folgenden Hausarbeit mit einer Bestimmung des Begriffes 'Geschlecht' begonnen, woraufhin der historische Wandel der Rolle der Frau und der Rolle des Mannes aufgezeigt wird. Im Anschluss daran

wird die Sozialisation im Kindes- und Jugendalter dargestellt, die durch enge Bezugspersonen, Institutionen und Medien gestaltet wird."

.....
Frauen zeigen ihr Gesicht, Männer ihre Filme!

Auf Initiative der Frauenbeauftragten der Hochschule für Fernsehen und Film (HFF) München Maya Reichert hat Strategieberaterin und Medienwissenschaftlerin Tanja C. Krainhöfer die Repräsentanz von Filmwerken von Frauen auf 19 deutschen Filmfestivals untersucht. Fazit: Frauen sind dort deutlich unterrepräsentiert – lediglich auf einem Festival lag ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Filmprogramm vor. Die Pilotstudie in Kooperation mit dem Verband der Bayerischen Filmfestivals trägt den Titel Frauen zeigen ihr Gesicht, Männer ihre Filme. Krainhöfer schließt damit an die Gender-Forschung am Lehrstuhl von HFF-Professorin Michaela Krützen für Kommunikations- und Medienwissenschaft an, die zuletzt mit der Analyse FILME.MACHERINNEN die Karrierewege von HFF Absolventinnen untersuchte.

http://www.filmfestival-studien.de/wp-content/uploads/10-05-16-Gender-Studie-Deutscher-Filmfestivals-2016_D.pdf

.....
Kellermann, Philippe:

Anarchismus und Geschlechterverhältnisse: Band 1.

Verlag Edition AV. 2016
ISBN 978-3-86841-139-3

Der Sammelband vereinigt verschiedene Aufsätze, die sich dem Verhältnis von Anarchismus und Geschlechterverhältnissen widmen. Thematisiert werden u.a. die Positionen Pierre Joseph Proudhons und Gustav Landauers, die Rolle der Frauen der Pariser Kommune, Theorie und Praxis der sexuellen Revolution bei Emile Armand, die Patriarchatskritik Elisee Reclus' sowie die Geschlechterbilder in der Literatur des Spanischen Bürgerkrieges.

.....
femina politica 1/2016

Moderne Sklaverei und extreme Ausbeutung in globalisierten Arbeits- und Geschlechterverhältnissen

Im Heft: Lehre & Forschung

Lorenz-Schmidt, Sabine:

Der Postdoc-Karriereschritt: Geschlechterrollen, transnationale Mobilität und soziales Leben

Trautwein, Peggy:

Nichttraditionelle Bildungswege als Aspekt studentischer Heterogenität an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Coenen, Cara; König, Evamarie:

Ohne Netz und doppelten Boden: Als Studierende der ersten Generation an die Uni

Ebenfalls im Heft: Forum

Dietze, Gabriele: *Das ‚Ereignis Köln‘*

Sonstiges

Uns reicht's!

Sie werden für kritische Berichte sexistisch beschimpft, mit Vergewaltigungen und Mord bedroht. Vier prominente Journalistinnen wehren sich gegen den Hass im Netz

<https://cms.falter.at/falter/2016/06/14/uns-reicht/>

Feministinnen, die Sie kennen sollten

Wer nur Alice Schwarzer nennen kann, hat etwas verpasst. Die feministische Szene ist jung, divers und sehr aktiv – auch, aber nicht nur im Netz. Eine Recherche von Barbara Vorsamer.

http://www.sueddeutsche.de/leben/die-recherche-feministinnen-die-sie-kennen-sollten-1.2931536?utm_source=Maileon&utm_medium=email&utm_campaign=SZ+ESPRESSO+AM+ABEND+Di.+26.04.16&utm_content=http%3A%2F%2Fwww.sueddeutsche.de%2Fleben%2Fdie-recherche-feministinnen-die-sie-kennen-sollten-1.2931536&utm_term=html

Women Who Rule The World: The 26 Most Powerful Female Political Leaders Of 2016

On this year's FORBES list of the world's 100 most powerful women, the top three most powerful are politicians: Germany's Angela Merkel, U.S. presidential candidate Hillary Clinton and Federal Reserve Chair Janet Yellen.

<http://www.forbes.com/sites/carolinehoward/2016/06/06/the-women-who-rule-the-world-26-most-powerful-female-political-leaders/#4aee0c79213a>

Calmbach, M., Borgstedt, S., Borchard, I., Thomas, P.M., Flaig, B.B.:

SINUS-Studie: Wie ticken Jugendliche 2016?

<http://www.wie-ticken-jugendliche.de/home.html>

Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland.

Wie leben und erleben Jugendliche ihren Alltag? Wie nehmen sie die historischen und heutigen Verhältnisse in Deutschland und in der Welt wahr? Was stiftet für sie Sinn? Welche Lebensentwürfe verfolgen sie? Welche Rolle spielen Mobilität, Nachhaltigkeit und digitale Medien in ihrem Leben? Diesen und weiteren Fragen geht die SINUS-Jugendstudie 2016 empirisch nach und bildet dabei die Vielfalt der Perspektiven jugendlicher Lebenswelten ab. Das gelingt ihr besonders anschaulich, indem sie 14- bis 17-Jährige in Form von zahlreichen Zitaten und kreativen Selbstzeugnissen ungefiltert zu Wort kommen lässt. Einzigartig ist auch, dass Jugendliche fotografische Einblicke in ihre Wohnwelten gewähren und erstmalig selbst als Interviewer ihre Fragen eingebracht haben. Die SINUS-Jugendstudie verleiht der jungen Generation somit eine öffentliche Stimme, die es genau wahrzunehmen gilt. Denn der Blick auf die Jugend ist immer auch ein Blick auf die Zukunft eines Landes.

Nach den Vorgängerstudien (2008, 2012) legt das SINUS-Institut bereits die dritte Untersuchung der viel beachteten Reihe „Wie ticken Jugendliche?“ vor.

Lesen Sie dazu auch:

Umweltschutz, Partnerschaft und Familie

„Dass Beruf und Familie schwer vereinbar sind, ist allen klar – vor allem den Mädchen.“

<http://www.sueddeutsche.de/leben/sinus-studie-alle-wollen-mainstream-sein-1.2967488-2>

Y Factor survey 2016

Make the difference to enable women as men to step up in innovation and development

This year the survey explores specifically impact of gender practices and how gender diverse team add value to their organizations. There is also a focus on publishing inspiring examples of women and gender diverse teams in innovation, in order to build more public attention around them.

<http://survey.yfactor.org/>

.....

Die Furcht der Frauen vor der Altersarmut

Das Rentengefälle zwischen Mann und Frau ist laut OECD nirgends so hoch wie in Deutschland. Viele haben Angst, dass die Rente nicht reicht. Und die Sorgen sind berechtigt. Drei Frauen berichten, wie sie sich für die Zukunft absichern. Ein Beitrag von Ulrike Heidenreich und Gianna Niewel auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/geld/rente-die-furcht-der-frauen-vor-der-altersarmut-1.2943767>

.....

Distelhorst, Lars: Staat, Politik, Ethik: Zum Staatsverständnis Judith Butlers. (Staatsverständnisse)

Baden-Baden: Nomos Verlag 2016
ISBN: 978-3848714254

*Judith Butler (*1956) ist in Deutschland vor allem durch ihre Publikationen im Bereich der Queertheorie bekannt. Doch ist sie seit mehr als zehn Jahren auch auf dem Feld der politischen Philosophie aktiv und hat in diesem Gebiet zahlreiche Veröffentlichungen vorgelegt. Die Themen reichen von der Auseinandersetzung mit der US-amerikanischen Außenpolitik, über Erwägungen zur Kriegsfotografie bis hin zum israelisch-palästinensischen Konflikt. Butlers diesbezügliche Veröffentlichungen der letzten Jahre wurden zwar intensiv in den Feuilletons diskutiert, von der wissenschaftlichen Rezeption allerdings nur zögernd aufgenommen, weshalb es bis heute keine systematische Auseinandersetzung mit ihrer politischen Philosophie gibt. Das Anliegen des Sammelbandes ist es, diese Lücke zu schließen und Butlers Beiträge zur politischen Philosophie aus verschiedenen Perspektiven auszuleuchten.*

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

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

Vielen Dank!

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

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