

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

## Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

Ungarns Premierminister Victor Orban hat in diesem Monat Gender Studies an ungarischen Hochschulen per Erlass verboten und drängt die unliebsame private amerikanische Central European University Universität CEU gleich mit aus dem Land. Gender Studies untergraben die „Fundamente der christlichen Familie“. Rechtskonservative Kräfte, wie die gestern in das 16. und damit letzte deutsche Länderparlament gewählte AfD, schüren diese wissenschafts-, demokratie- und europafeindliche Diskussion auch in Deutschland seit längerem, der europäische Wertekanon wird frontal angegriffen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die EU-Kommission in Brüssel und die Berliner Bundesregierung gegenüber diesen Verstößen gegen die in Europa verankerte Wissenschaftsfreiheit positioniert und welche tatsächlichen Konsequenzen gezogen werden. Die neueste **22. GWK-Datenfortschreibung zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung** kommt zu dem Ergebnis, dass die Fortschritte in allen Bereichen nur langsam erfolgen und in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringender Handlungsbedarf besteht, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene voranzutreiben. Diese Formulierungen finden sich ziemlich wortgleich auch in den vergangenen Berichten, dieses Monitoring, das es seit 1989 gibt, wird nicht wirklich zur Umsteuerung genutzt. Ähnlich verhält es sich mit dem **Women-on-Board-Index** zur Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPo): die Zielgrößen als Instrument des Gesetzgebers zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind in der bisher vorgeschriebenen Form – nämlich ohne empfindliche Sanktionen bei Nichteinhaltung – nicht geeignet, um signifikante Fortschritte zu erreichen. Forschungsbasierte Informationen zu diesen und anderen Themen finden Sie in diesem CEWSjournal wie gewohnt gut strukturiert aufbereitet, nutzen Sie das Material bitte für Ihre Arbeit.

Mit herbstlichen Grüßen aus Köln

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

### SCHWERPUNKT:

INTERVIEW MIT  
PROF. DR. MARIA WERSIG,  
PRÄSIDENTIN DES  
DEUTSCHEN  
JURISTINNENBUNDES

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	6
CEWS auf der "10th European Conference on Gender Equality in Higher Education" in Dublin	6
Jutta Dalhoff: „Die Spielregeln sind nach wie vor von Männern geprägt“.....	7
CEWS in Interviews zu Nobelpreisträgerinnen 2018 .....	7
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.....	9
Personalentwicklung in der Wissenschaft geschlechtergerecht gestalten! .....	10
Infobrief zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards .....	11
OECD Bildungsbericht: Mehr Anstrengungen nötig, um Chancengleichheit in der Bildung zu erhöhen .....	12
Soziologische Studie zu Berufseintritts- und Karriereprozessen: „Bildung zahlt sich immer mehr aus“ .....	13
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	15
Lesben- und Frauengeschichte im Netz - Das Digitale Deutsche Frauenarchiv ist online .....	15
100 Jahre Frauenwahlrecht.....	16
ifo Bildungsbarometer 2018 - Was denken die Deutschen zu Geschlechterthemen und Gleichstellung in der Bildung? .....	18
2017: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen.....	20
Women-on-Board-Index.....	20
Starkes Machtgefühl verringert geschlechterspezifische Unterschiede.....	22
Frauen an der Spitze bringen Teams zu besseren Leistungen.....	23
Anpassung, Ungleichheit, Wechselspiel - WZB-Mitteilungen erschienen.....	24
Das FAZ-Ökonomen-Ranking - Blind Spot Ökonominen. Ein Kommentar von Elke Holst .....	25
Bericht der AllBright Stiftung: Die Macht der Monokultur .....	26
Das #FührungFrauenFloskel-Bingo der AllBright Stiftung.....	26
<i>Arbeitszeit und Gehalt</i>	
Brückenteilzeit beschlossen.....	28
Mal mehr, mal weniger: Arbeitszeitwünsche von Männer und Frauen nähern sich immer mehr an .....	28
69 % der Mütter und 6 % der Väter sind in Teilzeit tätig.....	30
Studie: Kein kausaler Zusammenhang zwischen Heirat und Gehalt bei Männern.....	30
<i>Frauen in den Rechtswissenschaften</i>	
8 von 40 - weit entfernt vom Ziel .....	32
Ein Vorbild für Juristinnen und Feministinnen: Erna Scheffler .....	33

djb gratuliert: Verdienstorden für Ramona Pisal, djb-Präsidentin 2011-2017.....	33
<i>Frauen in MINT</i>	
MINT-Studiengänge: Zahl der Erstsemester und Absolventinnen/Absolventen zeigt positive Entwicklung.....	34
Frauenmangel in der Informatik: Vier von fünf Studierenden sind männlich.....	35
Technische Karrierewege und eigene Stärken entdecken: Niedersachsen-Technikum startet 9. Durchgang .....	37
Fachtagung DHBW lebt Vielfalt - Signal für Gleichstellung und Diversität im dualen Studium.....	37
Wirtschaftsministerium gibt Startschuss für sechs „Girls` Digital Camps“ in Baden-Württemberg.....	39
Fachgespräch jetzt online: Besser mit Frauen. Wir gestalten Digitalisierung .....	39
Neue Direktorin für Dresdner Max-Planck-Institut.....	39
Max-Planck-Institut für Physik heißt Giulia Zanderighi als neue Direktorin willkommen .....	40
Goldmedaille des Combustion Institute für Professorin Dr. Katharina Kohse-Höinghaus .....	40
Ingenieurwissenschaftlerin Xiaoxiang Zhu mit dem „Leopoldina Early Career Award 2018“ geehrt.....	41
Nachruf für Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften .....	41
In memoriam Lise Meitner.....	42
<b>4.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>43</b>
„Das Ziel ist klar: Die Hälfte der Welt für Frauen“	
Interview mit Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb)	43
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>47</b>
„Wir sind auf 180!“ Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen .....	47
Anteil der Akademikerinnen bei 30- bis 34-Jährigen doppelt so hoch wie vor einer Generation.....	48
Mehr Spitzenpositionen für Frauen in der Wissenschaft: Land Mecklenburg-Vorpommern plant Änderung des Hochschulgesetzes .....	49
Studie zur Neuorientierung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern an baden-württembergischen Hochschulen.....	50
Call for Papers der Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ .....	51
Ars legendi-Preis 2018: Auszeichnung für Professorin Evelyn Korn von der Universität Marburg.....	52
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>53</b>
SNF-Förderungsmassnahmen für Frauen: zulässig und ein Muss.....	53

<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	55
Auswertung zu Gutachterinnen und Gutachern für Horizont 2020 veröffentlicht.....	55
Sondernewsletter zu Gender und Chancengleichheit in den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen.....	55
Neugier trifft Know-How: Erfahrungsaustausch für Wissenschaftlerinnen zu ERC und Marie-Sklodowska-Curie Maßnahmen – Anmeldung geöffnet.....	56
Portal „Funding & Tender Opportunities“ ersetzt das Participant Portal der Europäischen Kommission.....	56
Success stories from Science with and for Society.....	57
What does the Gender Equality Index say about your country?.....	57
Aktuell erschienen: Handbook Sweden's feminist foreign policy .....	58
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	59
Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2018.....	59
TU Berlin: Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin erhält Verstärkung.....	63
Drei neue Gastprofessuren für Frauen- und Genderforschung.....	64
Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung im WiSe 2018/19 .....	65
Geschlechterunterschiede bei Präferenzen nehmen in fortschrittlichen Gesellschaften zu .....	66
Wie junge Männer über Geschlecht und Sexualität denken .....	67
Frauen mit jüngerem Bruder folgen häufiger dem klassischen Rollenbild .....	67
SWR2 Forum: Das akademische Geschlecht. Wie ideologisch ist die Genderforschung? .....	68
Feministische Erinnerungskulturen.....	69
Abschaffung der Gender Studies an ungarischen Universitäten (+ Linksammlung).....	69
Geschlechterordnungen in Stadt und Region – Call for Papers der Zeitschrift GENDER (Heft 1/2020) .....	72
CfP der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien: Geschlecht, Migration und Sicherheit.....	72
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität</b> .....	74
NachwuchsforscherInnengruppe zu „Hochschule und Diversität“ gestartet .....	74
Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ liegt vor .....	76
Beeinträchtigt Studieren: Licht und Schatten .....	76
Behinderte Studierende brechen ihr Studium häufiger ab .....	78
Sommeruni für weibliche Flüchtlinge an der Hochschule Koblenz zeigte Möglichkeiten im MINT-Bereich.....	78
Neue Expertise: „Diskriminierung sichtbar machen“ .....	79
Universität Köln: Diversity-Datenbank online!.....	80

Studie der Antidiskriminierungsstelle zu Stellenanzeigen: Arbeitgebende schreiben weitgehend diskriminierungsfrei aus / Nachholbedarf bei geschlechtersensibler Ansprache ..	80
Identitätenlotto. Ein Spiel quer durchs Leben .....	81
Lesetipps zum Themenfeld: Diversity, Antidiskriminierung Intersektionalität.....	82
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....</b>	<b>83</b>
Die Junge Akademie sucht 10.....	83
Modifikation des Programms „Wissenschaftliche Netzwerke“ .....	84
Ausschreibung: Promotionsstipendium.....	84
DFG schreibt Communicator-Preis 2019 aus.....	85
Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften.....	86
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung.....</b>	<b>87</b>
Behinderung ohne Behinderte!? Perspektiven der Disability Studies .....	87
<b>12.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>88</b>
<b>13.0 Neuerscheinungen .....</b>	<b>92</b>
<b>14.0 Impressum.....</b>	<b>110</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## CEWS auf der "10th European Conference on Gender Equality in Higher Education" in Dublin

Auf der **10th European Conference on Gender Equality in Higher Education**, die vom 20.-22. August 2018 auf dem Campus des Trinity College Dublin in Irland stattfand, passierten drei GESIS-Kolleginnen erfolgreich das peer review Verfahren und stellten ihre Forschung den 350 Teilnehmenden aus einer internationalen Community vor.

Die Konferenz bot ein internationales Forum zur Diskussion und zum Austausch von Erfahrungen zu den geschlechtsspezifischen Herausforderungen der Wissenschaft, zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zu Interventionen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik. Unter dem Titel „Does it work? Impact evaluation of the German 'Women Professors Programme'“ stellte **Dr. Andrea Löther** in der Session „Indicators“ Ergebnisse einer Wirkungsevaluation zum Professorinnenprogramm vor. Dabei belegte sie durch einen Vergleich von teilnehmenden und nicht-teilnehmenden Hochschulen mit einer Pre-Post-Messung und der Berechnung der Differenz von Differenzen (Mittelwertvergleich der Erhöhung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 zwischen teilnehmenden und nicht-teilnehmenden Hochschulen) sowie in einer Zeitreihenanalyse kausaler Effekte des Programms auf die Veränderung des Professorinnenanteils an deutschen Hochschulen.

Der Vortrag von **Dr. Nina Steinweg** „*Rhetorical Modernisation or Policy Revolution? – Diversity Legislation in Higher Education in Germany*“ beschäftigte sich mit dem Impact von Diversity-Recht auf Policies, Strukturen und Aktivitäten an deutschen Universitäten. Grundlage des Vortrags war einerseits eine Untersuchung von Landeshochschulgesetzen, die sich auf Diversity beziehen. Zum anderen waren neue Diversity-Strukturen bzw. -Akteur\*innen in den Universitäten Gegenstand der Analyse. Erste Ergebnisse lassen auf eine Korrelation zwischen der breiten Etablierung von Diversity-(Stabs-)Stellen und einer Diversity-Gesetzgebung schließen. Der Vortrag bettete die Analyseergebnisse in aktuelle Entwicklungen im Bereich Governance, Gleichstellung und Diversity Management ein.

In ihrem Beitrag „*Evaluation of Gender Equality Policy. Its potential Impact in Times of Impact Orientation and Monitoring*“ zeigten **Dr. Anke Lipinsky** (GESIS) und **Dr. Angela Wroblewski** (IHS) auf, welche zentralen Steuerungsfunktionen Wirkungsindikatoren im Politikfeld der Gleichstellung einnehmen. Wirkungsindikatoren beschreiben und vermessen nicht nur ein Politikfeld, sondern sie beeinflussen darüber hinaus die Wahrnehmung und Bedeutung der gesellschaftlichen Probleme, die einem Politikfeld inne wohnen. Dies zeigten die beiden Autorinnen anhand einer Untersuchung eines deutschen und eines österreichischen Gleichstellungsprogramms. Die Untersuchung wurde 2018 im *Journal for Research and Technology Evaluation* veröffentlicht.

Die Konferenzreihe „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ findet seit 1998 alle zwei Jahre in verschiedenen europäischen Städten statt und bringt internationale Forschende aus den Sozialwissenschaften, Gleichstellungsakteur\*innen, Politikgestaltende sowie Wissenschaftsmanager\*innen aus diesem Themenfeld zusammen. Dr. Anke Lipinsky ist seit 2012 Mitglied des Internationalen Beirats der Konferenzreihe.

Durch den offiziellen Hashtag zur Konferenz, #GEHE2018, ließen sich Gespräche auf Twitter verfolgen, wo die Teilnehmer\*innen die Vorträge, Key Notes sowie die Veranstaltung insgesamt diskutierten. Auch GESIS begleitete die Konferenz auf seinem offiziellen Twitter-Account @gesis\_org und informierte vor und während der Veranstaltung über die CEWS-Referentinnen und ihre Vorträge.

gesis GESIS  
@gesis\_org

Following

Dr. Anke Lipinsky (CEWS) and Dr. Angela Wroblewski (IHS Vienna) informed about the evaluation of #genderequality policy at the #GEHE2018 conference in Dublin.  
[ow.ly/hurY30luIms](https://ow.ly/hurY30luIms)



9:25 AM - 21 Aug 2018

1 Retweet 8 Likes



Dr. Angela Wroblewski (IHS) und Dr. Anke Lipinsky (GESIS) bei der European Conference on Gender Equality in Higher Education in Dublin

## Jutta Dalhoff: „Die Spielregeln sind nach wie vor von Männern geprägt“

„Trotz eines steigenden Frauenanteils im Studium machen nur wenige Frauen an der Hochschule Karriere. Einen Grund dafür sieht Jutta Dalhoff vom Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung in ‚tradierten Rollenzuschreibungen‘. Die Arbeitskultur müsse sich ändern, forderte sie im Df.“

Hier können Sie das gesamte Gespräch von Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS) mit Stephanie Gebert auf den Seiten des Deutschlandfunks „Campus & Karriere“ nachlesen und hören:

Campus & Karriere, 07.09.2018

[https://www.deutschlandfunk.de/frauen-im-wissenschaftsbetrieb-die-spielregeln-sind-nach.680.de.html?dram:article\\_id=427569](https://www.deutschlandfunk.de/frauen-im-wissenschaftsbetrieb-die-spielregeln-sind-nach.680.de.html?dram:article_id=427569)

Audiolink :

<https://srv.deutschlandradio.de/themes/dradio/script/aod/index.html?audioMode=3&audioID=673297&state=>

## CEWS in Interviews zu Nobelpreisträgerinnen 2018

Donna Strickland ist nach Marie Curie (1903) und Maria Goeppert-Mayer (1963) erst die dritte Frau, die einen Physik-Nobelpreis erhält. „Offensichtlich müssen wir Frauen in der Physik feiern, denn wir sind da draußen“, sagte Strickland, die Associate Professorin an der University of Waterloo in Kanada ist.

Der Nobelpreis für Chemie geht in diesem Jahr zur Hälfte an Frances Arnold aus den USA und zur anderen Hälfte an den Amerikaner George Smith und Gregory Winter aus Großbritannien für ihre Beiträge zur Entwicklung einer grünen chemischen

Industrie. Das Nobelkomitee bezeichnet Frances Arnold als „Star des Enzym-Engineerings“. Die bislang *fünfte Chemie-Nobelpreisträgerin* arbeitet heute am California Institute of Technology in Pasadena.

Im Zusammenhang mit den Auszeichnungen haben radio1 (Schweizer Rundfunk) sowie Quarks auf WDR 5 Gespräche mit Mitarbeiterinnen des CEWS geführt.

Das Interview mit der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff** im Schweizer Rundfunk, beginnt ab 00:05:34.

<http://www.radio1.ch/data/podcastdownload?file=http://www.radio1.ch/userdata/podcasts/kompakt/live/radio1-kompakt-20181002-1714.mp3>

**Dr. Andrea Löther** (stellvertretende Leiterin des CEWS) kommt zu folgenden Zeiten auf WDR 5 zu Wort: 00:12:25 – 00:18:30

<https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/quarks/wissenschaft-und-mehr/audio--chemie-nobelpreis---bildschirme---gemuese---mascot-100.html>

*Ausführlichere Informationen zu den beiden Preisträgerinnen finden Sie hier:*

<https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video-455275.html>

<https://www.tagesschau.de/ausland/nobelpreis-physik-125.html>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Female Nobel prize winner deemed not important enough for Wikipedia entry**

[https://www.theguardian.com/science/2018/oct/03/donna-strickland-nobel-physics-prize-wikipedia-denied?CMP=Share\\_iOSApp\\_Other](https://www.theguardian.com/science/2018/oct/03/donna-strickland-nobel-physics-prize-wikipedia-denied?CMP=Share_iOSApp_Other)

**Donna Strickland  
Nicht wichtig genug – Wikipedia verweigerte Nobelpreisträgerin einen Eintrag**

*„Physikerin Donna Strickland bekommt den renommiertesten Wissenschaftspreis der Welt, weil ihre Forschung „der Menschheit den größten Nutzen“ gebracht hat. Ein Moderator von Wikipedia sah das zuvor offenbar anders.“*  
**Ein Beitrag auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de)**

<http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/donna-strickland-wikipedia-verweigerte-nobelpreistraegerin-eintrag-a-1231494.html>

**Geschlechterungleichheit bei Wikipedia: „Wir müssen brillante Frauen feiern“**

*„Der Großteil der Biografien auf Wikipedia handelt von Männern. Die Physikerin Jessica Wade will das ändern: Sie schreibt seit Januar jeden Tag mindestens eine Frauen-Biografie.“* Interview von Magdalena Pulz auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<https://www.sueddeutsche.de/leben/geschlechterungleichheit-bei-wikipedia-wir-muessen-brillante-frauen-feiern-1.4178782>



## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen For- schungseinrichtungen“ veröffent- licht

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat aktuell die „22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Der diesjährige Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei den Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und anhaltender Handlungsbedarf besteht. So hat sich seit 1997 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 48,6 % auf 50,5 %,
- der Studienabschlüsse von 42,1 % auf 50,9 %,
- der Promotionen von 32,1 % auf 45,2 % und
- der Habilitationen von 15,7 % auf 30,4 %

erhöht.

Dies belegt aber auch, dass der Anteil von Frauen noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach Studienabschluss sinkt. Mit dieser „leaky pipeline“ geht erhebliches Qualifikationspotential für das Wissenschaftssystem verloren.

Auch der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 1997 und 2016 kontinuierlich von 9 % auf 23,4 % angestiegen, dennoch zeigt sich weiterhin Verbesserungsbedarf, denn eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen.

Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 43,3 %, der C3/W2-Professorinnen bei 24,1 % und der C4/W3-Professorinnen bei 19,4 %.

Als spezifisches Merkmal analysiert der GWK-Bericht nicht nur die Situation in den Hochschulen, sondern nimmt auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick.

Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft ist im Vergleichszeitraum von 1998 bis 2017 von 3,7 % auf 18,6 % stetig gestiegen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationspezifischen Unterschieden.

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen

schen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben. Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems dar. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das 2018 zum zweiten Mal verlängert wurde, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

Die Datenfortschreibung wird seit 1989 von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Diese Berichte sind Gradmesser dessen, was erreicht wurde, und damit auch statistische Grundlage für weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2016/2017 vor. Er ist online unter

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22\\_FS\\_Frauenbericht\\_2018\\_Heft\\_60.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf)

abrufbar und in Kürze als Heft 60 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM – GWK, 17.10.2018

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2018-08.pdf>

Bitte beachten Sie die [Sonderauswertung CEWS](#)

„Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen“

(Anhang des Berichts):

Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen

Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2018), 22. Fortschreibung

Bericht:

Dr. Andrea Löther (CEWS), unter Mitarbeit von Frederike Freund, Mai 2018

## Personalentwicklung in der Wissenschaft geschlechtergerecht gestalten!

Personalentwicklung ist nicht nur ein Thema in Unternehmen. Personalentwicklung erstreckt sich auch in der Wissenschaft über den gesamten Bereich der Personalarbeit. Sie reicht von der Anwerbung und Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über deren Bindung und Unterstützung in der täglichen Arbeit, die Anreizgestaltung und die Weiterbildung der Beschäftigten bis hin zum Wissenstransfer und zum Trennungsprozess beim Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dem sogenannten Offboarding.

Geschlechtergerechte Personalentwicklung bedeutet dabei die Ausgestaltung der Personalentwicklung mit einem besonderen Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ziel der Realisierung echter Chancengleichheit.

*Chancengerecht: Von der Anwerbung bis zum Offboarding*

Wie aber kann Personalentwicklung in der Wissenschaft im Allgemeinen und deren geschlechtergerechte Ausrichtung im Besonderen konkret aussehen? Welche Themen, Methoden und Maßnahmen sind relevant, und welche Praxisbeispiele können

zur Weiterentwicklung der eigenen Personalarbeit von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Wissenschaftsinstitutionen herangezogen werden? Wie ist auf die spezifische Situation und Bedarfslage unterschiedlicher Beschäftigtengruppen einzugehen?

Diesen Fragen widmete sich eine Fachtagung, die das IAB zusammen mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF) am 5. Juli 2018 veranstaltete. Die Tagung diente darüber hinaus der Vernetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen, Ressortforschungseinrichtungen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Lesen Sie mehr unter:

<https://www.iab-forum.de/personalentwicklung-in-der-wissenschaft-geschlechtergerecht-gestalten/>

Quelle:

**Wagner, Petra (2018): Personalentwicklung in der Wissenschaft geschlechtergerecht gestalten!**  
In: IAB-Forum 14. August 2018

<https://www.iab-forum.de/personalentwicklung-in-der-wissenschaft-geschlechtergerecht-gestalten/>

## Infobrief zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Der Infobrief „Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – Ausgewählte Befunde einer Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen“ stellt Ergebnisse der 2017 veröffentlichten Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der im Jahr 2008 von der DFG verabschiedeten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in kompakter Form vor. Im Mittelpunkt stehen dabei die über 3000 an den Mitgliedseinrichtungen geplanten und umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen. Der Infobrief steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

Der Infobrief zum Download:

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01\\_2018\\_de.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2018_de.pdf)

Zu den Infobriefen der DFG (auch in englischer Sprache):

[http://www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten/evaluation\\_studien\\_monitoring/dfg\\_infobrief/](http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/dfg_infobrief/)

Zur Förderung der Chancengleichheit durch die DFG:

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/)

„Dieser Infobrief bezieht sich hauptsächlich auf einen vom CEWS (Leibniz-Institut der GESIS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln) im Auftrag der DFG erstellten Datensatz. Dieser erschließt insgesamt ca. 3.000 Gleichstellungsmaßnahmen aus den Gleichstellungsberichten (2009, 2011, 2013) einer Stichprobe von 31 Einrichtungen. Hierdurch kann die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Kontext der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards analysiert werden. Für diese Dokumentenanalyse wurden die in den drei Berichten der Hochschulen erfassten Gleichstellungsmaßnahmen anhand eines Leitfadens kodiert und quantitativ ausgewertet.“

(DFG-Infobrief 1.18, S.2)

Quelle: DFG aktuell Nr. 9 - September 2018

[http://newsletter-web.dfg.de/sys/w.aspx?sub=JsCY9\\_40XlwT&tid=0-270fQU-1JbsMY&tid=db457b4f](http://newsletter-web.dfg.de/sys/w.aspx?sub=JsCY9_40XlwT&tid=0-270fQU-1JbsMY&tid=db457b4f)

Lesetipp:

„Frauen müssen einfach mutiger werden“

„Wie können junge Frauen bei der Karriere in der Wissenschaft besser unterstützt werden? Darüber sprach zwd-Chefredakteurin Dr. Dagmar Schlaeplitz-Beck mit der Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen, Prof. 'in Dr. Ulrike Beisiegel.“ zwd, 26.09.2018

<http://www.zwd.info/frauen-muessen-einfach-mutiger-werden.html>

## OECD Bildungsbericht: Mehr Anstrengungen nötig, um Chancengleichheit in der Bildung zu erhöhen

Der berufliche und soziale Status der Eltern bleibt der wichtigste Faktor, der die Teilnahme an Bildung sowie wirtschaftlichen und sozialen Erfolg beeinflusst. Dies geht aus der aktuellen Ausgabe des OECD-Berichts „Bildung auf einen Blick“ hervor, der am 11. September 2018 veröffentlicht wurde.

So nehmen Kinder, deren Mütter über keinen höheren Bildungsabschluss verfügen, seltener an frühkindlicher Bildung und Betreuung teil als die Kinder von Hochschulabsolventinnen oder Frauen mit vergleichbarem Abschluss. Und obwohl viele Untersuchungen zeigen, dass die kognitive Entwicklung eines Kindes bereits lange vor dem Eintritt in das Schulalter beginnt, geben die Regierungen noch immer einen geringeren Anteil öffentlicher Gelder für frühkindliche Bildung und Betreuung aus als für höhere Bildung.

In Deutschland nimmt heute ein deutlich höherer Anteil der unter 3-Jährigen an frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung teil als noch vor zehn Jahren. Doch auch hier spielt der Bildungsstand der Eltern eine große Rolle. Wenn die Mutter einen höheren Bildungsabschluss hat, liegt die Betreuungsquote bei 49 Prozent, bei Müttern ohne Tertiärbildung liegt sie nur bei 37 Prozent.

Gleichzeitig nehmen Kinder aus benachteiligten Verhältnissen seltener weiterführende Bildungsangebote in Anspruch. Jugendliche, deren Eltern über keinen höheren Bildungsabschluss verfügen, entscheiden sich häufiger für eine Berufsausbildung als für allgemeinbildende Bildungsgänge und beenden diese Programme mit geringerer Wahrscheinlichkeit. Dies wiederum wirkt sich auf ihre spätere Teilnahme an der Hochschulbildung aus, wo der Anteil der Studienanfänger mit Eltern ohne höheren Bildungsabschluss gering ist.

In Deutschland haben 58 Prozent der 25- bis 64-Jährigen mit mindestens einem Elternteil mit

Abschluss im Tertiärbereich ebenfalls einen tertiären Bildungsabschluss. Unter Erwachsenen, deren Eltern einen Abschluss im Sekundarbereich II oder im postsekundären nichttertiären Bereich und keinen tertiären Abschluss erreicht haben, ist der Anteil halb so groß (29 Prozent).

Dabei ist gute Bildung heute wichtiger denn je. Technischer Wandel, Digitalisierung und Innovation erhöhen den Wert höherer Bildung, da sie das Angebot an Arbeitsplätzen mit mittleren Qualifikationen verringern. So sind auch in Deutschland die Beschäftigungs- und Einkommensvorteile von Absolventen des Tertiärbereichs weiterhin hoch, obwohl der Anteil der Hochschulabsolventen in den vergangenen Jahren stetig gewachsen ist.

Quelle: PM - OECD, 11.09.2018

<http://www.oecd.org/berlin/presse/mehr-anstrengungen-noetig-um-chancengleichheit-in-der-bildung-zu-erhoehen-11092018.htm>

(Auszug: Summary, German)

[https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/summary/german\\_54474647-de](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/summary/german_54474647-de)

### „Der geschlechtsspezifische Unterschied begünstigt Mädchen im Bildungssystem, aber Männer auf dem Arbeitsmarkt

Im Durchschnitt der OECD-Länder mit verfügbaren Daten sind 60 % der Klassenwiederholer im Sekundarbereich Jungen, sie schließen diesen Bildungsbereich auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit ab als Mädchen. Daher erwirbt ein größerer Anteil der Mädchen als der Jungen einen Abschluss dieses Bildungsbereichs. Männer erwerben auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Frauen einen Abschluss im Tertiärbereich: 2017 hatten im Durchschnitt der OECD-Länder 38 % der 25- bis 34-jährigen Männer und 50 % der Frauen der gleichen Altersgruppe einen Abschluss im Tertiärbereich, wobei sich diese Differenz in den letzten 10 Jahren noch vergrößert hat. Trotz des höheren Bildungsstands erzielen Frauen nach wie vor schlechtere Beschäftigungsergebnisse. Im Durchschnitt der OECD-Länder sind 80 % der jungen Frauen mit einem Abschluss im Tertiärbereich in Beschäftigung, verglichen mit 89 % der jungen Männer mit

dem gleichen Bildungsstand, und diese Differenz ist bei denjenigen mit einem niedrigeren Bildungsstand noch größer.

Im Durchschnitt aller OECD-Länder verdienen Frauen mit einem Abschluss im Tertiärbereich auch 26 % weniger als Männer mit einem solchen Abschluss. Diese Einkommensunterschiede spiegeln die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den später (auf dem Arbeitsmarkt) besser und schlechter bezahlten Fächergruppen im Tertiärbereich wider, sie können aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit Phasen der Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt und der Erwerbslosigkeit durchlaufen, wodurch sich bei ihnen Steigerungen des Erwerbseinkommens verzögern können." ...

**„Bei den Lehrkräften gibt es leider immer noch große geschlechtsspezifische Unterschiede**

Fast alle Lehrkräfte im Elementarbereich (ISCED 02) sind Frauen, aber weniger als 50 % der Lehrenden im Tertiärbereich. In den letzten zehn Jahren sind diese geschlechtsspezifischen Unterschiede im Primar- und Sekundarbereich größer und im Tertiärbereich kleiner geworden. Männliche Lehrkräfte zu gewinnen, erweist sich als besonders schwierig: Während das durchschnittliche Einkommen von weiblichen Lehrkräften dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen anderer vollzeitbeschäftigter Frauen mit einem Abschluss im Tertiärbereich entspricht oder darüber liegt, verdienen männliche Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich zwischen 77 und 88 % der durchschnittlichen Erwerbseinkommen von anderen vollzeitbeschäftigten Männern mit einem Abschluss im Tertiärbereich. Im Durchschnitt der OECD-Länder und subnationalen Einheiten mit verfügbaren Daten sind jedoch zwischen 2005 und 2017 die gesetzlichen bzw. vertraglich vereinbarten Gehälter von Lehrkräften des Primar- und Sekundarbereichs mit 15 Jahren Berufserfahrung und der häufigsten Qualifikation zwischen 5 und 8 % gestiegen und haben wieder das Niveau vor der Wirtschaftskrise erreicht. Es bestehen auch starke Anreize für Lehrkräfte, Schulleitungsfunktionen anzustreben: Die tatsächlichen Gehälter von Schulleitern liegen um mindestens 35 % über den Gehältern der Lehrkräfte

und mindestens 20 % über den durchschnittlichen Erwerbseinkommen von anderen Beschäftigten mit einem Abschluss im Tertiärbereich."

*Weitere Informationen und Downloads:*

**Education at a Glance 2018**

**580 pages**

**ISBN: 9783763959907 (PDF)**

<https://doi.org/10.3278/6001821lw>

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

## Soziologische Studie zu Berufseintritts- und Karriereprozessen: „Bildung zahlt sich immer mehr aus“

**Soziologische Studie hat Berufseintritts- und Karriereprozesse der letzten Jahrzehnte ausgewertet.**

Die Zahl der Studierenden in Deutschland steigt. Waren es vor zehn Jahren etwa 1,9 Millionen, sind es 2017/2018 rund 2,8 Millionen. Werden durch die Inflation der Bildungsabschlüsse die erreichten Zertifikate, unter anderem Bachelor- und Masterzeugnisse, zunehmend entwertet? Eine neue Längsschnittstudie, die im *Fachjournal* „*Journal for Labour Market Research*“ veröffentlicht wurde, hat die Berufseinstiegs- und Karriereprozesse in den letzten 50 Jahren in den Blick genommen. Darin zeigen die Soziologen **Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld** von der Universität Bamberg und **Prof. Dr. Rolf Becker** von der Universität Bern, dass das Gegenteil der Fall ist: „Bildung zahlt sich im beruflichen Strukturwandel immer mehr aus.“

Die beiden Autoren haben erstmals die Berufseinstiegs- und Karriereprozesse von 1945 bis 2008 in Deutschland analysiert. Grundlage für ihre Untersuchung waren die kombinierten Längsschnittdaten der Deutschen Lebensverlaufsstudie und der Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“, die

über einen Zeitraum von 50 Jahren miteinander vergleichbar waren. Insgesamt analysierten sie die Daten von rund 8.800 Bürgerinnen und Bürgern in Westdeutschland.

*Höhere Bildungsabschlüsse lohnen sich für Männer und Frauen*

In ihrer Studie arbeiten sie heraus, dass sich nicht nur die Bildungsabschlüsse, sondern auch die Struktur der Berufspositionen im Beschäftigungssystem rasch nach oben verschieben – also beide Strukturen dieselbe Entwicklungsrichtung haben: Es gibt mehr Arbeitsstellen mit höheren Anforderungen und eine zahlenmäßige Steigerung der höheren Bildungsabschlüsse. „Höhergebildete erleiden keine Verluste und bekommen in der Tat eine zusätzliche Prämie“, fasst Hans-Peter Blossfeld zusammen. Das bedeutet beispielsweise, dass Akademikerinnen und Akademiker zunehmend angesehenere Positionen in Unternehmen und beim Staat bekommen als vor zwanzig oder dreißig Jahren. Dieses Ergebnis gilt für Männer und Frauen. **„In den letzten Jahren haben Frauen die Männer in den höheren Bildungsabschlüssen sogar überholt“**, ergänzt Rolf Becker. Auch Frauen bekommen dafür zunehmend höhere Renditen im Beschäftigungssystem. Bildungsabschlüsse werden also in modernen Dienstleistungs- und Informationsgesellschaften wie Deutschland nicht entwertet.

„Die wahren Verlierer dieser Entwicklung sind die Ungelernten und Geringqualifizierten, deren Positionen im Berufsstrukturwandel einfacher wegrationalisiert werden können“, berichtet Rolf Becker. Diese bekämen im Zeitablauf immer weniger für ihre Bildung – sie fänden immer seltener Stellen oder würden schlechter bezahlt werden. Mögliche Gründe für diese Entwicklungen seien vielfältig: Durch die Digitalisierung gibt es zum Beispiel einen steigenden Bedarf an IT-Spezialisten. Und Arbeiten für geringqualifizierte Mitarbeiter sind ausgelagert worden, vor allem in asiatische Länder.

Die zwei Soziologen schlussfolgern: „Deutschland als hochentwickeltes Industrie- und Dienstleistungsland ist auf höhere Bildung mehr denn je angewiesen. Es gibt viele Anzeichen, dass sich die Investitionen in Bildung für den einzelnen und die Gesellschaft auch in Zukunft zunehmend rentieren.“

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie I, Tel.: 0951/863-3146, hans-peter.blossfeld@uni-bamberg.de

*Originalpublikation:*

**Rolf Becker und Hans-Peter Blossfeld. 2017. Entry of men in the labour market and their career mobility. Journal for Labour Market Research, doi: 10.1007/s12651-017-0224-6.**

*Quelle: PM - Universität Bamberg, 18.10.2018*

<https://www.uni-bamberg.de/presse/pm/artikel/studie-blossfeld-bildung/>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

### Lesben- und Frauengeschichte im Netz - Das Digitale Deutsche Frauenarchiv ist online

Das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) ist online. Erstmals wird das Wissen zur deutschen Frauenbewegung in einem gemeinsamen Portal der feministischen Erinnerungseinrichtungen gebündelt und für alle zugänglich gemacht.

Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, eröffnete am 13. September das Portal. Hochkarätige Vertreterinnen der Frauenbewegungen und -politik kamen zum Festakt im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin zusammen, um am 13. September gemeinsam den Onlinegang des Digitalen Deutschen Frauenarchivs zu begehen.

Das DDF ist ein virtueller Ort zur Bewahrung von Frauengeschichte – das digitale Gedächtnis der deutschen Frauenbewegung. Gerahmt vom Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ eröffnete Bundesministerin Dr. Franziska Giffey das Portal.

Caren Marks (MdB), Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Autorin Anne Wizorek, Schauspielerin Jasmin Tabatabai und Fotografin Ruth E. Westerwelle diskutierten zu Politiken der Gleichstellung und feministischen Interventionen vom Tomatenwurf – der auf den Tag genau vor 50 Jahren als ein Anfang der Neuen Frauenbewegung gilt – bis zum Hashtag, moderiert von der Journalistin Anna-Rebeka Helmy.

„Zukunft braucht Erinnerung – und umgekehrt ergibt sich aus dem Erinnern die Motivation oder sogar die Notwendigkeit zu handeln“, betonte Sabine Balke, i.d.a. – Vorstand und DDF – Geschäftsführung, in ihrer Begrüßungsrede. „Der heutige Onlinegang ist ein großer Meilenstein der Frauenbewegung und ihrer Erinnerungsarbeit – doch die Digitalisierung feministischer Geschichte steht damit erst am Anfang.“

„Mit dem Onlinegang werden fortwährend neue Digitalisate in das Portal eingestellt und wissenschaftlich kuratiert. Bücher und Zeitschriften, teils unveröffentlichte Originaldokumente wie Briefe, Fotos oder Tonaufnahmen und kostbare Schätze aus z.B. privaten Nachlässen feministischer Wegbereiterinnen erzählen die vielfältigen Perspektiven der Frauenbewegung – einer der größten sozialen Bewegungen der letzten 200 Jahre. Bewahrt und aufgearbeitet werden diese wertvollen Dokumente bislang analog von den Einrichtungen des i.d.a. – Dachverbands. Rund 40 Lesbian-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Italien arbeiten eng vernetzt zusammen und digitalisieren nun ihre Materialien der Frauengeschichte für die Nachwelt.“

„Unsere Botschaft von i.d.a. zum Jubiläum: #frauenmachengeschichte. Dafür streiten wir im i.d.a. – Dachverband seit Jahrzehnten“, sagte Sabine Balke.

Der Auf- und Ausbau des Portals wird vom BMFSFJ gefördert und setzt zugleich das im Koalitionsvertrag festgehaltene Ziel um, Frauengeschichte in einem zentralen Archiv zu bewahren und wissenschaftlich aufzuarbeiten.

„Geschichte kann Kraft geben. Geschichte kann wütend machen. Geschichte kann auch dankbar machen. Aber vor allem macht Geschichte klüger“, betonte Giffey in ihrer Festaktrede.

„Wer sich mit Geschichte auseinandersetzt, sieht die Gegenwart klarer und kann für die Zukunft besser streiten. Ohne ein Bewusstsein für Geschichte sind wir blind. Deshalb eröffnen wir heute das Digitale Deutsche Frauenarchiv.“

*Frauengeschichte hat seit dem 13. September 2018 eine neue Adresse im Netz:*

<http://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de>

*Quelle und weitere Informationen (Zitate und Bildmaterial):*

[http://ida-dachverband.de/fileadmin/presse/Presseinfo\\_Onlinegang\\_DigitalesDeutschesFrauenarchiv\\_13092018.pdf](http://ida-dachverband.de/fileadmin/presse/Presseinfo_Onlinegang_DigitalesDeutschesFrauenarchiv_13092018.pdf)

## 100 Jahre Frauenwahlrecht

### Sonderausstellung und Kampagnen Kick-Off

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey hat am 29.8.2018 die bundesweit einzigartige Sonderausstellung mit dem Titel „Damenwahl“ zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Historischen Museum Frankfurt eröffnet und zeitgleich den Startschuss für die Kampagne des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der EAF Berlin zu „100 Jahre Frauenwahlrecht“ gegeben.

Bundesfamilienministerin Giffey: „Seit 100 Jahren haben Frauen das Recht zu wählen und gewählt zu werden. Wenn wir in diesem Jahr das Jubiläum des Frauenwahlrechts feiern, schauen wir stolz zurück auf das, was sich Frauen seitdem erkämpft haben. Und wir schauen nach vorn. Heute streiten wir für die gleiche Teilhabe von Frauen in der Politik und Wirtschaft, um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die Aufwertung der

sozialen Berufe und um den Schutz vor Gewalt.“ In der Ausstellung sollen jene mutigen Frauen gewürdigt werden, die Anfang des vergangenen Jahrhunderts zur Entstehung der Weimarer Republik, zur Novemberrevolution und zur Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland beigetragen hatten. Dr. Franziska Giffey: „Es ist wichtig, dass Frauen wählen gehen. Aber vor allem auch, dass sie für politische Ämter kandidieren und gewählt werden. Dann bewegt sich nämlich mehr für Frauen. Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern ist noch immer keine Selbstverständlichkeit, sondern muss immer wieder neu erkämpft werden.“ Anlässlich des hundertjährigen Jubiläums zum Frauenwahlrecht zeigt das Museum bis zum 20. Januar 2019 auf einer Fläche von ca. 900 Quadratmetern rund 450 Exponate aus dem Institute on Gender Equality and Women's History in Amsterdam (Atria), aus dem Museum of London und einer Vielzahl deutscher Museen, Archiven und Bibliotheken. Die Sonderausstellung ist Teil der Jubiläumskampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF Berlin).

Die Jubiläumskampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wird von 100 Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unter anderem mit einem Statement auf der Kampagnenwebseite unterstützt. Neben umfassenden Hintergrundinformationen gibt es dort regelmäßige Themendossiers sowie eine Aktionslandkarte für einen Überblick über zahlreiche Veranstaltungen im Bundesgebiet. Die Materialien zur Kampagne können kostenfrei genutzt werden.

<http://www.100-jahre-frauenwahlrecht.de>

*Quelle:*

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/100-jahre-frauenwahlrecht--sonderausstellung-und-kampagnen-kick-off/127966>

**Der Festakt „100 Jahre Frauenwahlrecht“ findet am 12.11.2018 im Deutschen Historischen Museum, Unter den Linden 2, 10117 Berlin statt.**



Bildband zur Ausstellung:

.....  
Linnemann, Dorothee; Gerchow, Jan (Hrsg.):  
**Damenwahl! – 100 Jahre Frauenwahlrecht**

Societats-Verlag September 2018  
ISBN 978-3-95542-306-3

„Am 19. Januar 1919 konnten Frauen in Deutschland zum ersten Mal wählen und sich wählen lassen. Mit der Novemberrevolution 1918 wurde der Weg frei für Demokratie und für die politische Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Bildband zur großen Jubiläumsausstellung des Historischen Museum Frankfurt zeichnet den Kampf für das Frauenwahlrecht vom Kaiserreich bis zur Revolution nach und verfolgt die Geschichte der ersten Frauenbewegung in ihrem internationalen Einsatz für Gleichberechtigung. Die ersten Politikerinnen der Weimarer Republik werden gewürdigt und ihre parlamentarische Arbeit vorgestellt. Mit Ausblicken bis in die Gegenwart wird sichtbar, dass das Thema nicht an Aktualität verloren hat. Vielfältige Essays von Expertinnen und die bisher kaum bekannte Bilderwelt der Objekte aus internationalen Archiven und Museen zeigen neue Perspektiven auf die Reformjahre des Kaiserreichs, auf Frauenalltag und -bewegung in Weltkrieg und Revolution sowie die Politik der Weimarer Zeit.“ Die Publikation erscheint anlässlich einer Ausstellung im Historischen Museum Frankfurt.

<https://historisches-museum-frankfurt.de/de/damenwahl>

Tagungsband:

.....  
Richter, Hedwig; Wolff, Kerstin (Hrsg.):  
**Frauenwahlrecht. Demokratisierung der Demokratie in Deutschland und Europa**

Hamburger Edition August 2018  
ISBN 978-3-86854-323-0

„Der Kampf der Frauen für ihr Wahlrecht gehört zu den faszinierendsten Seiten der Demokratiegeschichte. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts eroberten sich Frauen weltweit den öffentlichen Raum, schrieben Petitionen und schreckten auch vor Gewalt nicht zurück. Nach und nach sorgten die Aktionen der Frauenbewegungen für ein gesellschaftliches Umdenken: Demokratie und Partizipation galt nicht länger als ein Projekt ausschließlich für Männer. Doch auch nach der Einführung des Frauenwahlrechts stellten sich weiterhin Fragen nach Gleichheit und Gleichberechtigung, nach der Begründung von Herrschaft und nach dem Sinn von Demokratie.“

Die Autor\_innen des Bandes zeigen aus verschiedenen Perspektiven die wechselvolle und spannende Geschichte

des Frauenwahlrechts und machen eindrücklich klar, wie international die Geschichte der Demokratisierung ist.“

Hörtipp:**100 Jahre Frauenwahlrecht – Ziel erreicht?**

Interview, 20.08.2018 | 53:08 Min. | WDR

„Seit 100 Jahren dürfen Frauen in Deutschland wählen. Doch bis heute verdienen viele Frauen weniger, machen seltener Karriere und werden öfter diskriminiert. Über Frauenrechte und Frauenwahlrecht sprechen wir mit der Germanistin Dr. Isabel Rohner und Bettina Bab vom Frauenmuseum Bonn.“

Podcast:

[https://wdrmedien-a.akamaihd.net/medp/podcast/weltweit/fsk0/171/1712421/planetwissen\\_2018-08-20\\_100jahrefrauenwahlrechtziel erreicht\\_wdr.mp4](https://wdrmedien-a.akamaihd.net/medp/podcast/weltweit/fsk0/171/1712421/planetwissen_2018-08-20_100jahrefrauenwahlrechtziel erreicht_wdr.mp4)

Lesetipps:**Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 42/2018)  
Frauen wählen**

„Vor knapp 100 Jahren erlangten Frauen beziehungsweise die Frauenbewegung endlich das Wahlrecht in Deutschland. Heute gibt es eine Bundeskanzlerin, eine Verteidigungsministerin und eine Vorsitzende der ältesten deutschen Partei. Doch der Frauenanteil im deutschen Bundestag ist nach der letzten Wahl so niedrig wie seit knapp 20 Jahren nicht. Eine angemessene politische Repräsentation der einen Hälfte der Bevölkerung ist immer noch nicht erreicht. Auch die arabischen Frauenbewegungen können auf Erfolge zurückblicken, wie die Einführung des Frauenwahlrechts in Ländern wie Syrien, Ägypten, Tunesien und dem Libanon bereits in den 1950er Jahren, aber auch auf Stagnation und Rückschritte, nicht zuletzt durch das Erstarken eines extrem frauenfeindlichen Islamismus.“

Inhalt

- Demokratiegeschichte ohne Frauen? Ein Problemaufriss
- Auch unsere Stimme zählt! Der Kampf der Frauenbewegung um das Wahlrecht in Deutschland
- Die Suffragetten. Mit Militanz zum Frauenstimmrecht
- Geschlechtergerechte Repräsentation in historischer und internationaler Perspektive

- Wählen Frauen anders als Männer?
- Partizipation und Repräsentation von Frauen in arabischen Ländern
- Zeittafel: Einführung des Frauenwahlrechts in ausgewählten Staaten

Hier geht es zur Webseite und zur Bestellmöglichkeit:

<http://www.bpb.de/apuz/277327/frauen-waehlen>

### #frauenland

#### 100 Jahre Frauenwahlrecht, 1 Jahr #MeToo Wie modern ist Deutschland?

„Mit Vergewaltigungsvorwürfen gegen den Hollywood-Produzenten Harvey Weinstein fing es an - wo stehen wir ein Jahr, nachdem die #MeToo-Bewegung begann? Der SPIEGEL beschäftigt sich mit einer Sonderausgabe, einem Schwerpunkt bei SPIEGEL ONLINE und SPIEGEL TV sowie in den sozialen Medien mit Feminismus: Wie gleichberechtigt leben wir? Und wie wollen wir leben?“

DER SPIEGEL 54/2018

Weitere Informationen und Beiträge:

<http://www.spiegel.de/thema/frauenland/>

<http://www.spiegel.de/spiegel/print/index-2018-54.html>

## ifo Bildungsbarometer 2018 – Was denken die Deutschen zu Geschlechterthemen und Gleichstellung in der Bildung?

Denken Jugendliche anders über Bildungspolitik als Erwachsene? Was denken die Deutschen über die #MeToo-Debatte? Deutsche begrüßen mehrheitlich #MeToo-Debatte über sexuelle Belästigung und wünschen sich die Behandlung des Themas in den Schulen – Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2018

Die große Mehrheit der Deutschen findet es positiv, dass derzeit wegen der #MeToo-Kampagne eine öffentliche Debatte über sexuelle Belästigung

geführt wird und befürworten eine Behandlung des Themas an den Schulen.

74 Prozent der Frauen und 66 Prozent der Männer begrüßen die Debatte, wie das ifo Bildungsbarometer ergeben hat, die größte Bildungsumfrage in Deutschland. Sexuelle Belästigung in Deutschland sehen 45 Prozent der Frauen und nur 30 Prozent der Männer als ernsthaftes Problem. Für kein oder ein kleines Problem halten es 22 Prozent der Frauen, aber 37 Prozent der Männer. Dreiviertel-Mehrheiten sind in beiden Gruppen aber jeweils dafür, dass im Schul-Unterricht Themen wie Gleichstellung, Gewalt und Machtmissbrauch von Männern gegenüber Frauen und sexuelle Belästigung behandelt werden. Deutliche Mehrheiten der Frauen und Männer sehen an den Schulen und Universitäten keine Bevorzugung eines Geschlechts, im Gegensatz zum Arbeitsmarkt, wo mehrheitlich eine Bevorzugung der Männer empfunden wird.

Die Deutschen sind auch mehrheitlich dafür, dass Lehrkräfte in ihrer Aus- und Fortbildung lernen, wie sie bei ihrer Unterrichtsgestaltung besser auf Geschlechterunterschiede eingehen können, dass Mädchen an deutschlandweiten Aktionstagen zu männerdominierten Berufen und Jungen zu frauendominierten Berufen teilnehmen, und dass staatliche Stipendien-Programme für Frauen ausgebaut werden in Fächern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Getrennten Unterricht für Jungen und Mädchen in Mathematik und Sprachen sowie den Ausbau von getrennten Schulen lehnen deutliche Mehrheiten von Frauen und Männern ab. Geteilter ist die Meinung zu getrenntem Sportunterricht.

Deutliche Mehrheiten der Frauen und Männer möchten, dass der Frauenanteil in IT-Berufen und der Männeranteil in Pflegeberufen steigt. Für verpflichtende Geschlechterquoten bei Führungspositionen in Unternehmen finden sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern relative, aber keine absoluten Mehrheiten. Für verpflichtende Quoten in der Politik, bei Universitätsprofessuren und bei der Studienplatzvergabe gibt es bei Frauen ebenfalls deutliche relative, aber keine absoluten Mehrheiten, bei Männern hingegen nicht so sehr. Sowohl Männer als auch Frauen sind mehrheitlich

der Meinung, dass Mütter junger Kinder, aber nicht die Väter ihre Berufstätigkeit reduzieren sollten. Nach sonstigen aktuellen Bildungsthemen befragt, lehnt die Mehrheit der Deutschen Schreiben nach Gehör an Grundschulen deutlich ab, Englischunterricht ab der ersten Klasse befürworten sie hingegen.

Erstmals befragte das ifo Bildungsbarometer in diesem Jahr auch 1000 Jugendliche im Alter von 14 bis 17 Jahren gesondert. Unter den Jugendlichen ist die große Mehrheit gegen getrennten Unterricht für Jungen und Mädchen in Mathematik und Sprachen. Beim Sportunterricht ist die Meinung geteilter, mit einer leichten Mehrheit für getrennten Unterricht insbesondere unter den Mädchen. Deutliche Mehrheiten der Mädchen, aber auch der Jungen sind dafür, dass Themen wie Gleichstellung von Mann und Frau, Gewalt und Machtmissbrauch von Männern gegenüber Frauen und sexuelle Belästigung im Unterricht behandelt werden.

Die Jugendlichen sind wie die Erwachsenen mehrheitlich für die Einführung von deutschlandweit einheitlichen Abschlussprüfungen, für einheitliche Vergleichstests in verschiedenen Jahrgangsstufen, gegen die Abschaffung von Schulnoten und für Klassenwiederholungen bei schlechten Leistungen. 60 Prozent der Erwachsenen sind für Ganztagschulen bis 15 Uhr. Aber 64 Prozent der Jugendlichen sind dagegen. Im Gegensatz zu den Erwachsenen würden die Jugendlichen eher zusätzliche Lehrmittel anschaffen als Klassengrößen verkleinern. Wie die Erwachsenen sind die Jugendlichen mehrheitlich für die Vermittlung von Digital- und Medienkompetenzen in Grund- und weiterführenden Schulen. Sie können sich einen größeren Anteil der Unterrichtszeit zur selbständigen Arbeit am Computer vorstellen. Weit mehr als die Erwachsenen sind sie dafür, dass Schulen über digitale Kommunikationswege in Kontakt mit ihnen selbst treten – aber eher weniger beim Kontakt der Schulen mit den Eltern.

#### Publikationen:

Wößmann, Ludger, Philipp Lergetporer, Elisabeth Grewenig, Sarah Kersten und Katharina Werner, „Was denken die Deutschen zu Geschlechterthemen und Gleichstellung in der Bildung? – Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2018“, ifo Schnelldienst 71 (17), 2018, 15–30

#### Details / PDF Download:

[https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/DocBase\\_Content/ZS/ZS-ifo\\_Schnelldienst/zs-sd-2018/zs-sd-2018-17/11012018017002.html](https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/DocBase_Content/ZS/ZS-ifo_Schnelldienst/zs-sd-2018/zs-sd-2018-17/11012018017002.html)

<https://www.cesifo-group.de/DocDL/sd-2018-17-woessmann-et-al-bildungsbarometer-2018-09-13.pdf>

Wößmann, Ludger, Philipp Lergetporer, Elisabeth Grewenig, Sarah Kersten und Katharina Werner, „Denken Jugendliche anders über Bildungspolitik als Erwachsene?“, ifo Schnelldienst 71 (17), 2018, 31–45

#### Details / PDF Download:

[https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/DocBase\\_Content/ZS/ZS-ifo\\_Schnelldienst/zs-sd-2018/zs-sd-2018-17/11012018017003.html](https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/DocBase_Content/ZS/ZS-ifo_Schnelldienst/zs-sd-2018/zs-sd-2018-17/11012018017003.html)

<https://www.cesifo-group.de/DocDL/sd-2018-17-woessmann-et-al-bildungspolitik-2018-09-13.pdf>

Quelle und weitere Informationen: PM - CESifo, 13.09.2018

[https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/presse/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Archiv/2018/Q3/pm-20180913\\_bildungsbarometer.html](https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/presse/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Archiv/2018/Q3/pm-20180913_bildungsbarometer.html)

<https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/research/Departments/Human-Capital-and-Innovation/Bildungsbarometer/Bildungsbarometer2018.html>

#### Pressestimme:

**Deutsche Jugendliche haben ein konservatives Frauenbild**

Ein Beitrag von Ricarda Breyton auf welt.de:

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article181518544/Ifo-Studie-Deutsche-Jugendliche-haben-ein-konservatives-Frauenbild.html>

## 2017: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen

Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil unter Führungskräften in Deutschland bei 29,2 % und damit niedriger als ihr Anteil an allen Erwerbstätigen (46,5 %). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anhand aktueller Ergebnisse zur Qualität der Arbeit weiter mitteilt, gab es mehr Frauen in Führungspositionen als vor 20 Jahren (26,6 %).

1997 lag ihr Anteil an allen Erwerbstätigen bei 42,9 %. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte unterscheidet sich je nach Branche: Im Bereich Erziehung und Unterricht (64,6 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (61,3 %) arbeiteten mehr Frauen in Führungspositionen als Männer. In diesen Branchen ist auch der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen insgesamt höher. Zu den Führungspositionen zählen Vorstände und Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen. 2017 waren 4,6 % aller Erwerbstätigen Führungskräfte.

Am Arbeitsplatz werden viele Stunden verbracht – oft mehr Zeit, als für Familie und Freizeit übrig bleibt. Im Jahr 2017 arbeiteten 10,7 % der Vollzeit-erwerbstätigen gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche. Männer sind mit 13,0 % etwa doppelt so häufig davon betroffen als Frauen (6,3 %). Generell gilt: je älter, desto länger die Arbeitszeiten. Während 2,0 % der Vollzeit-erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten, lag dieser Anteil bei den Vollzeit-erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren bei 13,6 %. Einer der Gründe ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in höheren Altersgruppen zu finden sind.

Im Jahr 2017 hatten 5,4 % aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens eine weitere Tätigkeit. Zehn Jahre zuvor hatte der Anteil noch bei 3,7 % gelegen. Mit 5,9 % übten Frauen im Jahr 2017 häufiger einen weiteren Job aus als Männer (4,9 %). Der Grund hierfür ist, dass Mehrfachbeschäftigungen häufiger bei Teilzeiterwerbstätigen vorkommen, bei denen der Frauen-

anteil höher ist.

Diese und weitere Aspekte zur Qualität der Arbeit stehen auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Zu den insgesamt sieben unterschiedlichen Bereichen zählen unter anderem Arbeitssicherheit und Gleichstellung, Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beschäftigungssicherheit.

*Quelle und Tabellen: PM – Statistisches Bundesamt, 24.09.2018*

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18\\_362\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html)

## Women-on-Board-Index

**Der Elan der öffentlichen Unternehmen, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen, ist ins Stocken geraten.**

In den 424 größten öffentlichen Unternehmen stagniert der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Vorjahresniveau bei 29,7 Prozent. In den Top-Managementorganen sind nur 18,8 Prozent (2017: 17,3 %) Frauen vertreten – ein minimaler Anstieg zum Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte. Vergleichbare Werte erzielen die 106 Bundesbeteiligungen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien ging hier leicht auf 29,6 Prozent zurück (2017: 29,8 %), in den Top-Managementorganen liegt er bei 17 Prozent (2017: 15,3 %). Dies zeigt der aktuelle Public Women-on-Board-Index von FidAR mit Stand 14.01.2018.

Die Studie wird von FidAR unter wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Ulf Papenfuß von der Zeppelin Universität in Friedrichshafen erstellt. Der Public WoB-Index untersucht einen repräsentativen Querschnitt der Unternehmen der Öffentlichen Hand auf allen föderalen Ebenen, also Bund, Ländern und Kommunen.

„Die öffentlichen Unternehmen haben bei der Gleichstellung eine Vorbildfunktion. Dies gilt in

besonderem Maße bei der Zusammensetzung der Führungsgremien. Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gelten auch erhöhte Anforderungen an die Vielfalt in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der Unternehmen der Öffentlichen Hand. Bis 2025 wollen wir die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes erreichen. Wir erwarten hier deutlich mehr Fortschritte“, betont **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey**. „Wir vermissen im Öffentlichen Sektor den Schwung, die Gleichstellung in den Aufsichts- und Managementgremien umzusetzen. Die Beteiligungen von Bund, Ländern und Kommunen stehen noch mehr als die Privatwirtschaft in der Pflicht. Es ist ernüchternd, dass wir drei Jahre nach Inkrafttreten des FüPo-Gesetzes auch hier eine Stagnation und teilweise gar einen Rückgang verzeichnen müssen“, betont FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow**. „Wir sehen weiterhin erheblichen Handlungsbedarf. Insbesondere Unternehmen, die nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz eine paritätische Zusammensetzung der Gremien anstreben sollten, sind gefordert, die gleichberechtigte Teilhabe in Aufsichtsgremien und im Top-Management umzusetzen. Dass immer noch 7,6 Prozent der Unternehmen des Öffentlichen Sektors frauenfreie Führungsetagen haben (2017: 7,8 %), ist ein Armutszeugnis.“

Nur für zwei der untersuchten öffentlichen Unternehmen gilt die gesetzliche Quote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. 120 der 424 Beteiligungen mussten aber 2015 Zielgrößen für das Aufsichtsgremium, das Top-Managementorgan und die obersten zwei Managementebenen festlegen, weil sie börsennotiert oder mitbestimmt sind. Etwa ein Drittel der 53 Unternehmen, die Zielgrößen definiert haben (32,1 %), plante 2015, den Frauenanteil im Aufsichtsgremium zu erhöhen. Von den lediglich 17 der 120 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Unternehmen, die eine Zielgröße für das Top-Managementorgan definiert hatten, sahen nur zwei eine Erhöhung des Frauenanteils vor. „Der Umgang auch der öffentlichen Beteiligungen mit den Zielgrößen unterstreicht, dass viele Unternehmen nur wenig ambitioniert

planen. Die Vorgabe, Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene festzulegen, wird von über drei Viertel der dazu verpflichteten 120 Unternehmen bislang ignoriert. Die Zielgrößen als Instrument des Gesetzgebers zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei den Beteiligungen von Bund, Ländern und Kommunen können so keine Wirkung entfalten“, so Schulz-Strelow. „Ohnehin ist der Anteil der Unternehmen, die Zielgrößen definieren müssen, insgesamt sehr gering. Eine Ausweitung der Verpflichtung zur Definition und Veröffentlichung der Planungen zum Frauenanteil und empfindliche Sanktionen bei der Nichteinhaltung der Transparenzpflichten wäre ein notwendiger Schritt, um bei den öffentlichen Unternehmen signifikante Fortschritte und eine größere Breitenwirkung zu erzielen. Hier sind die Gesellschafter aus Bund, Ländern und Kommunen gefordert, die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe mit Nachdruck zu verfolgen, sonst werden sie unglaubwürdig. Sie haben die Möglichkeit, direkt auf die Aufsichtsräte und Vorstände einzuwirken.“

Auch eine Mitte Juli veröffentlichte Untersuchung der Zeppelin Universität Friedrichshafen zum Frauenanteil im Top-Management von 1529 kommunalen Unternehmen (Stadtwerke, Krankenhäuser) in 69 Städten unterstreicht, dass Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Der Public WoB-Index wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die ausführliche Studie zum Public WoB-Index kann unter [www.public-wob-index.de](http://www.public-wob-index.de) eingesehen werden.

<https://www.fidar.de/wob-indizes-studien/public-wob-index/uebersicht.html>

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

*Quelle und weitere Informationen: FidAR-Pressemitteilung zum neuen Public WoB-Index, 2.8.2018*

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/fidar-pressemitteilung-zum-neuen-public-wob-index.html>

## Starkes Machtgefühl verringert geschlechterspezifische Unterschiede

Frauen und Männer verhalten sich in Wettbewerbssituationen meist unterschiedlich. Während Männer sich eher dem Konkurrenzkampf aussetzen, versuchen Frauen, diesen oft zu vermeiden. Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt, in der Männer häufig noch immer höhere Löhne beziehen und Positionen besetzen. Ein Team vom Institut für Finanzwissenschaft der *Uni Innsbruck* und dem *Max-Planck-Institut* zeigt nun in einer Studie in *Nature Communications*, dass sich diese geschlechterspezifische Lücke schließt, wenn Frauen und Männer gleichermaßen mit einem Machtgefühl ausgestattet werden.

Gerade auf dem Arbeitsmarkt ist unsere Gesellschaft noch immer von geschlechterspezifischen Unterschieden geprägt. Als Gründe dafür werden häufig Verhaltensunterschiede unter Wettbewerbsdruck und die Bereitschaft, sich in Konkurrenz zu anderen zu beweisen, genannt. Typischerweise sind es Männer, die sich eher einem Wettbewerb aussetzen, während Frauen diesen oft scheuen. Mit viel diskutierten politischen Maßnahmen, wie beispielsweise Quotenregelungen, wird versucht, diese Diskrepanzen zu schließen. **Loukas Balafoutas** und **Helena Fornwagner** vom Institut für Finanzwissenschaft der Universität Innsbruck und **Matthias Sutter**, Executive Director des Max-Planck-Instituts in Bonn, präsentieren aktuell in *Nature Communications* ein einfacheres Instrument, um Unterschiede in der Wettbewerbsfähigkeit von Männern und Frauen anzugleichen. Dabei handelt es sich um das so genannte *Priming*, ein Konzept aus der Psychologie. Unter *Priming* versteht man die unbewusste Beeinflussung von Denken oder Handeln, indem Personen auf ein bestimmtes Reiz-Reaktions-Schema vorbereitet werden. Das Innsbrucker Team konnte in einem ökonomischen Experiment nachweisen, dass Personen, denen durch Power-Priming ein verstärktes Machtgefühl vermittelt wurde, ihr Wettbewerbsverhalten ändern: Die Wettbewerbsbereitschaft sinkt unter Männern und steigt unter Frauen. Das

führt auch dazu, dass beide Geschlechter qualitativ bessere Entscheidungen treffen. Gleichzeitig ist bei männlichen Teilnehmern die Risikotoleranz gesunken, bei Frauen ist sie gleichgeblieben. „Diese Ergebnisse helfen uns, zu erklären, warum sich geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit in Situationen des Power-Primings verringern“, sagt Loukas Balafoutas.

*Neues Versuchsdesign:* Balafoutas, Fornwagner und Sutter haben in ihrem Experiment erstmals ein neues Forschungsdesign angewandt, in dem Priming mit einem ökonomischen Experiment zur Wettbewerbsfähigkeit kombiniert wurde. Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde zunächst eine von drei Experimentalbedingungen zugewiesen: Mittels Schreibaufgaben wurden sie gar nicht, leicht oder stark durch Power-Priming manipuliert. Anschließend wurden jeweils zwei Männer und zwei Frauen in eine Gruppe eingeteilt. Ihre Aufgabe war es, in drei Durchgängen so viele zweistellige Zahlen wie möglich zu addieren. Dabei erhielten Probandinnen und Probanden im ersten Durchgang für jede richtige Rechnung einen Euro. Im zweiten Durchgang standen sie in Konkurrenz zueinander – die Person, welche die meisten Aufgaben lösen konnte, erhielt vier Euro pro korrekter Antwort, alle anderen gingen leer aus. Im dritten Durchgang konnten die teilnehmenden Personen zwischen den Bezahlungsmodi aus Durchgang eins oder zwei wählen. Von den Entscheidungen der restlichen Gruppe wussten sie dabei nichts.

Priming erhöht Bereitschaft zum Wettbewerb bei Frauen: „Die Ergebnisse zeigen keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Anzahl korrekter Rechenaufgaben, wohl aber einen Unterschied, ob sie sich im dritten Durchgang für den Bezahlungsmodus eins oder zwei entschieden haben“, erklärt Balafoutas. Männer, die nicht oder nur gering durch Power-Priming beeinflusst wurden, waren eher dazu bereit, sich für Bezahlungsmodus zwei zu entscheiden. Männer, die durch ein starkes Machtgefühl beeinflusst wurden, haben sich eher für die sichere Variante eins entschieden. Frauen hingegen erhöhten ihre Bereitschaft und entschieden sich durch ein stärkeres Machtgefühl häufiger für das riskantere Aus-

zahlungsmodell. Diese Ergebnisse bestätigen, dass Power-Priming das Geschlechtergefälle im Wettbewerb signifikant beeinflusst und es praktisch beseitigt. „Verschiedene Mechanismen schließen die Geschlechterkluft in der Wettbewerbsbereitschaft: Zum einen beurteilen stark gepriimte Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Entscheidung, in den Wettbewerb einzutreten, besser, zum anderen erlaubt unser Datensatz auch, Risikoaversion als potenziellen Treiber für die beobachteten Priming-Effekte zu identifizieren“, erklärt Loukas Balafoutas.

*Langfristige Veränderungen als Ziel:* Auf Power-Priming basierte Instrumente wären unter anderem im Bildungssystem oder in Ausbildungsprogrammen im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik anwendbar. Langfristig könnte Power-Priming zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen in Führungspositionen beitragen, in denen der Wettbewerb um attraktive Arbeitsplätze ein Muss ist. Die Ergebnisse erfordern jedoch noch mehr Forschung, gerade zur Umsetzung und Wirkungsbeurteilung in der Praxis.

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Univ.-Prof. Dr. Loukas Balafoutas, Institut für Finanzwissenschaft, Universität Innsbruck, Telefon: +43 512 507-70206, E-Mail: loukas.balafoutas(at)uibk.ac(dot)at, Web: <https://www.uibk.ac.at/publicfinance/index.html.de>

*Originalpublikation:*

<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-06896-6>

**Closing the gender gap in competitiveness through priming.** L. Balafoutas, H. Fornwagner, M. Sutter. *Nature Communications*. 2018

*Quelle, weitere Ansprechpartner und Informationen:* PM – Universität Innsbruck, 19.10.2018

<https://www.uibk.ac.at/newsroom/starkes-machtgefuehl-verringert-geschlechterspezifische-unterschiede.html.de>

*Pressemeldung der Universität Köln, 19.10.2018:*  
**Positive Erinnerung an eigene Macht lässt Frauen schneller in den Wettbewerb eintreten**

[https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=5110&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=a281c9dc06d318fae3b856733ae0715d](https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx_news_pi1%5Bnews%5D=5110&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=a281c9dc06d318fae3b856733ae0715d)

## Frauen an der Spitze bringen Teams zu besseren Leistungen

Arbeitsgruppen unter weiblicher Leitung erzielen bessere Prüfungsergebnisse. Trotzdem beurteilen männliche Teammitglieder die Führungsleistung von Frauen schlechter. Das sind die Ergebnisse einer Studie, die das **Bonner Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)** jetzt veröffentlicht hat. Grundlage war ein breit angelegtes Teamwork-Feldexperiment an einer italienischen Universität.

Das Experiment umfasste 430 Studierende, die sich freiwillig entschieden hatten, einen Teil ihrer Prüfung als Teamarbeit zu absolvieren. Die Zusammensetzung der Dreier-Teams und die Führungsrolle wurden ausgelost. So konnten die Forscher den Effekt unterschiedlicher Geschlechterkonstellationen in einem realen Arbeitsumfeld messen. Bislang waren Teamwork-Experimente meist nur unter Laborbedingungen durchgeführt worden. Die Teamleitungen hatten die Aufgabe, gemeinsame Arbeitstreffen zu organisieren und die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zu koordinieren. Bei gutem Abschneiden ihres Teams wurden sie für ihren Mehraufwand mit Extrapunkten belohnt. Trotz gleichem Zeiteinsatz erzielten die frauengeführten Teams signifikant bessere Abschlussnoten. Ausschlaggebend waren die individuellen Leistungen der Teammitglieder. Insbesondere Frauen liefen unter weiblicher Führung zu besserer Form auf. Dieser Effekt war den Teamleiterinnen gar nicht bewusst – sie beurteilten ihre eigene Führungsleistung nicht besser als männliche Teamleiter. Die Teamleiterinnen selbst erbrachten hingegen schwächere Prüfungsleistungen als

weibliche Teammitglieder. Die Forscher vermuten, dass Frauen mehr Zeit zum Wohle der Gruppe investierten, etwa durch betreuende und koordinierende Tätigkeiten, auch wenn dabei ihr eigenes Lernpensum zu kurz kam. Dafür spricht auch, dass Teamleiterinnen ihre Aufgabe als besonders zeitintensiv empfanden und das Engagement der anderen Teammitglieder kritischer beurteilten als Männer. Die Teilnehmerbefragung im Anschluss an das Experiment ergab außerdem, dass die weiblichen Teamleitungen von männlichen Teammitgliedern tendenziell schlechter bewertet wurden. „Männer scheinen immer noch Vorbehalte gegen weibliche Führung zu haben, obwohl – oder vielleicht gerade weil – diese sich als besonders effektiv erweisen kann“, sagt IZA-Fellow Vincenzo Scoppa von der Universität Kalabrien, der die Studie gemeinsam mit Maria De Paola (ebenfalls Universität Kalabrien und IZA) sowie Francesca Gioia von der Universität Mailand verfasst hat. Den AutorInnen zufolge profitierten frauengeführte Teams im untersuchten Beispiel vom uneigennütigen Engagement der Teamleiterinnen sowie deren Organisations- und Motivationstalent. Diese „typisch weiblichen“ Eigenschaften gewannen in modernen, von Kooperation geprägten Arbeitsumgebungen zunehmend an Bedeutung. In anderen Kontexten könnten jedoch auch „typisch männliche“ Führungseigenschaften wie Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen durchaus vorteilhaft sein, heißt es in der Studie.

*Download des IZA-Forschungspapiers (nur in englischer Sprache verfügbar):*

**Maria De Paola, Francesca Gioia, Vincenzo Scoppa:**  
**„Teamwork, Leadership and Gender“**  
**IZA Discussion Paper No. 11861**

<http://ftp.iza.org/dp11861.pdf>

Berichterstattung in der WELT AM SONNTAG:

<https://www.welt.de/wirtschaft/article182034416/Frauen-als-Fuehrungskraft-Forscher-bescheinigen-ihnen-bessere-Ergebnisse.html>

Quelle: PM – IZA – Institut zur Zukunft der Arbeit, 13.10.2018

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/female-leadership-raises-team-performance/>

## Anpassung, Ungleichheit, Wechselspiel – WZB-Mitteilungen erschienen

Macht und Möglichkeiten sind ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Wie hartnäckig und umfassend diese Ungleichheit ist, davon erzählt das Septemberheft der WZB-Mitteilungen. Es beleuchtet politische Repräsentation, Erwerbs- und Familienarbeit, Chancen in Wirtschaft und Wissenschaft für Männer und Frauen.

*„Demokratien gewinnen, wenn Frauen mehr Rechte bekommen – das zeigen Analysen zu politischen Systemen verschiedener Länder weltweit. In Deutschland haben wir die Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten und Gewerkschaften analysiert. Mehrere Beiträge fragen nach den Bedingungen für einen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt, auch und gerade im Blick auf die Balance zwischen Fürsorgearbeit zu Hause und beruflichem Engagement. Und auch die eigene Sphäre spart das Magazin nicht aus: Forscherinnen loten ihre Möglichkeiten in der Wissenschaft aus.“*

Aus dem Inhalt:

### Titelthema

#### Langsamer, aber stetiger Fortschritt

Weltweit haben Frauen immer mehr Parlamentssitze errungen  
*Constanza Sanhueza Petrarca*

#### Von Lateinamerika lernen

Neue Modelle der Partizipation stärken Frauen – und die Demokratie  
*Melisa Ross, Azucena Morán und Thamy Pogrebinski*

#### Die Quote allein reicht nicht immer

Ein Experiment in Kongo zeigt, wie steinig der Weg zur Gendergerechtigkeit ist  
*Macartan Humphreys, Peter van der Windt und Raul Sanchez de la Sierra*

#### Das Rätsel der Ungleichheit

Historische Erbsitten haben Auswirkungen bis heute  
*Anselm Rink*

#### Die Suche nach Gemeinsamkeiten

Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen  
*Agnieszka Althaber*

#### Frauen, Männer, Arbeitszeit

Ungleichheiten innerhalb von Paaren und der Arbeitsmarkt  
*Martina Dieckhoff*



**Wie wollen Eltern arbeiten?**

Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt braucht neue Modelle

*Mareike Bünning und Nina Eppers*

**Rabenmütter, tolle Väter**

Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer Karriere – Männern nicht

*Lena Hipp*

**Matthäus schlägt Matilda**

Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft

*Martina Franzen*

**Chancengleichheit in der Wissenschaft**

Oft proklamiert und selten praktiziert

*Karin Zimmermann*

**Auch das Spenden hat ein Geschlecht**

Frauen und Männer sind unterschiedlich großzügig

*Maja Adena und Katharina Dorn*

**Konkurrenzkampf**

Frauen verhalten sich im Wettbewerb anders als Männer

*Roel van Veldhuizen*

**Mehr Frauen in Aufsichtsräten**

Bessere Chancen durch Mitbestimmung und Vernetzung

*Robert Scholz und Lisa Wing*

**Defizit mit Folgen**

Den deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen

*Wolfgang Schroeder*

**Aus der Erfahrung****La lotta continua**

Gegen Diskriminierungen und Verzerrungen in der Wissenschaft

*Thurid Bahr, Jelena Cupać, İrem Ebetürk, Lynda Iroulo, Mitja Sienknecht und Anam Soomro*

**Jutta Allmendinger**

Allein unter Männern

Ein Tag als Müllfrau bei der Berliner Stadtreinigung

Quelle:

<https://www.wzb.eu/de/news/anpassung-ungleichheit-wechselspiel>

Download:

<https://www.wzb.eu/de/publikationen/wzb-mitteilungen>

Die WZB-Mitteilungen erscheinen vierteljährlich und gewähren Einblicke in die Forschung am WZB. Die Zeitschrift kann unentgeltlich im Abonnement bezogen werden.

## Das FAZ-Ökonomen-Ranking – Blind Spot Ökonominen. Ein Kommentar von Elke Holst

PD Dr. Elke Holst ist Forschungsdirektorin und Senior Economist am DIW Berlin.

„Auch 2018 ist es wieder da: Das ‚Ökonomenranking‘ der FAZ – gerade erschienen. Die Medien berichten über die ‚wichtigsten‘, ‚einflussreichsten‘, ‚an der Spitze‘ stehenden ‚Ökonomen‘, die die Debatte prägen. Das ist ja eigentlich sehr interessant. Denn wir wollen natürlich wissen, „wer hat Gewicht in Medien, Forschung und Politik?“ – wie es die FAZ benennt.

Ein Blick auf die ersten Positionen zeigt dann: Hier tummeln sich im Wesentlichen Ökonomen aus den DACH-Ländern, die schon aus den 100-Rankings der Vorjahre altbekannt sind. Gut, denken wir, die haben sich im Wettbewerb durchgesetzt, immer weiter verbessert. Ihre Meinung hat Gewicht.“ [...]

Kommentar DIW Wochenbericht Nr. 36/2018 :

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.597639.de/18-36-6.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.597639.de/18-36-6.pdf)

Es gibt viele kluge Ökonominen – doch in den Rankings kommen sie nicht vor (taz vom 5.9.2018)

<https://www.taz.de/Archiv-Suche/!5530050&ts=Elke%2BHolst&SuchRahmen=Print/>

Hier finden Sie das FAZ Ökonomenranking (8 Frauen und 93 Männer) und den Link zur Erhebungsmethode:

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftswissen/f-a-z-oekonomenranking-2018-die-tabellen-15761727.html>

Quelle:

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.597666.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.597666.de)

## Bericht der AllBright Stiftung: Die Macht der Monokultur

Der Zuwachs an Frauen in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen war im vergangenen Jahr so gering, dass er in etwa dem gleichzeitigen Zuwachs an Männern entspricht, die Thomas heißen.

An den Unternehmensspitzen dominiert eine männliche Monokultur, die sie nicht abzuschütteln vermögen: Thomas rekrutiert Thomas und der wiederum einen Thomas, der ihm sehr ähnlich ist; am 1. September 2018 sind 92 Prozent der Vorstandsmitglieder Männer.

Von der Vielfalt in der deutschen Gesellschaft kommt in diesen Führungsetagen wenig an. Zwar gab es im vergangenen Jahr eine Verbesserung des Frauenanteils in den Vorständen der mittelgroßen Unternehmen des MDAX von 3,8 auf 6,8 Prozent, doch in den großen DAX-Konzernen, bislang der stärkste Veränderungsmotor, stagniert der Anteil mit 13,4 Prozent auf Vorjahresniveau. Die Unternehmen fallen damit im internationalen Vergleich immer weiter zurück: In den USA und Schweden ist der Frauenanteil in den Vorständen schon jetzt doppelt so hoch und er wächst dort wesentlich schneller. Der Ehrgeiz der Unternehmen, den Frauenanteil im Top-Management zu erhöhen, ist weiterhin erstaunlich gering: Unter den 160 Börsenunternehmen gibt es 110, die keine einzige Frau im Vorstand haben. 79 Firmen, die keine Frau im

Vorstand haben, haben sich für die kommenden Jahre (in der Regel bis 2022) entweder gar kein Ziel gesetzt oder aber das Ziel, einen Frauenanteil von 0 Prozent zu erreichen. Das betrifft die Hälfte aller an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen (2016 waren es mit 110 noch zwei Drittel). Nur 37 Unternehmen planen tatsächlich eine konkrete Erhöhung des aktuellen Frauenanteils. „Die männliche Monokultur in den deutschen Vorständen ist Ausdruck einer längst veralteten Sicht auf Qualifikation, Kompetenz und Führungskultur, die die Zukunftsfähigkeit dieser Unternehmen infrage stellt“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung **Wiebke Ankersen & Christian Berg**. „Monokulturen sind bei konstanten Bedingungen effizient – in einer veränderlichen Umwelt sind sie jedoch anfällig und wenig anpassungsfähig; in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung ist das für Unternehmen ein großes Problem. Vielfältig aufgestellte Mannschaften sind unvorhersehbaren Herausforderungen viel bessergewachsen.“

In jedem Jahr werden rund 100 Vorstandsposten in den Börsenunternehmen neu besetzt. AllBrights-Weiße, Graue und Schwarze Liste geben einen schnellen Überblick: Welchen Firmen gelingt es am besten, Frauen zu finden und zu halten, und welche sind damit besonders attraktiv für Männer und Frauen, die auf eine offene und inklusive Unternehmenskultur Wert legen?

Kontakt: Geschäftsführerin Wiebke Ankersen, Mobil: 0173-27 77 389; [wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de](mailto:wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de); Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-5653340; [christian.berg@allbright-stiftung.de](mailto:christian.berg@allbright-stiftung.de)

Quelle: PM – AllBright-Stiftung, 01.10.2018

[https://static1.squarespace.com/static/56e04212e707ebf17e7d7cd2/t/5bb13bac1905f4bfa73b0440/1538341808139/Pressemitteilung\\_Macht+der+Monokultur.pdf](https://static1.squarespace.com/static/56e04212e707ebf17e7d7cd2/t/5bb13bac1905f4bfa73b0440/1538341808139/Pressemitteilung_Macht+der+Monokultur.pdf)

## Das #FührungFrauenFloskel-Bingo der AllBright Stiftung

93 Prozent der Vorstände deutscher Börsenunternehmen sind Männer. Gesellschaft, Märkte, Arbeitsweisen wandeln sich, aber fast alle Unternehmen setzen seit Jahrzehnten unverändert auf immer gleiche Führungsriege aus Männern gleichen Alters, gleicher Herkunft und gleicher Ausbildung. Verteidigt wird das gern mit *Floskeln*, die bei näherem Hinsehen gar nicht standhalten, die Gängigsten haben hat die AllBright Stiftung in einem Bingo versammelt.

Die immer wiederkehrenden Floskeln bleiben meist unwidersprochen. Daher haben wurden die typischen Äußerungen in vier Kategorien zusammengefasst - und ihnen exemplarisch einige Fakten entgegengestellt.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.allbright-stiftung.de/floskelbingo>

Weitere Pressestimmen zum Themenfeld:

### Helena Morrissey im Interview „Es gibt keinen Mangel an weiblichen Talenten“

„Die Londoner Fondsmanagerin ist eine Vorkämpferin für Gleichberechtigung in der Finanzbranche. Im Interview erklärt die neunfache Mutter, warum Frauen jetzt durchstarten sollten.“ Ein Beitrag von Carsten Volkery auf handelsblatt.com.

<https://www.handelsblatt.com/finanzen/banken-versicherungen/helena-morrissey-im-interview-es-gibt-keinen-mangel-an-weiblichen-talenten/23003550.html>

### „Quoten beschleunigen Veränderungen“

„Mehr Mut zu bunten Lebensläufen ist das Credo der Sanofi-Deutschland-Finanzchefin Evelyne Freitag. Welche Hürden sie selbst auf dem Weg zum CFO-Posten überwinden musste und wie sie Vorurteile abbauen möchte, berichtet sie für unsere Serie ‚Frauen in Finance‘.“ Ein Beitrag von Sabine Reifenberger auf finance-magazin.de.

<https://www.finance-magazin.de/cfo/fuehrung-karriere/quoten-beschleunigen-veraenderungen-2022811/>

### Frauenquote sorgt erstmals für unbesetzte Stelle in einem Aufsichtsrat

„Beim Porzellanhersteller Villeroy & Boch muss ein Gericht eine Aufsichtsrätin berufen. Ministerin Giffey prüft die Vorgänge genau - und visiert die Vorstände an.“ Ein Beitrag von Heike Anger auf handelsblatt.com.

[https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the\\_shift/villeroy-und-boch-frauenquote-sorgt-erstmal-fuer-unbesetzte-stelle-in-einem-aufsichtsrat/23063546.html](https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/villeroy-und-boch-frauenquote-sorgt-erstmal-fuer-unbesetzte-stelle-in-einem-aufsichtsrat/23063546.html)

### Jobsharing in Führungspositionen

„Zwei Professorinnen leiten zusammen einen Lehrstuhl, zwei Managerinnen teilen sich eine Führungsposition bei der Deutschen Bahn. Funktioniert Jobsharing bei Chefs?“ Artikel von Kristin Haug auf Spiegel Online.

<http://www.spiegel.de/karriere/jobsharing-zwei-professorinnen-teilen-sich-eine-chefposition-a-1220870.html>

### Gender Pay Gap

#### Ja, Frauen in deutschen Vorständen verdienen mehr als Männer. Aber...

„Eine Unternehmensberatung will herausgefunden haben: Frauen verdienen in deutschen Vorständen mehr als ihre männlichen Kollegen. In der Rechnung fehlen allerdings einige Zahlen.“

<http://www.spiegel.de/karriere/gender-pay-gap-frauen-in-vorstaenden-verdienen-oft-mehr-als-maenner-a-1230432.html>

### Männliche Monokultur sendet ein verheerendes Signal an Frauen

„Die Führungsriege von börsennotierten Konzernen soll nicht mehr männlich dominiert sein, fordern Forscher. Monokultur schade den Unternehmen. Doch für den geringen Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland gibt es einen Grund.“ Ein Beitrag von Daniel Eckert auf welt.de.

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article181731336/Frauenmangel-Diversity-Lehre-geht-an-deutschen-Chefetagen-vorbei.html>

## Arbeitszeit und Gehalt

### Brückenteilzeit beschlossen

Am 18. Oktober 2018 hat der Bundestag die Brückenteilzeit beschlossen. Ab 2019 haben dann viele Menschen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit vorübergehend individuell anzupassen.

„In Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten können Arbeitnehmer demnach, wenn sie bereits mehr als sechs Monate dort beschäftigt sind, künftig eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen. Dies ist für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich. Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Nach Ablauf der Brückenteilzeit können die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren. Für Betriebe von 46 bis 200 Beschäftigten wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt: Diese Arbeitgeber sollen nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren müssen.“

Die Opposition kritisierte, dass breite Teile der Beschäftigten (insbesondere Frauen) von der neuen Regelung ausgeschlossen sein.

*Quellen und weitere Informationen:*

<https://www.bundestag.de/presse/hib/-/574320>

<https://www.tagesschau.de/inland/brueckenteilzeit-109.html>

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>

## Mal mehr, mal weniger: Arbeitszeitwünsche von Männer und Frauen nähern sich immer mehr an

DIW-Studie zeigt: Arbeitszeitpräferenzen hängen vom Beschäftigtenstatus ab, nicht vom Geschlecht – Paare würden Arbeitszeiten gerne symmetrischer verteilen – Restriktionen bei der Verwirklichung der Wünsche sind größer in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, für gering Qualifizierte, ausländische und ostdeutsche Beschäftigte sowie bei unzureichender Kinderbetreuung.

Viele Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr arbeiten, viele Vollzeitbeschäftigte lieber weniger. Paare wünschen zunehmend, ihre Arbeitszeiten gleichmäßiger aufzuteilen. Die tatsächlichen Arbeitszeitmuster sind aber seit 30 Jahren erstaunlich stabil. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Die DIW-ÖkonomInnen haben auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht, inwieweit Wunsch und Wirklichkeit bei den Arbeitszeiten auseinanderklaffen, aber auch, welche Restriktionen der Verwirklichung von Arbeitszeitwünschen im Wege stehen.

„Die Tatsache, dass die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, verführt zu der Annahme, dass Frauen grundsätzlich gerne mehr arbeiten würden. Offensichtlich ist aber der Beschäftigungsstatus und nicht das Geschlecht ausschlaggebend“, fasst Studienautor Kai-Uwe Müller die Ergebnisse zusammen. Tatsächlich zeigt die Studie, dass sich in vergleichbaren Arbeitssituationen die Wünsche von Männern und Frauen nur geringfügig unterscheiden: Vollzeitbeschäftigte Frauen würden ebenso wie Männer ihre Arbeitszeit lieber reduzieren und Männer in Teilzeitjobs ebenso wie Frauen gerne aufstocken.

Die Umfrage unter Paarhaushalten zeigt auch, dass sich Paare eine gleichmäßigere Aufteilung der Arbeitszeit wünschen. Einseitige Stundenverteilungen werden hingegen kaum gewünscht.

Die Präferenz für eine gleichmäßige Verteilung ist in Ostdeutschland nach wie vor deutlich größer als im Westen. Derzeit arbeiten aber noch bundesweit mehr als 50 Prozent der Frauen in Paarhaushalten in Teilzeit.

*Wer höher gebildet ist, ist häufiger überbeschäftigt:* Laut den SOEP-Daten waren im Jahr 2016 gut zwölf Prozent der Erwerbstätigen unterbeschäftigt und gut die Hälfte überbeschäftigt. Ein entscheidender Faktor ist hierbei vor allem die Bildung: Je höher der Bildungsstand, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, überbeschäftigt zu sein, und umgekehrt. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt eine Rolle: Je länger die Erwerbstätigen in einem Betrieb beschäftigt sind, desto stärker steigt der Anteil der Überbeschäftigten (bei Männern von 54 Prozent bei weniger als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit auf 65 Prozent bei mehr als 20 Jahren, bei Frauen von 41 auf 64 Prozent).

*Arbeitslosigkeit und Kinderbetreuung bestimmen über Realisierung von Arbeitszeitwünschen:* Die Gründe für Über- oder Unterbeschäftigten sind vielschichtig. Zum einen kann es individuelle Präferenzen geben, zum anderen spielen aber auch exogene Faktoren wie der Arbeitsmarkt in der Region oder die Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Rolle. Die Hürden, um gewünschte Arbeitszeiten zu realisieren, sind allgemein größer bei hoher Arbeitslosigkeit, für gering Qualifizierte, ausländische und ostdeutsche Beschäftigte sowie bei unzureichender Kinderbetreuung. Auch die Berufsgruppe ist entscheidend: So können beispielsweise ManagerInnen schwerer in Teilzeitjobs arbeiten.

Unterschiede gibt es aber auch nach Geschlechtern. „Mit Restriktionen konfrontiert sind die Geschlechter eher dann, wenn die Arbeitszeiten nicht dem traditionellen Rollenmuster entsprechen: Männer haben eher Probleme, geeignete Teilzeit-Jobs zu finden. Für Frauen erschweren diverse Beschränkungen vor allem die Realisierung gewünschter Vollzeitstellen“, berichtet Kai-Uwe Müller

*Verringerung von Arbeitszeitrestriktionen effektiver als monetäre Anreize für Zweitverdiener:* Die StudienautorInnen haben schließlich auf Basis des Arbeitsangebotsmodells die Wirkungen ver-

schiedener Reformmaßnahmen simuliert. Da ein wesentliches Problem im deutschen Steuer- und Transfersystem in mangelnden Arbeitsanreizen für Zweitverdienende besteht, haben sie die Effekte einer Lohnsubvention untersucht. Diese hängt von der Höhe des Stundenlohns und der Zahl der Kinder im Haushalt ab und ist daran gebunden, dass die aufgenommene Beschäftigung mindestens einen Umfang von 25 Wochenstunden aufweist. Die Simulation zeigt, dass die reinen Anreizeffekte größer sind als die tatsächlich zu erwartenden Beschäftigungsänderungen. „Deutlich effektiver wäre es nach unseren Simulationen, die Restriktionen abzubauen“, sagt Studienautor Müller.

Denn in einem „Wunsch-Zustand“ ohne jegliche Restriktionen wäre die Beschäftigungsquote von Müttern in Paarhaushalten um zehn Prozentpunkte höher als im Status quo (etwa 75 Prozent). Ihre durchschnittlichen Arbeitsstunden würden um etwa 25 Prozent steigen. Hingegen würden Männer ihre Arbeitsstunden um rund fünf Prozent reduzieren. „Selbstredend ist eine Arbeitswelt ganz ohne Restriktionen nur ein langfristiges Ideal, das neben einer drastisch verbesserten Kinderbetreuung auch Umwälzungen der Arbeitskultur und der Zeitflexibilität in Unternehmen erfordert“, resümieren die AutorInnen. „Aber das Beschäftigungspotential, das auf diese Weise freigesetzt würde, wäre enorm.“

*Studie im DIW Wochenbericht 38/2018:*

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.598469.de/18-38-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.598469.de/18-38-3.pdf)

*Quelle und weitere Informationen: PM - DIW-Berlin, 19.09.2018*

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.100319.de/presse/pressemittelungen/pressemittelungen.html?id=diw\\_01.c.598444.de](https://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemittelungen/pressemittelungen.html?id=diw_01.c.598444.de)

## 69 % der Mütter und 6 % der Väter sind in Teilzeit tätig

Im Jahr 2017 waren 69 % der erwerbstätigen Mütter und 6 % der erwerbstätigen Väter mit minderjährigen Kindern in Deutschland in Teilzeit tätig.

Die Familienform der Elternteile spielt dabei eine entscheidende Rolle. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Tages der berufstätigen Eltern am 16. September weiter mitteilte, lag der Anteil bei alleinerziehenden Müttern bei 58 %. In einer Partnerschaft lebende Mütter waren wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt, nämlich zu 71 %. Im Vergleich dazu waren alleinerziehende Väter zu 12 % in Teilzeit tätig, in einer Partnerschaft lebende Väter zu 6 %. Bei der Beschäftigung in Teilzeit gab es Unterschiede zwischen Müttern in Ost- und Westdeutschland: Während 2017 im Osten 49 % der Mütter mit minderjährigen Kindern in Teilzeit tätig waren, betrug der Anteil im Westen 74 %. Mütter in einer Partnerschaft arbeiteten im Westen zu 76 % in Teilzeit, alleinerziehende Mütter wählten dieses Arbeitszeitmodell zu 61 %. Im Osten arbeiteten Mütter, ob nun in einer Partnerschaft lebend oder als Alleinerziehende, zu 49 % in Teilzeit. Väter in Ost (8 %) und West (6 %) unterschieden sich hingegen kaum, was die Teilzeitquoten betrifft.

Die Ergebnisse basieren auf dem Mikrozensus, für den jährlich 1 % der Haushalte befragt wird. Hierbei werden ausschließlich in einem gemeinsamen Haushalt lebende Personen einbezogen. Über den Haushalt hinaus bestehende familiäre Bindungen werden dabei nicht betrachtet. Teilzeitquoten werden für Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren nach dem Konzept der realisierten Erwerbstätigkeit betrachtet, bei der Mütter und Väter in Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit zu den Nichterwerbstätigen gezählt werden.

Quelle: PM – Statistisches Bundesamt, 14.09.2018

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18\\_345\\_12211.html;jsessionid=BC346E73BD841F95D84D7977887445D4.InternetLive1](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_345_12211.html;jsessionid=BC346E73BD841F95D84D7977887445D4.InternetLive1)

## Studie: Kein kausaler Zusammenhang zwischen Heirat und Gehalt bei Männern

„Verheiratete Männer haben ein höheres Gehalt.“ – Dieser kausale Zusammenhang wird in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften schon seit Jahrzehnten behauptet; immer wieder belegt durch Studien. Vor allem in den USA ist das nach wie vor ein großes Thema. Zu einem ganz anderen Schluss hingegen kommen zwei Sozialwissenschaftler aus Kaiserslautern und München in ihrer aktuellen Studie. Sie haben Daten von über 4.000 US-amerikanischen Männern ausgewertet und mit neuen Statistikverfahren untersucht. Ihr Fazit: Ein kausaler Zusammenhang zwischen Heirat und hohem Gehalt lässt sich nicht nachweisen. Die Studie wurde in der renommierten Fachzeitschrift „*American Sociological Review*“ veröffentlicht.

Der Schritt vor den Traualtar lässt das Einkommen von Männern steigen. Zu diesem Fazit sind in den vergangenen Jahrzehnten zahlreiche Untersuchungen gekommen. Literatur zu dem Gehaltsunterschied von verheirateten und unverheirateten Männern gibt es reichlich. „Vor allem in den USA ist dazu viel geforscht worden“, sagt **Juniorprofessor Dr. Volker Ludwig** vom Fachgebiet Angewandte Soziologie an der Technischen Universität Kaiserslautern (TUK). „Es wird dort stärker thematisiert als bei uns in Europa.“ Als ein Grund dafür wurde oftmals aufgeführt, dass sich der Ehemann auf die Karriere konzentriert, während die Frau ihm den Rücken freihält und sich um Haushalt und Erziehung der Kinder kümmert.

Das grundlegende Problem bei solchen Themen sei, so der Professor weiter, ob es wirklich einen kausalen Zusammenhang gebe. „Kann man also wirklich davon ausgehen, dass die Heirat Männer produktiver macht“, sagt er. „Oder ist es vielleicht nicht eher so, dass Männer, die mehr verdienen, eher heiraten.“

Mit dieser Thematik hat sich Ludwig gemeinsam mit seinem Kollegen **Professor Dr. Josef Brüderl** von Lehrstuhl für Quantitative Ungleichheits- und

Familienforschung der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München in einer aktuellen Studie befasst. Sie haben mit neuen statistischen Verfahren die Daten von über 4.000 US-amerikanischen Männern ausgewertet, die bis zu 33 Jahre lang regelmäßig zu ihrer Lebenssituation befragt worden sind.

„Bei solchen Untersuchungen gibt es immer bestimmte Variablen, die man nicht berücksichtigen kann“, sagt Brüderl. Fachleute sprechen in diesem Zusammenhang von einem Selektionsproblem. Zum Beispiel können Faktoren wie Aussehen, Gesundheit oder Charaktereigenschaften, die wichtig für die Partnerwahl sind, durchaus auch eine Rolle für die berufliche Karriere und das Gehalt spielen. Auch kann es sein, dass Frauen sich auf dem Heiratsmarkt eher für die Männer interessieren, die gut verdienen. „Was ist hierbei auf selektive, was auf kausale Zusammenhänge zurückzuführen“, sagt Brüderl weiter.

In vergangenen Studien wurde die „Selektion von Besserverdienern in die Ehe“, wie es im Fachjargon heißt, nur teilweise berücksichtigt und konnte mit den herkömmlichen Verfahren auch nicht vollständig herausgerechnet werden. Mit neuen statistischen Methoden hingegen konnten die beiden Sozialwissenschaftler nun die Datensätze „bereinigen“. „Wir kommen zu dem Schluss, dass es keinen kausalen Zusammenhang zwischen Lohn und Heirat gibt“, resümiert Ludwig. „Vielmehr spielt die Selektion hierbei eine größere Rolle, als es bislang berücksichtigt worden ist. Nicht die Heirat führt zu höherer Produktivität und damit höheren Löhnen, sondern produktivere, besser verdienende Männer werden eher geheiratet. Was das Gehalt betrifft, lohnt es sich nicht, zu heiraten.“

Mit ihrer Arbeit möchten die beiden Wissenschaftler auch auf einen methodisch bedingten Trugschluss hinweisen, bei dem es sich wahrscheinlich um ein allgemeineres Problem handeln dürfte. „Es gibt zahlreiche Studien, die sich mit den Vorteilen der Ehe befassen“, erläutert der Professor. Beispielsweise haben solche Untersuchungen in der Vergangenheit gezeigt, dass in der Ehe die Lebenszufriedenheit höher ist oder dass Verheiratete länger leben. „Auch bei diesen Fällen müsste überprüft

werden, ob es sich wirklich um einen rein kausalen Zusammenhang handelt“, so Brüderl. Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob dies auch in Europa so gilt. Erste Ergebnisse für Deutschland liegen vor und zeigen, dass auch bei uns die Heirat nicht produktiver macht, sondern besser verdienende Männer eher heiraten. Allerdings ist in Deutschland das Ausmaß der Selektion in die Ehe geringer als in den USA. Gegenwärtig dehnen die beiden Forscher ihre Analyse mit den neuen Verfahren auf weitere europäische Länder aus.

Die Studie wurde in der renommierten Fachzeitschrift „American Sociological Review“ veröffentlicht: *„Is There a Male Marital Wage Premium? New Evidence from the United States“*

DOI: <https://doi.org/10.1177/0003122418784909>  
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122418784909>

*Kontakt:* Juniorprof. Dr. Volker Ludwig, E-Mail: [ludwig\(at\)sowi.uni-kl.de](mailto:ludwig(at)sowi.uni-kl.de), Professor Dr. Josef Brüderl, E-Mail: [bruederl\(at\)lmu.de](mailto:bruederl(at)lmu.de)

*Quelle und weitere Informationen:* PM – TU Kaiserslautern, 30.07.2018

<https://www.uni-kl.de/aktuelles/news/news/detail/News/studie-kein-kausaler-zusammenhang-zwischen-heirat-und-gehalt-bei-maennern/>

*Bitte lesen Sie auch:*

.....  
 Averett, Susan L.; Bansak, Cynthia; Smith, Julie K.: **Behind Every High Earning Man Is a Conscientious Woman: A Study of the Impact of Spousal Personality on Wages**

IZA Discussion Papers 11756, Institute for the Study of Labor (IZA).

<http://ftp.iza.org/dp11756.pdf>

*Abstract:* „This paper explores the effects of a spouse's personality on earnings. We build on the growing literature spanning economics and psychology that investigates how personality traits affect one's own individual earnings. In particular, several of the big five personality characteristics (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness) have been shown to be predictors of own earnings. To our knowledge only one paper studies the relationship between spousal persona-

lity and labor market outcomes finding a strong correlation between the two. We extend this work to assess the linkage between spousal personality and earnings while accounting for the potential endogeneity of the selection into marriage. Using the Household, Income and Labor Dynamics in Australia Survey from 2001â€ 2013, we test which spousal personality characteristics affect earnings. Our results indicate that for men, having a conscientious wife raises his earnings while there is little consistent effect of husband's personality on his wife's earnings."

Zinovyeva, Natalia ; Tverdostup, Maryna:  
**Gender Identity, Co-Working Spouses and Relative Income within Households**

IZA Discussion Papers 11757, Institute for the Study of Labor (IZA).

<http://ftp.iza.org/dp11757.pdf>

*Abstract: „Bertrand, Kamenica and Pan (2015) document that in the U.S. there is a sharp discontinuity to the right of 1/2 in the distribution of households according to the share of income earned by the wife, which they attribute to the existence of a gender identity norm postulating that a wife should earn less than her husband. We propose an alternative explanation for the existence of this discontinuity. We argue that any force that pushes some spouses towards equalizing their earnings, such as family businesses and co-working of spouses, creates a similar discontinuity. Using linked employer-employee data from Finland, we document the existence of a discontinuity of the same magnitude as in the U.S. and show that it can be fully explained by the earnings convergence of spouses who start working together. We also provide evidence suggesting that co-working spouses play an important role in explaining the discontinuity observed in the U.S.“*

## Frauen in den Rechtswissenschaften

### 8 von 40 - weit entfernt vom Ziel

Der Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg ist im Oktober 2018 teilweise neu besetzt worden. Wieder haben die Mitgliedstaaten der Union die Chance verpasst, für einen deutlich erhöhten Frauenanteil zu sorgen. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EU) hat 40 Mitglieder: 28 Richter und Richterinnen, elf Generalanwältinnen und Generalanwälte, plus der Kanzler des Gerichtshofs (bzw. die potentielle Kanzlerin). Aktuell sind, nach teilweiser Neubesetzung im Oktober 2018, nur acht Frauen darunter. Auch zuvor war das prozentuale Verhältnis nicht besser. Die Besetzung der Stellen der Richter\*innen und Generalanwält\*innen liegt in der Verantwortung der Regierungen der Mitgliedstaaten. Nach Anhörung eines Ausschusses, der die Aufgabe hat, eine Stellungnahme zur Eignung der vorgeschlagenen Bewerber\*innen für die Ausübung der fraglichen Ämter abzugeben, wird die Richterin oder der Richter im gegenseitigen Einvernehmen ernannt. Die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig, erklärt: „Acht von vierzig - das ist ein beschämendes Ergebnis für die Gleichstellung in der EU. Für das höchste Gericht der EU, das eine herausragende Bedeutung hat und das für das Verständnis des Unionsrechts in allen Mitgliedstaaten maßgebend ist, müssen die Mitgliedstaaten verstärkt ihre bestqualifizierten Frauen vorschlagen. Erfreulich ist immerhin, dass die Richter\*innen des Gerichtshofs mit **Rosario Silva de Lapuerta** nun eine Vizepräsidentin gewählt haben.“

Quelle: PM - djb, 22.10.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/pm18-37/>



## Ein Vorbild für Juristinnen und Feministinnen: Erna Scheffler

Anlässlich ihres 125. Geburtstags erinnerte der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) am 21. September an **Dr. Erna Scheffler**. Erna Scheffler (21.09.1893–22.05.1983) wurde 1951 zur ersten und bis zum Ende ihrer Amtszeit 1963 alleinigen Richterin des Bundesverfassungsgerichts ernannt. Speziell Art. 3 Abs. 2 GG, die Gleichberechtigung von Mann und Frau, wurde ihr Thema:

- Unter ihrer Mitwirkung wurde entschieden, dass ab 1. April 1953 Mann und Frau auch im Bereich von Ehe und Familie gleichberechtigt sind (BVerfGE 3, 225).
- Unter ihrer Federführung wurde die Zusammenveranlagung im Steuerrecht für verfassungswidrig erklärt. Das Bundesverfassungsgericht stellte gegen den damaligen Zeitgeist klar, dass zur Gleichberechtigung der Frau gehört, dass sie die Möglichkeit hat, „mit gleichen rechtlichen Chancen marktwirtschaftliches Einkommen zu erzielen wie jeder männliche Staatsbürger“ (BVerfGE 6, 55 ff.).
- Der Stichtscheid des Vaters bei Meinungsverschiedenheiten der Eltern wurde für verfassungswidrig erklärt (BVerfGE 10, 59).
- Die Bevorzugung des männlichen Erben nach der Höfeordnung, dem landwirtschaftlichen Erbrecht, wurde für verfassungswidrig erklärt (BVerfG 15, 337).
- Für mit Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar wurde erklärt, dass der Wert der Leistungen als Mutter, Hausfrau und Mithelfende in der Sozialversicherung unberücksichtigt gelassen wird (BVerfGE 17, 1 ff, 38 ff. – Waisenrenten und BVerfGE 17, 62 – Witwenrente).

*Erfahren Sie mehr über Erna Scheffler unter*

*PM – djb, 21.9.2018*

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm18-32/>

## djb gratuliert: Verdienstorden für Ramona Pisal, djb-Präsidentin 2011–2017

**Bundespräsident Dr. Frank-Walter Steinmeier** hat **Ramona Pisal**, Past Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), den Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Übergeben wurde der Orden von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Dr. Franziska Giffey**: „Politik und Zivilgesellschaft können gemeinsam viel bewegen: mit Hartnäckigkeit, Engagement und Fachkompetenz. Sie, liebe Frau Pisal, haben als Präsidentin des djb dafür gesorgt, dass zusammen viel erreicht wurde. Frauen können alles – dank Ihnen haben Frauen mehr Möglichkeiten, das auch wirklich zu zeigen.“

*Lesen Sie mehr zu Ramona Pisal unter: PM – djb, 28.09.2018*

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm18-35/>

*Bitte lesen Sie auch:*

### Schwesig will mehr Spitzen-Frauen in der Justiz

„Ministerpräsidentin **Manuela Schwesig** (SPD) will mehr Frauen in Spitzenpositionen der Justiz in Mecklenburg-Vorpommern. Das Land brauche einen strategischen Plan, wie Frauen in der Justiz besser gefördert werden können, sagte die Regierungschefin NDR 1 Radio MV. Schwesig reagiert damit auf die Beförderungspraxis der vergangenen Jahren: Fast alle Spitzenämter bei Gerichten und Staatsanwaltschaften sind in der Hand von Männern.“  
Von **Stefan Ludmann**, NDR 1 Radio MV

<https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/Schwesig-will-mehr-Spitzen-Frauen-in-der-Justiz,justiz302.html>

### Gleichberechtigung ist Cheffinnensache

Juristinnenbund unterstützt Forderung Schwesigs nach strategischem Plan für mehr Frauen in Führungspositionen der Justiz in Mecklenburg-Vorpommern

djb-Pressmitteilung, Berlin, 24.8.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-31/>

## „Viele Gesetze verdanken wir Frauen“

„100 Jahre Frauenwahlrecht . Tutzing – Ursula Männle ist Vorsitzende der Hanns-Seidel-Stiftung.“ Ein Interview von Katrin Woitsch auf [ovb-online.de](http://ovb-online.de)

<https://www.ovb-online.de/weltspiegel/bayern/viele-gesetze-verdanken-frauen-10112717.html>

## Prantls Blick: Waschkorbweise Post für die Gleichberechtigung

„Elisabeth Selbert hat vor 70 Jahren heldinnenhaft dafür gesorgt, dass der Artikel 3 ins Grundgesetz kam. Das Land dankte es ihr nicht. Die politische Wochenvorschau von Heribert Prantl.“

<https://www.sueddeutsche.de/politik/prantls-blick-waschkorbweise-post-fuer-die-gleichberechtigung-1.4090611>

## Frauen in MINT

## MINT-Studiengänge: Zahl der Erstsemester und Absolventinnen/Absolventen zeigt positive Entwicklung

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ hat es sich zum Ziel gesetzt, die Attraktivität der MINT-Studiengänge zu steigern und insbesondere die Zahl der MINT-Studentinnen und -Absolventinnen zu erhöhen. Ein Blick auf die Zahlen seit dem Gründungsjahr des Pakts in 2008 zeigt die positive Entwicklung, die bislang erzielt wurde, macht aber auch deutlich, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Im Studienjahr 2017 haben sich insgesamt 878.163 Studienanfängerinnen und Studienanfänger für ein Studium im 1. Fachsemester in Deutschland eingeschrieben – 10.691 mehr als 2016 und 335.927 mehr als noch 2008. Damit setzt sich der Trend der hohen Studierneigung weiter fort. Der Frauenanteil an den Erstsemestern über alle

Fächergruppen hinweg ist mittlerweile 49,5 % annähernd paritätisch zu dem der Männer. Auch in den MINT-Studiengängen – das sind die Studiengänge, die in den zwei großen Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften angesiedelt sind – hat sich die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester seit dem Studienjahr 2008 deutlich erhöht: Von 195.278 in 2008 auf 351.367 in 2017. Damit starten im Studienjahr 2017 40 % aller Studienanfängerinnen und -anfänger ihr Studium in einem MINT-Fach. Im Studienjahr 2008 waren es noch 36 %.

Werden die Zahlen von Frauen und Männern getrennt betrachtet, so fällt auf, dass sich die Zahl der weiblichen Studienanfängerinnen über alle MINT-Fächer hinweg fast verdoppelt hat (+93 %): Von 59.599 (2008) auf 115.134 (2017). Die Zahl der männlichen Studienanfänger stieg im gleichen Zeitraum um 74 %. Auch in den Studiengängen der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zeigt sich ein positiver Trend: Der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen an der Gesamtzahl der Studierenden im 1. Fachsemester liegt 2017 erstmalig über 25 %\*. Im Studienjahr 2008 waren es noch 22 %.

Besonders die Studiengänge Informatik und Elektrotechnik/Informationstechnik können zwischen 2008 und 2017 eine beachtliche Steigerung aufweisen, was die Anzahl und den Anteil der Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester betrifft:

Die Zahl der weiblichen Erstsemester stieg in diesem Zeitraum um +155 % in Elektrotechnik/Informationstechnik (2008: 1.787; 2017:4.560) auf über 16 % und in der Informatik um +183 % (2008: 6.432; 2017:18.182) auf fast 25 %. Auch im Bauingenieurwesen und im Studiengang Maschinenbau/Verfahrenstechnik hat sich der Anteil und die Anzahl von Frauen im 1. Fachsemester deutlich erhöht und liegt bei knapp unter 30 % (5.626) im Bauingenieurwesen. In Maschinenbau/Verfahrenstechnik liegt er mit über 22 % (12.406) so hoch wie nie zuvor.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung seit 2008 fällt beim Vergleich der Zahlen aus den Studienjahren 2016 und 2017 auf, dass sich der über

die Jahre zu verzeichnende positive Trend in dieser Periode teilweise etwas abgeschwächt hat. Im Bauingenieurwesen beispielsweise beginnen -0,1 % (-8) weniger Frauen ein Studium. In der Informatik steigt zwar die Zahl der weiblichen Studienanfängerinnen 2017 im Vergleich zu 2016 mit +0,3 % leicht an, durch den höheren Zuwachs bei den Männern sinkt ihr prozentualer Anteil aber von 25,1 % auf 24,8 %. Dies macht deutlich, wie wichtig es ist, eine stärkere MINT-Orientierung entlang der gesamten Bildungskette durch Projekte und Maßnahmen gezielt weiter zu verfolgen und dadurch mehr Schulabgängerinnen und -abgänger für ein MINT-Studium zu gewinnen. Die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure aus Schule, Hochschule, Politik, Medien, Verbänden und Unternehmen unter dem Dach von „Komm, mach MINT.“ ist dafür eine wichtige Voraussetzung.

*Anstieg der Absolventinnenzahlen führt zu mehr weiblichen MINT-Fachkräften:* Aufgrund der insgesamt positiven Entwicklung der MINT-Erstsemesterzahlen in den letzten Jahren ist auch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im MINT-Bereich deutlich gestiegen, und zwar von 102.373 (Prüfungsjahr 2008) auf 184.779 (Prüfungsjahr 2017). In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften hat sich die Zahl der Absolventinnen von 11.004 in 2008 auf 29.964 in 2017 erhöht und liegt damit bei 23,1 %\*\*. Den höchsten Anstieg (+8,4 Prozentpunkte seit 2008) kann der Anteil an Absolventinnen im Bauingenieurwesen verzeichnen: Er beträgt im Prüfungsjahr 2017 31 %. Auch die Studiengänge Elektrotechnik/Informationstechnik und Informatik haben diesbezüglich deutlich aufgeholt. In beiden Bereichen zeigt sich seit 2008 ein deutlicher Anstieg: In Elektrotechnik/Informationstechnik von 889 in 2008 auf 1.711 im Prüfungsjahr 2017 und in der Informatik von 3.799 in 2008 auf 5.141 in 2017. Der Anteil der Absolventinnen, die ein Studium der Elektrotechnik/Informationstechnik absolviert haben stieg damit von 8,9 % in 2008 auf 11,4 % in 2017. In der Informatik stieg er von 15,1 % auf 19,5 %.

Durch die positive Entwicklung der MINT-Absolventinnenzahlen stehen dem Arbeitsmarkt zunehmend gut ausgebildete weibliche Fachkräfte zur Verfügung. „Komm, mach MINT.“ arbeitet mit sei-

nen Partnerinnen und Partnern daran, den Weg vom Studium in den Beruf weiterhin zu verbessern.

*Weitere Informationen zu den Frauenanteilen in MINT-Studiengängen bekommen Sie über folgenden Link:*

<http://komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2017>

*Quelle, Grafiken, Hintergrundpapier und weitere Informationen: PM – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 17.10.2018*

<https://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Erstsemester-und-Absolvent-innen-zeigt-positive-Entwicklung>

*Bitte lesen Sie auch:*

### Falsches Selbstbild Wie die Erziehung die Mädchen schlechter rechnen lässt

*„Wer gewinnt die Fields-Medaille? Meistens ein Mann. Mädchen schneiden in Mathe häufig schlechter ab – zu Unrecht, sagen Wissenschaftler. Denn es liegt nicht am Geschlecht, sondern an Vorurteilen und Lehrmethoden.“ Ein Beitrag von Lena Greiner auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de).*

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/mathe-warum-maedchen-schlechter-abschneiden-a-1221366.html#ref=nl-spiegeldaily>

### Frauenmangel in der Informatik: Vier von fünf Studierenden sind männlich

Vor 175 Jahren veröffentlichte die Mathematikerin Ada Lovelace den allerersten Vorläufer eines Computerprogramms. Programmierende Nachfolgerinnen sind an deutschen Hochschulen in der Unterzahl. Aktuell liegt die Frauenquote in Informatik-Studiengängen bei unter 20 Prozent. Eine Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung zeigt nun regionale Unterschiede und Maßnahmen auf, um die Attraktivität der Studiengänge bei Abiturientinnen zu erhöhen.

Den höchsten Frauenanteil bei den Studierenden der Informatik weisen aktuell Berlin und Brandenburg mit jeweils 21,3 Prozent auf. Die geringste Quote (14,6 Prozent) hat Mecklenburg-Vorpommern. Bundesweit gab es laut Statistischem Bundesamt im Wintersemester 2016/17 rund 36.000 Informatik-Studentinnen in Deutschland. Das entspricht einer Frauenquote von 19,4 Prozent in den IT-Studiengängen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich auf Ebene der Teilgebiete der Informatik. Stärker nachgefragt sind bundesweit etwa Studiengänge der Medizinischen oder Bioinformatik mit Frauenquoten von 44,3 bzw. 37,2 Prozent.

„Seit der Einführung der Informatik als Studienfach seit dem Wintersemester 1970/71 hat sich die Zahl der Studierenden in Deutschland deutlich erhöht, jedoch ist der Frauenanteil insgesamt nur sehr gering gestiegen“, sagt Isabel Roessler. Dabei stellen Frauen ein großes Potential bei der Rekrutierung von Nachwuchs im IT-Bereich dar.

Gründe des geringen Anteils sieht die CHE Expertin unter anderem in weiterhin vermittelten Geschlechterstereotypen: „Frauen gehören in der gesellschaftlichen Sicht noch immer in die sozialen, kommunikativen und kreativen Bereiche.“

Ebenfalls würden Hochschulen noch zu selten weibliche Vorbilder und Mitstreiterinnen präsentieren und Studieninteressierten vermitteln, dass in ihren IT-Studiengängen bereits Frauen studieren. Dabei gibt es positive Beispiele. Nicht nur weibliche Professorinnen, sondern auch Absolventinnen und große IT-Pionierinnen wie Ada Lovelace können ins Feld geführt werden.

Entsprechende Beispiele und Analysen zur Situation in Deutschland sind Teil einer Überblicksstudie „Frauen in Informatik“. Die Publikation untersucht, wie der Frauenanteil in IT-Studiengängen erhöht werden kann. Die Strukturanalyse für Deutschland zeigt dabei, dass eine Flexibilisierung der Studienangebote, etwa in Teilzeit, nicht automatisch einen höheren Anteil weiblicher Studierender verspricht. Gleiches gilt für duale, berufsbegleitende oder praxisorientierte Informatikstudiengänge.

„Die IT-Pionierinnen von morgen gewinnt man für ein Informatik-Studium nur über ein Bündel von Veränderungen“, bilanziert CHE Projektleiterin Isabel Roessler. „Nicht nur, damit mehr Mädchen nach dem Abi ein Informatikstudium starten, sondern auch, um diejenigen nicht zu verlieren, die sich bereits für ein Studium entschieden haben.“

*Über diese Studie:* Die Überblicksstudie „Frauen in Informatik“ wurde zusammen mit einem ergänzenden Detail-Papier im Frühjahr 2018 veröffentlicht. Datengrundlage waren der Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz, das CHE Hochschulranking sowie Angaben des Statistischen Bundesamtes. Zu den Autorinnen und Autoren zählen Julius-David Friedrich, Cort-Denis Hachmeister, Sigrun Nickel, Sude Peksen, Isabel Roessler und Saskia Ulrich. Die Publikation gehört zum Projekt „Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung“ (FRUIT). Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1635 gefördert.

*Publikation:*

**Friedrich, Julius-David; Hachmeister, Cort-Denis; Nickel, Sigrun; Peksen, Sude; Roessler, Isabel; Ulrich, Saskia: Frauen in Informatik: Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil?, Gütersloh, ISSN 1862-7188**

*Summary:*

<http://www.che.de/summary.php?lit=1996>

*CHE AP 200 Frauen in Informatik.pdf (pdf)*

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_200\\_Frauen\\_in\\_Informatik.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_200_Frauen_in_Informatik.pdf)

Kontakt: Dr. Isabel Roessler, 05241 9761 43, Isabel.Roessler@che.de

*Quelle: PM - CHE, 20.08.2018*

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2157&getCB=212&getPM&getLang=de>

### Interview mit Isabel Roessler: Studiengang für Frauen oft nicht interessant genug

Deutschlandfunk, 20.08.2018: Das Interview führte Kate Maleike.

[https://www.deutschlandfunk.de/analyse-zu-informatik-studiengang-fuer-frauen-oft-nicht.680.de.html?dram:article\\_id=425956](https://www.deutschlandfunk.de/analyse-zu-informatik-studiengang-fuer-frauen-oft-nicht.680.de.html?dram:article_id=425956)

## Technische Karrierewege und eigene Stärken entdecken: Niedersachsen-Technikum startet 9. Durchgang

**Erfolgsprojekt zeigt: 90 Prozent der Absolventinnen wählen Studium oder Beruf im technischen Bereich.**

„Wir brauchen mutige junge Frauen, die sich trauen, sich für einen bislang noch immer sehr männerdominierten Bereich zu entscheiden“, so **Dr. Barbara Hartung**, Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, bei der Auftaktveranstaltung des Niedersachsen-Technikums.

In Hannover begrüßte sie in Vertretung der Staatssekretärin **Dr. Sabine Johannsen** die 80 Technikantinnen des 9. Durchgangs. Ein halbes Jahr lang werden die jungen Frauen in ein MINT-Studium (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) hineinschnuppern und gleichzeitig in einem Unternehmen die Berufspraxis kennenlernen.

Hartung ist von dem Konzept des Technikums überzeugt: „Damit können wir den Teilnehmerinnen nicht nur die vielfältigen Studien- und Berufsmöglichkeiten im MINT-Bereich aufzeigen. Das Niedersachsen-Technikum gibt ihnen vielmehr auch die Möglichkeit, ihre Potentiale zu erkennen und hinterher zu wissen, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen.“ Das Niedersachsen-Technikum wurde 2010 erstmalig an der Hochschule Osnabrück erprobt und wird seit 2012 mit der Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur an weiteren

Hochschulen angeboten. Ein Blick auf die Zahlen unterstreicht den Erfolg des Projekts: „Insgesamt haben schon fast 600 junge Frauen nach ihrem Abitur oder Fachabitur das Niedersachsen-Technikum absolviert.“

Rund 90 Prozent der Technikantinnen haben sich im Anschluss für ein technisches Studium oder eine technische Ausbildung entschieden“, so die Initiatorin und Leiterin des Niedersachsen-Technikums, **Prof. Barbara Schwarze**.

*Kontakt:* Prof. Barbara Schwarze, Leiterin der Zentralen Koordinierungsstelle Niedersachsen-Technikum, Telefon 0541 969-2197, E-Mail: [barbara.schwarze\(at\)niedersachsen-technikum\(dot\)de](mailto:barbara.schwarze(at)niedersachsen-technikum(dot)de) [www.niedersachsen-technikum.de](http://www.niedersachsen-technikum.de)

*Quelle und weitere Informationen:* PM - HS Osnabrück, 06.09.2018

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/nachrichten/2018/09/technische-karrierewege-und-eigene-staerken-entdecken-niedersachsen-technikum-startet-9-durchgang/>

## Fachtagung DHBW lebt Vielfalt - Signal für Gleichstellung und Diversität im dualen Studium

Chancengleichheit, Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit: Unter dem Motto „DHBW lebt Vielfalt“ trafen sich am 10. Oktober im Stuttgarter Haus der Wirtschaft rund 100 Gäste aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, um Ideen und Maßnahmen für *Gleichstellung und Diversity im dualen Studium* zu erörtern. Im Fokus von Diskussion und Workshops standen dabei Gleichstellungs- und Diversitätskonzepte, mit Hilfe derer Hochschulen zeitnah auf die Anforderungen eines erhöhten Fachkräftebedarfs vieler MINT-Berufe reagieren können.

„Unsere Zeit, die zunehmend von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 geprägt wird, erfordert auch eine Unternehmenskultur 4.0. Das bedeutet nichts anderes als eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

zu etablieren. Anders formuliert: auch Unternehmenskultur und Personalmanagement der meisten Unternehmen könnten Disruption gut gebrauchen. Ein gutes Diversity Management bietet gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen, die 95 Prozent der Unternehmen in Baden-Württemberg ausmachen, eine enorme Chance, das wirtschaftliche Erfolgspotenzial, die Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit zum Beispiel durch strategisches Generationenmanagement, moderne Führungsmodelle sowie interkulturelle und interdisziplinäre Teams zu erhöhen. Die Erkenntnisse über die positiven Seiten des Diversity Managements dürfen dabei nicht graue Theorie bleiben, sondern sollten schnellstens und in der Breite ihren Weg in die Praxis finden“, betonte **Katrin Schütz**, Staatssekretärin im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg, in ihrem Grußwort.

Vielfalt und Pluralismus, Offenheit und weltweite Vernetzung sind prägende Kennzeichen unserer Zeit: In Hochschulen, Unternehmen und Institutionen kommen heute Menschen aus der ganzen Welt mit unterschiedlichen Lebensweisen, Weltanschauungen und kulturellen Bezügen zusammen. Diversity Management bezeichnet dabei den aktiven Umgang mit Vielfalt, um die Chancengleichheit von Beschäftigten und Studierenden zu sichern, die Innovationsfähigkeit zu erhöhen und Antworten auf den in vielen Branchen spürbaren Fachkräftemangel zu finden.

Als Keynote-Speakerin konnte die Hochschule **Michaela Damson** als Vertreterin der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAr) gewinnen. In drei parallelen Workshop-Reihen und einer Podiumsdiskussion erörterten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend Gleichstellung und Diversity im dualen Studium, im Unternehmen und im MINT-Bereich. Geleitet wurden die Workshops von Expertinnen und Experten der DHBW wie dem Präsidiumsmitglied **Professorin Doris Nitsche-Ruhland**, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten **Professorin Anke Gärtner-Niemann** und dem Rektor der DHBW Stuttgart, **Professor Joachim Weber**. Externen Sachverständigen steuerten die Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Internationales der Westfälischen Hochschule, **Professorin Katrin**

**Hansen, Elke Lücke** als Vertreterin der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und **Sophia Hatzelmann** vom Verband deutscher Unternehmerinnen bei.

DHBW Präsident Professor Arnold van Zyl PhD machte deutlich: „Die DHBW ist mit ihrem einzigartigen dualen Hochschulmodell in besonderer Weise geeignet, Vielfalt zu fördern und zu realisieren. Durch unsere enge Verbindung mit unseren 9.000 Dualen Partnern, die selbst Mitglieder unserer Hochschule sind, erfahren wir sehr früh von den konkreten Bedarfen unserer Partner in Wirtschaft und Sozialwesen. Mit unserer traditionellen Stärke in vielen technischen Fachrichtungen adressieren wir den wachsenden Qualifikationsbedarf in den MINT-Fächern, für die wir aktiv Professorinnen und Studentinnen gewinnen wollen.“ Diversity bedeute an der DHBW aber auch Vielfalt der regionalen und sozialen Herkunft: „Da unsere Studierenden über ein von den Dualen Partnern gezahltes Einkommen verfügen, schafft es die DHBW, besonders vielen Studienpionieren als ersten in ihrer Familie ein Hochschulstudium zu ermöglichen. Durch ihre starke Verwurzelung in den Regionen des Landes sorgt die DHBW außerdem für regionale Vielfalt. Wir bringen die Hochschule dorthin, wo sie vor Ort zur Entwicklung des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens gebraucht wird“, erläuterte Professor van Zyl.

Professorin **Anke Gärtner-Niemann**, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der DHBW zog das Fazit, dass Vielfalt auch Auseinandersetzung bedeute: „Der Ertrag rechtfertigt die Auseinandersetzung: Innovationsfähigkeit und Exzellenzgewinn durch die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven ebenso wie Fairness und Gerechtigkeit. Denn Gleichstellung und Diversity bedeuten so viel mehr als nur Vermeidung von Diskriminierung.“

*Weitere Informationen:*

<http://www.dhbw.de>

*Quelle: PM - Duale Hochschule Baden -Württemberg/dhbw, 12.10.2018*

<http://www.dhbw.de/die-dhbw/aktuelles/detail/2018/10/duale-hochschule-baden-wuerttemberg-lebt-vielfalt.html>

## Wirtschaftsministerium gibt Startschuss für sechs „Girls' Digital Camps“ in Baden-Württemberg

Im Rahmen des Zweiten Wirtschaftsforums „Digitale Zukunft – chancenreich und chancengleich“ in Stuttgart hat das Wirtschaftsministerium am Freitag (5. Oktober) den Startschuss für sechs Modellprojekte zur Entwicklung von „Girls' Digital Camps“ in Baden-Württemberg gegeben. Um die Camps umzusetzen, stellt das Wirtschaftsministerium 1,3 Millionen Euro bereit.

„Um Schülerinnen auf dem Weg in die digitale Welt zu begleiten und sie für alle damit verbundenen Themen und zukunftsweisende Berufe zu begeistern, werden von Oktober 2018 bis Oktober 2020 Girls' Digital Camps in den Wirtschaftsregionen Rhein-Neckar, Ostwürttemberg, Stuttgart und Esslingen, Südlicher Oberrhein/Ortenau und Mittlerer Oberrhein/Karlsruhe pilothaft erprobt und durchgeführt.“

Mit den Girls' Digital Camps wird die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ weiter ausgebaut. Die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ verfolgen mit insgesamt 54 Partnern das Ziel, mehr Frauen für eine Ausbildung oder einen Beruf in den Arbeitsbereichen rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu gewinnen.

*Quelle: PM – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsba, BaWü, 05.10.2018*

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/wirtschaftsministerium-gibt-startschuss-fuer-sechs-girls-digital-camps-in-baden-wuerttemberg/>

## Fachgespräch jetzt online: Besser mit Frauen. Wir gestalten Digitalisierung

Im Bereich Informatik liegt der Frauenanteil an den Studierenden bei unter 20 Prozent. Keine 30 Prozent der Angestellten in der IKT-Branche sind Frauen. Wo kann die Politik also ansetzen?

Referentinnen und Referenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten am 12.10.18 im Deutschen Bundestag in Berlin Vorschläge, wie der Frauenanteil in der Digitalbranche erhöht und mehr Mädchen und Frauen für Fächer wie Informatik begeistert werden können.

*Zur Videoaufzeichnung des Fachgesprächs bei YouTube geht es hier:*

<http://www.youtube.com/watch?v=b0ktJ7P2DSc&feature=youtu.be>

Quelle:

[https://www.gruene-bundestag.de/no\\_cache/termin/besser-mit-frauen-wir-gestalten-digitalisierung.html](https://www.gruene-bundestag.de/no_cache/termin/besser-mit-frauen-wir-gestalten-digitalisierung.html)

## Neue Direktorin für Dresdner Max-Planck-Institut

Die französische Wissenschaftlerin **Prof. Anne Grapin-Botton** ist neue Direktorin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik (MPI-CBG). In Dresden wird Prof. Grapin-Botton mit ihrer Arbeitsgruppe erforschen, auf welche Art und Weise einzelne Zellen in einer Gruppe zusammenwirken, um ein Organ zu bilden. Im Mittelpunkt der Forschungen steht dabei die Bauchspeicheldrüse. Vor ihrer Berufung an das MPI-CBG war Prof. Grapin-Botton Professorin für Entwicklungsbiologie am Danish Stem Cell Center der Universität Kopenhagen. Dort entwickelte sie eine innovative Methode, um aus Vorläuferzellen eine 3D-Miniatur-Bauchspeicheldrüse wachsen

zu lassen. In Zukunft könnte dieses Modell dazu genutzt werden, um neue Therapieansätze für Diabetes zu finden.

*Quelle und weitere Informationen zu Frau Grapin-Botton und ihrer Forschung: PM – CBG, 03.09.2018*

<https://www.mpi-cbg.de/de/aktuelles-veranstaltungen/news/artikel/news/new-director-for-dresden-max-planck-institute/>

## Max-Planck-Institut für Physik heißt Giulia Zanderighi als neue Direktorin willkommen

Die theoretische Physikerin **Giulia Zanderighi** kommt als neue Direktorin ans Max-Planck-Institut für Physik (MPP). Die 43-jährige Wissenschaftlerin war zuletzt Professorin an der University of Oxford und forschte in der theoretischen Abteilung am CERN. Ihr Fachgebiet ist die mathematische Beschreibung von Elementarteilchen und ihren Wechselwirkungen. Giulia Zanderighi wird ihre neue Position am 1. Januar 2019 antreten; bereits seit 1. August 2018 nimmt sie ihr Direktorenamt in Teilzeit wahr.

Die neu berufene Direktorin Giulia Zanderighi ist eine international anerkannte Expertin auf dem Gebiet der Beschleuniger-Phänomenologie.

*Quelle und weitere Informationen zu Frau Zanderighi und ihrer Forschung: PM – MPP, 24.09.2018*

<https://www.mpp.mpg.de/aktuelles/meldungen/detail/max-planck-institut-fuer-physik-heisst-giulia-zanderighi-als-neue-direktorin-willkommen/>

## Goldmedaille des Combustion Institute für Professorin Dr. Katharina Kohse-Höinghaus

Professorin Dr. Katharina Kohse-Höinghaus wurde mit der Alfred C. Egerton Gold Medal des Combustion Institute geehrt. Als **erste Frau** hat sie diesen Preis für ihre international anerkannten Arbeiten zur Chemie und Diagnostik von Verbrennungsprozessen erhalten.

Mit dieser Goldmedaille, die seit 1958 alle zwei Jahre vergeben wird, werden „herausragende, kontinuierliche und ermutigende Beiträge“ zur Verbrennungsforschung ausgezeichnet. Letztendlich nach Deutschland verliehen wurde sie im Jahr 1962 an Wilhelm Jost, Physikochemiker an der Universität Göttingen und einen der Begründer der deutschen Verbrennungskinetik, nach dessen Lehrbuch Katharina Kohse-Höinghaus Anfang der 1970er Jahre studierte.

Sie erhielt die höchste Auszeichnung des internationalen Fachverbands beim diesjährigen Weltkongress der Verbrennungsforschung in Dublin vom 29. Juli bis 3. August. Katharina Kohse-Höinghaus (Jahrgang 1951), Ehrensensatorin der Universität Bielefeld, hatte von 1994 bis 2017 den Lehrstuhl für Physikalische Chemie I inne. Seit August 2017 ist sie Seniorprofessorin an der Fakultät für Chemie. Sie wurde mit hochrangigen Preisen aus dem In- und Ausland ausgezeichnet und ist gewähltes Mitglied mehrerer Akademien. Sie hat sich vielfältig in Wissenschaftsorganisationen engagiert, so war sie 2011 bis 2018 Mitglied des Wissenschaftsrats. Kohse-Höinghaus ist auch die Gründerin des seit 2000 an der Universität Bielefeld bestehenden Mitmachlabors teutolab.

*Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Bielefeld, 30.07.2018*

[https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/personalnachrichten\\_aus\\_der\\_universitaet\\_bielefeld13](https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/personalnachrichten_aus_der_universitaet_bielefeld13)



## Ingenieurwissenschaftlerin Xiaoxiang Zhu mit dem „Leopoldina Early Career Award 2018“ geehrt

Prof. Dr. Xiaoxiang Zhu, Wissenschaftlerin am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) und Professorin für Signalverarbeitung in der Erdbeobachtung an der Technischen Universität München, hat den von der Commerzbank-Stiftung geförderten und mit 30.000 Euro dotierten „Leopoldina Early Career Award 2018“ erhalten. Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina ehrte die Ingenieurwissenschaftlerin damit für ihre herausragenden Leistungen in der satellitengestützten Erdbeobachtung zur Erfassung der weltweiten Urbanisierung und von Naturgefahren.

„Professor Zhu ist mit ihren 33 Jahren bereits eine herausragende und international anerkannte Wissenschaftlerin auf dem Gebiet der mathematischen Signalverarbeitungsverfahren und Erdbeobachtung, mit einem Schwerpunkt auf der Erfassung urbaner Gebiete und baulicher Infrastruktur. Sie hat bis dato eine außergewöhnlich rasante Karriere verfolgt“, so die Begründung der Jury. In insgesamt nur fünf Jahren nach ihrem Studium wurde sie promoviert und habilitierte sich. Als sie im Jahr 2015 im Alter von 30 Jahren einen Ruf der Technischen Universität München annahm, war sie eine der damals jüngsten Professorinnen Deutschlands.

Der „Leopoldina Early Career Award der Commerzbank-Stiftung“ wird seit 2010 zweijährlich vergeben und bei der Leopoldina-Jahresversammlung überreicht. Er zeichnet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die hervorragende Leistungen auf dem jeweiligen Themenschwerpunkt der Leopoldina-Jahresversammlung erbracht haben.

Quelle und weitere Informationen: PM - DLR, 04.09.2018

<https://www.leopoldina.org/presse/nachrichten/early-career-award-2018/>

## Nachruf für Susanne Ihlen, Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften

Die Technische Universität München (TUM) trauert um Prof. Dr. phil. Susanne Ihlen, die am 20. August 2018 überraschend verstorben ist.

Die TUM schrieb in ihrem Nachruf: „Susanne Ihlen wurde 1964 in Bielefeld geboren. Nach einer Ausbildung zur Erzieherin studierte sie Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg und der RWTH Aachen, wo sie sich 1999 mit der Dissertation „Zur Entwicklung einer neuen Qualitätskultur in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen“ promovierte. Anschließend war sie beim Verein Deutscher Ingenieure (VDI) tätig und leitete dort ab 2001 die Abteilung „Beruf und Karriere“. 2004 erfolgte der Ruf an die TUM.

Dort widmete sie sich als Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften der geschlechter- und diversitätsorientierten Organisationsforschung und der Förderung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen Studiengängen. Prof. Ihlen war unter anderem Vorsitzende der Arbeitsgruppe Gender and Diversity der Société Européenne pour la formation des Ingénieurs (SEFI), Vorstandsmitglied des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit und des European Journal of Engineering Education.

In zahlreichen nationalen und internationalen Kommissionen, Gremien und Vereinen war sie zudem als Expertin und Gutachterin tätig. Für ihren Beitrag zum Verständnis der Rolle von Frauen in den Technikwissenschaften wurde sie 2015 mit der Bayerischen Verfassungsmedaille ausgezeichnet.

TUM-Präsident Prof. Wolfgang A. Herrmann betonte: „Mit unermüdlichem Einsatz und großer Leidenschaft hat Susanne Ihlen die Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften maßgeblich vorangetrieben. Als Kollegiumsmitglied hat sie sich darum verdient gemacht, dass unsere Universität heute ein so starkes Profil an der Schnitt-

stelle von Technik, Wissenschaft und Gesellschaft hat. Wir werden Susanne Ihnen ein ehrendes Andenken bewahren."

Quelle: PM – TUM, 24.08.2018

<https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/detail/article/34911/>

## In memoriam Lise Meitner

Zum 50. Todestag am 27. Oktober erinnerte die Deutsche Physikalische Gesellschaft an die bedeutende Physikerin.

„Bis heute ist sie ein leuchtendes Vorbild“, sagt Dieter Meschede, Präsident der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) anlässlich des 50. Todestages der Physikerin Lise Meitner am 27. Oktober. Meitner wurde am 7. November 1878 in Wien geboren und starb am 27. Oktober 1968 in Cambridge, UK. Über 30 Jahre arbeitete und forschte sie in Berlin. Zusammen mit ihrem Nefen Otto Robert Frisch lieferte sie im Januar 1939 die physikalische Erklärung der Kernspaltung, die ihr Kollege Otto Hahn und dessen Assistent Fritz Straßmann kurz vorher am 17. Dezember 1938 nachgewiesen hatten. „Lise Meitner war eine der bedeutendsten Physikerinnen ihrer Zeit und ist durch ihr herausragendes wissenschaftliches und soziales Engagement im besten Sinne ein Vorbild“, sagt DPG-Präsident Meschede.

Bitte lesen Sie mehr in der ausführlichen Pressemitteilung der Deutschen Physikalischen Gesellschaft DPG:

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2018/dpg-pm-2018-27.html>

Der frei verfügbare, aktuelle Sonderdruck „Otto Hahn, Lise Meitner und die Deutsche Physikalische Gesellschaft“

<https://www.gnt-verlag.de/Sonderdruck-DPG.pdf>

(GNT-Verlag GmbH, Diepholz) beleuchtet das Leben und Wirken von Lise Meitner und Otto Hahn in der DPG.

Darüber hinaus hat die Freie Universität Berlin – unter anderem mit finanzieller Unterstützung der DPG – zu Ehren von Lise Meitner kürzlich ein Theaterstück mit dem Titel

### „Kernfragen“

eingespielt. Es zeigt wichtige Lebensstationen und Bezugspunkte aus Lise Meitners Leben und wird neben Berlin unter anderem auch in Wien, Mainz und Bonn aufgeführt werden. Der Eintritt ist frei.

Bitte beachten Sie auch die aktuelle Veröffentlichung des Hörbuchs:

### Frankenberger, Stefan:

#### Deine Lise – Die Physikerin Lise Meitner im Exil

gesprochen von Elisabeth Orth, Paul Matić, Till Firtz u. a.

2 Audio-CDs + 48-seitiges Booklet  
ISBN 978-3-86847-423-7

„Lise Meitner, Pionierin der Kernphysik und internationale Koryphäe ihres Fachs, schreibt 1938 ihrem Freund und Kollegen Otto Hahn aus dem schwedischen Exil: Er habe tatsächlich einen Atomkern gespalten – seine Ergebnisse ließen keinen anderen Schluss zu. Es ist eine Entdeckung, die die Welt verändern wird ... Diese Textcollage mit Musik zum 50. Todestag der österreichischen Physikerin Lise Meitner nimmt die Hörer mit auf eine spannende Reise in die Welt der Physik des 20. Jahrhunderts – samt ihrer moralischen Verstrickungen. Und es würdigt die Physikerin als eine der ersten Frauen, die den bislang von Männern beherrschten Elfenbeinturm der Wissenschaft betreten konnten.“

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## „Das Ziel ist klar: Die Hälfte der Welt für Frauen“

Interview mit Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb)

*1. In diesem Jahr kann der Deutsche Juristinnenbund bereits auf eine 70-jährige Geschichte zurückblicken. Wie würden Sie die bedeutendsten Meilensteine in der Historie des Vereins beschreiben?*

Der djb hat seit der Gründung im Jahr 1948 die rechtspolitische Debatte im Sinne von Frauen geprägt. Vieles, was heute selbstverständlich ist, war damals visionär und musste unter großem ehrenamtlichen Einsatz unserer Kolleginnen realisiert werden. Auf diese Tradition und die Leistungen mutiger Vorgängerinnengenerationen sind wir stolz. Erste erfolgreiche Kampagnen in den 1950er Jahren richteten sich gegen patriarchale Regelungen wie die sogenannte Zölibatsklausel für Beamtinnen (also die Entlassung von Frauen aus dem Dienst nach Heirat) und den Stichentscheid des Vaters bei Meinungsverschiedenheiten der Eltern. Schon früh sprachen sich die Kolleginnen im djb für eine Fristenregelung beim Schwangerschaftsabbruch aus. Auch bei allen großen familienrechtlichen Reformprojekten der Bundesrepublik saßen djb-Frauen mit am Tisch. Im Strafrecht hat der djb sich maßgeblich für die Strafbarkeit der Vergewaltigung in der Ehe im Jahr 1997 und die Reform des Sexualstrafrechts im Sinne der Forderung „Nein heißt nein“ im Jahr 2016 eingesetzt. Die Einfüh-

rung der Frauenquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten und gleichzeitig voll mitbestimmten Unternehmen im Jahr 2015 wurde über Jahre mit unserem Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ vorbereitet.

*2. Welche Ziele verfolgt der djb aus heutiger Sicht?*

Unser Ziel ist immer noch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Allein der Auftrieb von Rechtspopulist\*innen und Antifeminist\*innen oder die aktuelle Besetzung des Bundestages mit einem Frauenanteil von 30,89 Prozent zeigen uns, dass es auch Rückschritte geben kann und dass bloßes Abwarten nicht automatisch zu mehr Gleichberechtigung führt.



© Hoffotografen

Prof. Dr. Maria Wersig

Aus der Erfahrung und dem Vorbild der Frauen vor uns lernen wir, dass wir diesem Ziel nur mit großer Beharrlichkeit, guten Vorschlägen für gesetzgeberische Maßnahmen und Kooperation über Verbands- und Parteigrenzen hinweg näherkommen. Es geht immer noch um Forderungen wie gleichen Lohn für gleiche Arbeit, die gleichberechtigte Teilhabe in Entscheidungspositionen, Bekämpfung von Altersarmut, Umsetzung geschlechtergerechten Steuerrechts oder die Unterstützung von Alleinerziehenden.

Wir haben Vorschläge zum Thema Gewaltschutz und Opferrechte in Strafverfahren, ein Modell für ein Wahlarbeitszeitgesetz und wir berichten neuerdings regelmäßig im Rahmen der Parallelberichtsverfahren zu Deutschlands Staatenberichten über die Umsetzung völkerrechtlicher Verträge.

Das Ziel ist klar: Die Hälfte der Welt für Frauen. Der djb operationalisiert dieses Ziel unermüdlich und tut dies außerordentlich erfolgreich.

### 3. Mit welchen Maßnahmen nimmt der Juristinnenbund Einfluss im wissenschaftspolitischen Bereich, v.a. in Bezug auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter?

Der Deutsche Juristinnenbund setzt sich für die gleiche Teilhabe von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ein, natürlich auch in der Wissenschaft.

Wenn wir über Landesgleichstellungsgesetze oder Maßnahmen von Gleichstellungspolitikern sprechen, können auch Universitäten und Hochschulen von dieser Expertise profitieren. Auch in der Wissenschaft gilt, dass Leistungen von Frauen anerkannt werden müssen und bestehende Hürden auf den Weg zu Professur und wissenschaftspolitischen Spitzenämtern nicht ohne Anstrengungen verschwinden werden. Viele Kolleginnen, die an Universitäten und Hochschulen tätig sind, sind bei uns auch Mitglied und speisen ihre Expertise in den djb ein.

So organisieren wir in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen Tagungen und Seminare, zuletzt mit einem Kolloquium zum Thema Reformbedarf im Abstammungsrecht an der FernUniversität in Hagen.

Wichtig ist auch, die Leistungen von Wissenschaftlerinnen zu würdigen, die sich um die Geschlechterforschung im Recht verdient gemacht haben. Alle zwei Jahre vergeben wir den Marie-Elisabeth-Lüders-Preis in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten zum Bereich Recht und Geschlecht.

### 4. Wie sehen Sie als Hochschullehrerin die Situation der Juristinnen in Forschung und Lehre – vor allem auf den Qualifizierungsstufen nach der Promotion – und ihre Teilhabe an Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen?

Die Rechtswissenschaft ist nach wie vor stark männerdominiert und Frauen stoßen nach der Promotion an die sogenannte gläserne Decke. Das Ergebnis haben Ute Sacksofsky und Carolin Stix unlängst statistisch aufgearbeitet: 17,6 Prozent der Professuren an rechtswissenschaftlichen Fakultäten sind mit Frauen besetzt, rechnet man befristete Stellen wie Juniorprofessuren heraus sind es sogar nur 15,88 Prozent – und das obwohl heute sogar mehr Frauen Jura studieren als Männer. Diese Unterrepräsentanz setzt sich fort bei wichtigen Standardwerken und Zeitschriften. Ich selbst bin unter anderem in der Redaktion der Kritischen Justiz, eine der großen Ausnahmezeitschriften, weil sie zu zwei Dritteln weibliche Redaktionsmitglieder hat und zur Hälfte Texte von Autorinnen. Auch zu den Gründen für die Unterrepräsentanz von Rechtswissenschaftlerinnen gibt es einige Studien, zuletzt erschienen empfehle ich das Werk „de jure und de facto. Professorinnen in der Rechtswissenschaft“ von Ulrike Schultz und Kolleginnen:

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845287225-1/titelei-inhaltsverzeichnis>

Es zeigt auf, dass Frauen keinesfalls das Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere in der Rechtswissenschaft fehlt, wie so oft argumentiert wird, sondern dass strukturelle Hürden sie davon abhalten.

Dazu gehören zum Beispiel männliche Seilschaften, die die Chance von Frauen auf eine Stelle am Lehrstuhl und damit auf Zugang zu entscheidenden Netzwerken mindern. Außerdem herrschen noch immer sexistische Vorurteile, die nicht zuletzt in juristischen Ausbildungsfällen immer wieder reproduziert werden. In der Konsequenz werden Frauen (wenn auch häufig unterbewusst) schlechter bewertet und seltener zitiert als Männer. Auch gehen mit der relativ späten Erstberufung viele Jahre der Unsicherheit in befristeten Beschäftigungen einher, was Frauen den Einstieg in das System Wissenschaft erschwert.

*5. Welche(s) der djb – Themen liegen(t) Ihnen besonders am Herzen und warum?*

Den Reiz unserer Verbandsarbeit macht für mich die breite Palette an gleichstellungspolitischen Themen aus. Ich persönlich finde es sehr wichtig, dass wir in Deutschland endlich die Gleichstellungspolitik strukturell besser verankern, finanziell angemessen ausstatten und wissensbasierter gestalten. Die Gleichstellungsberichte der Bundesregierung bieten dafür eine gute Grundlage, müssten aber mit kontinuierlichen Zielen und Indikatoren flankiert und mit Forschung regelmäßig begleitet werden.

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht ja auch die Gründung einer Bundesstiftung in diesem Themenfeld vor. Ansonsten halte ich eigenständige Existenzsicherung von Frauen und die Chancen und Risiken, die mit den Wandlungsprozessen wie Digitalisierung und demografischem Wandel zu tun haben, für sehr wichtige Themen. Aber wir führen auch Abwehrkämpfe gegen Strömungen, die die Zeit für Frauenrechte gern zurückdrehen möchten. Ein solcher zeigt sich bei den vermehrten Strafanzeigen gegen Ärztinnen und Ärzte, die darüber informieren, dass sie auch Schwangerschaftsabbrüche durchführen. Unser Ziel ist die Abschaffung von § 219a StGB, der diese Art der sachlichen Information unter Strafe stellt. In einer freiheitlichen Gesellschaft, das sage ich ganz bewusst auch als Wissenschaftlerin, können Informationen nicht strafbar sein. Hierfür haben wir eine gesellschaftliche Mehrheit. Die Politik muss folgen.

*6. Wo sehen Sie die aktuellen Schwerpunkte in der Politikberatung aus Juristinnensicht und welche Instrumente nutzen Sie zur Durchsetzung Ihrer Interessen? Welche Kampagnen oder öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen betrachten sie in diesem Zusammenhang als besonders wirkungsvoll?*

Der Deutsche Juristinnenbund setzt sehr stark auf die Expertise unserer Mitglieder, die in unseren Gremien berufs- und generationenübergreifend zusammenarbeiten. Wir entwickeln eigene Konzepte, zum Beispiel unser Modell für ein Wahlarbeitszeitgesetz und kommentieren Gesetzentwürfe

der Bundes- und Landesregierung(en) oder nehmen Stellung vor dem Bundesverfassungsgericht. Das Niveau unserer Arbeit öffnet uns viele Türen und macht den djb zu einem gefragten Gesprächspartner für viele politische Akteur\*innen.

Öffentlichkeitswirksam wird unsere Arbeit in der Regel dann, wenn wir auf akute Missstände hinweisen und dies gemeinsam mit anderen Verbänden tun, wie derzeit im Rahmen der Debatte um § 219a StGB. Oder wenn wir Themen aufwerfen, die in der Öffentlichkeit provokativ wirken, wie unser Hinweis, dass eine Männerquote bei der Staatsanwaltschaft in Hamburg (so sie denn jeweils zur Anwendung kommt und nicht nur in Stellenausschreibungen formuliert wird) verfassungswidrig ist.

*7. Wie erhalten Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung zur Stärkung ihrer Rechte? Welche Themen befinden sich hier in der aktuellen Diskussion?*

Im djb gibt es ein Netzwerk für Gleichstellungsbeauftragte, das der Vernetzung und dem fachlichen Austausch dient und sich auch jährlich trifft. Interessierte neue Mitglieder sind sehr herzlich willkommen! Die Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellungsrecht steht in Zusammenarbeit mit unseren Landesverbänden für Reformdebatten der Landesgleichstellungsgesetze zur Verfügung, die derzeit in vielen Bundesländern laufen. Auch über unsere Arbeit in Landesfrauenräten beteiligen sich Kolleginnen an diesen Diskussionen.

*8. Welchen Stellenwert haben Netzwerke zur Durchsetzung rechts- und sozialpolitischer Forderungen auf nationaler und internationaler Ebene?*

Die Netzwerke sind das Wichtigste. Was wir als Frauenverband erreichen wollen, können wir in der Regel nur gemeinsam mit anderen. Das haben uns die jüngsten Erfolge wie die Kampagne „Nein heißt nein“ für eine Reform des Sexualstrafrechts gezeigt. Der djb engagiert sich in der Berliner Erklärung 2017 und steht im regelmäßigen Austausch mit anderen Verbänden und den Frauen in Politik, Justiz und Verwaltung.

*9. Die öffentliche Sichtbarkeit von Institutionen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Welche Strategien verfolgt der djb in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit und Webpräsenz? Wie werden die bereits bestehenden Social Media-Angebote des Vereins genutzt und sind weitere Formate denkbar?*

Der djb hat seine Internetpräsenz durch Auftritte bei twitter und Facebook ergänzt und nutzt diese Medien zur Information über unsere Arbeit und über aktuelle gleichstellungspolitische Debatten und Veranstaltungen. Auch einige unserer Regionalgruppen nutzen diese Möglichkeit durch eigene Seiten oder Gruppenformate. Darüber hinaus pflegen wir Kontakte zu interessierten Journalistinnen und Journalisten. Für die Zukunft könnte ich mir vorstellen, unsere Angebote in Richtung Video-Formate auszuweiten. Wie alles ist das aber auch eine Frage der Ressourcen. Ich wünsche mir von der Politik, dass die Zivilgesellschaft bei der Entwicklung innovativer Social Media Formate zur Gestaltung der demokratischen Debatte im Netz finanzielle Unterstützung in Form von Projektförderung erhält. Denn wir müssen feststellen, dass Meinungsbildung sehr stark über Social Media läuft, dies ist also auch ein Ort, an dem wir die Zivilgesellschaft stärken müssen.

*10. Welches Profil soll den djb auszeichnen, wenn er 75 Jahre alt sein wird, was ist Ihre Vision für Ihre Amtszeit als Präsidentin?*

Ich sehe meine Rolle als Präsidentin darin, die Stärken unseres Verbandes weiter zur Entfaltung zu bringen und die nächsten Generationen von Juristinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen dafür zu begeistern, sich im djb rechtspolitisch zu engagieren und zu vernetzen.

Ich wünsche mir, dass der djb vielfältig und streitbar ist, und dabei immer hochkompetent, überparteilich und kompromisslos sachlich arbeitet.

*Wir bedanken uns herzlich bei Frau Prof. Dr. Wersig für dieses Interview.*

#### Deutscher Juristinnenbund e.V.

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) ist ein Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zur Fortentwicklung des Rechts. Er ist unabhängig, überparteilich und überkonfessionell.

#### Weitere Informationen:

<http://www.djb.de>

#### Kontakt:

Bundesgeschäftsstelle  
Anklamer Str. 38  
10115 Berlin  
+49 30 443270-0  
geschaeftsstelle@djb.de

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

„Wir sind auf 180!“ Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Vom 12. bis 14. September 2018 fand in Landshut die 30. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) statt. Dieser Geburtstag reiht sich ein in weitere geschlechterpolitische Jubiläen: 100 Jahre Frauenwahlrecht und 50 Jahre Tomatenwurf als Beginn der neuen deutschen Frauenbewegung. Unter dem Motto „Wir sind auf 180!“ begeht die bukof mit einer hochkarätig international besetzten Fachtagung die geschlechterpolitischen Jubiläen.

Unter dem Titel „CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN – Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“ kamen die Gleichstellungsakteur\*innen aus Hochschulen und Wissenschaft in Landshut zusammen, um über Veränderungsprozesse in der Geschlechterpolitik zu diskutieren.

Seit sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen vor 30 Jahren zum ersten Mal bundesweit trafen, stoßen sie soziale und kulturelle Veränderungen an Hochschulen an. Die geschlechterpolitischen Akteur\*innen müssen aber auch bis heute mit Widerständen umgehen. Zeitgleich zu den Erfolgen der letzten Jahre werden zunehmend Ungleichheiten zwischen Bundesländern, Hochschultypen und einzelnen Hochschulen, Statusgruppen und Fachbereichen deutlich. Auch die Geschlechterpolitik selbst verändert sich und muss nach Antworten auf die Frage suchen, wie

sie auch andere Dimensionen sozialer Ungleichheit einbeziehen kann.

Vor diesem Hintergrund nahm die Jubiläums-Jahrestagung Veränderungsprozesse in den Fokus. Sie fragte nach Bedingungen für gelungene Entwicklungen, aber auch nach dem Widerstand gegen Veränderung. Sie nahm dafür Anregungen aus der Wirtschaft zu Change Management in Organisationen und aus internationalen Zusammenhängen auf. Zentrale Fragen waren, wie Veränderungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit (an Hochschulen) angestoßen und wie diese Veränderungsprozesse gestaltet werden können.

Die Grußworte am Eröffnungstag, 12.09.2018, wurden gesprochen von **MinR'in Christina Hadulla-Kuhlmann** (Bundesministerium für Bildung und Forschung), **Prof. Dr. Marion Kiechle** (Bayerische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst), **Prof. Dr. Karl Stoffel** (Präsident der Hochschule Landshut). Daran schlossen zwei Vorträge an:

- **Prof. Dr. Dieter Frey** (LMU, Center for Leadership and People Management): Widerstände bei Veränderungen und wie man sie überwinden kann. Erfolgs- und Misserfolgskriterien bei Veränderungsprozessen unter Berücksichtigung der Fairness- und Gerechtigkeitsforschung
- **Prof. Dr. Elisabeth Kelan** (University of Essex): Creating Gender Inclusive Cultures – Activating the Agents of Change

Der zweite Tag am 13.09.2018 wurde eröffnet mit einem Vortrag von **Prof. Dr. Birgit Riegraf** (Präsidentin der Universität Paderborn) mit dem Titel „Über das Verhältnis von Geschlecht, Macht, Hochschule. Biographische Einsichten“. Im Anschluss fanden Workshops zu folgenden Themengebieten statt:

- Hochschulen nachhaltig verändern! Von internationalen Gleichstellungsprojekten lernen (Referentinnen: **Jennifer Dahmen** (RWTH Aachen) und **Dr. Anita Thaler** (IFZ Graz))
- Affirmative Action: Ja, Nein, Vielleicht? Aktuelle Resultate aus der Experimentalökonomik und ihre Implikationen für die Praxis (Referentin: **Helena Maria Fornwagner, PhD** (Universität Innsbruck))
- Change Management im Bildungs- und Wissenschaftsbereich am Beispiel der Wirtschaft: Erfahrungen aus den Vereinigten Arabischen Emiraten (Referentin: **Sadia Ghauri-Malik** (LL.M. Hawkamah Institute for Corporate Governance))
- Konstruktiver Umgang mit Widerständen im Gleichstellungskontext (Referentin: **Dr. Lisa Horvath** (Universitäts- und Organisationsberatung, Graz))
- Pay Gap: Geld als Schlüssel zur Gleichstellung (Referentin: **Henrike von Platen** (FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH))
- Mehr Chancengerechtigkeit durch die Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies?! (Referentin: **Dr. Anja Wolde** (Goethe-Universität Frankfurt am Main))
- Kulturelle Transformation am Beispiel der Kampagne "His or Hers" (Referentin: **Prof. Dr. Elke Wolf** (Hochschule München))

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der bukof:

<http://www.bukof.de>

Kontakt: Caren Kunze, Geschäftsstelle der bukof: [geschaeftsstelle\(at\)bukof\(dot\)de](mailto:geschaeftsstelle(at)bukof(dot)de)

Quelle: PM - bukof, 12.09.2018:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/PM-bukof-Jahrestagung-2018.pdf>

## Anteil der Akademikerinnen bei 30- bis 34-Jährigen doppelt so hoch wie vor einer Generation

Junge Menschen in Deutschland erreichen tendenziell einen höheren Bildungsabschluss als die Generation ihrer Eltern. Wie Ergebnisse des Mikrozensus 2017 zeigen, verfügten 29 % der 30- bis 34-Jährigen über einen Hochschulabschluss, während der Anteil unter den 60- bis 64-Jährigen bei 19 % lag. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Weltbildungstages am 8. September 2018 weiter mitteilt, zeigt sich diese Entwicklung vor allem bei den Frauen. So hatten 30 % der 30- bis 34-jährigen Frauen einen Hochschulabschluss. Der Anteil war damit doppelt so hoch wie bei den 60- bis 64-jährigen Frauen (15 %). Bei den 30- bis 34-jährigen Männern hatten 27 % einen Hochschulabschluss erworben. Damit ist der Anteil der Akademiker im Vergleich zur Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen (22 %) deutlich geringer angestiegen als bei den Frauen.

Unter den 60- bis 64-Jährigen hatten deutlich mehr Männer als Frauen einen akademischen Abschluss. Hingegen verfügten bei den 30- bis 34-Jährigen mehr Frauen als Männer über einen Hochschulabschluss.

Quelle und weitere Informationen: PM - Statistisches Bundesamt, 06.09.2018

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18\\_332\\_217.html?sessionid=E96B0D10BCFFB1402F596A1D6CCE333C.InternetLive2](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_332_217.html?sessionid=E96B0D10BCFFB1402F596A1D6CCE333C.InternetLive2)



## Mehr Spitzenpositionen für Frauen in der Wissenschaft: Land Mecklenburg-Vorpommern plant Änderung des Hochschulgesetzes

Die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern sollen die notwendigen Rahmenbedingungen erhalten, um sich auch künftig in einem stärker werdenden nationalen und internationalen Wettbewerb behaupten zu können. Dafür will das Land das Hochschulgesetz an die aktuellen Erfordernisse anpassen. Der Entwurf für ein Änderungsgesetz befindet sich seit Donnerstag, 4. Oktober 2018, in der Anhörung. Hochschulen, Gewerkschaften, Verbände, Kammern und andere Beteiligte können bis Mittwoch, 14. November 2018, ihre Stellungnahmen zu dem Entwurf im Ministerium abgeben. Das geänderte Hochschulgesetz soll im Jahr 2019 in Kraft treten.

„Die letzte Anpassung des Hochschulgesetzes geht auf das Jahr 2010 zurück. Das liegt lange zurück“, sagte **Wissenschaftsministerin Birgit Hesse**. „Mit dem Entwurf für ein Änderungsgesetz legen wir einen Schwerpunkt auf bessere Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mir ist wichtig, dass wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an unseren Hochschulen verbessern und sicherstellen, dass mehr Frauen Spitzenpositionen in der Wissenschaft erreichen können. Im Fokus stehen außerdem moderne Lehre und Forschung mit den Vorteilen der Digitalisierung“, betonte Hesse.

Die Liste der geplanten Änderungen ist umfangreich: Neben arbeitsrechtlichen Mindeststandards soll beispielsweise die Option der Verbeamtung im akademischen Mittelbau bei Daueraufgaben wieder möglich sein. Der wissenschaftliche Nachwuchs soll bei der Karriereentscheidung für eine Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule besser unterstützt werden. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit einer Tenure-Track-Professur sollen bei positiver Evaluation einen Rechtsanspruch auf Übernahme erhalten. Den

Hochschulen soll offenstehen, ob sie ihre Studiengänge förmlich nach den Regeln des Studienakkreditierungsstaatsvertrages akkreditieren lassen oder andere Wege der Qualitätssicherung in Studium und Lehre gehen. Von der Pflicht der Akkreditierung der Studiengänge werden sie befreit.

Der Entwurf für ein Änderungsgesetz sieht außerdem vor, die Hochschulentwicklungsplanung des Landes nach den Empfehlungen des Landesrechnungshofes neu zu ordnen. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur soll demnach im Benehmen mit den Hochschulen die Eckwerte der Hochschulentwicklung erarbeiten. Die Eckwerte sollen klare Rahmenbedingungen setzen, die eine Planungsgrundlage für die Zielvereinbarungen und die Hochschulentwicklungspläne sind.

Der Entwurf für ein Änderungsgesetz des Hochschulgesetzes ist auf der Internetseite des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur unter

[http://service.mvnet.de/\\_php/download.php?datei\\_id=1604779](http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1604779)

in der Rubrik „Ministerium“, Stichwort „Anhörungen“ veröffentlicht.

*Quelle: PM - Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 16.10.2018*

[https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/\\_php/download.php?datei\\_id=1605118](https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1605118)

## Studie zur Neuorientierung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern an baden-württembergischen Hochschulen

Gemeinsam haben Wissenschafts- und Wirtschaftsministerium eine bundesweit einmalige Studie in Auftrag gegeben, die sich mit der beruflichen Neuorientierung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern befasst. Exmatrikulierte wurden zweieinhalb Jahre nach Verlassen der Hochschule zu ihrem eingeschlagenen Weg befragt. Die Studie „Berufs- und bildungsbezogene Neuorientierung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg“ wurde vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführt. **Wissenschaftsministerin Theresia Bauer** und **Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut** haben die wesentlichen Ergebnisse der Studie bekannt gegeben.

### Zentrale Ergebnisse der aktuellen Studie

- Besonders hohe Zufriedenheit bei Studienabbrecherinnen und -abbrechern mit schnellem Übergang in Berufsausbildung oder mit erneutem Studienversuch
- Hochschulwechsler und Studienrückkehrer in Baden-Württemberg haben hohe Erfolgsaussichten im neuen Studium. Sie sind „Studienoptimierer“
- 94 Prozent aller Studienrückkehrer sind sich sicher, das derzeitige Studium abzuschließen
- Fast zwei Drittel der Studienabbrecherinnen und -abbrecher nehmen eine berufliche Ausbildung auf
- Berufsausbildung ist durch starken Praxisbezug und intensive Betreuung attraktiv für Studienabbrecherinnen und -abbrecher
- Der Inhalt des jeweiligen Ausbildungsberufs stellt das wichtigste Motiv für die Aufnahme einer Berufsausbildung dar
- Bestehende Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungsdauer sind nicht entscheidend für die Aufnahme einer Berufsausbildung, rund ein Drittel nutzt diese Möglichkeit
- Inhaltliche Übereinstimmung zwischen Berufsausbildung und abgebrochenem Studium fällt gering aus
- Zustimmung und Unterstützung der Eltern ist von großer Bedeutung für den Übergang in eine berufliche Ausbildung

### DZHW-Studie 2018 - Kurzversion (PDF):

[https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen\\_PM/2018/DZHW-Studie\\_2018\\_Kurzversion\\_.pdf](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2018/DZHW-Studie_2018_Kurzversion_.pdf)

### DZHW-Studie 2018 - Langversion (PDF)

[https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen\\_PM/2018/DZHW-Studie\\_2018\\_Langversion\\_.pdf](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2018/DZHW-Studie_2018_Langversion_.pdf)

### S. 129/130 Auswertungen nach Geschlecht:

„Die Relevanz der verschiedenen Lebensziele scheint nicht nur mit den unterschiedlichen Übergangstätigkeiten im Zusammenhang zu stehen, sondern auch mit dem Geschlecht der Studienabbrecher aus Baden-Württemberg. Wenig Differenzen zwischen Frauen und Männern zeigen sich dabei zunächst bei solchen Zielen wie die eigenen Fähigkeiten ausbauen, viel Geld verdienen, viel Freizeit haben sowie ein aufregendes Leben führen. Hier betragen die Unterschiede weniger als drei Prozentpunkte (Abb. 9.5). An anderen Stellen kommt es jedoch zu deutlicheren Unterschieden. So ist es Männern etwas wichtiger als Frauen, ein hohes Ansehen zu genießen (51 % vs. 43 %). Dagegen empfinden es 73 % der Frauen wichtig eigene Kinder zu haben, wohingegen Männer mit 63 % zehn Prozentpunkte darunter liegen. Auch das Lebensziel, zu einer besseren Gesellschaft beizutragen, scheint für Frauen (76 %) etwas wichtiger zu sein als für Männer (71 %). Noch größere Differenzen zeigen sich vor allem hinsichtlich der beruflichen Karriere und der sozialen Aspekte. Für Männer ist es häufiger wichtig eine leitende Position innezuhaben (55 % vs. 38 %). Für Frauen dagegen spielen die Lebensziele, viel Kontakt zu anderen Menschen zu haben (73 % vs. 66 %) sowie anderen Menschen zu helfen (79 % vs. 62 %) eine wichtigere Rolle als für Männer. Es kristallisieren sich demnach einige geschlechtsspezifische Unterschiede heraus, wonach sich Frauen weniger karriere- und leistungsorientierte Lebensziele setzen, sondern eher eine soziale Lebensorientierung im Vordergrund steht. Weiterhin scheint es sehr

überraschend, dass für beide Geschlechter der Wunsch, eigene Kinder zu haben, relativ gering ausfällt.“

Quelle und weitere Informationen:

PM - MWK, Baden-Württemberg, 03.09.2018

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/studie-zur-neuorientierung-von-studien-abbrecherinnen-und-abbrechern-an-baden-wuerttembergischen-h/>

## Call for Papers der Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulfor- schung“

**Thema: „Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit in Hochschule und Forschung – ein Widerspruch? Globale und lokale Entwicklungen im Vergleich“**

Gesucht werden quantitative und qualitative empirische Analysen, Vergleichsstudien, Überblicksartikel und Einblicke in die Praxis, die gegenwärtige Reformstrategien der Förderung von Exzellenz und Chancengleichheit sowie deren Umsetzung in wissenschaftlichen Organisationen und Karrieren theoretisch und empirisch ausleuchten sowie Forschungsdesiderate identifizieren. Mögliche Fragestellungen sind unter anderem:

Wie schlagen sich die Reformstrategien der Exzellenz und der Chancengleichheit in der Wissenschaftsproduktion (einschließlich Forschungsförderung) nieder? Inwiefern geraten sie in ein Spannungsverhältnis, und inwiefern gehen sie Allianzen ein? Was zählt als exzellentes wissenschaftliches Wissen? Und welche Kriterien und Verfahren werden verwendet, um exzellente Wissenschaft zu messen? Welche Bedeutung kommt Chancengleichheits- und Diversitätspolitiken in der Konstruktion exzellenter wissenschaftlicher Organisationen zu? In welchem Ausmaß gehen Exzellenz und Chancengleichheit in wissenschaftlichen Organisationen Hand in Hand, in welchem Ausmaß unterscheiden sie sich voneinander, und warum? Welche Rolle spielen Exzellenz und Chancengleichheit für die Konstruktion des „idealen

Wissenschaftssubjekts“? Wie wirken sie sich auf die Planung und Verläufe wissenschaftlicher Karrieren aus? Inwiefern werden dabei alte Ungleichheiten verstärkt bzw. neue Ungleichheiten produziert?

Bei Interesse wird zunächst um Einreichung eines Abstracts im Umfang von zwei bis drei Seiten bis zum **10. Januar 2019** gebeten. Alle Themenvorschläge werden von den Herausgeberinnen hinsichtlich ihrer Eignung für das geplante Themenheft bewertet. Die Autorinnen und Autoren erhalten bis Anfang Februar 2019 eine entsprechende Nachricht. Frist für die Einreichung der vollständigen Manuskripte ist der 1. Juli 2019.

Es handelt sich um ein Themenheft, das im Rahmen des DFG-/SNF-geförderten Forschungsprojekts *„Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter: Nationale Programmatiken und diskursive Praktiken an Universitäten (Deutschland und Schweiz)“* gemeinschaftlich mit dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) herausgegeben wird. Verantwortlich ist Professorin **Dr. Heike Kahlert**, Ruhr-Universität Bochum.

Call:

[http://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Beitraege\\_zur\\_Hochschulforschung/Call\\_for\\_Papers/CfP\\_Exzellenz\\_Chancengleichheit.pdf](http://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/Call_for_Papers/CfP_Exzellenz_Chancengleichheit.pdf)

Quelle:

<http://www.bzh.bayern.de/159/>

## Ars legendi-Preis 2018: Auszeichnung für Professorin Evelyn Korn von der Universität Marburg

Der Stifterverband und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vergeben den Ars legendi-Preis 2018 für exzellente Hochschullehre zum Thema „Innovatives Prüfen“ an eine herausragende Wissenschaftlerin in Marburg. Der Preis ist mit insgesamt 50.000 Euro dotiert.

Der Ars legendi-Preis 2018 geht an **Evelyn Korn** von der Philipps-Universität Marburg. Die Jury würdigt die Verdienste der Preisträgerin, die sich in vielfältiger Weise um die Einführung innovativer, kompetenzorientierter Lehr- und Prüfungsformate in den Wirtschaftswissenschaften verdient gemacht hat.

Evelyn Korn führte in ihre Veranstaltungen das Konzept des Peer-Review-Verfahrens ein: Studierende setzen sich in Gruppen mit je einem Forschungsgegenstand auseinander und verfassen hierzu Essays. In einem zweiten Schritt werden die Essays von ihnen gegenseitig begutachtet und überarbeitet. Mit diesem Verfahren erwerben die Studierenden die Fähigkeit, wissenschaftlich überzeugend zu argumentieren und durch eine strukturierte Herangehensweise die Leistungen anderer zu beurteilen. Die Note für die gesamte Prüfung setzt sich aus den Bewertungen aller Arbeitsschritte zusammen. Die Jury würdigte besonders, dass Evelyn Korn mehrere Lehr- und Prüfformate sorgfältig aufeinander abstimmt („Constructive Alignment“), und dies gerade in einem Fach mit besonders großen Studierendenzahlen. Der Ars legendi-Preis des Stifterverbandes und der HRK wird fachübergreifend für eine bestimmte Lehr- und Lernsituation verliehen. In diesem Jahr stand das innovative Prüfen im Mittelpunkt. Der Jury gehörten Studierende sowie Experten aus verschiedenen Fachgebieten und aus der Hochschuldidaktik an. Sie kürten die Siegerin aus 28 Vorschlägen.

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

Die feierliche Verleihung des Ars legendi-Preises 2018 findet am 10. Dezember 2018 im Rahmen einer nexus-Tagung zum Thema „Constructive Alignment“ an der HAW Hamburg statt. Mit dem Ars legendi-Preis wird die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Förderung des akademischen Nachwuchses gewürdigt. Er soll einen Beitrag dazu leisten, dass Leistungen in der Lehre verstärkt anerkannt werden. Stifterverband und HRK sind überzeugt, dass sich nicht nur Leistungen in der Forschung, sondern auch Verdienste um eine gute Lehre positiv auf die wissenschaftliche Karriere auswirken. Die Qualität der Lehre soll sich als ein zentrales Gütekriterium und als strategisches Ziel der Hochschulen verstärkt etablieren.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Stifterverband, 27.09.2018*

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2018\\_09\\_27\\_ars\\_legendi-preis\\_evelyn\\_korn](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2018_09_27_ars_legendi-preis_evelyn_korn)

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## SNF-Förderungsmassnahmen für Frauen: zulässig und ein Muss

Mit Massnahmen wie dem Instrument PRIMA und dem Gleichstellungsbeitrag fördert der Schweizerische Sozialfond zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) Frauen in der Forschung. Ein Rechtsgutachten bestätigt: Gleichstellungsmassnahmen sind nicht nur zulässig, sie sind erforderlich.

Ein Praktikumsangebot des SNF nur für Frauen – diskriminiert dies die Männer? Darf der SNF Frauen speziell fördern und wenn ja, warum? Ein internes Rechtsgutachten fasst ausführlich die rechtlichen Aspekte von Förderungsmassnahmen für Frauen zusammen. Was wie ein Widerspruch klingt, ist im Ergebnis keiner:

Der SNF ist verpflichtet, die Geschlechter gleich zu behandeln. Er darf weder die Frauen noch die Männer benachteiligen. Und gleichzeitig ist er verpflichtet, die Frauen speziell zu fördern, solange deren tatsächliche Gleichstellung nicht erreicht ist. Dies ist in der Forschung der Fall. „Wir müssen deshalb auf verschiedenen Ebenen handeln und wirkungsvollen Förderungsmassnahmen für Frauen ein grosses Gewicht geben“, sagt **Simona Isler**, die Gleichstellungsbeauftragte des SNF.

### *Verhältnismässigkeit bestätigt*

Das Bundesgericht hat Vorgaben für solche Förderungsmassnahmen entwickelt. Sie müssen sich auf eine rechtliche Grundlage abstützen. Wichtig ist, dass die Massnahmen verhältnismässig sind. Was heisst das? Die den Frauen vorbehaltenen Angebote dürfen nur so weit gehen, wie es für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich ist. Es ist stets abzuwägen, wie eine bevorzugte Behandlung ausgestaltet werden muss, damit sie die tatsächliche Gleichstellung auch wirklich fördert. „Das Rechtsgutachten zeigt: Die Förderungsmassnahmen des SNF für Frauen erfüllen alle rechtlichen Vorgaben“, sagt **Simona Isler**.

Macht der SNF genug? Bietet der SNF die richtigen, wirkungsvollen Massnahmen an? Im Gutachten finden sich Fragen dazu. So ist es beispielsweise möglich, dass der Gleichstellungsbeitrag von 1000 Franken pro Jahr eher bescheidene Wirkungen erzielt. Mit diesem Beitrag können Wissenschaftlerinnen ein Coaching oder einen Kursbesuch finanzieren.

Ein wirkungsvolles Angebot an Massnahmen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung ist und bleibt ein wichtiges Ziel des SNF. Eine Arbeitsgruppe erarbeitet derzeit die Massnahmen für die Mehrjahresplanung 2021-2024 des SNF. „Ich bin zuversichtlich, dass wir die Gleichstellung der Geschlechter weiter stärken können. Die rechtliche Analyse hilft uns dabei“, bestätigt **Simona Isler**. „Wunder können wir nicht bewirken, gezielte Verbesserungen aber schon.“

- Gutachten „Die rechtlichen Rahmenbedingungen von Förderungsmassnahmen für Frauen“

<http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/gutachten-snf-foerderungsmassnahmen-fuer-frauen.pdf>

- PRIMA

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

- Gleichstellungsbeitrag

<http://www.snf.ch/de/foerderung/ergaenzende-massnahmen/gleichstellungsbeitrag/Seiten/default.aspx>

Quelle: PM - SNF, 04.10.2018

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-181004-snf-foerderungsmassnahmen-fuer-frauen.aspx>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Auswertung zu Gutachterinnen und Gutachern für Horizont 2020 veröffentlicht

Die Kontaktstelle FiF hat die von der Europäischen Kommission bereitgestellten Daten zu Begutachtungen in den ersten drei Jahren von Horizont 2020 (2014 - 2016) ausgewertet.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Beteiligung von Frauen an den Begutachtungen; dazu hat die Europäische Kommission einen Zielwert von 40 % aufgestellt, der allerdings nicht in allen Programmteilen erreicht wird.

*Nähere Informationen finden Sie hier:*

[https://www.eubuero.de/fif-gutachterinnen.htm?pk\\_campaign=nl-fif&pk\\_kwd=2018-09-12#Gutachterinnenauswertung](https://www.eubuero.de/fif-gutachterinnen.htm?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2018-09-12#Gutachterinnenauswertung)

Wollen Sie selbst einmal als Gutachterin tätig werden? Dafür können Sie sich jederzeit als Expertin im Participant Portal registrieren! Wenn gewünscht, können Sie sich dazu auch durch FiF beraten lassen.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/experts/index.html>

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

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

## Sondernewsletter zu Gender und Chancengleichheit in den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (NKS MSC) hat eine aktuelle Ausgabe des Sondernewsletters „Marie Kurier“ dem Thema „Gender und Chancengleichheit in den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen“ gewidmet.

Er behandelt anderem folgenden Fragen:

- Was sollte ich zum Thema Gender in der EU-Forschung wissen, wenn ich einen erfolgreichen MSC-Antrag stellen möchte?
- Wie ist der Anteil von Frauen in den verschiedenen MSC-Maßnahmen?
- Wie funktioniert die Berücksichtigung der Chancengleichheit in der Praxis?

*Marie Kurier*

Newsletter der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (MSC) Ausgabe 01.2018

[https://www.nks-msc.de/media/content/NKS-MSC\\_DINA4\\_Marie\\_Kurier\\_Gender\\_PH6\\_BITV\\_final.pdf?pk\\_campaign=nl-fif&pk\\_kwd=2018-09-12](https://www.nks-msc.de/media/content/NKS-MSC_DINA4_Marie_Kurier_Gender_PH6_BITV_final.pdf?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2018-09-12)

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

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

## Neugier trifft Know-How: Erfahrungsaustausch für Wissenschaftlerinnen zu ERC und Marie-Skłodowska-Curie Maßnahmen – Anmeldung geöffnet

In Zusammenarbeit mit der TU Dresden führt die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) am 12. November 2018 in Dresden eine Veranstaltung speziell für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen durch, die sich für eine Förderung im Rahmen des Europäischen Forschungsrats (ERC) oder der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen interessieren.

Im Zentrum der Veranstaltung steht der Austausch zwischen ERC Grantees, Marie Curie Fellows und Wissenschaftlerinnen aus allen Fachbereichen. Vertreterinnen der Europäischen Kommission und des ERC stellen die jeweiligen Förderbedingungen vor und die Teilnehmerinnen erfahren, wo sie sich weitere Beratung und Unterstützung holen können. Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben. Die Anmeldung ist geöffnet.

*Weitere Informationen und Anmeldung:*

[https://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1466&pk\\_campaign=eub-telegramm&pk\\_kwd=20-2018#viewanc](https://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1466&pk_campaign=eub-telegramm&pk_kwd=20-2018#viewanc)

*Quelle: EUB-Telegramm 20/2018*

<http://www.eubuero.de>

## Portal „Funding & Tender Opportunities“ ersetzt das Participant Portal der Europäischen Kommission

Ende September 2018 hat die Europäische Kommission ihr neues „Funding & Tender Opportunities Portal“ online gestellt. Es wird das bisherige Participant Portal ablösen, das parallel dazu noch bis Ende des Jahres erreichbar sein wird und dann abgeschaltet werden soll.

Auf dem neuen Portal sind sämtliche Informationen zu zentral koordinierten EU-Förderprogrammen zu finden, darüber hinaus wird damit auch das Management geförderter Projekte abgewickelt. Neu sind die Informationen zum Beschaffungswesen. Das Portal, das in einem neuen Layout daherkommt, hat eine verbesserte Stichwort- und Kontextsuche bekommen, so sind nun beispielsweise Topics, die als Querschnittsthema „geflaggt“ sind, noch schneller auffindbar.

Der persönliche Zugang zum Portal (EU Login) gilt weiterhin. Die Inhalte aus dem Participant Portal werden sukzessive übertragen; wo Sie nicht weiterkommen, nutzen Sie einfach in den nächsten Wochen noch das gewohnte Participant Portal!

*Weitere Informationen:*

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/support/about.html>

*Quelle: EUB-Telegramm 20/2018*

<http://www.eubuero.de>



## Success stories from Science with and for Society

A booklet with some success stories from H2020 Science with and for Society has been published by SiS.net. The project team has collected some success stories and published them regularly on the website. These stories can now be accessed in one publication.

With this collection of successful projects SiS.net intends to showcase the richness of subject matters covered by SwafS projects, highlighting their impact on strengthening the science and society relationship and a more responsible research and innovation culture.

The projects come from different areas of SwafS to demonstrate the diversity of actions and the broad range of topics that demand a concerted effort. SiS.net hopes that all readers will enjoy this collection. And we trust that this booklet will prove the importance of dedicated funding of science and society activities.

*The booklet can be accessed here:*

<http://www.sisnetwork.eu/about/news/success-stories-from-science-with-and-for-society>

*Bitte lesen Sie auch in diesem Zusammenhang:*

**Success Story Nr. 5:**

**The INTEGER Project: Changing the institution, not the women scientists**

„The goal of the INTEGER project was to advance gender equality in higher education and research institutions and improve the career progression of women researchers through sustainable institutional transformation. The consortium was comprised of the Centre national de la recherche scientifique (CNRS) in France, Šiauliai University in Lithuania and Trinity College Dublin in Ireland. The Center of Excellence Women and Science (CEWS) at GESIS brought its substantial experience in the evalua-

tion of gender equality measures to bear in acting as external evaluator of the actions for transformational change.“

[http://www.sisnetwork.eu/media/sisnet/Success\\_Story\\_INTEGER.pdf](http://www.sisnetwork.eu/media/sisnet/Success_Story_INTEGER.pdf)

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

## What does the Gender Equality Index say about your country?

The new Gender Equality Index is online.

*European Institute for Gender Equality EIGE:* „Our Gender Equality Index country factsheets are now online. They give an in-depth analysis of how each country in the EU is doing in gender equality. You can see how your country has progressed over time and learn about the greatest improvements and challenges in each of the six domains: health, power, money, work, knowledge and time.

The EU's score for gender equality is currently 66.2 out of 100 and only 11 countries rank higher. Across the EU, all countries have room to improve and while some have moved forwards, others have slipped backwards. Certain countries perform better in specific areas. For example Denmark tops the knowledge domain but when it comes to money, Luxembourg reigns. The Index gives Member States the opportunity to see what's working best in other countries and learn from each other's initiatives and policies. The results of this edition of the Index show gaps among different groups of women and men. Depending on a person's age, education, country of birth, disability and family type, their life can be completely different to the rest of the population. For example, in the Czech Republic, only 9 % of women with disabilities have a tertiary degree, compared to 19 % of women without disabilities and in the Netherlands, 28 % of lone mothers are at risk of poverty compared to 4 % of lone fathers.“

Source and further information: PR, 03.10.2018

<https://eige.europa.eu/news-and-events/news/what-does-gender-equality-index-say-about-your-country>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

As an autonomous body, EIGE operates within the framework of European Union policies and initiatives. EIGE collects, analyses, processes and disseminates data and information on gender equality issues, whilst at the same time making them comparable, reliable and relevant for the users.

Pressestimme:

Das schwedische Modell „Feministische Außenpolitik ist alles andere als weich“

„Schweden hat 2014 eine feministische Außenpolitik eingeführt. Das brachte weltweit Aufmerksamkeit, Spott und Probleme. Nun zieht Stockholm Zwischenbilanz – und gibt Nachahmern Tipps.“ Ein Beitrag von Anna-Sophie Schneider auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de).

<http://www.spiegel.de/politik/ausland/schweden-vier-jahre-feministische-aussenpolitik-a-1225367.html>

## Aktuell erschienen: Handbook Sweden's feminist foreign policy

„In October 2014, Sweden became the first country in the world to launch a feminist foreign policy. This means applying a systematic gender equality perspective throughout the whole foreign policy agenda.

This handbook should be a resource for international work relating to gender equality and all women's and girls' full enjoyment of human rights. It contains a selection of methods and experiences that can provide examples and inspiration for further work of the Swedish Foreign Service, other parts of the civil service and society as a whole. The handbook also describes the first four years of working with a feminist foreign policy. Thereby, it responds to the considerable national and international interest in this policy.“

Download: *Handbook\_Sweden's feminist foreign policy (pdf 1 MB)*

<https://www.government.se/4a4752/contentassets/fc115607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook-swedens-feminist-foreign-policy.pdf>

Quelle, 23.08.2018:

<https://www.government.se/reports/2018/08/handbook-swedens-feminist-foreign-policy/>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

---

 Arbeitstagung der Konferenz  
der Einrichtungen für Frauen-  
und Geschlechterstudien im  
deutschsprachigen Raum (KEG)  
2018

Gastbeitrag von Dr. Birgitta Wrede und Dr. Ilona Pache

Die 16. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) fand vom 26. bis 27. September 2018 an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien statt. Zum zweiten Mal wurde die KEG damit in Österreich gehostet, nach Klagenfurt in 2009.

Dieses jährlich stattfindende Forum bot wieder die Gelegenheit, inhaltlich und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen zu erörtern.

Wichtiges Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum wie auch der Dialog mit außeruniversitären feministischen Projekten. Der Erfahrungsaustausch soll zur diagnostischen Sicht auf Potentiale und Herausforderungen der Hochschul- und Universitätsentwicklungen verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter voran zu treiben.

Die KEG wurde 2006 als ein offener Zusammenschluss von Zentren, Lehrprogrammen und Koordinationsstellen an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz ins Leben gerufen. In der KEG sind an die 100 Einrichtungen vernetzt, viele davon engagieren sich in denen auf der Tagung angebotenen Arbeitsgruppen. Die Arbeitsgruppen spannen dabei inhaltlich einen weiten Bogen: Schwerpunkte liegen auf verschiedenen Aspekten und Zugängen der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitik und das sowohl an Universitäten, Kunsthochschulen und -universitäten, technischen und medizinischen Universitäten.

Die Arbeitstagung startete mit der *AG Antifeminismus* als gesellschaftsspaltendes Krisenphänomen, deren Ausgangspunkt das sich formierende breite Spektrum unterschiedlicher Akteur\*innen gegen staatliche Gleichstellungspolitiken, Genderforschung und geschlechterpolitische Liberalisierungsdiskurse war. Diese antifeministischen Diskurse, Haltungen und Strategien sind in einem größeren Zusammenhang zu betrachten: Im Spektrum finden sich Argumentationsfiguren, die sich nicht nur gegen diversifizierte Geschlechterpolitiken stellen, sondern sie transportieren auch nationalistisch orientierte Konzepte der Bevölkerungspolitik, die migrationsfeindlich und rassistisch sind. Obwohl der moderne Antifeminismus sich nicht generell gegen Feminismus und die Idee von Gleichheit in Stellung bringt, sondern diese an manchen Stellen sogar als Werte des säkularen Europas präsentiert, artikuliert der Antifeminismus

sich als massive Reaktion gegen gesellschaftliche Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheit in den Geschlechterverhältnissen oder für den Anspruch auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung, sexuelle Orientierung bzw. geschlechtliche Selbst-Verortung.

In der Arbeitsgruppe wurden die verschiedenen Fallstudien und thematischen Schwerpunkte des BMBF geförderten REVERSE Projekts zu „Antifeminismus als gesellschaftsspaltendes Krisenphänomen“ vorgestellt. Abgeleitet von den dort formulierten thematischen Schwerpunkten wurde die Problematik im Vergleich der drei Länder (Österreich, Schweiz, Deutschland) dargestellt. Erarbeitet wurde, welche Auswirkungen die antifeministischen Angriffe und Diskurse auf politischer, medialer, juristischer und ökonomischer Ebene in den drei Ländern haben. Nachgedacht wurde über gemeinsame Formen der Information, Gegenreaktion und Verbündung. In der Diskussion wurden vielfältige Ideen gesammelt und Materialien angekündigt, die in Kürze auf der Homepage der KEG nachzulesen sein werden und für weitere Projekte und Auseinandersetzungen genutzt werden können.

*Im Fokus der AG Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Online-Informationssysteme zu Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre* standen Initiativen, deren Ziel es ist, Gleichstellungsmaßnahmen im universitären Bereich einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. (Z.B. der Instrumentenkasten der DFG: Gleichstellung in der Wissenschaft (<https://instrumentenkasten.dfg.de/>), die „Toolbox – Gleichstellungsarbeit an österreichischen Universitäten“ der österreichischen Genderplattform ([http://www.genderplattform.at/?page\\_id=328](http://www.genderplattform.at/?page_id=328)) und die geplante Toolbox „Doing Diversity“ der schweizerischen Plattform Gender Campus (<https://www.gendercampus.ch/de/doing-diversity>). Diese frei zugänglichen Online-Informationssysteme geben einen exemplarischen Überblick über die Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre an Universitäten. Zu finden sind hier thematisch strukturiert und breit gefächerte Praxisbeispiele, die einen Einblick in unterschiedliche Strategien, Programme, Initiativen und Projekte

ermöglichen, die an Universitäten im Bereich der Gleichstellung entwickelt und durchgeführt werden. Die AG hat sich insbesondere damit beschäftigt, welche Herausforderungen bei der Entwicklung zu berücksichtigen sind, welche Erfahrungen Nutzer\_innen mit diesen Online-Tools haben, wie es um die Anwendbarkeit steht und welche Herausforderungen und Perspektiven für die Weiterentwicklung bestehen. Darüber hinaus wurden Möglichkeiten zukünftiger grenzüberschreitender Zusammenarbeit diskutiert.

Die *AG Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge* hat sich in diesem Jahr der Thematik **Disziplinäres Wissen im Spiegel von Lehrbüchern der Gender Studies** gewidmet. Gefragt wurde danach, ob sich ein gemeinsames disziplinäres Wissen (ein ‚Kern‘ disziplinären Wissens) ausmachen lässt, ob die an den Gender Studies beteiligten Disziplinen ihr je eigenes Verständnis von Gender formulieren oder ob sich Gemeinsamkeiten finden lassen, die berechtigte Rückschlüsse auf eine Identität der Disziplin erlauben. Darüber hinaus gewinnt die Frage nach dem Verhältnis von Gender, Diversity und Intersektionalität an Gewicht. Hier geht es nicht nur um divergierende Konzepte von Geschlecht, sondern nicht selten um eine Konkurrenz im Stellenwert, der Gender und Diversität jeweils zugesprochen wird.

Der Input thematisierte Analysekatoren anderer Disziplinen zur Untersuchung von Lehrbüchern. Grundlegende Fragen hierbei sind: welche Annahmen werden zum Lehrbuchwissen gemacht (u.a. identitätsstiftende Funktion)? Welche methodischen Zugänge (u.a. historische Untersuchungen, bibliometrische Analysen) erzeugen welche Erträge? Im Anschluss wurden in Kleingruppen unterschiedliche Lehrbücher zu den Gender Studies (und Diversity Studies) im Hinblick darauf untersucht, mit welchen Inhalten die „Gender Studies“ gefüllt werden, welcher Stellenwert Geschlecht und Geschlechterforschung in den beteiligten Disziplinen zugesprochen wird und wie das Verhältnis zwischen „Gender“ und weiteren Kategorien, insbesondere „Diversität“ konzipiert ist.

Die *AG Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit von Gender und Diversity in der Lehre* gründete darauf, dass in den letzten Jahren die Frage der Qualität von Lehre stärker in den hochschulpolitischen Fokus gerückt ist, eine Sensibilität für Gender und Diversity in der Lehre als Merkmal guter Lehre dabei jedoch nicht immer mitgedacht wird. An vielen Hochschulen ist auch die Zuständigkeit für diesen Bereich nicht klar: Es gibt Maßnahmen und Projekte an den Einrichtungen für Geschlechterforschung, es engagieren sich aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie hochschuldidaktische Einrichtungen in dem Feld.

Der Blick wurde darauf gerichtet, wie die Verankerung von Gender und Diversity in der Lehre an Hochschulen erreicht werden kann. Dabei wurden Ergebnisse entsprechender Projekte vorgestellt sowie Rahmenbedingungen, Regelungen, Ressourcen und mikrodidaktische Fragen der Gestaltung von Lehrveranstaltungen diskutiert. Zielführende Fragen waren: Welche Strategien und Maßnahmen sind hilfreich für eine nachhaltige Implementation gender- und diversitätsbewusster Lehre? Wie können Widerstände auf institutioneller und personeller Ebene überwunden werden? Wie gelingt die Ansprache und Qualifizierung von Lehrenden über punktuelle Angebote hinaus?

Noch immer entscheiden sich wesentlich weniger Mädchen und Frauen für ein Informatikstudium im Vergleich zu Jungen und Männern. Die Gründe hierfür sind verschieden. Häufig fehlen den Mädchen und Frauen weibliche Rollenbilder, adäquate Beratung sowie Feedback und Möglichkeiten, praktische Erfahrungen vor der Studienentscheidung zu sammeln. In Bezug auf die Informatik haben Frauen und Mädchen somit nur sehr eingeschränkt Gelegenheit, ihr Potenzial zu entdecken und zu entfalten. Ausgehend davon beschäftigte sich die *AG Mentoringprojekte in der Informatik* mit entsprechenden Modellprojekten der Universitäten Bamberg und Paderborn (Informationen dazu zu finden unter <http://nachwuchs.wiai.uni-bamberg.de/make-it.html> und <http://www.eim.uni-paderborn.de/fakultaet/studium/studienangebot/mentoringprogramm/>). Im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft wurden insbesondere die Lessons learnt

diskutiert, Erfahrungen ausgetauscht und im Plenum erweitert.

Die *AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten* widmete sich dem Themenkomplex **Macht-Missbrauch – Widerstand, Strategien**. Das Thema „sexuelle Belästigung“ gehört zu den ständigen Problem-bereichen von Kunsthochschulen und -universitäten, wird jedoch vielfach nicht angesprochen oder ignoriert. Macht und Missbrauch bzw. Machtmissbrauch stehen dabei in einem engen Zusammenhang, sei es im Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden oder im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Personal. Seit der „me too“-Debatte hat die Brisanz der Thematik nochmals zugenommen, vor allem wurde die Strafbarkeit gerade von Machtmissbrauch in Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder sexueller Nötigung klar. Das häufig enge Betreuungsverhältnis und hauptsächlich auch der Einzelunterricht (v.a. an Musikhochschulen/-universitäten) führen immer wieder zu schwierigen Situationen. Besonders im Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden führt der Missbrauch von Macht dazu, nicht nur fähige und begeisterte junge Künstler und Künstlerinnen zu verunsichern und zu brechen, sondern auch offene und sensible Menschen zu zerstören. Vor diesem Hintergrund wurde diskutiert, welche Formen von Machtmissbrauch (in Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder sexueller Nötigung) an unterschiedlichen Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten bekannt (geworden) sind und wie damit umgegangen wird. Gibt es eine rechtliche Beratung für die unterschiedlichen Statusgruppen? Inwiefern ist an Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten Macht installiert und unhinterfragbar? Welche Machtstrukturen werden an Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten wie gelebt? Welche Anlaufstellen für Beschwerden gibt es? Werden die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten bzw. die zuständigen Koordinationsstellen für Frauenförderung und Gender Studies in Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend integriert? Welche Maßnahmen gibt es diesbezüglich an den unterschiedlichen Kunsthochschulen oder -universitäten? Wie wird ein Fehlverhalten sanktioniert? Welche Konsequenzen hat Machtmissbrauch?

Die AG *Wie performativ werden? Gender Studies (Zentren) und antidiskriminatorische Praxen* bot einen offenen Raum für die Beschäftigung mit diesem Thema. Gerade weil sich die Gender Studies im Kontext feministischer Kämpfe entwickelt haben und die Analyse von Macht- und Herrschaftsverhältnissen fokussieren, aber auch vor dem Hintergrund eines antidiskriminatorischen Leitbildes vieler Hochschulen sollte ein kritisch-solidarisches Austausch über das Verhältnis von Anspruch und Praxis angeregt werden.

Wie ist es um den Anspruch der emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse in der (institutionellen) Praxis der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Angebote bestellt? Inwiefern werden Privilegien, Hierarchien und Ungleichheiten reproduziert statt herausgefordert? Welche Ansätze und Projekte existieren, um dem (nicht nur auf dem Papier) entgegen zu wirken? Wie können Konzepte und Maßnahmen performativ werden, d.h. in Anlehnung an Sara Ahmed (2012) tun, was sie versprechen und nicht nur vorgeben zu tun? Es wurden die (Un-)Möglichkeiten von Performativität, also die Chancen und Grenzen antidiskriminatorischer Praxen im Kontext der neoliberalen Hochschule reflektiert und konkrete Strategien diskutiert.

Die AG *Gender und Diversity als Querschnittsthematik in der (bio)medizin-/naturwissenschaftlichen Lehre: strukturelle Verankerung und Wissenstransfer* beschäftigte sich mit der Frage der Nutzbarmachung gendertheoretischer Reflexionszugänge für Lehrende/Forschende in biomedizinischen Kontexten. Grundlegende Überlegung dabei war, dass die Kategorie ‚Geschlecht‘ (wie auch andere Diversitätskategorien) an ganz unterschiedlichen Stellen des Lehrprozesses relevant werden kann. So eröffnen sich eine Vielzahl von Handlungsfeldern für eine gelingende Integration von ‚Geschlecht‘ als Querschnittsmaterie in die medizinische Ausbildung. Neben der strukturellen Verankerung in Studienplänen und Lernzielen stellt sich die Frage nach der Sicherstellung der tatsächlichen Integration dieser strukturell definierten Vorgaben in den Lehralltag.

Diese zwei Ebenen wurden miteinander in Bezug

gesetzt. Ist ‚Geschlecht‘ in den Studienplänen verankert und wenn ja wie? Welche Lernziele sind mit der Kategorie ‚Geschlecht‘ aber auch anderen Diversitätskategorien verknüpft? Welche Konsequenzen hat das im Lehralltag? Daran anknüpfend wurde die Ebene des Wissenstransfers hin zu den konkreten einzelnen Lehrenden analysiert. Wie werden Lehrende dabei unterstützt, ihre Lehrveranstaltungen gender-/diversity sensibel zu gestalten? Welche Werkzeuge werden dabei an/von verschiedenen Hochschulen genutzt? Welche Erfahrungen gibt es in der alltäglichen Arbeit der Sensibilisierung? Als Input gab es kurze Darstellungen der aktuellen Situation an einzelnen Universitäten. Ergebnis des Workshops war eine Zusammenschau unterschiedlicher Ansätze und vor allem ein offener Erfahrungsaustausch.

Zunehmend werden an Universitäten und Hochschulen **Gender- und Diversity-Zertifikate** angeboten. Die AG Gender- und Diversity-Zertifikate hat sich mit Ähnlichkeiten und Unterschiede dieser Zertifikate beschäftigt sowie mit damit einhergehenden Herausforderungen. Die Diskussion orientierte sich an Fragen wie: Welche Zertifikatsformate gibt es? Wie unterscheiden sich diese in Aufbau und Struktur? Wie ist die Lehre in den jeweiligen Programmen gestaltet? Was sind die Ziele der Zertifikatsprogramme? Welchen „Mehrwert“ bieten sie? Welchen Stellenwert haben diese Zertifikate für die Universitäten?

Die AG gab zudem einen Raum, sich über Möglichkeiten zu informieren, wie der Erwerb eines entsprechenden Zertifikats parallel zum regulären Studium ausgestaltet und gefördert werden kann. Denn die damit einhergehenden Herausforderungen und Fragen unterschieden sich teilweise deutlich von denen im Rahmen eines Gender-Studies-Studiengangs. Zudem wurde diskutiert, auf welche Weise Gender/Diversity-Studiengänge und Gender/Diversity-Zertifikate sich gegenseitig ergänzen und/oder im produktiven Nebeneinander laufen können.

Bibliotheken und Archive sind Partnerinnen von Studium, Lehre und Forschung. Die AG *Von der Forschung in die Bibliothek und von der Bibliothek in Studium und Lehre* widmete sich der Frage, wie

diese Zusammenarbeit sichtbarer und effektiver gestaltet werden kann. Spezielle Frauen-, Lesben- und Genderbibliotheken und Lesbenarchive haben dazu zunächst ihre aktuellen Arbeitsergebnisse (Online-Kataloge, Repositorium, Portale, digitale Sammlungen) vorgestellt. Im Anschluss wurden folgende Fragen diskutiert: Sind die Informationsangebote bekannt und wie werden sie genutzt? Welche Funde (und Pfunde) bieten diese Bibliotheken/Archive heute? Was erwarten Studiengänge von „ihren“ Bibliotheken? Was erwarten Bibliotheken/Archive von ihren Nutzer\_innen? Werden sie noch gebraucht? Welche guten Beispiele für Zusammenarbeit gibt es? Wie suchen Forschende/Studierende? Die AG zielte darauf, im Austausch mit Lehrenden und Studierenden die Interessen und Wünsche beider Seiten zu benennen und effektive Wege für die sich ständig wandelnden Bedingungen (BA/MA, Digitalisierung ...) zu diskutieren.

Die *AG Vernetzung Nachwuchs/Perspektiven in den Gender Studies in D/A/CH* bot einen Open Space zur Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu aktuellen Fragen und Entwicklungen der Gender Studies. Dabei wurden Erfahrungen ausgetauscht und Perspektiven entwickelt. Themen waren u.a. die kritische Wissensproduktion inner- und außerhalb von Universitäten, Ein- und Ausschlussmechanismen in den Gender Studies und die Arbeitsbedingungen. Neben Vernetzung und Austausch wurden kritische Stimmen im Wissenschaftsbetrieb gebündelt und Strategien zum Berufseinstieg entwickelt.

Die 17. Arbeitstagung der KEG wird am 3. und 4. Juli 2019 im Vorfeld der Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender) an der FernUniversität in Hagen stattfinden. **Initiativen zur Ausgestaltung von AGs sind jederzeit herzlich willkommen.** Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen 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 Geschlechterforschung (IZG), Universität Bielefeld) [birgitta.wrede@uni-bielefeld.de](mailto:birgitta.wrede@uni-bielefeld.de); Dr. Ilona Pache (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), HU Berlin), [ilona.pache@gender.hu-berlin.de](mailto:ilona.pache@gender.hu-berlin.de); Dr. Michèle Amacker (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern) [michele.amacker@izfg.unibe.ch](mailto:michele.amacker@izfg.unibe.ch); Dr. Andrea Ellmeier (mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien), [ellmeier-a@mdw.ac.at](mailto:ellmeier-a@mdw.ac.at)

*KEG im Internet:*

<http://www.genderkonferenz.eu>

Hier gibt es unter Kontakt die Möglichkeit, sich in die Mailingliste einzutragen. Informationen können über diese Mailingliste von den Eingetragenen verteilt werden.

## TU Berlin: Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin erhält Verstärkung

Die **Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg)** richtet eine **Geschäftsstelle** mit Sitz an der TU Berlin ein.

Die vier Berliner Universitäten, die Charité – Universitätsmedizin Berlin und sieben Berliner Hochschulen sind bereits seit 2000 im Kompetenznetzwerk „afg“ organisiert. Mit der neu eingerichteten Geschäftsstelle sollen Wissenstransfer und hochschulübergreifende Kooperationen verstärkt sowie der Wissenschaftsstandort Berlin auf dem Gebiet der Geschlechterforschung ausgebaut werden.

„Berlin bietet an seinen Universitäten und Hochschulen ein einmaliges Spektrum der Gender Studies, die in der ‚afg‘ gebündelt werden. Pünktlich zur Volljährigkeit der ‚afg‘, also im 18. Jahr

ihres Bestehens, wird mit der neu gegründeten Geschäftsstelle nicht nur die Arbeit des Netzwerks planvoll koordiniert, intensiviert und weiterentwickelt, sondern ebenfalls ein wichtiger Impuls für die Berliner Hochschulentwicklung gesetzt", so **Sabine Hark**, Direktorin des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der TU Berlin und erste Sprecherin der „afg“. Im Tandem richten die beiden Geschlechterforscherinnen **Dr. Magdalena Beljan** und **Katharina Kinga Kowalski (M.A.)** seit September 2018 die Geschäftsstelle mit Sitz an der Technischen Universität Berlin ein. Neben den übergeordneten Zielsetzungen verantworten sie die Konzeption und Durchführung vielseitiger neuer Projekte, u. a. die Organisation der Kampagne **#4GenderStudies** am 18. Dezember 2018. Gleichzeitig bieten sie eine Anlaufstelle für alle an der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) Interessierten.

*Fächerübergreifend denken:* Die in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin arbeiten sowohl fachspezifisch als auch fächerübergreifend auf drei Ebenen: auf der Ebene der Wissensproduktion, der Wissensvermittlung und der Wissensanwendung. Sie versetzen Studierende, Akademiker\*innen und Praktiker\*innen in die Lage, fächerübergreifend in sozialen, politischen, rechtlichen, kulturellen, ökonomischen und ökologischen Zusammenhängen zu denken, zu forschen und zu handeln. Die „afg“ als Kompetenznetzwerk setzt sich für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur und -struktur in Hochschulen sowie Universitäten ein und führt hochschulpolitische Gespräche mit den entsprechenden Senatsverwaltungen, um Einfluss auf die Berliner Wissenschaftspolitik zu nehmen.

*Mehr Informationen zu dem Thema finden Sie unter:*

<http://www.afg-berliner-hochschulen.de>

Weitere Informationen erteilen Ihnen gern: Dr. Magdalena Beljan und Katharina Kinga Kowalski (M.A.), TU Berlin, Geschäftsstelle der „Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berli-

ner Hochschulen“, Tel.: 030 314-28481, E-Mail: magdalena.beljan(at)tu-berlin(dot)de; katharina.kowalski(at)tu-berlin(dot)de

Quelle: PM - TU-Berlin, 02. Oktober 2018

[https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub\\_medien/publikationen/medieninformationen/2018/oktober\\_2018/medieninformation\\_nr\\_1952018/](https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2018/oktober_2018/medieninformation_nr_1952018/)

## Drei neue Gastprofessuren für Frauen- und Genderforschung

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) fördert drei neue Gastprofessuren im Bereich der internationalen Geschlechterforschung. Diese werden im Rahmen des *Maria-Goeppert-Mayer-Programms* im Wintersemester 2018/19 sowie im Sommersemester 2019 an der Universität Göttingen, der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover sowie der Medizinischen Hochschule Hannover für jeweils ein Semester eingerichtet.

„Die Genderforschung ist ein bedeutender und innovationsfördernder Zweig der Wissenschaft. Mit den Gastprofessuren werden neue Impulse in die Hochschulen eingebracht. Sie stärken zudem die Vernetzung in diesem oftmals interdisziplinär angelegten Feld“, sagt der **Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, Björn Thümler**.

Die eingereichten Anträge wurden von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen vergleichend begutachtet. Den geförderten Hochschulen werden insgesamt 125.000 Euro vom MWK zur Verfügung gestellt, ein Drittel der benötigten Summe übernehmen die Hochschulen.

Ziel des Maria-Goeppert-Mayer-Programms ist es, die Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen weiter zu stärken. Gefördert werden insbesondere die Hochschulen, die Genderforschung in ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung qualitätsorientiert verankern. Wichtig



dabei ist, dass diese Hochschulen einen besonderen Schwerpunkt auf Nachwuchsförderung sowie Internationalisierung legen. Angesprochen sind alle Wissenschaftsbereiche.

Quelle: PM – MWK Niedersachsen, 31.07.2018

<http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/drei-neue-gastprofessuren-fuer-frauen--und-genderforschung--167264.html>

## Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung im WiSe 2018/19

Prof. Mary E. Fissell, Ph.D., zu Gast an der Ruhr-Universität Bochum

RUB-Pressemitteilung:

„Die Historikerin Prof. Mary E. Fissell wird im Wintersemester 2018/19 als Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung an der Ruhr-Universität Bochum lehren. Wir freuen uns sehr, sie zusammen mit Prof. Dr. Maren Lorenz vom Historischen Institut an unserer Universität begrüßen zu dürfen.

*Zur Person:* Mary E. Fissell ist an der Johns Hopkins Universität in Baltimore (Maryland, USA) Professorin am Institut für Geschichte der Medizin. Sie war Stipendiatin an der Folger Library, dem Davis Center und der National Library of Medicine und ist Herausgeberin des Bulletin of the History of Medicine. In ihrer Forschung beschäftigt sich Mary E. Fissell aus geschichtlicher wie geschlechteranalytischer Perspektive mit den Themen Körper und Körperlichkeit, Gesundheit (insbesondere von Frauen), Sexualität und Medizin in der Frühen Neuzeit.

Ein aktuelles Forschungsprojekt zum Thema Reproduktion befasst sich mit dem populär gewordenen medizinischen Handbuch *Aristotle's Masterpiece* von 1684, das bis in die 1920er Jahre in Londoner Sex Shops verkauft wurde. Im Buch *Vernacular Bodies* (Oxford, 2004) erforscht Fissell die Repro-

duktionsvorstellungen und Geschlechterdiskurse der ‚einfachen Leute‘ in der Zeit der Tudors und Stuarts in England.

Antrittsvorlesung und Lehre an der RUB: In ihrer Antrittsvorlesung *„The Extraordinary Affair at Walworth: An Abortionist in Early 19th Century London“* am 15. Januar 2019 um 18 Uhr c.t. wird Prof. Mary E. Fissell eingehend die damals vorherrschenden Grundannahmen über Geschlecht, Reproduktion und Medizin am Beispiel der Hebamme Spencer Lindfield diskutieren, die im Jahr 1848 in London vor Gericht stand, nachdem eine ihrer Klientinnen nach einer vermeintlich vorgenommenen Abtreibung verstarb.

Zusammen mit Prof. Dr. Maren Lorenz (Historisches Institut) lehrt Mary E. Fissell im Januar 2019 ferner in einem Blockseminar zum Thema *„Gender, Sex, and the Body, 1650 – 1830“*. In Kooperation mit dem Historischen Institut und dem Englischen Seminar wird am 22. Januar 2019 um 18 Uhr c.t. ihre zweite Lesung *„Aristotle's Masterpiece – The Young Folks Bible: Sexual Knowledge and Courtship, 1680 – 1800“* an der Ruhr-Universität Bochum stattfinden. Und am 29. Januar leitet Mary E. Fissell den Workshop *„How to Publish Your First Article: The View From the Editor's Desk“*, der sich insbesondere an Masterstudierende und Promovierende der geisteswissenschaftlichen Fächer richtet.

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

Ansprechpartnerin: **Stefanie Leinfellner**, Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur

Lehrstuhl für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Tel.: +49 (0)234 32-28413, E-Mail: [marie-jahoda-chair@rub.de](mailto:marie-jahoda-chair@rub.de), Web:

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

Quelle:

<http://news.rub.de/presseinformationen>

## Geschlechterunterschiede bei Präferenzen nehmen in fortschrittlichen Gesellschaften zu

In wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern und mit zunehmender Gleichstellung der Geschlechter unterscheiden sich Frauen und Männer stärker hinsichtlich ihrer ökonomischen Präferenzen. Das ergab eine Auswertung des *Global Preferences Survey*, einer repräsentativen weltweiten Erhebung. Die Studie ist jetzt in der Fachzeitschrift *Science* erschienen. Autoren sind der Bonner Wirtschaftsprofessor **Armin Falk**, Leiter des briq-Instituts für Verhalten und Ungleichheit, und **Johannes Hermle** von der University of California in Berkeley.

Zu den untersuchten Präferenzen zählen Geduld, Vertrauen, Risikobereitschaft, Altruismus sowie positive und negative Reziprozität, also die Bereitschaft, faires Verhalten zu belohnen bzw. unfaires Verhalten zu bestrafen. Diese Eigenschaften sind für individuelle wirtschaftliche Entscheidungen relevant und tragen zur Erklärung der Geschlechterunterschiede etwa bei Bildungsentscheidungen, Berufswahl oder finanziellen Investitionen bei. Beispielsweise sind Frauen länderübergreifend im Durchschnitt prosozialer eingestellt, jedoch weniger geduldig und risikobereit als Männer. Kaum untersucht war bislang, inwieweit diese geschlechtsspezifischen Unterschiede mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Aus theoretischer Sicht wäre einerseits denkbar, dass eine zunehmende Aufweichung traditioneller Geschlechterrollen in fortschrittlichen Gesellschaften auch zu einer Angleichung der Präferenzen führt. Andererseits könnten die wachsende Verfügbarkeit und der gleichberechtigte Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen zusätzlichen Spielraum für eine stärkere Herausbildung geschlechtsspezifischer Präferenzen eröffnen. Um diese konkurrierenden Hypothesen empirisch zu überprüfen, werteten die Autoren umfangreiche Daten des *Global Preferences Survey* aus. Dieser von Armin Falk initiierte Datensatz basiert auf der Befragung von rund 80.000 Personen in 76 repräsentativen Länderstichproben. Die untersuchten Länder

decken sämtliche Kontinente, verschiedene Kulturen und Entwicklungsstufen sowie insgesamt rund 90 Prozent der Weltbevölkerung und der globalen Wirtschaftsleistung ab. Die Messgrößen für die einzelnen Präferenzen waren zuvor in Laborexperimenten validiert worden.

Die Datenanalyse ergab, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei allen untersuchten Präferenzen – einzeln und zusammen betrachtet – einen starken positiven Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung aufweisen. Zugleich wurde gezeigt, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den Ländern höher sind, die ein höheres Maß an Gleichstellung aufweisen. Mögliche alternative Erklärungen für das Resultat, etwa kulturelle Unterschiede beim Antwortverhalten der Befragten, wurden bei der Analyse berücksichtigt. „Unsere Ergebnisse sprechen dafür, dass Frauen und Männer ihre Präferenzen stärker unabhängig voneinander entwickeln können, wenn materielle oder soziale Zwänge an Bedeutung verlieren“, sagt Falk. Die Autoren betonen allerdings, dass ihre Befunde einen möglichen Einfluss gesellschaftlicher Geschlechterrollen auf die Entwicklung ökonomischer Präferenzen ebenso wenig ausschließen wie biologische oder evolutionäre Erklärungsansätze.

*Wissenschaftliche Ansprechpartner:* Prof. Dr. Armin Falk, [armin.falk\(at\)briq-institute\(dot\)org](mailto:armin.falk@briq-institute.org); Johannes Hermle, [j.hermle\(at\)berkeley\(dot\)edu](mailto:j.hermle@berkeley.edu)

*Originalpublikation:*

**Armin Falk, Johannes Hermle: Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality. *Science* 362, eaas9899 (2018). DOI: 10.1126/science.aas9899**  
<http://dx.doi.org/10.1126/science.aas9899>

*Weitere Informationen, interaktive Website des Global Preferences Survey:*

<https://gps.briq-institute.org>

*Quelle, Pressekontakte und weitere Informationen: PM - briq - Institute on Behavior and Inequality, 18.10.2018*

<https://news.briq-institute.org/de/2018/10/18/gender-differences-increase-with-economic-development-and-gender-equality/>

## Wie junge Männer über Geschlecht und Sexualität denken

Wie Jungen und Männer zwischen 14 und 27 Jahren ihre eigene Geschlechterrolle erleben, und welche Einstellungen sie zu Mädchen und Frauen, Homosexualität und geschlechtlicher Vielfalt haben, ist Gegenstand eines Verbundprojekts der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der Fachhochschule Dortmund (FH DO). Das Projekt „Einstellungen junger Männer mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zu Gender und LSBTI in einer sich wandelnden, vielfältigen Gesellschaft“, kurz Jumen, wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

*Interviews, Fragebögen, Online-Umfrage:* Die Projektleiterinnen Prof. Dr. Katja Nowacki (Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften, FH DO) und Prof. Dr. Katja Sabisch (Gender Studies/Soziologie, RUB) planen eine qualitative Interviewstudie, standardisierte Fragebögen und eine große Online-Umfrage. Die Studienteilnehmer sind junge Männer mit und ohne Zuwanderungsgeschichte.

*Reaktion auf aktuelle Debatte:* „Damit reagieren wir auf die gegenwärtige gesellschaftliche Debatte, die spätestens seit den Übergriffen auf Frauen in der Silvesternacht 2015/16 vor allem jungen muslimischen Männern mit Flucht- und Migrationshintergrund eine traditionelle und/oder frauenfeindliche Einstellung zuschreibt“, erklären die Studienleiterinnen.

*Handlungsbedarfe identifizieren:* Sie vergleichen drei verschiedene Gruppen miteinander: junge Männer ohne Migrationsgeschichte, junge türkistämmige Männer ab der zweiten Generation und junge Männer, die seit 2014 nach Deutschland geflohen sind. Dabei berücksichtigen sie Einflussfaktoren wie die Sozialisation im Heimatland, die Herkunftsfamilie und Peer-Gruppen.

Ziel ist es, für alle drei Gruppen Handlungsbedarfe zu Werten und Normen zu identifizieren, die als Präventionsstrategien gegen sexuelle Gewalt und

Diskriminierung in die Praxis überführt werden. Dazu arbeiten die Forscherinnen schon während des Projekts mit verschiedenen Einrichtungen der Jugend- und Flüchtlingshilfe zusammen, um Erkenntnisse aus der praktischen Arbeit in der Umsetzung der Forschung zu berücksichtigen und einen Praxistransfer unmittelbar zu gewährleisten.

### Pressekontakt:

Prof. Dr. Katja Sabisch, Lehrstuhl Gender Studies, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, Tel.: 0234 32 22988, E-Mail: katja.sabisch@rub.de

Silke Remiorz, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften, Fachhochschule Dortmund, Tel.: 0231 755 4926, E-Mail: silke.remiorz@fh-dortmund.de

Prof. Dr. Katja Nowacki, Klinische Psychologie, Sozialpsychologie, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften, Fachhochschule Dortmund, Tel.: 0231 755 6289, E-Mail: katja.nowacki@fh-dortmund.de

*Quelle: PM - RUB, 23.10.2018*

<http://news.rub.de/presseinformationen/wissenschaft/2018-10-23-genderforschung-wie-junge-maenner-ueber-geschlecht-und-sexualitaet-denken>

## Frauen mit jüngerem Bruder folgen häufiger dem klassischen Rollenbild

### Erziehung beeinflusst Berufs- und Partnerwahl

Obwohl Frauen in vielen Ländern inzwischen beim Bildungsniveau vorn liegen, bleiben sie auf dem Arbeitsmarkt in klassischen Männerdomänen wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) unterrepräsentiert. Die Gründe dafür sind vielschichtig und der Einfluss genetischer bzw. sozialer Faktoren Gegenstand zahlreicher Forschungsarbeiten. Eine aktuelle Studie von Anne Ardila Brenøe (Universität Zürich und IZA) untersucht anhand umfangreicher Daten aus

Dänemark, inwieweit die familiäre Konstellation dazu beiträgt, dass traditionelle Rollenbilder auch in einer modernen Gesellschaft bestehen bleiben.

Die Ökonomin analysierte, für welche Berufe sich Frauen im Alter von 31–40 Jahren entscheiden, und bewertete die Konformität mit Geschlechternormen anhand des Frauenanteils in den gewählten Berufen. Um den Effekt des Geschwistergeschlechts zu isolieren, konzentrierte sie sich auf erstgeborene Töchter mit einem Bruder bzw. einer Schwester als nächstjüngstem Geschwisterkind.

*Schlechter bezahlte Jobs:* Der Vergleich dieser beiden Gruppen zeigte, dass Frauen mit jüngerem Bruder häufiger einen klassischen Frauenberuf wählen und sich bevorzugt für Partner mit „Männerberuf“ entscheiden. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie im besser bezahlten MINT-Bereich tätig sind, ist um rund sieben Prozent geringer als bei Frauen mit jüngerer Schwester. So zeigt auch der Einkommensvergleich: Frauen mit Brüdern verdienen im Schnitt weniger. Bei der Suche nach den Ursachen für diesen Zusammenhang findet Brenø Hinweise darauf, dass Eltern mit Tochter und Sohn eher zur „geschlechtsspezifischen“ Erziehung neigen. Mütter verbringen im Schnitt deutlich mehr (und Väter weniger) Zeit mit der Tochter, wenn auch ein Sohn im Haus ist. Auf diese Weise erhalten Töchter weniger Impulse, sich für „männliche“ Themen zu interessieren oder ihre Leistungen in den entsprechenden Schulfächern zu verbessern. Die Interaktion zwischen den Geschwistern spielt der Studie zufolge eine geringere Rolle.

Die stärkere Konformität mit Geschlechternormen wird auch auf die nächste Generation übertragen. So schneiden Töchter von Müttern mit jüngerem Bruder vergleichsweise besser im sprachlichen als im mathematischen Bereich ab. Das Fazit der Forscherin lautet daher: Will die Gesellschaft echte Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt erreichen, muss bereits bei der Entwicklung der Geschlechteridentität im Elternhaus angesetzt werden.

*Download der Studie:*

IZA Discussion Paper 11692  
Anne Ardila Brenø

Origins of Gender Norms: Sibling Gender Composition and Women's Choice of Occupation and Partner

Quelle: PM – IZA Newsroom, 27.08.2018

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/brothers-foster-womens-gender-conformity/>

## SWR2 Forum: Das akademische Geschlecht. Wie ideologisch ist die Genderforschung?

Diskussion im SWR2 am 5. Oktober 2018

Es diskutierten: **Prof. em. Dr. Monika Frommel** – bis zu Ihrer Pensionierung 2011 Strafrechtlerin an der Universität Kiel, **Prof. Dr. Stefan Hirschauer** – Genderforscher und Soziologe an der Johannes-Gutenberg Universität in Mainz, **Prof. Dr. Paula-Irene Villa** – Professorin für Allgemeine Soziologie und Gender-Studies an der Ludwig-Maximilians Universität München.

Gesprächsleitung: Doris Maull

*„Das Geschlecht ist eine soziale Konstruktion – Sprache, Kultur und Wissenschaft leiden unter männlicher Herrschaft und Unterdrückung. Solche Thesen haben den Gender-Studies, vor allem in konservativen Kreisen, den Ruf einer linken, feministischen Ideologie eingebracht.“*

*In Ungarn will der rechtspopulistische Premier Victor Orban die staatliche Finanzierung der Genderforschung einstellen. Offizielle Begründung: die Schädlichkeit des Faches für christliche Familienwerte. In Deutschland fordert die AfD in ihrem Parteiprogramm die Streichung der Gender-Studies im Hochschulwesen, aber auch Evolutionsbiologen und sogar eingefleischte Feministinnen bezweifeln Ergebnisse und Notwendigkeit dieser jungen Wissenschaft.“*

*Ist die Kritik berechtigt? Was genau ist Gegenstand der Genderforschung? Welchen Einfluss hat sie gewonnen und wie nützlich sind ihre Erkenntnisse für die Gesellschaft?“*

Quelle (Sendung vom Fr, 5.10. / 17.05 Uhr SWR2)

Das Gespräch (45 min.) ist hier als Audiodatei verfügbar.

<https://www.swr.de/swr2/programm/sendungen/swr2-forum/swr2-forum-das-akademische-geschlecht/-/id=660214/did=22300912/nid=660214/1qi700u/index.html>

## Feministische Erinnerungskulturen

Was wird erinnert – und vor allem, wie? Dieser Frage gehen die Cornelia Goethe Colloquien im aktuellen Wintersemester nach. Anlass dazu bieten gleich zwei Jubiläen: Titel der Reihe ist denn auch: „100 Jahre Frauenstimmrecht – 50 Jahre Autonome Frauenbewegung“.

Im Rahmen der Vortragsreihe des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC) präsentieren Forscherinnen aus dem In- und Ausland ihre Analysen zu Stimmrechtsbewegungen um 1900 und zu Impulsen der antiautoritären autonomen Frauenbewegung. Mit dabei sind renommierte Historikerinnen wie Dagmar Herzog und Angelika Schaser sowie Politik- und Sozialwissenschaftlerinnen wie Ute Gerhard, Ilse Lenz und Christiane Leidinger, aber eben auch die Ausstellungsmacherinnen des Historischen Museums, Dorothee Linnemann und ihr Team.

Das aktuelle Cornelia Goethe Colloquium ist eingebettet in ein umfangreiches Programm verschiedener Frankfurter Organisationen und Initiativen. Kooperationspartner sind u.a. das Historische Museum, das bis 20. Januar 2019 die Ausstellung „Damenwahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht“ zeigt, und das Frauenreferat der Stadt Frankfurt mit der Tagung „Feministische Generationendialoge“ vom 22. bis 24. November.

Bei der Beschäftigung mit dem Erinnern steht jedoch auch die Frage nach dem Hier und Jetzt zur Diskussion. Die Reihe möchte Erinnern – nicht, um Siege zu feiern, sondern um herauszufinden, was alte und neue feministische Bewegungen herausfordert und zusammenhält.

Die Cornelia Goethe Colloquien bieten die Gelegenheit, sich mit aktuellen Themen der Geschlechterforschung auseinanderzusetzen und renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dieses innovativen Forschungsfeldes zu begegnen. Die interdisziplinäre Vortragsreihe lädt auch die

interessierte Öffentlichkeit herzlich zum Mitdiskutieren ein.

Näheres zum Programm:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/en/news-and-events/cornelia-goethe-colloquien/>

<http://frauen-macht-politik-ffm.de/feministische-generationendialoge/>

## Abschaffung der Gender Studies an ungarischen Universitäten

Mitte August 2018 hatte die ungarische Regierung angekündigt, die Studiengänge der Geschlechterforschung/Gender Studies an ihren staatlichen Universitäten abschaffen zu wollen. Das Fach untergrabe die „Fundamente der christlichen Familie“ hieß es. Am 12. Oktober erfolgte bereits der *Erlass* zur Streichung aus der Liste der zugelassenen Master-Studiengänge. Zurzeit bieten in Budapest die staatliche **Lorand-Eötvös-Universität (ELTE)** und die private amerikanische **Central European University (CEU)** Gender Studies – Masterstudiengänge an. Die laufenden Studiengänge können noch abgeschlossen werden.

Die Ankündigung der ungarischen Regierung hatte und hat europaweit eine breite Protestwelle ausgelöst und wird als *massiver Angriff* auf die Wissenschaftsfreiheit gewertet.

So verurteilte die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** in einer Stellungnahme die Maßnahme aufs Schärfste:

„1. Es ist ein massiver Angriff auf die Freiheit von Forschung und Lehre – einem Kernelement demokratischer Gesellschaften.

2. Die Autonomie der Hochschulen wird grundlegend in Frage gestellt.

3. Eine auf exzellente Forschung und Lehre ausgerichtete Wissenschaftslandschaft darf nicht auf Geschlechterforschung verzichten.

4. Die Erkenntnisse der Geschlechterforschung sind unabdingbar für den Erhalt und die Weiterentwicklung einer offenen und vielfältigen Gesellschaft."

[https://bukof.de/wp-content/uploads/PM-bukof\\_Geschlechterforschung-an-ungarischen-Universitaeten-erhalten.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/PM-bukof_Geschlechterforschung-an-ungarischen-Universitaeten-erhalten.pdf)

Anlässlich des Verbots der Gender Studies an ungarischen Universitäten erklärte Kai Gehring, Sprecher für Forschung, Wissenschaft und Hochschule (Bündnis 90/die Grünen): „Die rechtskonservative Regierung unter Ministerpräsident Viktor Orbans geriert sich mit der Verbannung der Geschlechterforschung von den ungarischen Hochschulen einmal mehr als wissenschaftsfeindlich – und damit demokratie- und europafeindlich. Wissenschaftsfreiheit gehört zum Markenkern des europäischen Wertekanons, das muss auch die ungarische Regierung akzeptieren. Mit diesem Frontalangriff auf unser Wertefundament will Orbán Ungarn ins vormoderne Vorgestern zurückkatapultieren und die Verteidiger\*innen gesellschaftlicher Vielfalt weiter einschüchtern. Ein solch schwerer Schlag gegen freie Forschung und Lehre, die Geschlechterforscher\*innen und Studierenden ist für uns Europäer\*innen nicht hinnehmbar. Die EU-Kommission in Brüssel und auch die Bundesregierung in Berlin müssen zeigen, dass unsere Grundwerte nicht verhandelbar sind. Denn auch andere in Augen der rechten ungarischen Regierung missliebigen Forschungszweige drohen ins Visier staatlichen Kontrollwahns und der Wissenschaftsfeindlichkeit zu geraten. Ein klares Bekenntnis von Ministerin Karliczek zur Bedeutung der Gender Studies und Wissenschaftsfreiheit wäre jetzt dringend angebracht. Geschlechterforschung leistet große Beiträge zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen, vor denen wir stehen. Denn auch in Deutschland sind wir noch viel zu weit entfernt von der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit der Geschlechter – das beweist schon ein Blick in die Spitzenpositionen der Republik.“

<https://kai-gehring.de/2018/10/17/gender-studies-ungarn-frontalangriff-auf-die-wissenschaftsfreiheit-und-europaischen-wertekanon/>

### Linksammlung zum Thema:

#### Statement of the Network of University Teachers against banning the Gender Studies Program

Petitions 24.com 13.08.2018

[https://www.petitions24.com/statement\\_of\\_the\\_network\\_of\\_university\\_teachers\\_against\\_banning\\_the\\_gender\\_studies\\_program](https://www.petitions24.com/statement_of_the_network_of_university_teachers_against_banning_the_gender_studies_program)

#### Open Letter against the Ban of Gender Studies Programs in Hungary

GeStiK - Gender Studies in Köln

<http://gestik.uni-koeln.de/30288.html>

#### Attack on Freedom of Education in Hungary. The case of gender studies by Andrea Pető

LSE Anti-gender

<http://blogs.lse.ac.uk/gender/2018/09/24/attack-on-freedom-of-education-in-hungary-the-case-of-gender-studies/>

#### Statement der Central European University Budapest, Dep. Gender Studies:

<https://gender.ceu.edu/all-gender-ma-and-phd-programs-continue-unchanged-under-their-us-accreditation>

#### CEU Reiterates Opposition to Removal of Gender Studies Programs in Hungary

<https://www.ceu.edu/article/2018-10-16/ceu-statement-regarding-removal-gender-studies-programs-hungary>

#### Hungary Officially Ends Gender Studies Programs

Inside Higher Ed 17.10.2018

<https://www.insidehighered.com/quicktakes/2018/10/17/hungary-officially-ends-gender-studies-programs>

#### Hungary's university ban on gender studies heats up culture war

Deutsche Welle 18.10.2018

<https://www.dw.com/en/hungarys-university-ban-on-gender-studies-heats-up-culture-war/a-45944422>

### Hungary's PM bans gender study at colleges saying ‚people are born either male or female‘

CNN 19.10.2018

<https://edition.cnn.com/2018/10/19/europe/hungary-bans-gender-study-at-colleges-trnd/index.html>

### Hungary's leader Orbán bans gender studies

University World News 19.10.2018

<http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20181020111651678>

### Master Degrees in Gender Studies, Hungary: Statement of the German Sociological Association

DGS 22.10.2018

<https://www.soziologie.de/nc/aktuell/meldungen-archiv/einzelansicht/archive/2018/10/22/article/master-degrees-in-gender-studies-hungary/>

### Deutsche Soziologen kritisieren Ungarns Regierung

Forschung & Lehre 22.10.2018

<https://www.forschung-und-lehre.de/deutsche-soziologen-kritisieren-ungarns-regierung-1126/>

### „Das ist bedrohlich für uns und für Ungarn als Ganzes“

Die ZEIT Campus 23.10.2018

<https://www.zeit.de/campus/2018-10/gender-studies-verbot-ungarn-studierende-stimmungsbild>

### Streichung von Gender Studies: Kritik an Ungarns Regierung

Deutschlandfunk 23.10.2018

[https://www.deutschlandfunk.de/streichung-von-gender-studies-kritik-an-ungarns-regierung.2850.de.html?drn:news\\_id=937978](https://www.deutschlandfunk.de/streichung-von-gender-studies-kritik-an-ungarns-regierung.2850.de.html?drn:news_id=937978)

### Mehr davon: Das Verbot der Gender studies an ungarischen Hochschulen durch die Regierung Orbán hat Protest hervorgerufen. Müsst dieser nicht vehementer sein?

Forschung & Lehre 23.10.2018

<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/mehr-davon-1130/>

### Hungarian Prime Minister Viktor Orban bans gender studies programmes

independent.co.uk 25.10.2018

<https://www.independent.co.uk/news/world/europe/hungary-bans-gender-studies-programmes-viktor-orban-central-european-university-budapest-a8599796.html>

### Gender Studies: Umkämpfte Wissenschaft

*„Ungarns Regierung hat die Gender Studies von den Universitäten verbannt. Warum ist das Studienfach vor allem in rechten Kreisen so umstritten?“ Von Andrej Reisin, NDR*

<https://faktenfinder.tagesschau.de/inland/gender-studies-ungarn-101.html>

### Central European University makes last stand in Hungary

BBC News 25.10.2018

<https://www.bbc.com/news/world-europe-45976454>

### From Kabul to Budapest, you can ban gender studies but you can't silence us

Euronews 25.10.2018

<https://www.euronews.com/2018/10/25/from-kabul-to-budapest-you-can-ban-gender-studies-but-you-cant-silence-us-view>

### CEU stellt Ultimatum

Forschung & Lehre 25.10.2018

<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/ceu-stellt-ultimatum-1137/>

### „No need for Gender on the Labour Market“

UngleichBesser  
Diversity Mine

<http://de.diversitymine.eu/no-need-for-gender-on-the-labour-market/>

### Soros-Uni: Neue Studenten sollen ab 2019 in Wien studieren

Der Standard (AT) 25.10.2018

<https://derstandard.at/2000090081917/Soros-Uni-Neue-Studenten-sollen-ab-2019-in-Wien-studieren>

### CEU auf dem Weg ins Wiener Exil

Der Tagesspiegel 25.10.2018

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/central-european-university-in-budapest-ceu-auf-dem-weg-ins-wiener-exil/23230984.html>

### Soros-Universität muss Budapest verlassen

Tagesanzeiger (CH) 25.10.2018

<https://www.tagesanzeiger.ch/ausland/europa/Soros-Universitaet-muss-Budapest-verlassen/story/14343419>

### Die renommierteste Universität Ostmitteleuropas steht vor dem Abzug aus Budapest

NZZ (CH) 25.10.2018

<https://www.nzz.ch/international/die-ceu-steht-vor-dem-abzug-aus-budapest-ld.1431273>

#### Zusatzlink:

*Politische Angriffe auf die Geschlechterforschung in Bulgarien:*

**Bulgarian Academy of Sciences Researchers on the Campaign Against a Project on Gender Equality**

LeftEast 06.08.2018

<http://www.criticatac.ro/lefteast/bulgarian-academy-of-sciences-researchers-on-the-campaign-against-a-project-on-gender-equality/>

## Geschlechterordnungen in Stadt und Region – Call for Papers der Zeitschrift GENDER (Heft 1/2020)

Es gibt in der interdisziplinären Geschlechterforschung zahlreiche Studien zum Konstitutionszusammenhang von Geschlecht und Raum: doing gender und doing space sind nicht erst im Globalen Norden des 21. Jahrhunderts eng miteinander verwoben. Um den Fokus zu erweitern und gegebenenfalls auch Unterschiede in den Blick zu bringen, sollen im geplanten Themenheft beide

Raumordnungen – Stadt und Region – auf ihren geschlechterbezogenen Konstruktions-, Erfahrungs- und Handlungszusammenhang hin in den Blick genommen werden. Für das Themenheft werden multi- und interdisziplinäre Zugänge zum Thema gesucht.

Die Herausgeberinnen, Dr. Uta C. Schmidt und Prof. Dr. Anne Schlüter laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **12.11.2018** ein!

*Der vollständige Call (Deutsch und Englisch) findet sich unter*

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=call-for-papers-gz>

## CfP der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien: Geschlecht, Migration und Sicherheit

Das Schwerpunktheft „Geschlecht, Migration und Sicherheit“ der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg 26|2020) widmet sich kritischen Analysen geschlechtsspezifischer staatlicher und ökonomischer Regulierungen und Regimen bezüglich Migration und Sicherheit im Schnittfeld von Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Kapitalismus und Nationalismus. Die Ambivalenz des Begriffs der Sicherheit steht dabei besonders im Fokus: Dieser verstärkt einerseits die diskursiven Konstruktionen von Migrant\*innen als Andere und die dualen geschlechtsspezifischen Repräsentationslogiken von Opfern und Tätern. Zugleich ist der Begriff als normativer, ethischer und politischer Orientierungspunkt für den Schutz und die Selbstermächtigung von Menschen auf der Flucht und in der Diaspora wichtig.

In den Blick geraten dabei insbesondere:

- Formen der Diskursivierung, Medialisierung und Politisierung von Geschlecht, Migration und Sicherheit
- Praktiken der Selbstorganisation von Sicherheit von und



für Migrant\*innen (historisch und gegenwärtig) sowie die Bedeutung von ‚safe spaces‘ und Sicherheitsnetzen und der diesbezüglichen Rolle von Geschlecht

- Inwiefern verändern Phänomene der Migration hegemoniale und feministische Konzepte geschlechtsspezifischer Sicherheit?
- Was sind aus ethischer und rechtlicher Perspektive wichtige Themenfelder im Bereich Geschlecht, Migration und Sicherheit?
- Welche Bedeutung spielen für die Analyse geschlechts- und migrationspezifischer Sicherheit Konzepte der Selbstsicherheit und der (kollektiven) Selbstsorge?
- Sowie weitere relevante Fragen, die Sie im ausführlichen Call for Papers der fzg 26|2020 finden

Erwünscht sind Aufsätze, die sich aus empirischer, theoretischer und normativer Perspektive mit den hier zusammengefassten sowie im angehängten Call formulierten Fragen beschäftigen.

Die Deadline für die Einreichungen ist der **31.03.2019**.

Weitere inhaltliche und formale Informationen finden Sie im vollständigen Call for Paper oder unter

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

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## NachwuchsforscherInnen- gruppe zu „Hochschule und Diversität“ gestartet

Prof. Katharina Walgenbach konnte bei der Hans-Böckler-Stiftung Stipendien für drei Nachwuchsforschende einwerben. Sie sind jetzt mit den Dissertationsprojekten gestartet.

Das Verhältnis von „Hochschule und Diversität“ ist von zentraler Bedeutung für die FernUniversität in Hagen. Prof. Dr. Katharina Walgenbach ist eine ihrer Professorinnen und Professoren, die sich damit wissenschaftlich befassen. In ihrem Lehrgebiet „Bildung und Differenz“ geht es unter anderem darum, wie der Trend zum lebenslangen Lernen in Gegenwart und Zukunft die Diversität beeinflusst. Bei der Hans-Böckler-Stiftung konnte sie dreijährige Stipendien für eine dreiköpfige Nachwuchsforschergruppe einwerben. Auch für die Stiftung – das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes – sind Fragen zur Diversität sehr wichtig.

Christoph Baumann, Karima Popal-Akharati und Sebastian Schneider untersuchen seit August 2018 in ihren Dissertationsprojekten Themen zum Verhältnis von „Hochschule und Diversität“. Dabei setzen sie sich auch kritisch mit Ungleichheit und Diskriminierung auseinander.

*Die Bedeutung von Anerkennung:* Christoph Baumann hatte sich bereits in seinem erziehungswissenschaftlichen Masterstudium damit beschäftigt, wie Bildung und Gesellschaft miteinander verzahnt sind. Seit 2016 ist er wissenschaftlicher

Online-Tutor an der FernUniversität in Hagen und lernte dabei verschiedene Formen von Lernen kennen: „Die Studierenden kommunizieren sehr unterschiedlich, die Technik ‚erleichtert‘ es, sich falsch zu verstehen und gerade ‚Anerkennung‘ hat im Fernstudium große Bedeutung.“ Studierende, die beruflich qualifiziert sind, haben als Studierende eine ganz andere Rolle als solche mit Abitur oder einer anderen Zugangsvoraussetzung. In seinem Promotionsprojekt „Bedeutung von Anerkennung Beruflich Qualifizierter in digitalisierten Bildungsprozessen“ sucht Baumann Antwort auf Fragen wie „Wie wird Anerkennung in digitalisierten Bildungsprozessen erworben? Welche Bedeutung hat sie? Wie vollzieht sich der Rollenwechsel, zum Beispiel aus einem Beruf in ein Studium? Wie verhalten sich Beruflich Qualifizierte? Welche Erfahrungen machen Studierende?“

### Abstract zu „Bedeutung von Anerkennung Beruflich Qualifizierter in digitalisierten Bildungsprozessen“:

[https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract\\_Karima-Popal-Akharati.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract_Karima-Popal-Akharati.pdf)

*Passe ich als Beruflich Qualifizierter zur Hochschule?* Auch Sebastian Schneider ist Online-Tutor an der FernUniversität. Ihm geht es darum, inwiefern sich Studierende, die sich beruflich für ein Studium qualifiziert haben, mit ihrem Habitus als zur Struktur der Hochschule passend erleben. Sie werden dabei als Teil der bildungsbenachteiligten Studierendengruppe gesehen. Ein besonderer Fokus der Analyse liegt auf den Wechselbeziehungen zwischen den Strukturkategorien soziales Milieu, natio-ethnokulturelle Zugehörigkeit und Geschlecht.

Das Dissertationsvorhaben kann neue Perspektiven in die Forschung zu nicht-traditionell Studierenden (NTS) einbringen. Bildungsbenachteiligung wird bereits seit den 1960er Jahren beforscht, allerdings weniger an Hochschule als an Schulen. Sebastian Schneider geht es darum, ob Geschlecht und Rassismus dabei eine Rolle spielen und, wenn ja, welche. An der Technischen Universität Berlin will er prüfen, inwiefern sich nicht traditionelle Ingenieur-Studierende integriert oder ausgegrenzt fühlen.

Schneider hat in Heidelberg Philosophie und Soziologie studiert und in Frankfurt am Main einen Magisterabschluss in Pädagogik mit Soziologie als zweitem Hauptfach erreicht. Zudem war er in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tätig.

.....  
**Abstract zu „Fremd an der Uni? Eine intersektionale Analyse zum subjektiven Erleben der Hochschule durch beruflich Qualifizierte“:**

[https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract\\_Sebastian-Schneider.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract_Sebastian-Schneider.pdf)

#### *Anforderungen einer Migrationsgesellschaft*

„Inwiefern werden deutsche Hochschulen den Anforderungen einer Migrationsgesellschaft gerecht?“ ist eine der Fragen, die Karima Popal-Akharati als Wissenschaftlerin interessieren. Bei ihrem Promotionsvorhaben „Hochschulen in der deutschen Migrationsgesellschaft aus subalterner Perspektive von Geflüchteten“ geht sie grundlegend davon aus, dass die gesamte Gesellschaft durch Migration geprägt ist. Bereits in ihrer Masterarbeit ging sie Rassismus und Bewältigungsweisen von Studierenden nach: Wie erleben sie als Akademikerinnen und Akademiker Rassismus? Welche Rolle spielen die Universität und ihre Strukturen?

Nun untersucht Karima Popal-Akharati wieder Universitäten, weil diese als Institutionen hohe Anerkennung in der Gesellschaft genießen: Inwiefern sind sie in der Migrationsrealität angekommen? Dafür analysiert sie unter anderem aus der Sicht von Geflüchteten Angebote von vier Hochschulen für diese Menschen (nicht jedoch die der FernUniversität, da diese als digitale Universität untypisch sei). So erhält neben der institutionellen

Ebene die Subjektebene eine zentrale Bedeutung – ein innovativer Forschungsansatz. Dabei kommen ihr ihre vielen Sprachkenntnisse sicherlich zugute. Popal-Akharati wurde bereits als Studentin von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

.....  
**Abstract zu „Hochschulen in der deutschen Migrationsgesellschaft aus subalterner Perspektive von Geflüchteten“:**

[https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract\\_Karima-Popal-Akharati.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/wp-content/uploads/sites/28/2018/08/Abstract_Karima-Popal-Akharati.pdf)

#### *Aufwändige Auswahlverfahren*

Die drei mussten – ebenso wie Prof. Katharina Walgenbach im Antragsverfahren – ein aufwändiges Auswahlverfahren durchlaufen, bevor sie jetzt starten konnten. Zu Beginn ihrer Arbeit trafen sie sich in Hagen zu einer gemeinsamen Kick-off-Veranstaltung, in der sie die Struktur ihrer Nachwuchsforschergruppe ebenso klärten wie ihre Ziele und Zeitpläne. Einen breiten Raum nahmen die Vorstellungen und Diskussionen ihrer Pläne ein. Mitarbeitende der FernUniversität führten sie in das Arbeiten mit der Onlinekonferenz-Software Adobe Connect und mit Citavi für ihre Literaturverwaltung und Wissensorganisation ein. Unterstützt wurden sie bei dem einwöchigen Treffen in Hagen auch von **Dr. Jutta Wergen**, die Coaching für Promovierende anbietet.

Lehrgebiet Bildung und Differenz:

[https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/bildung\\_differenz/](https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/bildung_differenz/)

Hans-Böckler-Stiftung

<https://www.boeckler.de>

Quelle: PM – Fernuniversität Hagen, 30.08.2018

<https://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2018/08/am-30-walgenbach-nachwuchsforschergruppe-zu-hochschule-und-diversitaet-gestartet.shtml>

## Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ liegt vor

Der Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen. Bestandsaufnahme und Weiterqualifizierung der relevanten Akteur\*innen“ liegt nun vor.

Das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) geförderte Projekt wurde von Januar 2016 bis Dezember 2017 von der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) durchgeführt. Die Projektkoordination lag bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Göttingen, Dr. Doris Hayn.

Während antifeministische Vorkommnisse in Bezug auf Geschlechterforschung bereits verschiedentlich untersucht wurden, widmet sich das Projekt erstmals der Verbreitung und den Erscheinungsformen solcher Vorkommnisse in Bezug auf Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen.

Es bietet detaillierte Einblicke in gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen sowie in deren Einordnung und Bewertung durch die Gleichstellungsakteur\*innen und beschreibt Auswirkungen auf die Amts- und Berufsausübung. Ausgehend davon liefert es Einschätzungen dazu, welche Präventionsmaßnahmen, Unterstützungsfaktoren und Handlungsstrategien notwendig sind.

Der Abschlussbericht des Projektes mit dem Titel „Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen“ kann auf den Seiten der LNHF:

<https://www.lnhf.de/themen/abgeschlossene-projekte/>

heruntergeladen werden.

Die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) ist die offizielle Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen. Die LNHF besteht seit über 25 Jahren. Sie ist ein ständiger Zusammenschluss, der hochschulübergreifende Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen wahrnimmt. Entsprechend dieser politischen Zielsetzung gibt es im Niedersächsischen Ministerium Wissenschaft und Kultur seit 1994 einen Arbeitsschwerpunkt Gleichstellung, der in enger Zusammenarbeit mit der LNHF Strategien und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen an niedersächsischen Hochschulen entwickelt.

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

## Beeinträchtigt Studieren: Licht und Schatten

Zur Situation der 11 % Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten legen das Deutsche Studentenwerk (DSW) und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) eine neue Studie vor.

An der Online-Befragung „beeinträchtigt studieren – best2“ nahmen rund 21.000 Studierende mit Beeinträchtigungen von 153 Hochschulen teil. Nach der Vorgängerstudie „best1“ aus dem Jahr 2011 ist dies die zweite bundesweite, repräsentative Befragung dieser Gruppe von Studierenden.

„Es gibt Licht und Schatten“, fasst DSW-Präsident Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zusammen.

Wie schon im Jahr 2011 geben neun von zehn Studierenden mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen an, dass sie beeinträchtigungsbedingte Schwierigkeiten im Studium haben, insbesondere durch die hohe Prüfungsdichte oder

durch Anwesenheits- und Zeitvorgaben. Nachteilsausgleiche werden von drei Viertel der Nutzerinnen und Nutzer als hilfreich bewertet, sie werden aber nach wie vor zu selten genutzt. Nur 29 % der befragten Studierenden haben zumindest einmal einen Nachteilsausgleich beantragt. Studierende verzichten auf Nachteilsausgleiche, insbesondere weil sie ihre Rechte nicht kennen, Hemmungen haben oder eine „Sonderbehandlung“ ablehnen. Die Angst vor Ablehnung und Stigmatisierung sowie negative Erfahrungen mit der Offenlegung ihrer Beeinträchtigung erschweren für viele beeinträchtigte Studierende die Kommunikation mit Lehrenden, Mitstudierenden und der Verwaltung.

Der Unterstützung durch das familiäre Umfeld, aber auch durch Ärztinnen und Ärzte, durch Therapeutinnen und Therapeuten oder durch Kommilitoninnen und Kommilitonen kommt eine sehr hohe Bedeutung für das Gelingen des Studiums zu. Für besonders wichtig erachten die Studierenden zudem eine bedarfsgerechte Unterstützung in der Studieneingangsphase.

Die spezifischen Beratungsangebote für Studierende mit Beeinträchtigungen in Hochschulen und Studenten- oder Studierendenwerken sind gegenüber der ersten Befragung im Jahr 2011 besser bekannt und werden häufiger genutzt. Trotz aller Schwierigkeiten: Vier von fünf beeinträchtigten Studierenden würden ihren Studiengang wiederwählen. DSW-Präsident Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep resümiert: „Wenn man die beiden Befragungen best1 und best2 vergleicht, stellt man fest: Noch immer behindern vielfältige Barrieren ein chancengleiches Studium. Leider funktionieren auch die Nachteilsausgleiche nicht überall und für alle gleich gut. Ich appelliere an die Hochschulen, Barrieren weiter abzubauen. Davon profitieren nämlich alle Studierenden.“ Postlep weiter: „best2 zeigt, wie dringend es ist, am Beginn des Studiums zielgerichtet zu informieren. Das Thema Nachteilsausgleich gehört in jede Erstsemester-Veranstaltung.“

Die Formen der studienrelevanten Beeinträchtigungen sind sehr vielfältig. Mehr als die Hälfte der beeinträchtigten Studierenden (53 %) hat eine psychische Erkrankung; das sind acht Prozentpunkte mehr als im Jahr 2011. 20 % haben eine chronisch-somatische Erkrankung wie beispielsweise Rheuma, Multiple Sklerose oder Epilepsie, 10 % eine Sinnes- oder Bewegungsbeeinträchtigung, 4 % eine Teilleistungsstörung wie etwa Legasthenie. 6 % der beeinträchtigten Studierenden nennen sonstige Beeinträchtigungen, und 7 % haben mehrere Beeinträchtigungen. „Dank der hohen Beteiligungsbereitschaft von Studierenden mit Beeinträchtigung konnten wir umfassende Einblicke in ihre Studiensituation und Bedürfnisse gewinnen. Diese Ergebnisse können von der Hochschulpolitik und der Praxis genutzt werden, um die Rahmenbedingungen für Studierende mit Beeinträchtigung zu verbessern. Sie sind aber auch ein wichtiger Mosaikstein für die nationale Bildungsberichterstattung zur Erfüllung der Selbstverpflichtung, die bei der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention von Deutschland eingegangen wurde“, erläutert Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, die wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW.

Hintergrund: „best2“: Die Studie „beeinträchtigt studieren – „best2“ wurde vom Deutschen Studentenwerk gemeinsam mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und in Zusammenarbeit mit dem Institut für Höhere Studien Wien (IHS) durchgeführt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Studie gefördert. Rund 21.000 Studierende mit studienrelevanten Beeinträchtigungen von 153 Hochschulen nahmen im Wintersemester 2016/2017 an der Online-Befragung teil. Es ist die einzige bundesweit repräsentative Befragung der Gruppe der Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - DZHW, 24.09.2018*

[https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm\\_id=15345](https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=15345)

Die Studie enthält Auswertungen nach Geschlecht. Einige zentrale Ergebnisse:

### Deutlich mehr Frauen als Männer unter den Studierenden mit studienrelevanten Beeinträchtigungen

21. SE (Sozialerhebung): Unter den Studierenden mit studienrelevanten Beeinträchtigungen ist der Frauenanteil mit 54 % deutlich höher als unter Studierenden ohne studienrelevante Beeinträchtigungen mit 47 %. Der Anteil der Studierenden, die sich keinem Geschlecht zuordnen konnten oder wollten, beträgt unter allen Studierenden 1 %.

best2: Die Teilnehmer\*innen an best2 sind zu 55 % weiblich, zu 43 % männlich und zu 3 % wollten oder konnten sie sich keinem Geschlecht zuordnen. Je nach Form der Beeinträchtigung variiert das Geschlechterverhältnis deutlich. Anteilig mehr Männer als Frauen gibt es nur unter den Studierenden mit Hör-/Sprechbeeinträchtigung, mit Sehbeeinträchtigung, mit Teilleistungsstörungen und „anderen Erkrankungen/Beeinträchtigungen wie Tumorerkrankungen oder Autismus-Spektrum-Störung“. (S. 4 der Studie)

*Bitte lesen Sie weitere Ergebnisse nach Geschlecht auf S. 41/42 der Studie: 4.1 Soziodemografische Merkmale, 4.1.1 Geschlecht*

[http://best-umfrage.de/wp-content/uploads/2018/09/beeintr%c3%a4chtigt\\_studieren\\_2016.pdf](http://best-umfrage.de/wp-content/uploads/2018/09/beeintr%c3%a4chtigt_studieren_2016.pdf)

## Behinderte Studierende brechen ihr Studium häufiger ab

**Ausgabe 3/2018 der „Beiträge zur Hochschulforschung“**

Knapp ein Viertel aller Studierenden ist psychisch oder physisch beeinträchtigt. Die Betroffenen studieren länger und brechen ihr Studium häufiger ab als Studierende ohne Beeinträchtigung. Warum das so ist und was man dagegen tun kann, erläutert **Imke Buß** in einer Ausgabe der Zeitschrift

„Beiträge zur Hochschulforschung“, die im September 2018 erschienen ist.

Ein wichtiger Grund für die Benachteiligung von Studierenden mit körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen ist ihre schlechtere Integration. Hochschulen sollten daher durch geeignete Maßnahmen eine gute Integration von behinderten Studierenden in das Studium gewährleisten, um deren Studienerfolg zu verbessern, so die Autorin.

Die komplette Ausgabe 3/2018 kann entweder über die Homepage

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

als pdf-Datei heruntergeladen oder in gedruckter Form per E-Mail bestellt werden ([sekretariat@ihf.bayern.de](mailto:sekretariat@ihf.bayern.de)).

## Sommeruni für weibliche Flüchtlinge an der Hochschule Koblenz zeigte Möglichkeiten im MINT-Bereich

Sie löteten und programmierten, sie rechneten mit großer Begeisterung ihre Blöcke voll und sie erklimmen das Campusbach, um sich die Photovoltaik-Anlage der Hochschule Koblenz anzusehen. Dazwischen tauchten sie ein in die deutsche Kultur und Sprache – und planten mit großer Hoffnung ihre Zukunft rund um Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften und Technik: Mit einem sehr positiven Fazit ist die zweite Kursphase der MINT-Sommeruni für 20 weibliche Geflüchtete an der Hochschule Koblenz Anfang September 2018 nach drei Wochen zu Ende gegangen.

Die 20 jungen Frauen, von denen die meisten aus Syrien stammen, konnten aus der Zeit an der Hochschule Koblenz weit mehr mitnehmen als ihre Teilnahmezertifikate. In zahlreichen Workshops, Laborbesuchen und Führungen sowie im Rahmen

von Vorträgen und Beratungsgesprächen loteten sie die Voraussetzungen und Perspektiven eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums aus. Das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1622 geförderte Vorhaben „Frauen in MINT – Neue Chancen für weibliche Flüchtlinge. Sommeruniversitäten im Ingenieurwesen an der Hochschule Koblenz“ wird von dem Gleichstellungsbüro der Hochschule Koblenz organisiert. Um dieses Angebot wahrzunehmen, hatten manche Frauen weite Anfahrtswege in Kauf genommen. So waren sie aus Mainz, Essen, Stuttgart und eine Teilnehmerin sogar aus dem Ammerland angereist. Die meisten stammten jedoch aus der Region Mittelrhein. Zentrales Ziel des Vorhabens ist es, geflüchtete Frauen für ein MINT-Studium und somit weibliche Fachkräfte für die akademischen Berufsfelder im MINT-Bereich zu gewinnen, also in den Branchen rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik. An die dreiwöchige Sommeruni schloß sich die dreiwöchige Praktikumsphase in verschiedenen MINT-Unternehmen an. Durch die Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird die Sommeruni auch im kommenden Jahr stattfinden.

Lesen Sie mehr dazu unter: PM - HS Koblenz, 03.09.2018:

[https://www.hs-koblenz.de/rmc/aktuelles/presse/detail/\\_n/sommeruni-fuer-weibliche-fluechtlinge-an-der-hochschule-koblenz-zeigte-moeglichkeiten-im-mint-bereich-a/](https://www.hs-koblenz.de/rmc/aktuelles/presse/detail/_n/sommeruni-fuer-weibliche-fluechtlinge-an-der-hochschule-koblenz-zeigte-moeglichkeiten-im-mint-bereich-a/)

## Neue Expertise: „Diskriminierung sichtbar machen“

Welchen Beitrag können die großen, repräsentativen Wiederholungsbefragungen in Deutschland leisten, um Diskriminierung zu messen? Auf einer Fachkonferenz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde hierzu eine neue Expertise vorgestellt. Sind die vorhandenen Erhebungsinstrumente geeignet, um Personengruppen mit hohem Diskriminierungsrisiko entlang aller im Allgemei-

nen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale statistisch sichtbar zu machen? Und welche Grundsätze müssen bei der Erhebung von Antidiskriminierungsdaten aus Sicht der Zivilgesellschaft beachtet werden? Diesen und weiteren Fragen sind **Dr. Anne-Luise Baumann, Vera Egenberger** und **Dr. Linda Supik** in ihrer Expertise „Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen – Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten“ nachgegangen.

Die Expertise liefert einen systematischen Überblick, welche diskriminierungsrelevanten Inhalte in insgesamt 20 bundesweit repräsentativen Wiederholungsbefragungen (u.a. Mikrozensus, Sozioökonomisches Panel, Deutscher Alterssurvey, Erhebungen aus dem Bereich des Gesundheitsmonitorings) enthalten sind. Darauf aufbauend werden Datenlücken aufgezeigt und Vorschläge präsentiert, welche Weiterentwicklungen für eine Diskriminierungsberichterstattung, die dem Schutzanspruch des AGG entspricht, notwendig wären.

Die Autorinnen stellen unter anderem fest, dass bisher im Rahmen dieser Erhebungen nicht systematisch das Ziel verfolgt wurde, Daten für eine umfassende Diskriminierungsberichterstattung, die dem Schutzanspruch des AGG entspricht, zu liefern. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle muss es das Ziel sein, dass diese großen Befragungen mit gutem Beispiel vorangehen und eine Art AGG-Mainstreaming vornehmen, um die Vielfalt in unserer Gesellschaft adäquat abbilden zu können. Auch dazu werden in der Expertise einige konkrete Vorschläge gemacht.

Zur Expertise:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&tv=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf?__blob=publicationFile&tv=2)

Quelle: PM - Antidiskriminierungsstelle, 15.10.2018

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2018/20181015\\_Fachveranstaltung\\_Diskr\\_sichtbar\\_machen.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2018/20181015_Fachveranstaltung_Diskr_sichtbar_machen.html)

## Universität Köln: Diversity-Datenbank online!

Auf übersichtlich gestalteten Seiten können Sie sich ab sofort über Diversity-Angebote an der Universität zu Köln informieren.

Dabei erleichtern Filterfunktionen die schnelle Suche nach finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, Informationsstellen oder ähnlichem.

Beschäftigte der Universität zu Köln können darüber hinaus neue Angebote ergänzen.

*Die Diversity-Datenbank und weitere Informationen finden Sie unter:*

<https://diversity-datenbank.uni-koeln.de/>

## Studie der Antidiskriminierungsstelle zu Stellenanzeigen: Arbeitgebende schreiben weitgehend diskriminierungsfrei aus / Nachholbedarf bei geschlechtersensibler Ansprache

Stellenanzeigen enthalten einer aktuellen Studie zufolge kaum noch eindeutige Diskriminierungen. Allerdings nutzen Arbeitgebende noch zu wenig die Möglichkeit, Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich möglichst viele und unterschiedliche Personen angesprochen fühlen. Auch die geschlechtersensible Ansprache wird noch zu selten verwendet – diese ist nunmehr nach einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts aber notwendig. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die am 8. Oktober in Berlin vorgestellt wurde.

„Die Studie zeigt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Hinblick auf Stellenanzeigen Wirkung zeigt“, sagte **Bernhard Franke**, geschäftsführender Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. „Es besteht aber noch Raum für Verbesserungen. So sprechen Arbeitgeber unterrepräsentierte Gruppen kaum gezielt an. Auch der Fokus auf Diversität im Unternehmen wird zu selten positiv hervorgehoben“, ergänzte Franke. „Arbeitgeber müssen zudem künftig nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten bei Ausschreibungen berücksichtigen – das ist momentan noch kaum der Fall“, ergänzte Franke unter Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

In der bislang größten, bundesweiten Erhebung dieser Art werteten Expertinnen und Experten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 5.667 Stellenanzeigen aus. Diese stammen aus lokalen und überregionalen Printmedien und von Online-Jobportalen. Zusätzlich untersuchten sie 309 Inserate der Plattform eBay Kleinanzeigen, da bei der Antidiskriminierungsstelle immer wieder Beschwerden über dort veröffentlichte diskriminierende Stellenanzeigen eingehen. Fast alle der untersuchten Stellenanzeigen (97,8 Prozent) enthielten keine Diskriminierung; 2,2 Prozent enthielten diskriminierende Inhalte. Von den Annoncen, die eine Diskriminierung betreffen, geht es bei der überwiegenden Mehrheit (rund 80 Prozent) um das Merkmal *Geschlecht* – die entsprechenden Anzeigen sind hier beispielsweise nicht geschlechtsneutral formuliert und sprechen nur eines der Geschlechter an. 16,8 Prozent der diskriminierenden Anzeigen enthielten Benachteiligungen aufgrund des Alters. Dies umfasst in der Regel Anzeigen, die Altersgrenzen beinhalten oder explizit nach einem bzw. einer „jungen“ Bewerber/in suchen oder sich selbst als junges Team beschreiben. In acht Prozent aller diskriminierenden Stellenanzeigen spielt das Merkmal ethnische Herkunft eine Rolle. Dabei geht es in allen Fällen um die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“. Eindeutig diskriminierende Formulierungen finden sich überproportional in Stellenanzeigen, die von Privathaushalten aufgegeben werden.



Neben diesen sehr konkreten Diskriminierungen untersuchten die Expertinnen und Experten die Gesamtzahl der Anzeigen auch auf Diskriminierungsrisiken. Derartige Anzeigen enthalten aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle zwar rechtlich keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, sie können aber dazu führen, dass sich ganze Gruppen möglicher Bewerbender nicht angesprochen fühlen – beispielsweise durch Fotos, in denen ausschließlich junge Männer mit weißer Hautfarbe zu sehen sind. Hier lag der Anteil mit rund einem Fünftel der Anzeigen deutlich höher als der mit konkreten Diskriminierungen. Diskriminierungsrisiken traten vor allem beim Diskriminierungsmerkmal *Geschlecht* auf. „„Unsere Studie zeigt, dass in Stellenanzeigen die gesellschaftliche Vielfalt noch zu wenig abgebildet ist und bestimmte arbeitssuchende Gruppen zu wenig angesprochen werden““, sagte Franke. „„Damit entgehen den Arbeitgebern in Zeiten des Fachkräftemangels wichtige Potentiale – gleichzeitig fühlen sich beispielsweise junge Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund ignoriert““. Die diskriminierungsfreie Formulierung von Stellenanzeigen ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Es schreibt vor, dass Bewerbende in Stellenanzeigen nicht aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden dürfen. Stellenanzeigen müssten also möglichst merkmalsneutral formuliert sein. Zulässig sind sogenannte positive Maßnahmen, also die Aufforderung bestimmter unterrepräsentierter Personengruppen zu einer Bewerbung. In der Auswertung wurden die Stellenanzeigen in solche aufgeteilt, die keine Diskriminierung enthalten, solche, die nicht gegen das AGG verstoßen, aber Diskriminierungsrisiken aufweisen und solche, die das AGG klar verletzen.

*Vollständige Studie (Download):*

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Stellenanzeigen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&t=3](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Stellenanzeigen.pdf?__blob=publicationFile&t=3)

Quelle: PM – Antidiskriminierungsstelle, 08.10.2018

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/20181008\\_Studie\\_Diskriminierung\\_Stellenanzeigen.html?nn=6575434](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/20181008_Studie_Diskriminierung_Stellenanzeigen.html?nn=6575434)

## Identitätenlotto. Ein Spiel quer durchs Leben

Ein Gastbeitrag von Juliette Wedl (Braunschweiger Zentrum für Gender Studies & ILo-Spieleautorin)

Unser Brettspiel ist ein Plädoyer für die Vielfalt\* des Lebens! Es vermittelt intersektionales Genderwissen verbunden mit Diskussion, Spaß und Erlebnis.

Es beginnt unscheinbar mit dem Ziehen einer Spielidentität – ein Auftakt, dem ein Blickwechsel folgt. Wie ist das Leben in einer anderen Identität? Diese Frage führt dich durch das Spiel. Mit deiner neuen, zufällig gezogenen Spielidentität lebst du in Deutschland (Österreich, Schweiz) und durchläufst würfelnd mit deiner Spielfigur verschiedene Lebensthemen wie Alltag, Lebensplanung und Familie. Neben Alltagsereignissen wie „Du hörst zufällig deine Lieblingsmusik“ trifft deine Spielidentität auf Fragen des Lebens wie „Sehen andere dich als »normal« an?“. Darüber hinaus bringen Wissens- und Ereigniskarten interaktive Momente ins Spiel – und mittels der Widerspruchskarte können unterschiedliche Einschätzungen sichtbar gemacht werden. Die Spielidentität mit den meisten Ressourcensteinen gewinnt. Doch ist diese auch am Glücklichensten gewesen? Die Auswertung bietet verschiedenste thematische Anknüpfungspunkte.

Dieses Kommunikationsspiel zu Identität – Gender – Diversität erkundet lebensweltliche Situationen ohne dass Aussagen über die eigene Identität getroffen werden müssen. Der Umgang mit Intoleranz wird dabei zur eigenen Sache.

*Spielendes Lernen.* Gerade für mitunter schwer begreifbare Aspekte von (Gender-)Wissen eignen sich Ansätze des game based learning, da sie unterschiedliche Lernprozesse fördern. In der Basisversion sind die Differenzdimensionen Geschlecht, sexuelle Orientierung und national-ethnische Herkunft im Spiel. Klasse und Körper/Psyche sind als Erweiterungen in Arbeit.

**Zielgruppe.** Das Brettspiel für 2–6 Spieler\*innen ist für Erwachsene und Jugendliche ab 15 Jahre. Es eignet sich ebenso für die Freizeit wie für Bildungskontexte, für Multiplikator\*innen und als Baustein zur Vermittlung von Genderkompetenz. Das Spiel trägt zur Sensibilisierung bei, macht neugierig und bringt zum Nachdenken. Es kann in parallelen Spielgruppen in 90 Minuten eingesetzt werden oder zu einem abendfüllenden Spieleabend beitragen.

**Produktion.** Das Spiel umfasst vielfältige Spielelemente (Gestaltung + Illustration: Eva Jaeger-Nilius, Jaegerschnipsel). Es wird vom spielecht Spielverlag so nachhaltig und fair wie möglich produziert und kostet im Verkauf 45€.

Wedl, Juliette, 2018: Identitätenlotto – Ein Spiel quer durchs Leben. Ein Lehr-Lernspiel zu Gender, Vielfalt und Diskriminierung. In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre.

[http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/\\_content/pdf/Wedl-2018.pdf](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Wedl-2018.pdf)

**Website:**

<http://www.identitaetenlotto.de>

## Lesetipps zum Themenfeld: Diversity, Antidiskriminierung Intersektionalität

**Schwerpunktthema: Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten**

ZDFM 2018, 3 (1) Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Heft 1/2018

**Inhalt:**

[https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2018/07/2367-3060-2018-1\\_iv.pdf?v=3a52f3c22ed6](https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2018/07/2367-3060-2018-1_iv.pdf?v=3a52f3c22ed6)

**Zugang OA und gegen Gebühr:**

<https://www.budrich-journals.de/index.php/zdfm/issue/view/2429>

**Queerness und Wissenschaft. Zwischen Diskriminierung und Emanzipation**

Forum Wissenschaft 3/2018

*Mit dem Themenschwerpunkt dieses Heftes „Queerness und Wissenschaft“ will der Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler / BdWi den Kampf für Gleichberechtigung und Vielfalt unterstützen und freut sich auf produktive Kritik und weitere Diskussionsbeiträge.*

*Die nächste Ausgabe von Forum Wissenschaft erscheint im Dezember 2018. Im Themenschwerpunkt soll dann über Bildungsbegriffe diskutiert werden. Redaktionsschluss für Artikelvorschläge und -angebote ist der 5. November.*

<https://www.bdwi.de/show/10673937.html>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Die Junge Akademie sucht 10

2019 wählt die Junge Akademie wieder zehn neue Mitglieder. Bewerben können sich engagierte und exzellente junge WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen mit Interesse an interdisziplinärer Arbeit an den Schnittstellen von Wissenschaft, Kunst, Gesellschaft und Politik. Bewerbungsschluss ist der 30. November 2018.

*Auswahlkriterien und Verfahren:* Die BewerberInnen müssen eine herausragende Promotion beziehungsweise ein herausragendes künstlerisches Qualifikationswerk vorweisen. Das Datum der Abschlussprüfung dieser Arbeit soll nicht länger als sieben Jahre zurückliegen. Des Weiteren wird mindestens eine weitere exzellente wissenschaftliche Arbeit erwartet. KünstlerInnen sollten nach dem Abschluss mit einem eigenständigen künstlerischen Profil öffentliche Sichtbarkeit zum Beispiel in Form von Konzerten, geförderten Projekten oder Einzelausstellungen erreicht haben. BewerberInnen sollten außerdem über fundierte Deutschkenntnisse verfügen. Auch wird von den ernannten Mitgliedern die aktive Mitarbeit an den überwiegend in Deutschland stattfindenden Veranstaltungen der Jungen Akademie erwartet. Eine Zuwahlkommission bestehend aus aktiven Mitgliedern der Jungen Akademie sichtet die Bewerbungen und lädt Anfang Februar 2019 zu den Vorstellungsgesprächen nach Berlin ein.

Die Mitglieder der Jungen Akademie kommen aus verschiedenen Fachrichtungen – von den Geistes- und Sozialwissenschaften über die Natur- und Ingenieurwissenschaften bis hin zu den Künsten. Sie werden für die Dauer von fünf Jahren gewählt

und verfügen über einen Forschungsetat, der für gemeinsame wissenschaftliche und künstlerische Projekte verwendet wird, sowie ein persönliches Budget, das für die individuelle Förderung aufgewendet werden kann. „Die Junge Akademie bietet einmalige Möglichkeiten des interdisziplinären Austauschs. Wo sonst diskutieren Mediziner, Rechtswissenschaftlerinnen, Komponisten oder Astrophysikerinnen und setzen gemeinsam Projekte um?“, so **Christoph Lundgreen**, Althistoriker und Sprecher der Jungen Akademie sowie Vorsitzender der Zuwahlkommission.

Die jährliche Zuwahl erfolgt abwechselnd über die Trägerakademien der Jungen Akademie (die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften und die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina) und über die Junge Akademie selbst. Das aktuelle Zuwahlverfahren erfolgt über die Junge Akademie. In diesem Rahmen sind Selbstbewerbungen erwünscht, an die sich ein zweistufiges Auswahlverfahren anschließt. Die Aufnahme der neuen Mitglieder erfolgt im Rahmen der jährlichen Festveranstaltung im Mai 2019.

*Weitere Informationen gibt es auf der Webseite der Jungen Akademie.*

<https://www.diejungeakademie.de/ueber-die-akademie/mitgliedschaft/>

*Quelle: PM - Junge Akademie, 03.09.2018*

<https://www.diejungeakademie.de/neuigkeiten/detail/pressemitteilung-die-junge-akademie-sucht-10/>

## Modifikation des Programms „Wissenschaftliche Netzwerke“

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat in seiner Sitzung am 20. September 2018 beschlossen, das bisher auf den wissenschaftlichen Nachwuchs beschränkte Programm Wissenschaftliche Netzwerke zu flexibilisieren und für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler *aller Karrierephasen* zu öffnen. Wissenschaftliche Netzwerke bestehen aus einem festen Personenkreis von in der Regel 10 bis 20 Personen und sollen die Möglichkeit zu einem mehrjährigen ortsübergreifenden Austausch zu einem selbst gewählten wissenschaftlichen Themenbereich eröffnen mit dem Ziel, ein konkretes Ergebnis zu erreichen.

Wissenschaftliche Netzwerke können genutzt werden

- zur nationalen als auch internationalen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem frühen Stadium ihrer Karriere. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist der DFG dabei ein besonderes Anliegen.
- zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die neue interdisziplinäre oder forschungsstrategische Fragestellungen ergebnisorientiert erörtern wollen und hierfür einen flexiblen organisatorischen Rahmen benötigen.
- zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Themenbereiche mit strategischem Charakter bearbeiten wollen, bei denen ein Austausch auf internationaler Ebene besonders ertragreich erscheint. Voraussetzung ist, dass für den Standort Deutschland entscheidende Impulse zu erwarten sind oder der forschungspolitische Aspekt der Kooperation mit Personen aus dem ausgewählten Land beziehungsweise den ausgewählten Ländern eine tragende Rolle spielt.

Anträge in dem modifizierten Programm Wissenschaftliche Netzwerke können ab Januar 2019 eingereicht werden.

*Weiterführende Informationen:* Das neu gefasste Merkblatt Wissenschaftliche Netzwerke mit Leitfaden für die Antragstellung (Vordruck 1.03-1/19) finden Sie unter:

[http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/wissenschaftliche\\_netzwerke/formulare\\_merkblaetter/index.jsp](http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/wissenschaftliche_netzwerke/formulare_merkblaetter/index.jsp)

Ansprechperson in der Geschäftsstelle: Dr. Corinne Flacke, Gruppe Geistes- und Sozialwissenschaften 2, corinne.flacke@dfg.de

*Ausschreibung:*

[http://www.dfg.de/foerderung/info\\_wissenschaft/2018/info\\_wissenschaft\\_18\\_65](http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2018/info_wissenschaft_18_65)

## Ausschreibung: Promotionsstipendium

Die Graduiertenschule hat ihren Sitz am Campus Koblenz und fördert im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms Promotionen aus den Disziplinen Bildungs- und Erziehungswissenschaften, Kultur- und Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Psychologie, Mathematik und Naturwissenschaften sowie den Wirtschaftswissenschaften und der Informatik. Zum spätestens 01.01.2019 wird ein Promotionsstipendium mit einer monatlichen Stipendienrate in Höhe von 1.250 Euro für 15 Monate vergeben.

**Bewerbungsfrist: 16.11.2018**

Voraussetzung für die Bewerbung ist ein Promotionsprojekt, dessen *zentrale Analysekategorie Gender* ist, wobei eine interdisziplinäre Perspektive wünschenswert ist. Begonnene bzw. fortgeschrittene Promotionsprojekte sind ausdrücklich erwünscht. Die Graduiertenschule hat ihren Sitz am Campus Koblenz und fördert im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms Promotionen aus allen an der Universität Koblenz-Landau vertretenen Fachbereichen.

Die Erstgutachterin/Der Erstgutachter muss der Universität Koblenz-Landau angehören.

Das Stipendium beinhaltet neben einer finanziellen Förderung ein begleitendes Studienprogramm (bestehend aus Kolloquien, Forschungswerkstätten, Workshops, Coachings und Tagungen etc.) sowie unterstützende Maßnahmen. Die damit zusammenhängenden Termine sind verpflichtend und müssen wahrgenommen werden; der wissenschaftliche Dialog soll als zentraler Bestandteil über die Anwesenheit der Mitglieder gesichert sein.

Die Bewerbung sollte hervorragende Studienleistungen sowie idealerweise bereits während des Studiums oder in Projekten die Auseinandersetzung mit einschlägigen Themen der Genderforschung dokumentieren. Unverzichtbar ist ein Interesse an interdisziplinärem Austausch. Eigene Publikationsfähigkeit ist erwünscht, aber keine Bedingung.

Die Stipendien werden im Rahmen des Professorennenprogramms ausgeschrieben, das von Bund und Ländern gemeinsam finanziert wird und darauf abzielt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern. Die Vergabe der Stipendien steht unter dem Vorbehalt der Finanzierung aus dem Professorennenprogramm.

*Weitere Informationen und Details:*

<https://www.ggf-koblenz-landau.de/ausschreibung-stipendium/>

## Preise

### DFG schreibt Communicator-Preis 2019 aus

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schreibt erneut den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes“ aus. Dieser Preis wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation vergeben und ist mit einem Preisgeld von 50 000 Euro dotiert.

Mit diesem persönlichen Preis zeichnen DFG und Stifterverband Forscherinnen und Forscher aller Fachgebiete dafür aus, dass sie ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr Fachgebiet einem breiten Publikum auf besonders kreative, vielfältige und nachhaltige Weise zugänglich machen und sich so für den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft engagieren. Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forschenden verliehen werden. Dabei sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge möglich. Die Ausschreibung richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland tätig sind. Detaillierte Informationen zum Bewerbungsverfahren und zum Preis finden Sie auf der Webseite der DFG (siehe unten).

Bewerbungen und Vorschläge können bis spätestens **4. Januar 2019** eingereicht werden.

Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Kommunikationsexperten und Wissenschaftsjournalisten unter Vorsitz einer DFG-Vizepräsidentin oder eines DFG-Vizepräsidenten. Die Auswahl und Bekanntgabe der Preisträgerin oder des Preisträgers erfolgt im Frühjahr 2019. Die Preisverleihung findet am Montag, 1. Juli 2019, im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Rostock statt.

*Weiterführende Informationen:*

Informationen zum Communicator-Preis, zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren und zu den bisherigen Preisträgerinnen und Preisträgern:

<http://www.dfg.de/communicator-preis>

## Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften

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

**Bewerbungsschluss: 15. Januar 2019**

Der Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden. Der Preis wird jährlich in den Kategorien Biowissenschaften, Chemie, Mathematik und Physik verliehen und ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert. Das Vorschlagsrecht für die Kandidatinnen und Kandidaten haben: Fakultäten und Fachbereiche, vertreten durch Dekane und Studiendekane; die Fachschaften; die lokalen Vertretungen und Juniororganisationen der Fachgesellschaften. Darüber hinaus sind auch Eigenbewerbungen zulässig.

*Weitere Informationen:*

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

*Bitte beachten Sie auch die aktuellen Ausschreibungen in den anderen Rubriken des Journals und die fortlaufend aktualisierte Liste:*

### Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/juni18\\_F%C3%B6rderprogramme\\_f%C3%BCr\\_Frauen\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/juni18_F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung.pdf)

*auf der CEWS-Homepage.*

*Wenn sie dort eine weitere Fördermaßnahme melden möchten, wenden Sie sich bitte an [sibylle.hedtke@gesis.org](mailto:sibylle.hedtke@gesis.org).*

*Vielen Dank!*

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Behinderung ohne Behinderte!? Perspektiven der Disability Studies

Im Wintersemester 2018/2019 bietet das Zentrum für Disability Studies und Teilhabeforschung (ZeDiSplus) der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Kooperation mit dem Zentrum für Weiterbildung, dem Zentrum Gender-Wissen und dem Fachbereich Theologie der Universität Hamburg eine hochschulübergreifende Ringvorlesung an.

Ausgangspunkt der Ringvorlesung ist die Perspektive der Disability Studies und deren Implikationen für Teilhabeforschung sowie die daran anknüpfende Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Partizipation, Ungleichheiten und Inklusion.

Richtungsweisend für Disability Studies ist das sogenannte soziale Modell von Behinderung. Es geht davon aus, dass Behinderung ausschließlich gesellschaftlich verursacht wird und dass in allen menschlichen Lebensbereichen behindernde Barrieren auftreten, die von Behinderung betroffenen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe am Leben erschweren. Darüber hinaus ist für Disability Studies die Sichtweise selbst betroffener Menschen maßgeblich.

Donnerstag, 16.00–18.00 Uhr,  
Universität Hamburg, Edmund-Siemers-Allee 1,  
Ostflügel Raum 221

### Kontakt:

Telefon: (040) 655 91-183

E-Mail: [info@zedis-ev-hochschule-hh.de](mailto:info@zedis-ev-hochschule-hh.de)

[www.zedis-ev-hochschule-hh.de](http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de)

*Die Ringvorlesung ist Bestandteil des allgemeinen Vorlesungswesens der Universität Hamburg und steht allen Interessierten inner- und außerhalb der Hamburger Hochschulen offen.*

*Die Räumlichkeiten sind rollstuhlgänglich und alle Vorträge werden von Schriftmittler\_innen gedolmetscht.*

<https://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/veranstaltungen/studium/wintersemester-201819/ringvorlesung-behinderung-ohne-behinderte-perspektiven-der-disability-studies.html>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

31.10.18

## 25. Prädikatsvergabe TOTAL E-QUALITY

Ort: Robert Bosch GmbH, Feuerbach, 10.00 Uhr bis 15:30 Uhr

[https://www.total-e-quality.de/media/modelfield\\_files/dokumente/dokument/datei/Einladung\\_Vergaben\\_2018\\_xs.pdf?pk\\_campaign=newsletter-159-newsletter-kw-39-2018&pk\\_kwd=einladung-zur-pradikatsvergabe-am-31-10-2018](https://www.total-e-quality.de/media/modelfield_files/dokumente/dokument/datei/Einladung_Vergaben_2018_xs.pdf?pk_campaign=newsletter-159-newsletter-kw-39-2018&pk_kwd=einladung-zur-pradikatsvergabe-am-31-10-2018)

01.11.18 - 03.11.18

## Archiving Feminist Futures – Zeitlichkeit und Geschlecht in der Kulturanalyse

Ort: Berlin

<https://www.euroethno.hu-berlin.de/de/institut/personen/chakkalakal/Dokumente/archiving-feminist-futures-cfp.pdf>

02.11.18

## Fachtag „Forschungen zu sexualisierter Gewalt im Praxischeck“

Ort: Hochschule Merseburg, Eberhard-Leibnitz-Str. 2, 06217 Merseburg

<https://www.hs-merseburg.de/weiterbildung/tagungen/fachtag-forschungen-zu-sexualisierter-gewalt-im-praxischeck/>

08.11.18 - 09.11.2018

## Potentiale nutzen! - für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen Inhalte

Ort: FFFZ Tagungshaus, Kaiserswerther Str. 450, 40474 Düsseldorf

<https://www.dhvseminare.de/index.php?module=010700&event=12>

08.11.18

## 8. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt

Ort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag+der+Genderforschung-path-1034,1036.html>

09.11.18

## 2. Interdisziplinäre Nachwuchstagung „Wie forsche ich in meinem Fach mit Geschlechterperspektive?“

Ort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

[http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Nachwuchstagung\\_Genderforschung\\_2018-path-1034,1036,1312.html](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Nachwuchstagung_Genderforschung_2018-path-1034,1036,1312.html)

09.11.18

## Was zählt in der Wissenschaft? Fakten! Nur Fakten? - Genderdimensionen in Forschung und Karriere“

Ort: Universität Stuttgart

[http://www.lakog.uni-stuttgart.de/content/PDF/2018\\_symposium\\_formular\\_v2\\_end\\_6.pdf](http://www.lakog.uni-stuttgart.de/content/PDF/2018_symposium_formular_v2_end_6.pdf)

09.11.18 - 11.11.2018

## „Blind Spot Gender‘ in der Arbeit 4.0? Zwischen mehr Gerechtigkeit und Verfestigung von Ungleichheit

Ort: Ascheberg

<https://www.fes.de/veranstaltung/veranstaltung/detail/227884/>



12.11.18

Erfahrungsaustausch für Wissenschaftlerinnen zum ERC und zu den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen

Ort: Dresden

[https://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1466&pk\\_campaign=nl-fiff&pk\\_kwd=2018-08-10#viewanc](https://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1466&pk_campaign=nl-fiff&pk_kwd=2018-08-10#viewanc)

15.11.18 - 16.11.2018

Netzwerktagung „Komm, mach MINT!“ 2018

Ort: Forum Adlershof, Rudower Chaussee 24, Berlin

<https://komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/MINT-Veranstaltungen/NWT-2018>

22.11.18 - 23.11.2018

7. Konferenz der Charta der Vielfalt in Kooperation mit dem Tagesspiegel

Ort: Berlin

<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/mediathek/veranstaltungs-kalender/detailseite/diversity-2018/>

23.11.18

Forschungskolloquium „Gender im Fokus“

Ort: Alfred Krupp Wissenschaftskolleg, Greifswald

<https://www.wiko-greifswald.de/programm/allgemeines/veranstaltungs-kalender/veranstaltung/n/gender-im-fokus-35025/>

23.11.18 - 25.11.2018

Jahrestagung des deutschen ingenieurinnenbundes e.V.

Ort: Hannover im Stephansstift

<http://www.dibev.de/42.html>

29.11.2018 - 30.11.2018

Tagung „Gender in die Lehre der Ingenieurwissenschaften!“

Ort: Frankfurt University of Applied Sciences

<http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/veranstaltungen/>

29.11.2018

Forschungstag „Gender & Diversity“

Ort: Koblenz

[https://www.uni-koblenz-landau.de/de/ipz/meldungen/call\\_for\\_papers\\_gender\\_diversity/view](https://www.uni-koblenz-landau.de/de/ipz/meldungen/call_for_papers_gender_diversity/view)

30.11.2018

„Postpatriarchale Gesellschaft? Struktur und Dynamik II“

Ort: Paderborn

<https://kw.uni-paderborn.de/gender-studien/workshops-tagungen-vortragsreihen/konferenz-post-patriarchale-gesellschaft-struktur-und-dynamik-ii/>

30.11.2018

Haltung zeigen! Argumentieren gegen antifeministische Äußerungen

Ort: Düsseldorf

[https://veranstaltungen.boell-nrw.de/ablage/18-4803\\_Flyer\\_Haltung%20zeigen.pdf](https://veranstaltungen.boell-nrw.de/ablage/18-4803_Flyer_Haltung%20zeigen.pdf)

07.12.18

16. efas-Fachtagung „Frauen global: Perspektiven der feministischen Ökonomie“

Ort: Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

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

07.12.18

Gender Studies NRW: Einrichtungen, Zentren und Studiengänge  
Vernetzungstreffen 2018

Ort: Universität zu Köln, GeStik (Gender Studies in Köln)

weitere Informationen folgen.

13.12.18 - 15.12.2018

Männlichkeiten und Care - Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge

Ort: Stuttgart, Akademie der Diözese Rottenburg

[https://www.akademie-rs.de/fileadmin/veranstaltungen/faltblatt\\_pdf/22168\\_programm.pdf](https://www.akademie-rs.de/fileadmin/veranstaltungen/faltblatt_pdf/22168_programm.pdf)

24.01.19 – 25.01.2019

If in doubt – do IT: Frauen in Informatik  
Abschlussagung im Rahmen des Projektes FRUIT

Ort: Festsaal der Berliner Stadtmission, Lehrter Str. 68,  
10557 Berlin

[http://www.hochschulkurs.de/cms/?getObject=325&getLang=de&strAction=programm&PK\\_Veranstaltungen=597](http://www.hochschulkurs.de/cms/?getObject=325&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=597)

31.01.19 – 01.02.19

Care – Migration – Gender. Ambivalente Ver-  
flechtungen aus Transdisziplinärer Perspektive

Ort: Senatssaal, Humboldt-Universität zu Berlin

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/care-migration-gender/programm>

14.02.19 – 15.02.2019

European Sociological Association Sexuality  
Research Network Midterm Conference

Ort: Cracow, PL

<http://www.esa-rn23-sexuality.confer.uj.edu.pl/cfp>

14.02.19 – 15.02.2019

Workshop: Entwicklungsarbeit an der Schnitt-  
stelle von Gesellschaftstheorie und Geschlech-  
terforschung

Ort: Universität Potsdam

*Call (31.12.2018) und Kontakt:*

Prof. Dr. Christine Weinbach, Universität Potsdam,  
WISO-Fakultät, Lehrstuhl für Geschlechtersoziologie

<https://www.uni-potsdam.de/de/geschlechtersoziologie/uebersicht.html>

Prof. Dr. Heike Kahlert, Ruhr-Universität Bochum,  
Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Soziolo-  
gie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht,

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

19.02.19 – 23.02.2019

10. meccanica femminile 2019

Ort: Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen

<https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/ueber-diemeccanica-feminale/>

21.03.19 – 22.03.19

Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und  
historische Perspektiven

Ort: Nürnberg, Studentenhaus Nürnberg, Andreij-  
Sacharow-platz 1, 90403 Nürnberg

<https://www.soziologie.phil.fau.de/2018/08/01/cfp-fuer-die-tagung-arbeitskonflikte-und-gender-aktuelle-und-historische-perspektiven-am-21-22-maerz-2019-in-nuernberg/>

04.04.19 – 05.04.19

Symposium: Sexuality and Borders

Ort: Department of Media, Culture, and Communica-  
tion, New York University, NYC

<https://sexualityandborders.wordpress.com/>

04.04.19 – 05.04.19

„Let’s get loud – Women in Industry“ – 16.  
Karrierekongress #womenpower für Frauen

Ort: Hannover

<https://hm.womenpower.business-expertise.de/de/call-for-papers/>

11.04.19 – 12.04.19

2nd International Conference on Gender  
Research (ICGR 2019)

Ort: Roma Tre University, Rome, Italy

<https://www.academic-conferences.org/conferences/icgr/>

08.05.19 – 10.05.19

ATGENDER Spring Conference 2019\_Feminist  
Teaching Through Emotions, Feelings and  
Affects

Ort: Gijón, Spain

<https://atgender.eu/activities-2/atgender-spring-conferences/>

17.05.19 - 18.05.2019

Gründungsworkshop des Arbeitskreises Sexualitäten in der Geschichte

Ort: Freie Universität Berlin

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38487>

22.05.19 - 24.05.2019

NORA Conference 2019

Ort: Campus at the University of Iceland, Reykjavik

<https://nora.hi.is/>

16.06.19 - 18.06.2019

Globordered Intimacies: Immigration and Gendered Labor, Family and Personal Relationships

Ort: Tel - Aviv University, Israel

<https://law.tau.ac.il/Globordered%20Intimacies>

20.06.19 - 22.06.2019

Sovereignties in Contention: Nations, Regions and Citizens in Europe

Ort: Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, Spain

<https://councilforeuropeanstudies.org/conferences/upcoming-conferences/2019-conference>

27.06.19 - 29.06.2019

Interdisciplinary International Symposium "Disability Studies & Participation in Higher Education"

Ort: University of Innsbruck (Austria)

[https://www.uibk.ac.at/fakultaeten/bildungswissenschaften/dokumente/cfp\\_symposium-disability-studies-and-participation-in-higher-education\\_innsbruck.pdf](https://www.uibk.ac.at/fakultaeten/bildungswissenschaften/dokumente/cfp_symposium-disability-studies-and-participation-in-higher-education_innsbruck.pdf)

04.07.19 - 06.07.2019

European Conference on Politics and Gender

Ort: Amsterdam

<https://ecpg.eu/amsterdam-2019>

04.07.19 - 06.07.2019

Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019: „(Re-)Visionen. Epistemologien, Ontologien und Methodologien der Geschlechterforschung“

Ort: Fernuniversität in Hagen

<http://www.fernuni-hagen.de/tagung-fg-gender/papers.shtml>

15.07.19 - 19.07.2019

8th Conference of the European Survey Research Association - Session: Innovations in the measurement of gender role attitudes

Ort: Zagreb, Croatia

[https://www.europeansurveyresearch.org/conferences/call\\_for\\_abstracts](https://www.europeansurveyresearch.org/conferences/call_for_abstracts)

30.07.19 - 03.08.2019

informatica femminile Baden-Württemberg (#ifbw19)

Ort: Hochschule Furtwangen, Fakultät Digitale Medien (I-Bau)

<https://scientifica.de/index.php?id=informatica-feminale>

\*\*\*\*\*

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

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

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Günther, Andrea; Conrady, Claudia, et al.:  
**Denkwerkstatt Gerechtigkeit. Gerechtere  
 Geschlechterverhältnisse denken und gestalten**

Ulrike Helmer Verlag September 2018  
 ISBN 978-3-89741-415-0

„Aus einer studentischen Initiative entstanden, entwickelte die Denkwerkstatt Gerechtigkeit eine neue Methodologie für alternative politische Sichtweisen. (Geschlechter-)Gerechtigkeit wird hierbei nicht länger von tradierten Identitätsvorstellungen und ontotheologischen Denkfiguren abgeleitet. Indem Veränderungsprozesse nicht von Identität, sondern von ungerechten Verhältnissen her gesichtet werden, kann gerade Gerechtigkeit falsch Verbundenes aufbrechen und anders verbinden. Dabei bestand die Herausforderung darin, Gerechtigkeit als Beziehungsgefüge zu denken: als Suche nach relationaler Veränderung in ihrer Vielschichtigkeit und Ambivalenz, in Brüchen und Traditionen, in Alltäglichkeit und Besonderheit.“

.....  
 „Schultz, Ulrike; Böning, Anja; Peppmeier, Ilka;  
 Schröder Silke:  
**De jure und de facto. Professorinnen in der  
 Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissen-  
 schaftskarriere im Recht**

Nomos 2018  
 ISBN 978-3-8487-4477-0  
 Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung,  
 Band 45.

„Warum gibt es so wenige Juraprofessorinnen? Basierend auf 70 Interviews werden Erfahrungen und Ansichten von Rechtswissenschaftler/innen und Expert/innen der Gleichstellung an Universitäten analysiert und in den Rahmen der nationalen und internationalen Literatur zu Karriereforschung und Frauen in der Wissenschaft gestellt. Im Fokus stehen Erfolgsbedingungen der Wissenschaftskarriere im Recht, die Relevanz des Geschlechts

und das Zusammenspiel von juristischer Fachkultur und Hochschullaufbahn. Neben einer Geschichte der Frauen im Recht und einer Auswertungen der vorhandenen quantitativen Daten zur Situation der Frauen an juristischen Fakultäten, wird beschrieben, wie der Werdegang zum jungen „Juristen“ verläuft, wie sich die Situation der Jura-studentinnen entwickelt hat und welche Besonderheiten die Sozialisation im Fach aufweist. Abschließend werden Maßnahmen und Möglichkeiten der Frauenförderung und Gleichstellung für Rechtswissenschaftlerinnen diskutiert.“

.....  
 MacKinnon, Catharine A. (Hrsg.):  
**Gender in Constitutional Law (Vol. 1)**

Edward Elgar Publishing Juli 2018  
 ISBN 978 1 78536 939 1

“Gender in Constitutional Law is a comprehensive three-volume collection of formative and influential scholarship in a dynamic area of legal development and social change. Compiling theoretical, empirical, and practical analyses from leading scholars, judges, and nongovernmental organizations around the world, these volumes are comparative and international in range, representative in content, and illuminating in depth. Particular attention is paid to intersectionality, culture, and custom. Mapped by an accessible, incisive introductory chapter, the collection provides basic sources and cutting-edge guidance in constitutional processes. The assembled curated works, together with the introduction, offer an invaluable cross-disciplinary research tool for generalists and specialists, scholars and practitioners, thinkers and activists, students, teachers, individuals and groups alike.”

.....  
 Shackel, Rita; Fiske, Lucy (Hrsg.):  
**Rethinking Transitional Gender Justice. Transformative Approaches in Post-Conflict Settings**

Springer International Publishing 30.10.2018  
 ISBN 9783319778891

“This book draws together established and emerging scholars from sociology, law, history, political science and

education to examine the global and local issues in the pursuit of gender justice in post-conflict settings. This examination is especially important given the disappointing progress made to date in spite of concerted efforts over the last two decades. With contributions from both academics and practitioners working at national and international levels, this work integrates theory and practice, examining both global problems and highly contextual case studies including Kenya, Somalia, Peru, Afghanistan and DRC. The contributors aim to provide a comprehensive and compelling argument for the need to fundamentally rethink global approaches to gender justice."

.....  
 Franceschet, Susan; Krook, Mona Lena; Tan, Netina (Hrsg.):

### **The Palgrave Handbook of Women's Political Rights**

Palgrave Macmillan 01.11.2018  
 ISBN 9781137590732

*„This Palgrave Handbook provides a definitive account of women's political rights across all major regions of the world, focusing both on women's right to vote and women's right to run for political office. This dual focus makes this the first book to combine historical overviews of debates about enfranchising women alongside analyses of more contemporary efforts to increase women's political representation around the globe. Chapter authors map and assess the impact of these groundbreaking reforms, providing insight into these dynamics in a wide array of countries where women's suffrage and representation have taken different paths and led to varying degrees of transformation. On the eve of many countries celebrating a century of women's suffrage, as well as record numbers of women elected and appointed to political office, this timely volume offers an important introduction to ongoing developments related to women's political empowerment worldwide. It will be of interest to students and scholars across the fields of gender and politics, women's studies, history and sociology.“*

.....  
 Shaver, Sheila (Hrsg.):  
**Handbook on Gender and Social Policy**

Edward Elgar Publishing September 2018  
 ISBN 978 1 78536 712 0

*„After two decades of feminist challenges to mainstream theorising, gender has become a central element of social policy and the welfare state. A new literature has widened the focus of social policy from state and economy to a three-sided discourse encompassing the state, the market and the family. The Handbook on Gender and Social Policy*

*provides a comprehensive introduction to this field with up-to-date accounts of debates and innovative original research by leading international authors. The Handbook covers the key areas of social policy that relate to the inequalities between men and women in the developed and developing world. It presents original research on contemporary issues at national and transnational levels across the central policy terrain of income, employment, care and family policy, including family policy models, same-sex marriage and child protection. It features chapters on key perspectives on gender and policy and six original studies of the state of play in different regions of the world. The Handbook on Gender and Social Policy is an excellent resource for advanced students and post-graduate students of sociology, political science, women's studies, policy studies and related areas. It will also be of interest for practitioners and scholars of social policy seeking up-to-date coverage of how gender affects the contours of social policy and politics.“*

.....  
 Kolovich, Lisa:  
**Fiscal Policies and Gender Equality**

International Monetary Fund (IMF) 2018  
 ISBN 9781513590363

*“Based on a joint research project between the IMF and the United Kingdom's Department for International Development on gender budgeting around the world, this book summarises some of the most prominent gender budgeting efforts in more than 80 countries tried over the last two decades. Historically, women around the world have had less opportunity than men in education, employment, and health care, and less political representation. The moral argument for gender equality is clear, and the economic evidence is mounting. The International Monetary Fund and other international institutions have focused in recent years on developing a range of approaches to help whittle away at the barriers that prevent girls and women from achieving their full economic potential. This book is based on a joint research project between the IMF and the United Kingdom's Department for International Development on gender budgeting around the world. The book summarizes some of the most prominent gender budgeting efforts in more than 80 countries tried over the last two decades. The research team relied on published materials, developed a questionnaire sent to the ministries of finance of all 189 IMF member countries, and conducted interviews with country officials and international organizations that offer technical assistance to countries seeking to implement gender budgeting. Although the gender gap is shrinking, progress remains uneven across many regions of the world. Gender budgeting allows fiscal authorities to ensure that tax spending and policies address inequality and the advancement of women in areas such as education, health, and economic empowerment. Gender budgeting has been targeted to a variety of*

goals such as access to education, childcare, and health services; raising female labor force participation; and eradicating violence against women. There are still many lessons to be learned in implementing the appropriate government policies and fiscal measures to continue promoting women's development and gender equality."

Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (Hrsg.):  
**Backlash against Gender Equality and Women's and Girls' Rights (Study)**

Juni 2018  
 Download:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604955/IPOL\\_STU\(2018\)604955\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604955/IPOL_STU(2018)604955_EN.pdf)

*"BACKGROUND AND AIMS: The aim and focus of the present analysis is to map the backlash against gender equality and women's rights in the recent years of the present decade in selected EU member states: Austria, Hungary, Italy, Poland, Romania, and Slovakia. These countries were selected taking into account Opinions, all Initiative reports or the Delegations that the FEMM Committee has programmed in the course of 2018. The analysis aims to identify and describe areas, measures and initiatives that have increased risks or have put women and girls in a more disadvantageous position, decreased the protection of women's rights, as well as eroded their established entitlements, or which have blocked related progress. The report does not provide a comprehensive and in-depth overview and assessment of the situation of women in the countries concerned, or of state performance and the institutional, legislative and policy framework in gender equality and women's rights. It seeks to introduce the basics of that framework, and to describe those areas, policy fields and issues that are revealed to have been mostly affected by the backlash and by movement in a negative direction. In this context, the study also reflects on some missed opportunities where progress has not happened despite the potential for this, as well as reflects on new problems that have arisen in recent years. The analysis is based on desk research and a literature review, as well as interviews made with – and other contributions provided by – national experts in the relevant countries."*

### Women in management: Underrepresented and overstretched? [Working conditions]

Eurofund Policy Brief 02.10.2018 (EF18018)  
 ISBN 978-92-897-1735-9

Download:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18018en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18018en.pdf)

*"Despite years of gender equality legislation, men outnumber women in management positions by two to one. While structural barriers continue to impede women's career advancement, women themselves may be deterred from becoming managers if they perceive that it would have a negative impact on their working and personal lives. What is the experience of women in management roles and how can their underrepresentation in management be addressed? These are the questions this policy brief seeks to answer by looking at the job quality of managers, both female and male, and the impact a management job has on personal life."*

Tyrowitz, Joanna; van der Velde, Lucas; Gorau-Tanska, Karolina:  
**How (Not) to Make Women Work?**

IZA DP No. 11639

Download:

<http://ftp.iza.org/dp11639.pdf>

*"Women in developed economies have experienced an unparalleled increase in employment rates, to the point that the gap with respect to men was cut in half. This positive trend has often been attributed to changes in the opportunity costs of working (e.g. access to caring facilities) and the opportunity costs of not-working (notably, relative growth in wages in positions more frequently occupied by women, improved educational attainment). Meanwhile, the gender employment gaps were stagnant in transition economies. Admittedly, employment equality among genders was initially much higher in transition countries. We exploit this unique evidence from transition and advanced countries, to analyze the relationship between the institutional environment and the (adjusted) gender employment gaps. We estimate comparable gender employment gaps on nearly 1500 micro databases from over 40 countries. Changes in both types of the opportunity costs exhibited strong correlation with gender employment equality where the gap was larger, i.e. advanced economies. We provide some evidence that these results are not explained away by transition-related*

phenomena. We argue that the observed divergence in time trends reflects a level effect: the lower the gender employment gap, the lower the strength of the relationship between gender employment equality and the opportunity costs of working. An implication from our study is that the existing instruments might be insufficient to further reduce the gender employment gap."

Frödermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana:

### Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben

IAB-Forschungsbericht 03/2018

Download:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

"Hintergrund des Projektes ist die in Deutschland nach wie vor bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Zwar ist ein großer Teil des sogenannten Gender Pay Gaps dadurch zu erklären, dass Frauen häufiger in Teilzeit erwerbstätig sind, eher ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Umstände unterbrechen und seltener in gut bezahlten Führungspositionen bzw. den Hochlohnbranchen der Industrie beschäftigt sind. Doch selbst bei vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten verdienen Frauen auf den gleichen Positionen wie Männer durchschnittlich immer noch weniger..." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Frödermann, Corinna; Bächmann, Ann-Christin; Hagen, Marina; Grunow, Daniela; Müller, Dana:

### Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück

IAB-Kurzbericht 18/2018

Download:

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf>

„Betriebe in Deutschland bieten immer häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Große Betriebe sind hier Vorreiter, aber die kleinen und mittleren Betriebe ziehen nach. Das zeigen IAB-Analysen auf Basis von Linked-Employer-Employee-Daten. Deutlich wird außerdem, dass das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen mit kürzeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungsdauern bei Müttern einhergeht.“ (Autorenreferat, IAB-Doku)

### Böll.Thema 2/2018: Demokratie braucht Feminismus (Juli 2018)

Download:

[https://www.boell.de/sites/default/files/boell.thema\\_feminismus\\_2018.pdf?dimension1=bt\\_feminismus](https://www.boell.de/sites/default/files/boell.thema_feminismus_2018.pdf?dimension1=bt_feminismus)

"Frauen haben sich in den vergangenen Jahrhunderten viele Rechte erkämpft. Doch die Emanzipation von der patriarchalen Geschlechterordnung ist noch lange nicht geschafft – weder in Deutschland noch sonst irgendwo auf der Welt. Gewalt, Diskriminierung, Sexismus und Ungleichheit sind nicht überwunden. Die gute Nachricht ist: Feminismen sind auf dem Vormarsch, Frauen\* erkämpfen sich immer neue Räume, um ihre Anliegen weltweit öffentlich zu machen: Sie wollen für gleiche Arbeit genauso viel wie ihre Kollegen verdienen, sie pochen auf ihre sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung, und gerade haben sich die Ir\*innen das Recht auf Abtreibung erstritten. So beschreibt Barbara Unmüßig, Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung, in ihrem Vorwort zum aktuellen Böll.Thema die Herausforderungen an Feminismus heute. Das neue Heft informiert über die Strömungen des Feminismus, greift aktuelle Debatten und Entwicklungen auf (#MeToo, den umstrittenen Paragraphen 219a oder das Transsexuellengesetz) und zeigt vor allem eines: Demokratie braucht Feminismus! Mit Beiträgen u.a. von: Ines Kappert, Henning von Bargen, Lea Susemichel, Andrea Röpke, Bini Adamczak, Francesca Schmidt, Charlotte Wiedemann, Gesine Akena sowie Interviews mit der Migrationsforscherin Naika Foroutan, mit der Frauenärztin Nora Szász und der Grünen-Politikerin Ulle Schauws."

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.):

### Triumph der Frauen? The female face of the far right in Europe

August 2018

Download:

<https://www.fes.de/e/triumpf-der-frauen-the-female-face-of-the-far-and-populist-right-in-europ/>

„Rechtspopulismus ist reine Männersache? Weit gefehlt: Immer mehr Frauen in Europa geben ihre Stimme rechtspopulistischen Parteien. Das zeigt eine neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Der Grund: Rechte Parteien haben Frauen als wichtige Zielgruppe für sich entdeckt. Nicht nur die Zahl der rechten Wählerinnen geht nach oben. Auch in den Parteien spielen Frauen immer öfter wichtige Rollen. Sie sollen den männlich dominierten Parteien ein vermeintlich modernes und sanfteres Gesicht verleihen. Und: Sie machen zunehmend Politik für Frauen und Familien, um auf diese Weise rechtspopulistische Positionen in der Gesellschaft zu verankern, wie die

Autor\_innen der Studie zeigen. Die Studie vergleicht die jüngsten Entwicklungen in sechs EU-Staaten: Deutschland, Frankreich, Griechenland, Polen, Schweden und Ungarn und analysiert die Gegenstrategien von gesellschaftlichen Akteur\_innen und progressiven Parteien.“

.....  
Frankenberger, Stefan:

**Deine Lise – Die Physikerin Lise Meitner im Exil**  
gesprochen von Elisabeth Orth, Paul Matic, Till Firit u. a.

2 Audio-CDs + 48-seitiges Booklet  
ISBN 978-3-86847-423-7

„Lise Meitner, Pionierin der Kernphysik und internationale Koryphäe ihres Fachs, schreibt 1938 ihrem Freund und Kollegen Otto Hahn aus dem schwedischen Exil: Er habe tatsächlich einen Atomkern gespalten – seine Ergebnisse ließen keinen anderen Schluss zu. Es ist eine Entdeckung, die die Welt verändern wird ... Diese Textcollage mit Musik zum 50. Todestag der österreichischen Physikerin Lise Meitner nimmt die Hörer mit auf eine spannende Reise in die Welt der Physik des 20. Jahrhunderts – samt ihrer moralischen Verstrickungen. Und es würdigt die Physikerin als eine der ersten Frauen, die den bislang von Männern beherrschten Elfenbeinturm der Wissenschaft betreten konnten.“

## Hochschulen

.....  
Wissenschaftsrat

**Empfehlungen zur Hochschulgovernance**

„Die Gestaltung der (Binnen-)Strukturen von Hochschulen beschäftigt den Wissenschaftsrat bereits seit seinen Gründungsjahren. Auch aktuell gibt es zahlreiche Debatten über die Strukturen zur Willensbildung, Entscheidungsfindung und Steuerung in Hochschulen; diese werden vornehmlich unter dem Begriff der Governance geführt. Im Zentrum steht dabei die Ausgestaltung der in den vergangenen zwanzig Jahren durchgeführten Hochschulreformen. Diskutiert werden u. a. die Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung wettbewerblicher Mechanismen auf den Wissenschaftsbereich, aber auch die Vereinbarkeit von korporativer Handlungsfähigkeit und individueller Wissenschaftsfreiheit. Die vorliegenden Empfehlungen greifen diese Debatten auf und zielen auf eine behutsame, den Gegebenheiten jeder einzelnen Hochschule Rechnung tragende Weiterentwicklung von Governance-Strukturen und -Prozessen, die politische Akteure durch stabile und der Autonomie förderliche Rahmenbedingungen unterstützen können...Der Wissenschaftsrat hat die vorliegenden Empfehlungen am 19. Oktober 2018 in Hannover

verabschiedet.“ Bitte beachten Sie die Stellungnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellung auf S. 20, 75 und 92.

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7328-18.pdf>

.....  
Hark, Sabine; Hofbauer, Johanna (Hrsg.):

**Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken**

suhrkamp taschenbuch wissenschaft 10.12.2018  
ISBN 978-3-518-29844-2

„Quantifizierende Verfahren versprechen Transparenz, objektive Beurteilungsmöglichkeiten und mehr Entscheidungsqualität. Nach ihrem Siegeszug in Amerika haben sie mittlerweile auch universitäre Regierungstechniken und akademische Wahrheitspolitiken in Europa umgestaltet und »unternehmerische Universitäten« hervorgebracht. Der Band untersucht die Bedeutung dieser Veränderungen für die Geschlechterdynamiken an Hochschulen, für Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für Gleichstellungspolitik und die Gender Studies und fragt, wie diese selbst in jene Dynamiken eingebunden sind.“

.....  
Zimmer, Lena M.:

**Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur**

Springer VS August 2018  
ISBN 978-3-658-22725-8

„Im Rahmen der vorliegenden Arbeit erfolgt vor dem Hintergrund der Feld- und Kapitaltheorie Bourdieus eine theoretisch informierte und empirisch kontrollierte Vermessung der Juniorprofessorenschaft. Dabei präsentiert Lena M. Zimmer u. a. belastbare Erkenntnisse zu ihrem beruflichen Verbleib und ihrer soziodemografischen Zusammensetzung. Im Vordergrund der empirischen Arbeit steht jedoch vor allem die Identifikation von Erfolgsfaktoren bei der Berufung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf eine Lebenszeitprofessur. Neben dem Einfluss wissenschaftlichen Kapitals, wie Publikationen, überprüft die Autorin u. a. auch Effekte ausgehend vom Geschlecht und der sozialen Herkunft.“



.....  
 Dömling, Martina; Ducki, Antje:  
**Soziale Selektivität an Hochschulen. Implikationen für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen an Fachhochschulen**

Budrich UniPress vsl. 29.10.2018  
 ISBN 9783863887988

„Die Publikation stellt dar, welche Implikationen sich aus den jüngeren Forschungen zur Sozialen Selektivität an Hochschulen für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen an Fachhochschulen ergeben. Daraus werden Maßnahmen für Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Nicht-Akademikerfamilien bzw. mit Migrationsgeschichte entwickelt.“

.....  
 Bethman, Brenda; Cottledge, Anitra; Bickford, Donna M. (Hrsg.):  
**University and College Women's and Gender Equity Centers. The Changing Landscape**

Routledge September 2018  
 ISBN 9780815386810

„University and College Women's and Gender Equity Centers examines the new institutional contexts surrounding women's centers. It looks at the possibilities for, as well as the challenges to, advocating for gender equity in higher education, and the ways in which women's and gender equity centers contribute to and lead that work. The book first describes the landscape of women's centers in higher education and explores the structures within which the centers are situated. In doing so, the book shows the ways in which many women's centers have expanded their work to include working with athletics, Greek life, men, transgender students, international students, student parents, veterans, etc. Contributions then delve into the profession of women's center work itself, and ask how women's center work has become „professionalized?“ Threats and challenges to women's and gender equity centers are also explored, as contributions look at how their expansion has helped or complicated the role of centers? The collection concludes by highlighting current successes and forward-thinking approaches in women's centers and asking how gender equity centers can best prepare for the future? Through narratives, case studies, and by offering strategies and best practice, University and College Women's and Gender Equity Centers will engage emerging and existing equity centre professionals and women's and gender studies faculty and students and help them to move the work of gender equity forward in the next decade.“

.....  
 Westphal, Matthias; Kamhöfer, Daniel:  
**Die Geburtenlücke: Wie das Studium die Familienplanung beeinflusst.**

RWI Impact Note Oktober 2018

Download:

[http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/impact-notes/rwi\\_impact\\_note\\_geburtenluecke.pdf](http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/impact-notes/rwi_impact_note_geburtenluecke.pdf)

„Frauen mit Hochschulabschluss bekommen im Schnitt weniger Kinder als Nicht-Akademikerinnen: Eine aktuelle RWI-Studie legt nahe: Akademikerinnen bringen weniger Nachwuchs zur Welt, weil Kind und Karriere offenbar schwer vereinbar sind – und eher nicht, weil sie grundsätzlich andere Präferenzen haben. Entscheiden sich Frauen mit höherer Bildung dennoch für Nachwuchs, haben sie durchschnittlich sogar mehr Kinder als Mütter ohne Hochschulabschluss. Der Gesetzgeber sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken. Das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit reicht dafür nicht aus.“

.....  
 Anitha, Sundari; Lewis, Ruth (Hrsg.):  
**Gender based violence in university communities. Policy, prevention and educational initiatives**

Policy Press Juli 2018  
 ISBN 978-1447336594

„Until recently, higher education in the UK has largely failed to recognise gender-based violence (GBV) on campus, but following the UK government task force set up in 2015, universities are becoming more aware of the issue. And recent cases in the media about the sexualised abuse of power in institutions such as universities, Parliament and Hollywood highlight the prevalence and damaging impact of GBV. In this book, academics and practitioners provide the first in-depth overview of research and practice in GBV in universities. They set out the international context of ideologies, politics and institutional structures that underlie responses to GBV in elsewhere in Europe, in the US, and in Australia, and consider the implications of implementing related policy and practice. Presenting examples of innovative British approaches to engagement with the issue, the book also considers UK, EU and UN legislation to give an international perspective, making it of direct use to discussions of 'what works' in preventing GBV.“

.....  
Lucht, Petra:

**Interventionen in Geschlechterpolitiken von Fachkulturen, Epistemen und Artefakten der Natur, Technik- und Planungswissenschaften. Fallbeispiele aus der Lehrforschung**

In: Open Gender Journal 2

Download:

<https://opengenderjournal.de/article/view/22/23>

*"Gender Studies zu Natur-, Technik- und Planungswissenschaften weisen Asymmetrien bezüglich der fokussierten Forschungsschwerpunkte auf: Während die Situation von Frauen\* in Ausbildung und Beruf im Zentrum steht, werden Forschungsergebnisse zu Fachkulturen, Epistemen und Artefakten nicht systematisch in Inhalte und Anwendungen der MINT-Fächer und Planungswissenschaften integriert. Das nachfolgend dargelegte Konzept ermöglicht es, Fallstudien zu diesen Forschungsperspektiven zu erarbeiten. Es wurde 2013–2016 an der Technischen Universität Berlin für das Studienprogramm Gender Pro MINT von mir entwickelt und umgesetzt. Die hier präsentierten Fallstudien sind als Abschlussarbeiten von Absolvent\_innen des Studienprogramms angefertigt worden und zeigen verschiedene Ansatzpunkte für transdisziplinäre, feministische Interventionen in die Geschlechterpolitiken von Fachkulturen, Epistemen und Artefakten der Natur-, Technik- und Planungswissenschaften für geschlechtergerechte Vielfalt auf."*

.....  
Kisakürek, Basak:

**Tools and Resources on Gender-Sensitive Teaching Methods in Higher Education**

Baltic Gender 2018

Download:

[http://oceanrep.geomar.de/41854/1/Baltic%20Gender\\_Online%20Material.pdf](http://oceanrep.geomar.de/41854/1/Baltic%20Gender_Online%20Material.pdf)

*"Gender sensitive teaching aims at supporting equally the learning of female and male students. The fact that there are as many female as male students in higher education does not make university teaching automatically gender sensitive. Research rather shows that there is a „hidden curriculum“ which transmits unconsciously and implicitly gender bias. In particular prevailing genderstereotyped perceptions and expectations with regard to women and men have an impact on student's attitudes towards learning and engagement with the subject as well as their academic achievements. Gender sensitive teaching, therefore, considers and recognizes the impact of gender aspects*

*in interactions between teaching staff and students as well as among students and in teaching content and materials. This collection of online material aims at encouraging teaching staff to integrate the gender dimension into their teaching. A variety of information is provided in form of toolboxes, best practice examples, manuals, guidelines and training tools."*

.....  
Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (Hrsg.):

**Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis**

Routledge Oktober 2018

ISBN 9781138708068

*"The literature on gender and science shows that scientific careers continue to be characterised – albeit with important differences among countries – by strong gender discrimination, especially in more prestigious positions. Much less investigated is the issue of which stage in the career such differences begin to show up. Gender and Precarious Research Careers aims to advance the debate on the process of precarisation in higher education and its gendered effects, and springs from a three-year research project across institutions in seven European countries: Italy, Belgium, the Netherlands, Iceland, Switzerland, Slovenia and Austria. Examining gender asymmetries in academic and research organisations, this insightful volume focuses particularly on early careers. It centres not only on STEM disciplines (Science, Technology, Engineering and Mathematics), but also on the more 'feminised' SSH (Social Science and Humanities) fields. Offering recommendations to design innovative organisational policies and self-tailored 'Gender Equality Plans' to be implemented in universities and research centres, this volume will appeal to students and researchers interested in fields such as Gender Studies, Sociology of Work & Industry, Sociology of Knowledge, Business Studies and Higher Education."*

.....  
Smith, Hilda L.; Zook, Melinda S. (Hrsg.):

**Generations of Women Historians. Within and Beyond the Academy**

Springer International Publishing August 2018

ISBN 9783319775678

*„This collection focuses on generations of early women historians, seeking to identify the intellectual milieu and professional realities that framed their lives. It moves beyond treating them as simply individuals and looks to the social and intellectual forces that encouraged them to study history and, at the same time, would often limit the reach and define the nature of their study. This collection of essays speaks to female practitioners of history over*

the past four centuries that published original histories, some within a university setting and some outside. By analysing the values these early women scholars faced, readers can understand the broader social values that led women historians to exist as a unit apart from the career path of their male colleagues."

### Medizinhochschule ließ Frauen absichtlich durchfallen

„Die private „Tokyo Medical University“ hat jahrelang systematisch junge Frauen diskriminiert. Das hat die Hochschule jetzt selbst bestätigt.“

Quelle:

<https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/medizinhochschule-liess-frauen-absichtlich-durchfallen-886/>

### Europa und Internationales

#### Sisson Runyan, Anne: Global Gender Politics (5th Edition)

Routledge September 2018  
ISBN 9780813350851

„Accessible and student-friendly, *Global Gender Politics* analyzes the gendered divisions of power, labor, and resources that contribute to the global crises of representation, violence, and sustainability. The author emphasizes how hard-won attention to gender and other related inequalities in world affairs is simultaneously being jeopardized by new and old authoritarianisms and depoliticized through reducing gender to a binary and a problem-solving tool in global governance. The author examines gendered insecurities produced by the pursuit of international security and gendered injustices in the global political economy and sees promise in transnational struggles for global justice. In this new re-titled edition of a foundational contribution to the field of Feminist International Relations, Anne Sisson Runyan continues to examine the challenges of placing inequalities and resisting injustices at the center of global politics scholarship and practice through intersectional and transnational feminist lenses. This more streamlined approach includes more illustrations and discussions have been updated to reflect current issues. To provide more support to instructors and readers, *Global Gender Politics* is accompanied by an e-resource, which includes web resources, suggested topics for discussion, and suggested research activities.“

#### Falk, Franziska: Gender Innovation and Migration in Switzerland

Palgrave Macmillan 23.11.2018  
ISBN 978-3-030-01625-8 [open access]

*This open access book analyses migration and its relation to socio-political transformation in Switzerland. It addresses how migration has made new forms of life possible and shows how this process generated gender innovation in different fields: the changing division of work, the establishment of a nursery infrastructure, access to higher education for women, and the struggle for female suffrage. Seeing society through the lens of migration alters the perspective from which our past and thus our present is told – and our future imagined.“*

#### Sauer, Arn T.: Equality Governance via Policy Analysis? The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-based Analysis in Canada

Transcript August 2018  
ISBN 978-3-8376-4376-3

„Gender impact assessment has been both celebrated as a beacon of hope for the cause of gender equality and criticised as being ineffectual. More than 20 years of gender mainstreaming have demonstrated that equality governance with and through impact assessment is an intersectional and still evolving process. Arn T. Sauer's study examines the instruments of gendered policy analysis and the conditions under which they are being used by the Canadian federal government and the European Commission. Interviews with experts from public administration and instrument designers as well as document analyses reveal benefits and challenges and show that the success of equality governance depends upon whether knowledge about gendered policy and appropriate administrative practices are embedded, embodied and entrenched in public administration.“

#### Walker, Alexandra: Collective Consciousness and Gender

Springer August 2018  
ISBN 978-1-137-54413-1

„This book explores collective consciousness and how it is applied to the pursuit of gender justice in international law. It discusses how the collective mode of behaviour and identity can lead to unconscious role-playing based on the social norms, expectations or archetypes of a group. Alexandra Walker contends that throughout history, men have been constructed as archetypal

*dominators and women as victims. In casting women in this way, we have downplayed their pre-existing, innate capacities for strength, leadership and power. In casting men as archetypal dominators, we have downplayed their capacities for nurturing, care and empathy. The author investigates the widespread implications of this unconscious role-playing, arguing that even in countries in which women have many of the same legal rights as men, gender justice and equality have been too simplistically framed as 'feminism' and 'women's rights' and that giving women the rights of men has not created gender balance. This book highlights the masculine and feminine traits belonging to all individuals and calls on international law to reflect this gender continuum."*

.....  
Aksoy, Cevat Giray; Carpenter, Christopher S.; De Haas, Ralph; Tran, Kevin:

### **Do Laws Shape Attitudes? Evidence from Same-Sex Relationship Recognition Policies in Europe**

IZA DP No. 11743 (August 2018)

Download:

<http://ftp.iza.org/dp11743.pdf>

*"Understanding whether laws shape or simply reflect citizens' attitudes is important but empirically difficult. We provide new evidence on this question by studying the relationship between legal same-sex relationship recognition policies (SSRRPs) and attitudes toward sexual minorities in Europe. Using data from the European Social Surveys covering 2002-2016 and exploiting variation in the timing of SSRRPs across countries, we show that legal relationship recognition is associated with statistically significant improvements in attitudes toward sexual minorities. These effects are widespread across demographic groups, emerge only after the policies are adopted, and are not observed for views on other social issues. Our results suggest that laws can exert a powerful influence in shaping societal attitudes."*

### **Final Newsletter of the Hypatia project**

*Hypatia is an EU Horizon 2020 funded project that aims to develop a theoretical framework on gender inclusive STEM education and to produce, test and promote a toolkit with practical solutions and modules for schools, businesses and science centres and museums across Europe.*

[http://www.expecteverything.eu/file/2018/09/Hypatia\\_Newsletter\\_7.pdf](http://www.expecteverything.eu/file/2018/09/Hypatia_Newsletter_7.pdf)

### **ECB fail: How an EU institution undermines EU gender equality**

*„European Union Institutions tend to take the high ground when it comes to Gender Equality. The unveiling event for the new 100 and 200 Euro banknotes at the ECB showed how easy an opportunity to show equality is missed and traditional gender clichés are promoted – by the EU itself."*

<http://de.diversitymine.eu/ecb-fail-how-an-eu-institution-undermines-eu-gender-equality/>

### **Frauen- und Geschlechterforschung**

.....  
Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja (Hrsg.):

### **Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung (Geschlecht und Gesellschaft, Band 65)**

Springer VS 20.11.2018

ISBN 978-3-658-12495-3

*„Das Handbuch bietet einen systematischen Überblick über den Stand der Geschlechterforschung. Disziplinäre und interdisziplinäre Zugänge werden verknüpft und vielfältige Sichtweisen auf das Forschungsfeld eröffnet. Die Beiträge der Geschlechterforscher\_innen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen spannen die Breite des Forschungs- und Wissenschaftsfeldes auf. Hierdurch werden die Debatten, Analysen und Entwicklungen der deutschsprachigen und internationalen Geschlechterforschung deutlich. Das Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung ist in sieben Schwerpunkte gegliedert und besonders in Lehre und Forschung einsetzbar."*

.....  
Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.):

### **Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen (2. Aufl.)**

Springer VS 24.12.2018

ISBN 978-3-658-22182-9

*„Das Buch bietet einen fundierten Einstieg in die Thematik der Geschlechterdifferenzen. Es gibt Fragen, an denen man nicht vorbei kommt. Die Frage z.B., warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken, hat viele so sehr beschäftigt, dass ein gleichnamiger Buchtitel monatelang auf den Bestsellerlisten stand. Für das alltägliche Leben jedes und jeder Einzelnen ist es in der Tat unbedingt nötig, eine Vorstellung davon zu haben, ob und wie die Geschlechter sich unterscheiden. Und auch für die sozialwissenschaftliche Erklärung gesellschaftlicher Phänomene ist es wichtig zu wissen, wie Geschlechterdifferenzen*

zustande kommen und welche Rolle sie in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens spielen.“

.....  
Gottschalk, Aenne; Kersten, Susanne; Krämer, Felix (Hrsg.):

### Doing Space while Doing Gender – Vernetzungen von Raum und Geschlecht in Forschung und Politik

Transcript September 2018  
ISBN 978-3-8376-3536-2

„Doing Space while Doing Gender – dieser Band eröffnet neue Perspektiven auf das interdisziplinäre Forschungsfeld zum Verhältnis von Raum und Geschlecht. In einem ersten Buchteil stellen Beiträge zentrale Begriffe wie »Exposure«, »Materialität« und »Visualität« vor. Ein zweiter Buchteil versammelt Studien – etwa zu queeren Körpern in New York um 1900, der Lyrik Gloria Fuertes' oder zu Männlichkeit im Strukturwandel des Nahverkehrs. Der Band, der durch die inhaltliche Vernetzung der Beiträge auch als Handbuch nutzbar ist, zeigt darüber hinaus, wie sich Dynamiken von Raum und Geschlecht nicht zuletzt in politischen Fragen der Gegenwart niederschlagen.“

.....  
Siri, Jasmin:

### Kampfzone Gender. Über die Politisierung wissenschaftlicher Expertise

Nicolai Publishing & Intelligence GmbH 23.10.2018  
ISBN 978-3-96476-003-6

„Der wissenschaftlichen Bedeutung beraubt, geistert »Gender« seit einiger Zeit als populistisches Schlagwort durch die neuen medialen Spielräume des Politischen. Als Inbegriff eines sozialen und moralischen Werteverfalls. Jasmin Siri analysiert den Zusammenhang zwischen aufklärerischem Stellenwert der Genderforschung und einer Verbreitung antipluralistischer Politikangebote in der breiten Öffentlichkeit. Sie stellt klar, warum es bei diesem exemplarischen »Hate Speech« nicht um rationale Argumente, sondern den Aufbau von Feindbildern geht. Um Diskreditierung wissenschaftlicher Forschung im Allgemeinen und kommunikative Guerillastrategien im Speziellen. Wir alle sind gefragt, einen konstruktiven Umgang mit den veränderten Kommunikationsbedingungen unserer Gesellschaft zu entwickeln.“

.....  
De Paola, Maria; Gioia, Francesca; Scoppa, Vincenzo:

### Teamwork, Leadership and Gender

IZA DP No. 11861

Download:

<http://ftp.iza.org/dp11861.pdf>

“We ran a field experiment to investigate whether individual performance in teams depends on the gender of the leader. About 430 students from an Italian University took an intermediate exam that was partly evaluated on the basis of teamwork. Students were randomly matched in teams of three and in each team we randomly chose a leader with the task of coordinating the work of the team. We find a positive and significant effect of female leadership on team performance. This effect is driven by the higher performance of team members in female led teams rather than due to an improvement in the leader's performance. We also find that, in spite of the higher performance of female led teams, male members tend to evaluate female leaders as less effective, whereas female members are more sympathetic towards them.”

.....  
Reimer, Marilee:

### Women and Careers

Routledge 31.10.2018  
ISBN 9781138633735

„The unifying theme of Women and Careers is women's educational and employment success, with the objective of profiling supportive public policy in global contexts from Atlantic Canada to Western Europe, Australia and China. It takes up the career processes of women from marginalized groups who have been underrepresented historically: women who are the first generation to graduate from university in both Atlantic Canada (New Brunswick) and China and rural women from the eastern most Canadian province (Newfoundland and Labrador). It examines the situation of marginalized Protestant women in Belfast, Northern Ireland, who benefit from a European Union program that supports their political and social involvement in an economically underdeveloped region and previously unimagined in a country once wrought by sectarian violence. A policy analysis of an Atlantic Canadian region after the dominant forestry industry leaves takes up policy options and women's possible agency should economic support return for small business networks and social enterprise, e.g., credit unions, food and social housing cooperatives. Proactive employment equity programs in Finland's Applied Science Institute and Switzerland's Forestry Institute provide cutting edge examples of diversity and inclusion policies in education and academia. A comparative study of Canada and Australia of two leading public service employers illustrates incremental outcomes for women managers and professionals but raises the ultimate question of the pace and necessary political will required to remove barriers to gender equality in countries with major gender inequities.“

.....  
 Bühner, Maria; Möhring, Maren (Hrsg.):  
**Europäische Geschlechtergeschichten**

Franz Steiner August 2018  
 ISBN 978-3-515-12138-5

„Geschlecht und Sexualität sind konstitutiv für die Geschichte der europäischen Moderne. Wie sehr die historische Gesellschaftsanalyse von einer konsequenten Einbeziehung der Kategorie „Geschlecht“ profitieren kann, demonstrieren die Autorinnen und Autoren dieses Bandes. Der Fokus liegt auf der Geschichte der europäischen Neuzeit, insbesondere des 20. Jahrhunderts. Anhand der Themenfelder Feminismus, Frauenarbeit, Männlichkeiten sowie Körper und Sexualitäten werden zum einen zentrale theoretische und methodische Weichenstellungen der Frauen- und Geschlechtergeschichte nachgezeichnet und zum anderen die große Bandbreite an Themen und Perspektiven verdeutlicht, welche die Geschlechtergeschichte bietet. Als Studien- und Lehrbuch konzipiert, führen alle Beiträge eine intensive quellenkritische Analyse des Untersuchungsmaterials durch, das von der „Erklärung der Rechte der Frau“ von Olympe de Gouge aus dem Jahre 1791 bis zum Rap-Song „Ahmet Gündüz“ von Fresh Familie aus dem Jahre 1990/91 reicht. Der Band ist ein Plädoyer für Methoden- und Perspektivenvielfalt, um die Entwicklung der europäischen Geschlechterordnung(en) der Neuzeit in ihrer Mannigfaltigkeit und auch Widersprüchlichkeit aufzuzeigen.“

.....  
 Haffner, Yvonne; Loge, Lena:  
**Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte**

Barbara Budrich vsl. 29.10.2018  
 ISBN 978-3-8474-2207-5

„Frauen fehlen in Technik und Naturwissenschaft – diese Erkenntnis ist nicht neu. Neu ist allerdings die Fragestellung dieses Sammelbands, die Theorie und Praxis miteinander verzahnt: Inwiefern sind Entscheidungen von Frauen für oder gegen Technik und Naturwissenschaft Ausdruck von Passungsverhältnissen?“

.....  
 Dion, Michelle L.; Lawrence Sumner, Jan;  
 McLaughlin Mitchell, Sara:  
**Gendered Citation Patterns across Political Science and Social Science Methodology Fields**

<https://doi.org/10.1017/pan.2018.12>

Published online: 31 July 2018

*Abstract: „Accumulated evidence identifies discernible gender gaps across many dimensions of professional academic careers including salaries, publication rates, journal placement, career progress, and academic service. Recent work in political science also reveals gender gaps in citations, with articles written by men citing work by other male scholars more often than work by female scholars. This study estimates the gender gap in citations across political science subfields and across methodological subfields within political science, sociology, and economics. The research design captures variance across research areas in terms of the underlying distribution of female scholars. We expect that subfields within political science and social science disciplines with more women will have smaller gender citation gaps, a reduction of the “Matthew effect” where men’s research is viewed as the most central and important in a field. However, gender citation gaps may persist if a “Matilda effect” occurs whereby women’s research is viewed as less important or their ideas are attributed to male scholars, even as a field becomes more diverse. Analysing all articles published from 2007–2016 in several journals, we find that female scholars are significantly more likely than mixed gender or male author teams to cite research by their female peers, but that these citation rates vary depending on the overall distribution of women in their field. More gender diverse subfields and disciplines produce smaller gender citation gaps, consistent with a reduction in the “Matthew effect”. However, we also observe undercitation of work by women, even in journals that publish mostly female authors. While improvements in gender diversity in academia increase the visibility and impact of scholarly work by women, implicit biases in citation practices in the social sciences persist.“*

.....  
 Rodríguez-Planas, Núria; Sanz-de-Galdeano, Anna;  
 Terskaya, Anastasia:  
**Independent Thinking and Hard Working, or Caring and Well Behaved? Short- and Long-Term Impacts of Gender Identity Norms**

IZA DP No. 11694

*Abstract: „Using the National Longitudinal Study of Adolescent to Adult Health, we explore the causal effect of gender-identity norms on female teenagers’ engagement in risky behaviors relative to boys in the US. To do so, we exploit idiosyncratic variation across adjacent grades within schools in the proportion of high-school peers’ mothers who think that important skills for both boys and girls to possess are traditionally masculine ones, such as to think for him or herself or work hard, as opposed to traditionally feminine ones, namely to be well-behaved, popular or help others. We find that a higher proportion of mothers who believe that independent thinking and*

working hard matter for either gender reduces the gender gap in risky behaviors, traditionally more prevalent among males, both in the short and medium run. We also find evidence of convergence in the labor market in early adulthood. Short- and medium-run results are driven by a reduction in males' engagement in risky behaviors; long-run results are driven by females' higher annual earnings and lower welfare dependency."

<http://ftp.iza.org/dp11694.pdf>

.....  
 Branson, Douglas M.:  
**The Future of Tech is Female. How to achieve gender diversity**

New York University Press Juli 2018  
 ISBN 9781479875177

"Tech giants like Apple and Google are among the fastest growing companies in the world, leading innovations in design and development. The industry continues to see rapid growth, employing millions of people: in the US it is at the epicenter of the American economy. So why is it that only 5% of senior executives in the tech industry are female? Underrepresentation of women on boards of directors, in the C-suite, and as senior managers remains pervasive in this industry. As tech companies are plagued with high-profile claims of harassment and discrimination, and salary discrepancies for comparable work, one asks what prevents women from reaching management roles, and, more importantly, what can be done to fix it? The Future of Tech is Female considers the paradoxes involved in women's ascent to leadership roles, suggesting industry-wide solutions to combat gender inequality. Drawing upon 15 years of experience in the field, Douglas M. Branson traces the history of women in the information technology industry in order to identify solutions for the issues facing women today. Branson explores a variety of solutions such as mandatory quota laws for female employment, pledge programs, and limitations on the H1-B VISA program, and grapples with the challenges facing women in IT from a range of perspectives. Branson unpacks the plethora of reasons women should hold leadership roles, both in and out of this industry, concluding with a call to reform attitudes toward women in one particular IT branch, the video and computer gaming field, a gateway to many STEM futures. An invaluable resource for anyone invested in gender equality in corporate governance, The Future of Tech is Female lays out the first steps toward a more diverse future for women in tech leadership."

.....  
 Volkmann, Constanze:  
**Muslim Women in Austria and Germany Doing and Undoing Gender. Making Gender Differences and Hierarchies Relevant or Irrelevant**

Springer VS 2018  
 ISBN 978-3-658-23951-0

„Constanze Volkmann develops an innovative new gender theory labeled doing and undoing gender. Based on empirical findings she examines the highly debated intersection of gender and Islam. The analysis of interviews with various Muslim women unravels the many different ways in which gender is done and undone. Especially with regard to potential gender hierarchies, the results reveal that the category 'gender' is irrelevant to many Muslim women and is even used as a means to foster their status and power as women. This book makes a substantial contribution to a differentiated social debate at eye level with Muslim women."

.....  
 Landweer, Hilge; Newmark, Catherine (Hrsg.):  
**Wie männlich ist Autorität? Feministische Kritik und Aneignung**

Campus 08.11.2018  
 ISBN 9783593509938

„Autorität als soziale Interaktionskategorie und gesellschaftliches Ordnungsprinzip ist in vielen Hinsichten bis heute männlich konnotiert. Zugleich ist Autorität in der Moderne und insbesondere im 20. Jahrhundert Gegenstand eindringlicher Kritik. Die interdisziplinären Beiträge des Bandes gehen dem ambivalenten Phänomen der Autorität in philosophischer, historischer, politischer und sozialwissenschaftlicher Perspektive nach und fragen, wie und mit welchem Ziel sich Autorität weiblich denken lässt."

.....  
 Wizorek, Anne; Lühmann, Hannah:  
**Gendern?! Gleichberechtigung in der Sprache - ein Für und ein Wider**

Duden Oktober 2018  
 ISBN 978-3-411-75619-3

„Nach Richtig schreiben und Political Correctness ein neues Duden-Debattenbuch zum Thema Sprache: Müssen wir wirklich gendern? Ist das Recht darauf, in der Sprache vorzukommen, genannt zu werden, stärker als jahrhundertalte grammatische Traditionen? Darf sich Sprache und ihre Sicht auf sie wirklich nicht verändern? Und warum fühlen sich viele von dem Thema und den Konsequenzen so stark persönlich angegriffen? Zwei Fachleute legen ihre Standpunkte dar."

.....  
Gleim, Meike:

**Was hätte Virginia Woolf dazu gesagt? Warum Feminismus heute noch aktuell ist**

Marta Press Oktober 2018  
ISBN 978-3-944442-85-3

„Was passiert, wenn wir ein altes, „staubiges“ Buch wieder in die Hand nehmen? Meistens nichts! Aber manchmal ... kann so ein Buch ein wahres Pulverfass sein und eine Explosion von Emotionen, Gedanken und Ideen auslösen, die ein neues Buch hervorbringen. Das Ergebnis ist das vorliegende Buch: ein Dialog mit Virginia Woolfs Buch „Ein Zimmer für sich allein“ - und mit ihr höchstpersönlich. Es ist eine feministische Bestandsaufnahme der Gegenwart, eine Analyse der Rollenverteilung in Kindererziehung und Caretaking, der Verhältnisse zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz und des Bildes der Frauen in den Medien. Zusammengefasst gesagt: Ein erfrischend neuer Zugang zu Virginia Woolfs Buch und ihrem Denken sowie eine Analyse der Gegenwart aus feministischer Perspektive, die selbst in ihrer Methode und Form von Woolf inspiriert ist.“

.....  
Levey, Tania G.:

**Sexual harassment online. Shaming and silencing women in the digital age**

Lynne Rienner Publishers 2018  
ISBN 9781626376953

„Women who use social media are often subjected to blatant sexual harassment, facing everything from name calling to threats of violence. Aside from being disturbing, what does this abuse tell us about gender and sexual norms? And can we use the Internet to resist, even transform, destructive misogynistic norms? Exploring the language of shaming and silencing women in the cybersphere, Tania Levey addresses these questions and also considers how online attempts to regulate women's behavior intersect with issues of race, ethnicity, and class.“

.....  
Pöge, Kathleen:

**Paare in Widerspruchsverhältnissen: Die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Ärztinnen beim Übergang zur Elternschaft**

Springer VS September 2018  
ISBN 978-3-658-22302-1

„Wie Doppelkarrierepaare ihre Arbeit aufteilen und dies begründen, wird exemplarisch anhand von Ärztinnen und ihren Partnern in einer qualitativen Längsschnittanalyse von der Schwangerschaft über die Elternzeitaufteilung bis hin zum beruflichen Wiedereinstieg untersucht. Neben gesellschaftlichen Strukturen erweisen sich das Paarkonzept und Vorstellungen von Mutterschaft und Männlich-

keit als bedeutsam. Im Rückgriff auf gesellschaftstheoretische und wissenssoziologische Perspektiven lotet die Studie Handlungsspielräume der Paare aus und zieht daraus Rückschlüsse auf den sozialen Wandel.“

.....  
Schäfer, Reinhild; Dackweiler, Regina-Maria; Rau, Alexandra (Hrsg.):

**Frauen und Armut – Feministische Perspektiven**

Barbara Budrich vsl. 12.11.2018  
ISBN 978-3-8474-2203-7

„Woran liegt es gesellschaftlich, dass Frauen von einem besonderen Armutsrisiko betroffen sind? Gesellschafts-, Armuts- und Prekarisierungstheorien haben auf diese Frage bisher wenig Antworten gefunden. Der Sammelband analysiert aus feministischen Perspektiven diese theoretischen Ein- und Auslassungen der Kategorie Geschlecht. Dabei rekonstruiert er auch Armutsdiskurse sowie die Prozesse des Verwundbarmachens. Zudem werden Armutspolitiken untersucht und mögliche feministische Alternativen diskutiert.“

.....  
**GENDER 3/2018 erschienen: Mode und Geschlecht**

Lehnert, J Gertrud; Bünnig, Jenny; Maydell, Miriam von (Hrsg.)

„Mode konstituiert und moduliert Identitäten, die immer auch Geschlechtsidentitäten sind oder als solche gelesen werden. Zwar ist Mode immer noch stark heteronormativ dominiert, aber sie ist fluider geworden und bringt Identitäten jeglicher Art hervor. Das neue Schwerpunktheft eröffnet Blicke auf ausgewählte und charakteristische Beispiele menschlichen Modehandelns. Das Spektrum reicht dabei von vestimentären Praktiken von gesellschaftlich als deviant beurteilten Menschen bis zur Überlegung, welche Strategien Künstlerinnen einsetzen und welche Freiräume sie nutzen, um sich durch ihre markanten Kleidungsstile als Künstlerinnen zu positionieren. Der Offene Teil der Zeitschrift enthält Beiträge zum Coming Out von lesbischen und schwulen Jugendlichen sowie zum Wahlverhalten der LGBTQ-Community, behandelt Gerechtigkeitsvorstellungen im Lebenszusammenhang prekär Beschäftigter und liefert eine kritische Diskussion der Unterscheidung von Heteronormativität und Heteronormalisierung. Vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung runden das Heft ab.“

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=start&tL=0>



.....  
 Palm, Kerstin; Jähnert, Gabriele; Völker, Susanne;  
 Grenz, Sabine:

### **Sammelband „Materialität/en und Geschlecht“ online**

„Der Band basiert auf Artikeln, die im Open Gender Journal (<https://opengenderjournal.de/>) erstveröffentlicht sind und aus Vorträgen auf der 6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien an der HU (2016) hervorgegangen sind. Der Band ist mit einer DOI versehen und damit sicher identifizierbar und langzeit-archiviert im Repositorium Gender Open.“

<http://dx.doi.org/10.25595/461>

.....  
 Beaufaÿs, Sandra:

### **Blogbeitrag: Ausstieg aus der Wissenschaft – Problem oder gute Idee?**

blog\* interdisziplinäre geschlechterforschung

[https://www.gender-blog.de/index.php?id=403&tx\\_p2blog\\_pi1\[post\]=52&tx\\_p2blog\\_pi1\[action\]=show](https://www.gender-blog.de/index.php?id=403&tx_p2blog_pi1[post]=52&tx_p2blog_pi1[action]=show)

„Der Ausstieg aus der Wissenschaft sei ein Geschlechterproblem, so heißt es allenthalben. Frauen verlassen nach ihrem ersten Studienabschluss und auch noch nach der Promotion die Hochschulen häufiger als ihre Kommilitonen. Doch ein zweiter Blick lohnt und er sollte sich darauf richten, wohin diese Frauen gehen, welche Unterschiede sich je nach Fach und sozialer Herkunft zeigen und zu welchem Zeitpunkt es zu einem Ausstieg kommt. Zudem erweist sich die wissenschaftliche Laufbahn zunehmend als risikoreiche und wenig planbare Berufskarriere, die – gerade in Deutschland – geringe Gratifikationen bereithält und in der Sackgasse enden kann. Somit muss der „Ausstieg“ aus dem Hochschulsystem nicht notwendig als Problem (von Frauen) gelesen werden, sondern kann auch auf attraktivere Bedingungen in anderen Bereichen zurückgeführt werden.“

.....  
 Wazlawik, Martin; Voß, Heinz-Jürgen; Retkowski, Alexandra; Henningsen, Anja; Dekker, Arne (Hrsg.):  
**Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten:  
 Aktuelle Forschungen und Reflexionen**

Springer VS 2018  
 ISBN: 978-3-658-18001-0

„Der Band sammelt die Ergebnisse der BMBF-Förderlinie „Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten“ und diskutiert diese im Hinblick auf weitergehende Forschungsde-  
 siderate.“

Die bekannt gewordenen Fälle von Verletzungen der sexuellen Integrität von Kindern und Jugendlichen in pädagogischen Kontexten hat seit 2010 für eine breite Betroffenheit und Verunsicherung in Politik, Wissenschaft und pädagogischer Praxis gesorgt.“

### **IZGOnZeit Nr. 7 (2018)**

#### **Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG)**

##### *Beiträge:*

Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der Humanmedizin an NRW-Universitäten  
*Beate Kortendiek*

Exhausted Couples. Changes in the Gender Order and Crisis of Care

*Tomke König*

Der Girls' Day aus geschlechtersoziologischer Perspektive  
*Greta Wienkamp*

Hochschulkulturen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von Fachhochschulen

*Eveline Degen Jermann, Brigitte Liebig & Birgit Schmid*

Finden Sie Berichte, Veranstaltungen etc. unter:

<http://www.izgonzeit.de/index.php/izgonzeit/issue/view/18/2018.pdf>

<http://www.uni-bielefeld.de/izg>

### **querelles-net 19(3) 2018**

#### **Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung**

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/19-3>

Einen Überblick über alle Beiträge dieser Ausgabe kann Ihnen das Inhaltsverzeichnis geben. Hier finden Sie auch die Gesamtausgabe

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/19-3/showToc>

Darin: Andrea Löther, Birgit Riegraf (Hg.): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich 2017.  
 Rezensiert von Heike Mauer

<https://doi.org/10.14766/1244>

## Von der Rolle

„Die Gesellschaft diskutiert über Feminismus, doch in vielen Schulklassen ist alles beim Alten: Die Mädchen werden fürs Tafelwischen gelobt, die Jungs tragen die Atlanten. Frau W. wünscht sich mehr Gender-Sensibilität – auch im Kollegium.“ Ein Beitrag von Katharina W. auf *sz-magazin.sueddeutsche.de* (Lehrerkolumne).

<https://sz-magazin.sueddeutsche.de/grosse-pause-mit-frau-w/von-der-rolle-86101>

## Gendertheorie – Männer in Ketten?

„Männliche Studenten sollten angekettet werden, und feministische Astrologie wird dringend gebraucht: Eine nur scheinbar satirische Aktion von Wissenschaftlern wirft ein Schlaglicht darauf, was in Fächern wie der Genderforschung falsch läuft.“ Kommentar von Sebastian Herrmann auf *sueddeutsche.de*.

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/gendertheorie-maenner-in-ketten-1.4157366>

## Diversity, Antdiskriminierung, Intersektionalität

Kergel, David; Heidkamp, Birte (Hrsg.):  
**Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre**

Springer VS 09.12.2018  
ISBN 978-3-658-22399-1

„Das Praxishandbuch vermittelt handlungsorientiert zentrale Konzepte für eine habitus- und diversitätssensible Hochschullehre. Themen wie Gendersensibilität, Migrationspädagogik, Habitussensibilität, kritisches E-Learning 2.0 und Interkulturalität werden theoriefundiert vorgestellt. Im Sinne eines Theorie-Praxistransfers werden jeweils angemessene Kommunikationsstrategien für ein habitus- bzw. diversitätssensibles Handeln in der Lehre dargestellt. Im Fokus des Praxishandbuchs steht folglich die Vermittlung von theoretisch fundierten Kommunikations- und Handlungsstrategien, die ein habitus- und diversitätssensibles Lehrhandeln ermöglichen.“

Nelson, Donna J.; Cheng, H.N. (Hg.):  
**Diversity in the Scientific Community. Quantifying Diversity and Formulating Success (Volume 1 & 2)**

Oxford University Press September 2018  
ISBN 9780841232341; 9780841232365

Vol.1: *“This book compiles diversity-related data and case stories into one book so that scholars and students interested in diversity can conveniently draw on the book for further research, self-study, class instructions, and reference. The book’s goal is to: assess the current status of diversity in the scientific community; gather ideas on how to improve diversity in science; document personal stories and perspectives relating to diversity; and make the information available to the public and to a broad spectrum of scientists, including chemists and chemical engineers. A goal is to increase awareness of the importance of diversity, the immediate need for change, and the changes which are possible and most practical to achieve the desired results. In this volume [vol. 1], eight chapters are divided into two sections: Using Data to Quantify the Problem, Formulate Solutions and Measure Success; and Workplace Environment and Work Styles for Women.”*

Vol.2: *“In this volume [vol. 2], twenty chapters on perspectives and exemplary diversity programs are presented. The book is grouped into three sections: Examples of Diversity Programs in Science, Stories from Stanley Israel Awardees, and Perspectives on Diversity and Inclusivity.”*

Rastetter, Daniel; Frieß, Wiebke; Mucha, Anna (Hrsg.):  
**Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!**

Barbara Budrich vsl. 12.11.2018  
ISBN 978-3-8474-2214-3

„Vielfalt feiern oder soziale Ungleichheiten problematisieren? Was in Deutschland und weiteren europäischen Ländern unter dem Label Diversity bzw. Diversity Management gefasst, kritisiert und implementiert wird, variiert je nach geopolitischen, gesellschaftlichen, historischen und organisationalen Kontexten. Die Autorinnen und Autoren untersuchen dies eingehend, analysieren verschiedene europäische Konzeptverständnisse und diskutieren Diversity bzw. Diversity Management unter Vorzeichen der Digitalisierung.“

.....  
 Ásta:

**Categories We Live By. The Construction of Sex, Gender, Race, and Other Social Categories**

Oxford University Press August 2018  
 ISBN 9780190256807

*"We are women, we are men. We are refugees, single mothers, people with disabilities, and queers. We belong to social categories and they frame our actions, self-understanding, and opportunities. But what are social categories? How are they created and sustained? How does one come to belong to them? Ásta approaches these questions through analytic feminist metaphysics. Her theory of social categories centers on an answer to the question: what is it for a feature of an individual to be socially meaningful? In a careful, probing investigation, she reveals how social categories are created and sustained and demonstrates their tendency to oppress through examples from current events. To this end, she offers an account of just what social construction is and how it works in a range of examples that problematize the categories of sex, gender, and race in particular. The main idea is that social categories are conferred upon people. Ásta introduces a ‚conferralist‘ framework in order to articulate a theory of social meaning, social construction, and most importantly, of the construction of sex, gender, race, disability, and other social categories."*

.....  
 Sloan, Lacey; Joyner, Mildred; Stakeman, Catherine; Schmitz, Cathryne (Hrsg.):  
**Critical Multiculturalism and Intersectionality in a Complex World. Second Edition**

Oxford University Press 01.11.2018  
 ISBN 9780190904241

*"Critical Multiculturalism and Intersectionality in a Complex World guides the reader through a process of critical self-reflection that allows for examination of social identities, biases, and experiences of oppression and privilege. Its exploration of the history, sources, mechanisms, structures, and current manifestations of oppression – complimented by case examples (with new stories from across the globe) and guiding questions – provides a framework for improving the ability to recognize, confront, and dismantle oppressions. Deeper cultural patterns, implicit biases, and internalized negative perceptions are examined, enabling readers to explore cultures that have different patterns, values, and behaviors while challenging their own biases about ‚other‘ cultures. In addition to a focus on the USA, this edition features added content on Brazil, United Arab Emirates, Canada, South Africa, Australia, India, and Kenya. This new edition will appeal to all graduate and undergraduate students of the social sciences, human sciences, and humanities."*

.....  
 Skodvin, Ole-Jacob; Lid, Stein Erik:  
**Governance tools to increase quality and diversity in higher education: emerging trends in Norway**

In: Hazelkorn, Ellen; Coates, Hamish; McCormick, Alexander C. (Hg.): Research Handbook on Quality, Performance and Accountability in Higher Education, S. 487–497  
 Edward Elgar Publishing Juli 2018  
 ISBN 978 1 78536 974 2

*"This chapter discusses how the primary governance tools – the ongoing reorganization of the Higher Education sector in Norway and development of new definitions of quality in education – influence the overarching goals of increasing quality and diversity in the sector. Furthermore, it elaborates on why it is so difficult for the authorities to reach their goal of a sufficiently diversified HE sector. What kind of instruments and mechanisms do the government use to govern the HE sector, and how do these instruments influence the development of quality and diversification? We argue that several of these instruments and mechanisms may have unintended consequences such as increased homogenization at both institutional and study program level. Finally, we discuss to what degree the current reorganization of the Norwegian HE sector is the right medicine to increase the quality and diversity."*

.....  
 Gunesch, Konrad; Lytovka, Olena; Tryniecka, Aleksandra (Hrsg.):  
**Crossing Borders in Gender and Culture**

Cambridge Scholars Publishing Oktober 2018  
 ISBN 978-1-5275-1355-6

*"While gender issues are almost always multidimensional and complex, this book discusses them from a cultural angle and with a focus on crossing borders, to represent their concepts meaningfully and to illuminate their realities as sharply as possible. Its five parts detail specific aspects and issues within that focus, namely communication, literary representation, equality and violence, work and politics, and cross-cultural connections. This combination of a wide topical range with specific discussions of gender issues makes the volume's insights worthwhile for a wide range of readers, from individuals and groups engaging with current gender challenges, to institutional and political decision-makers entrusted with improving gender relations on national or international levels, up to social, economic or educational institutions empowered to implement such solutions in everyday reality. Its "unity in diversity" contributes to gender and cultural studies by offering considerations and conclusions that are specific and generalizable, theoretically robust and empirically tested, professionally rational and poetically ravishing."*

Florin, Moritz; Gutsche, Victoria; Krentz, Natalie (Hrsg.):

### **Diversität historisch. Repräsentationen und Praktiken gesellschaftlicher Differenzierung im Wandel**

Transcript 2018  
ISBN 9783837644012

„In dem Begriff »Diversität« spiegeln sich einige der zentralen gesellschaftspolitischen Konflikte unserer Zeit wider. Verhandelt werden in diesem Kontext etwa Fragen von Integration, Chancengleichheit und Multikulturalismus. Historische Perspektiven spielen in solchen Debatten bislang jedoch kaum eine Rolle. Es entsteht so der Eindruck, Konflikte um Diversität seien ein exklusives Merkmal einer zunehmend vielfältigen Moderne.“

Die Beiträge dieses interdisziplinären Bandes widmen sich daher dezidiert den historischen Repräsentationen und Praktiken sozialer Differenzierung und bieten vielfältige Anregungen, die Debatten über Konzepte wie Intersektionalität, Differenz und Diversität um historische Herangehensweisen zu ergänzen.“

Eichenhofer, Eberhard:

### **Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht**

Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz  
Rechtsgutachten erstattet für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nomos Verlag 2018  
ISBN 978-3-8487-5356-7

Das Werk ist Teil der Reihe Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

„Angemessene Vorkehrungen sollen Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen unterbinden. Das deutsche Recht kennt diesen Rechtsbegriff nicht, begründet allerdings gesetzliche Pflichten zu deren Schaffung für Menschen mit Behinderung, um ihnen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe im Zeichen von Vielfalt zu ermöglichen. „Angemessene Vorkehrungen“ schützen Menschen mit Behinderung, sind darauf aber nicht zu beschränken, sondern erklären auch zureichend die sich aus dem AGG zum Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Religion oder des Alters ergebenden Handlungspflichten. Der Begriff präzisiert also allgemein die Bedingungen sozialer Teilhabe und begründet dafür einzelne Handlungsgebote. Angemessene Vorkehrungen sind deshalb ein Grundbegriff des allgemeinen Gleichbehandlungsrechts. Dieser sollte daher in § 7 AGG aufgenommen und jedem nach § 1 AGG geschützten Menschen sollte darauf ein Rechtsanspruch zustehen.“

Schulze, Heidrun; Höblich, Davina; Mayer, Marion (Hrsg.):

### **Macht – Diversität – Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht**

Verlag Barbara Budrich August 2018  
ISBN 9783847407577

„Die Beiträge untersuchen das Verhältnis von Beratung und Macht. In diese Betrachtungen werden unterschiedliche Aspekte einbezogen, wie z.B. das Machtgefälle in der Beratungssituation, aber auch gesellschaftliche Normvorstellungen mit Blick auf Heteronormativität oder Rassismus oder die Vorherrschaft von Diagnostik und Psychotherapie. Auch die besondere Bedeutung von Sprache und Sprechen in diesem Zusammenhang wird intensiv beleuchtet.“

### **DJI Impulse: Jung und queer**

Aktuelle Ausgabe 2/2018

<https://www.dji.de/medien-und-kommunikation/dji-impulse.html>

„Die Mehrheit der Deutschen befürwortet die Gleichstellung von Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, trans\* oder queer (LSBT\*Q) sind. Im Alltag gibt es allerdings immer noch zahlreiche Vorbehalte. Das Forschungsmagazin „DJI Impulse“ thematisiert in der Ausgabe 2/2018 die Lebenssituation von LSBT\*Q Jugendlichen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler analysieren auf Basis von verschiedenen Studien, welche Erfahrungen die jungen Menschen in Familie, Freundeskreis, Schule, Freizeit und Sport machen.“

Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (Hrsg.):

### **Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Pilotenerhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes**

Link:

<https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/>

Die Publikation kann als PDF via Mail angefordert werden: [vielfalt\(at\)citizensforeurope\(dot\)org](mailto:vielfalt(at)citizensforeurope(dot)org)

„Das Team von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership hat 2017 mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der Stadt Berlin und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) die

vorliegende Erhebung von Gleichstellungsdaten in Berlins öffentlichen Einrichtungen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen auf, wie divers die Führungspositionen sind und welche Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit in der Berliner Verwaltung bereits umgesetzt werden und wo Führungskräfte einen weiteren Bedarf sehen, aktiv zu werden. Auf Basis der Angaben von 187 befragten Führungskräften empfiehlt der folgende Bericht:

1. Die Einführung eines differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitorings und dessen gesetzliche Verankerung;
2. Die Ausweitung und Präzisierung aller gesetzlichen und Verwaltungsvorgaben, die sich auf den Migrationshintergrund fokussieren, um ein menschenrechtliches Verständnis rassistischer Diskriminierung;
3. Den Angleich des Schutz- und Förderniveaus des Partizipations- und Integrationsgesetzes an das Landesgleichstellungsgesetz sowie die Einführung entsprechender verbindlicher positiver Maßnahmen.“

## Sonstiges

### Frauen im Abseits

„In kaum einem Wirtschaftssektor hinkt die Gleichberechtigung so hinterher wie im Sport. Unter den 100 bestverdienenden Sportlern ist keine einzige Frau. Wer das ändern kann? Wir Zuschauer. Und die männlichen Sportler.“ Ein Beitrag von Ines Schipperges auf [sueddeutsche.de](https://sz-magazin.sueddeutsche.de).

<https://sz-magazin.sueddeutsche.de/abschiedskolumne/frauen-im-abseits-85966>

### Sexismus: Schaut auf dieses kleine, süße Nachbarland!

„Eine Österreicherin wehrt sich gegen Sexismus und steht nun vor Gericht. Na klar, besser für die nationale Ruhe wäre: kein Aufbegehren und kein Anderssein.“ Ein Beitrag von Angela Lehner auf [zeit.de](http://zeit.de).

<https://www.zeit.de/kultur/2018-09/sexismus-oesterreich-sigi-maurer-politikerin-feministin-social-media/komplettansicht>

### Wohin mit der weiblichen Wut?

„Sauer sein, ausrasten, die Fassung verlieren: Alles Dinge, die Frauen sich niemals leisten dürfen, wenn sie ernst genommen werden wollen. Denn Wut ist ein männliches Privileg. Es wird Zeit, dass sich das ändert.“ Ein Beitrag von Alena Schröder auf [sz-magazin.sueddeutsche.de](https://sz-magazin.sueddeutsche.de).

<https://sz-magazin.sueddeutsche.de/leben-und-gesellschaft/wohin-mit-der-weiblichen-wut-86197>

---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

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

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

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

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

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

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

*Die CEWSjournal-Redaktion*