

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland waren im November Anlass für Veranstaltungen und Publikationen, die allenthalben Bilanz zogen. In Ausschnitten finden Sie die Vorkommnisse in diesem CEWSjournal in der Rubrik Gleichstellungspolitik dokumentiert. Bundeskanzlerin Merkel habe bei dem Festakt im Deutschen Historischen Museum in Berlin „so viel Feminismus wie selten“ gezeigt, kommentierte die taz: „Aus der Tatsache, dass es mich gibt, darf kein Alibi werden.“ Zum historisch niedrigen Frauenanteil im Bundestag im Jubiläumsjahr sagte sie: „Das ist genau der Frauenanteil, den auch der Sudan in seinem Parlament hat.“ Die Notwendigkeit einer Wahlrechtsänderung zugunsten der Parität der Geschlechter ist in breiteren Kreisen Konsens, auch die Bundeskanzlerin forderte im Festakt eine Wahlrechtsreform, durch die Frauen mehr Chancen auf politische Ämter haben. In der Praxis gibt es bisher allerdings ausschließlich Ankündigungen, dies tun zu wollen. Die Forderungen des Deutschen Juristinnenbundes, mit den EU-Staaten, die bereits Parität-Gesetze beschlossen haben, allen voran Frankreich, gleichzuziehen, wurden bisher nicht umgesetzt. Apropos Bilanzen: „Macht wird kaum freiwillig geteilt“ konstatiert die Netzaktivistin Anke Domscheit-Berg. Ute Klammer resümierte: „...haben sich in den vergangenen Jahren neue und politische Fronten aufgebaut, die die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur als irrelevant, sondern als problematisch für die Gesellschaft betrachten und die Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte rückgängig machen wollen. (...) Gleichstellungspolitik wird insofern absehbar ein umstrittenes Politikfeld bleiben.“ In diese „historischen“ Zeiten passt auch unser Schwerpunkt: Das Digitale Deutsche Frauenarchiv macht das Wissen zur deutschen Lesben- und Frauenbewegung seit September online zugänglich – der Beitrag erläutert die Hintergründe.

In eigener Sache möchte ich Sie auf ein neues Angebot aufmerksam machen: Im CEWS-Portal finden Sie zwei THEMENSEITEN, nämlich zu „Gender Bias in der Wissenschaft“ und „Familienfreundliche Wissenschaft“. Probieren Sie diese strukturierten Informationsangebote aus, weitere werden folgen.

Ihnen wünsche ich eine möglichst geruhige Zeit zwischen den Jahren und sende sonnig-kalte Wintergrüße aus der Domstadt

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

SCHWERPUNKT:

FEMINISTISCHE FORSCHUNG,
FRAUENBEWEGTE ARCHIVE UND
DIGITALITÄT. EIN ARCHIV-
POLITISCHES STREIFLICHT.

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	6
Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen.....	6
Neu im CEWS-Portal: Themenseiten Gender Bias in der Wissenschaft und Familienfreundliche Wissenschaft	7
2.0 Wissenschaftspolitik	9
„Gleichstellung Ausgezeichnet!“ Mehr Frauen für die Wissenschaft – Auswahl im Professorinnenprogramm getroffen	9
Deutsche Forschungsgemeinschaft: Chancengleichheits-Monitoring 2018	10
Personal an Fachhochschulen – neues Bund-Länder-Programm	11
#unbezahlt: Wissenschaftler*innen beklagen prekäre Arbeitsverhältnisse.....	12
bukof: Offener Brief zu den Verhandlungen zur Entgeltordnung des TV-L.....	13
Leibniz-Preise 2019: DFG zeichnet vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler aus.	13
Wissenschaftspreise Niedersachsen 2018 erstmals ausschließlich an Wissenschaftlerinnen und Studentinnen verliehen	15
Meyer-Struckmann-Preis 2018: Barbara Stollberg-Rilinger ausgezeichnet.....	16
3.0 Gleichstellungspolitik	17
Auszeichnungen von TOTAL E-QUALITY für Chancengleichheit und Vielfalt in der Personalpolitik verliehen.....	17
Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich.....	18
NÜRNBERGER RESOLUTION 2018 #FRAUENwollenMEHR.....	19
Aktuell erschienen: Dokumentation der 4. Gender Studies Tagung zur aktuellen Ungleichheitsdebatte	19
100 Jahre Frauenwahlrecht.....	20
djb: 100 Jahre Frauenwahlrecht: Gleichberechtigte politische Teilhabe ist keine Selbstläuferin!.....	20
<i>Frauen in den Rechtswissenschaften</i>	
An der Spitze des Bundesverfassungsgerichts fehlt eine Frau!.....	26
Zwei neue Senate für den BGH - es gehören mehr Frauen auf die Vorschlagsliste!.....	26
<i>Frauen in MINT</i>	
Frauen in Informatik unterrepräsentiert.....	27
Vom MINT-Studium in den Beruf: Neue Broschüre gibt Tipps für einen gelingenden Berufseinstieg.....	28
Bundesweiter Aufruf zum Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag am 28.03.2019.....	28
Kursangebote für die informatica feminale Baden-Württemberg (#ifbw19) gesucht.....	29
Mathemacherinnen des Monats November 2018: Die „Datenwissenschaftlerinnen“	

Helena Mihaljević und Lucía Santamaría.	29
Caroline von Humboldt–Professur und Caroline von Humboldt–Preis verliehen.....	30
Heinrich–Wieland–Preis 2018 für Pascale Cossart	31
Cantor–Medaille 2019 für die Mathematikerin Hélène Esnault	31
DPG–Physikpreisträgerinnen und –preisträger.....	32
4.0 Schwerpunktthema	33
Feministische Forschung, frauenbewegte Archive und Digitalität. Ein archivpolitisches Streiflicht	
Ein Gastbeitrag von Sabine Balke Estremadoyro , Geschäftsführerin des Digitalen Deutschen Frauenarchivs und Vorstand des i.d.a.–Dachverbands und Prof. Dr. Petra Gehring , Professorin für Philosophie an der TU Darmstadt.....	33
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	40
Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen.....	40
Traumberuf Professorin.....	41
Bildungsanbieter WBS GRUPPE untersucht den Frauenanteil an 37 der größten deutschen Hochschulen und Universitäten	42
Staatliche Hochschulen Berlin: 45 Prozent der aktuellen Ruferteilungen in Berlin gehen an Wissenschaftlerinnen	43
Gender-Pay-Gap: Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil	43
Teilzeit im Studium ist noch keine Selbstverständlichkeit.....	44
Zukunft der Kleinen Fächer sichern.....	45
Hebammenkunde: Bestmögliche Versorgung erfordert wissenschaftliche Ausbildung	46
Call for Papers: Ausstieg aus der Wissenschaft (Themenheft 1/2020 „die hochschule“)	47
Call for Papers der Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“	48
6.0 Forschungseinrichtungen	49
Doctoral Positions in Economic Sociology, Comparative Political Economy, and Organization Studies.....	49
Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis für Catherine Heymans.....	49
7.0 Europa und Internationales	51
Europäische Kommission veröffentlicht Zwischenbilanz zu Horizont 2020.....	51
Umstrukturierung der SwafS Unit in der Europäischen Kommission	51
Portal „Funding and tender opportunities“: Weiterhin Gender im Online Manual	51
Europäische Open Science Cloud (EOSC) offiziell eröffnet	52
Aktueller ACT-Survey: Vernetzung zu Gleichstellung in der Forschung	52

Umfrage unter europäischen Wissenschaftlerinnen – noch bis 31. Dezember des Jahres geöffnet	53
First EPWS Memorandum on Horizon Europe.....	53
Pisa Declaration on Sexual Harassment in Higher Education and Research	54
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	55
Anhörung im Europäischen Parlament zur Lage der Geschlechterforschung in Ungarn und Europa.....	55
Ab Herbst 2019: Gender Studies an der Central European Society CEU in Wien	56
Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“	57
CfP: Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“	58
CfP zur Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019	59
AG „Open Digital Gender Studies“ präsentiert Vernetzungs-Flyer	59
Call for Papers: Open Gender Journal.....	60
CFP: Geschlecht, Migration und Sicherheit	60
CfP: Geschlecht, Arbeit, Organisation. Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt	61
CfP: Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?	61
CfP: Transgender Studies Quarterly / The Europa Issue	62
CfP: World-Making and World-Traveling with Decolonial Feminisms and Women of Color	62
Nachruf: Soziologin Ilse Dröge-Modelmog verstorben	63
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität.....	64
Integration und Zuwanderung heißen die brisanten Themen im europäischen Parlament.....	64
Umfrage: Bewerbende berichten über unzulässige Fragen in Vorstellungsgesprächen	65
Mit künstlicher Intelligenz gegen Diskriminierung im Bewerbungsprozess.....	66
Homophobie im Sport? Ja!.....	67
Intersex Awareness Day: Antidiskriminierungsstelle fordert Stärkung der Rechte intersexueller Menschen / Kritik an Gesetzentwurf zur „Dritten Option“	68
Antidiskriminierungsstelle startet Kampagne #DarüberReden.....	69
Neuer Service: Argumentationshilfen gegen Antifeminismus.....	69
Speak Out - Kampagne „laut*stark“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main	70
Antidiskriminierungspolitik ist Thema der neuen Ausgabe standpunkt : sozial.....	70
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....	71
Communicator-Preis 2019.....	71
Erstmalige Ausschreibung des Ralf-Dahrendorf-Preises für den Europäischen Forschungsraum	72

Kolleg-Forschungsgruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften	73
Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften.....	73
EU Prize for Women Innovators 2019.....	74
Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen.....	74
Call for applications: Funded Gender Studies MA and PHD in Vienna at CEU	74
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung.....	75
Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis.....	75
12.0 Termine, Call for Papers.....	76
13.0 Neuerscheinungen	80
14.0 Impressum.....	95

01 NEUES AUS DEM CEWS

Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen

Die von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften durchgeführte Studie „Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen“ untersucht den Stand der Geschlechtergleichstellung an Fachhochschulen im zeitlichen Verlauf und im Vergleich mit Universitäten.

Die von **Dr. Andrea Löther** als Bestandteil des aktuellen Berichts „**Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung**“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) durchgeführte Studie zeigt, dass sowohl das Fächerprofil als auch die Strukturen der Personalgewinnung besondere Herausforderungen für die Geschlechtergleichstellung an Fachhochschulen darstellen. Gleichzeitig können der Ausbau der Fachhochschulen und die Veränderungen der Personalstrukturen als Chance gesehen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen zu verbessern.

Um Ansatzpunkte für gleichstellungspolitische Maßnahmen bestimmen zu können, untersucht die Studie die Repräsentation von Frauen und Männern bei Studierenden, nach Hochschulabschlüssen, nach wissenschaftlicher Weiterqualifikation sowie bei Professuren. Während der Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen in etwa gleich hoch ist, liegt der Frauenanteil bei den Berufungen an Fachhochschulen seit einigen Jahren deutlich unter dem an Universitäten. Es zeigt sich, dass Frauen sich seltener an Fachhochschulen als an Universitäten bewerben. Dies ist insbesondere deswegen auffällig, da ihr Anteil

an den Promotionen – auch bei Berücksichtigung der Fächergruppen – anderes erwarten ließe. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt für gleichstellungspolitische Maßnahmen an Fachhochschulen ist die wissenschaftliche Weiterqualifikation. So streben FH-Studentinnen seltener einen Master an als ihre männlichen Kommilitonen oder als Studierende an Universitäten. Vor allem promovieren FH-Absolventinnen seltener als männliche FH-Absolventen. Insgesamt zeigt der GWK-Bericht, 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.

Der GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ ist online zugänglich über:

https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf

Ansprechpartnerin bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: *Dr. Andrea Löther*, Stellv. Teamleitung Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, [andrea.loether\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:andrea.loether(at)gesis(dot)org)

Bitte lesen Sie auch:

**GEW: „Fortschritt ist eine Schnecke“
Neuer GWK-Bericht zur Chancengleichheit**

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/neuer-gwk-bericht-zur-chancengleichheit/>

Neu im CEWS-Portal: Themenseiten Gender Bias in der Wissenschaft und Familienfreundliche Wissenschaft

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS baut seinen forschungsba- sierten wissenschaftlichen Service zu Geschlech- tergerechtigkeit und Wissenschaft aus. Den Auf- takt machen nun im Dezember zwei Themenseiten:

Gender Bias in der Wissenschaft

sowie

Familienfreundliche Wissenschaft.

<https://www.gesis.org/cews/themen/>

Die *Themenseite Gender Bias in der Wissenschaft* gibt einen Forschungsüberblick zu Studien im Kontext von Empfehlungsschreiben, Auswahlver- fahren, Homozialität/Homophilie sowie Lehre und Forschung. Die Seite informiert zudem über Lösungsansätze zur Reduzierung von Gender Bias. Vielfältige Videobeiträge runden das Angebot ab. Sowohl einführende Videos, die zum allgemeinen Verständnis von (Gender) Bias beitragen und das Thema auf Wissenschaftsbereiche zuspitzend dar- legen, als auch spezifische Video-Materialien zur Sensibilisierung sowie zu Einstellungs- und Aus- wahlprozessen in der Wissenschaft stehen zum Abruf bereit. Da das Thema vor allem im angel- sächsischen Raum erforscht und beschrieben wird, sind die verlinkten Texte, Videos und Studien vor- rangig in englischer Sprache.

<https://www.gesis.org/cews/themen/gender-bias/>

CEWS Home ▾ News & Events ▾ Unser Angebot ▾ Themen ▾

Sie sind hier: [CEWS](#) • [Themen](#) • [Gender Bias](#) 

Gender Bias in der Wissenschaft

Kognitive Abkürzungen helfen unserem Gehirn, die tägliche Informationsflut zu reduzieren und erfüllen damit sinnvolle Funktionen. Es kann jedoch in der Folge zu Verzerrungen und vorschnellen Annahmen kommen, die sich nachteilig auf bestimmte Personengruppen auswirken. **Gender Bias** bezeichnet systematische Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile geprägt sind und sowohl Wahrnehmungen als auch Entscheidungen beeinflussen. Gender Bias wirkt nicht nur in alltäglichen Situationen, in Kommunikation und Entscheidungen, sondern auch in Wissenschaft und Forschung, beispielsweise bei Forschungsdesign und -ergebnissen sowie bei personalpolitischen Entscheidungen.

Informieren Sie sich hier über Studien zu diesem Thema, stöbern Sie in Videomaterial und erfahren Sie von Lösungsansätzen zur Reduzierung von Gender Bias. Aufgrund der häufigeren Verwendung und der dadurch besseren Auffindbarkeit wird hier der Begriff Gender Bias im Singular verwendet, obwohl inhaltlich mehrere verschiedene Verzerrungseffekte und kognitive Abkürzungen angesprochen werden.

Da das Thema vor allem im angelsächsischen Raum erforscht und beschrieben wird, sind die verlinkten Texte, Videos und Studien vorrangig in englischer Sprache.

Was ist Bias? Eine kurze Einführung sowie grundlegende Literaturverweise



© Gerd Altmann / Pixabay.com

[Forschungsüberblick zu Gender Bias](#)

Studien zu Gender Bias im Kontext von Empfehlungsschreiben, Auswahlverfahren, Homozialität/ Homophilie sowie Lehre und Forschung



© krzysztof-m / Pixabay.com

[Videomaterial zu Gender Bias](#)

Einführungen/Webinare, Sensibilisierung, Personalrekrutierung, Workshops



© Tero / Pixabay.com

[Lösungsansätze zur Reduzierung von Gender Bias](#)

Papiere mit Strategien und Methoden zur Reduzierung und Vermeidung von Bias sowie Tutorials, Checklisten und Handreichungen

Themenseite Gender Bias in der Wissenschaft

Die *Themenseite Familienfreundliche Wissenschaft* baut auf dem im Rahmen eines BMBF-Projektes entstandenen Portal (familienfreundliche-wissenschaft.org) auf.

Die neu strukturierte Seite ist im CEWS-Portal integriert und bietet zum einen Hintergrundinformationen zum Spannungsfeld von Gleichstellungs- und Familienpolitik und zum anderen Verweise auf CEWS-interne Angebote wie Links, Literatur etc.

So lassen sich beispielsweise Familienservicestellen in der Link-Datenbank recherchieren. Zudem finden Nutzer*innen Hinweise zu Vernetzungsaktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie zu Zertifikaten für wissenschaftliche Einrichtungen für deren Familienfreundlichkeit.

<https://www.gesis.org/cews/themen/familienfreundliche-wissenschaft/>



CEWS Home ▾ News & Events ▾ Unser Angebot ▾ Themen ▾

Sie sind hier: [CEWS](#) > [Themen](#) > Familienfreundliche Wissenschaft

Familienfreundliche Wissenschaft

Was macht wissenschaftliche Institutionen wie Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen tatsächlich familienfreundlich? Welche Maßnahmen helfen am besten dabei, ein Studium oder den wissenschaftlichen Beruf auf dem Campus mit der Gründung einer Familie oder der Wahrnehmung familienbezogener Verpflichtungen zu vereinbaren? Und wie können die wissenschaftlichen Institutionen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, am besten voneinander lernen? Hier finden Sie – Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Interessierte – ein strukturiertes Informationsangebot rund um das Thema Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft.

Diese Themenseite baut auf dem Portal familienfreundliche-wissenschaft.org auf, welches Ende Dezember 2018 abgeschaltet wird. Das Portal entstand in den vom BMBF geförderten und vom CEWS geleiteten Projekten [Effektiv](#) und [Connect](#).

<h3>Einführung </h3> <p>Wir haben für Sie auf dieser Übersichtsseite Hintergrundinformationen zum Spannungsfeld von Gleichstellungs- und Familienpolitik zusammengestellt.</p>	<h3>Familienservicestellen </h3> <p>In unserer Datenbank Links@CEWS können Sie Familienservicestellen in der Wissenschaft recherchieren und beispielsweise nach Bundesländern filtern. Geben Sie hierfür das entsprechende Bundesland in das Suchfeld ein.</p>
<h3>Vernetzung </h3> <p>Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben die Möglichkeit, sich zum Thema Vereinbarkeit zu vernetzen, z.B. als Mitglied im Best Practice-Club oder im Dual Career Netzwerk Deutschland sowie im Rahmen der Netzwerktreffen von berufundfamilie.</p>	<h3>Literatur </h3> <p>Unsere Literaturlistenbank Lit@CEWS beinhaltet aktuelle und relevante Publikationen rund um das Thema familienfreundliche Wissenschaft.</p>

Themenseite Familienfreundliche Wissenschaft

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

„Gleichstellung Ausgezeichnet!“ Mehr Frauen für die Wissen- schaft – Auswahl im Professo- rinnenprogramm getroffen

*Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissen-
schaftskonferenz (GWK) vom 9. November 2018.*

Bund und Länder initiierten 2008 das Professorinnenprogramm, das Hochschulen bei der Berufung von Frauen auf Professuren in Form einer Anschubfinanzierung fördert, sofern die Auswahl auf einer Bestenauslese beruht. Das Programm zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern, die Anzahl von Frauen in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern.

2017 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) die dritte, bis 2022 währende Programmphase beschlossen, in der nun die ersten Auswahlentscheidungen getroffen wurden. 111 Hochschulen aus allen 16 Ländern haben sich an dieser ersten Auswahlrunde der aktuellen Phase des Professorinnenprogramms beteiligt. 86 Hochschulen haben ein unabhängiges Begutachtungsgremium mit ihren gleichstellungspolitischen Strukturen und Maßnahmen überzeugt. Dieses positive Ergebnis berechtigt sie bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren im Professorinnenprogramm zu beantragen. 10 Hochschulen, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur als hervorragend

bewertet wurde, werden zudem mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigt; diese Auszeichnung gibt ihnen die Möglichkeit, die Förderung einer vierten Erstberufung einer Frau in Anspruch zu nehmen.

Die Hochschulen haben im Rahmen des Programms zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Aktivitäten für die Zielgruppen des Programms – Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind – sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie umgesetzt. Die Programmevaluation der zweiten Phase und die Gesamtevaluation zeigen, dass der Anteil von Frauen an den Professuren an deutschen Hochschulen während der Laufzeit insgesamt stärker angestiegen ist, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. „Das Professorinnenprogramm hat einen Professionalisierungsschub der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ausgelöst. Gleichwohl: Mit rund 24 % ist der Frauenanteil an den Professuren alles andere als zufriedenstellend. Auch im europäischen Vergleich benötigen wir mehr Dynamik bei der Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen. Die Veränderungen in diesem Bereich setzen einen Bewusstseins- und Kulturwandel voraus. Dieser Wandel geschieht durch einen langfristig angelegten Prozess, der viel Engagement und Kontinuität benötigt“, erklärt die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), **Bundesministerin Anja Karliczek**.

„Um eine strukturelle Veränderung in Richtung auf mehr Chancengerechtigkeit an den Hochschulen nachhaltig zu unterstützen, haben wir die Fördermittel für die dritte Phase des Professorin-

nenprogramms deutlich erhöht. Insgesamt werden 200 Mio. Euro zu Verfügung gestellt. Damit geben Bund und Länder den Hochschulen den Anstoß, mehr weibliche Vorbilder zu gewinnen, Gleichstellung neu zu denken, innovative Maßnahmen zu konzipieren und zu erproben sowie Bewährtes zu verstetigen", erläutert die stellvertretende GWK-Vorsitzende und Bremer Senatorin für Wissenschaft, **Prof. Dr. Eva Quante-Brandt**.

Die Liste der mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigten Hochschulen sowie die Liste aller zur Förderung ausgewählten Hochschulen finden Sie in der Anlage dieser Mitteilung:

https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm_2018-09.pdf

Hinweis:

Das CEWS war mit der Konzeption und Durchführung der Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: „Zweite Programmphase und Gesamtevaluation“ beauftragt.

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/projektarchiv/evalprof/>

Bitte beachten Sie den Evaluationsbericht:

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

Online verfügbar unter:

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

NRW: 19 Hochschulen überzeugen mit Konzepten zur Chancengleichheit im bundesweiten Professorinnen-Programm

19 Hochschulen aus Nordrhein-Westfalen haben sich in der aktuellen Runde des von Bund und Ländern geförderten Professorinnen-Programms mit ihren Gleichstellungskonzepten beworben. Sämtliche Anträge waren erfolgreich: Zehn Universitäten, sieben Fachhochschulen und zwei Musikhochschulen wurden mit ihren Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit ausgewählt. Damit nimmt das Land die bundesweite Spitzenposition ein.

Quelle, Hintergrund und eine Liste der Hochschulen: PM – Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, 22.11.2018

<https://www.mkw.nrw/presse/pressemitteilungen/details/19-hochschulen-des-landes-ueberzeugen-mit-konzepten-zur-chancengleichheit-im-bundesweiten-professorinnen-programm/>

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Chancengleichheits-Monitoring 2018

Die DFG berichtet jährlich über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG.

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

Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt. Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards.

„Das Schwerpunktthema des vorliegenden Berichts ‚Beteiligung von Frauen an Begutachtungs- und Entscheidungsprozessen‘ greift die Situation der Wissenschaftlerinnen im Kontext der im Jahr 2017 beschlossenen Zielwerte der DFG auf. Während die Zielwerte in den Gremien fast erreicht sind, ist dies bei Begutachtungen noch nicht durchgängig der Fall. In schriftlichen Begutachtungen der DFG sollen je nach Disziplin anteilig so viele Wissenschaftlerinnen beteiligt sein, wie gemittelt über die letzten drei Jahre Anträge gestellt haben. Für mündliche Vor-Ort-Begutachtungen gibt es fach- und programmspezifische Referenzwerte. Die Auswertungen des vorliegenden Berichts zeigen außerdem, dass anteilig mehr Frauen an Vor-Ort-Begutachtungen als an schriftlichen Gutachten beteiligt sind. Insbesondere in den mündlichen Begutachtungen für Anträge auf Graduiertenkollegs ist die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Wissenschaftsbereichen vergleichsweise hoch. Insgesamt sind die an Begutachtungen beteiligten Wissenschaftlerinnen durchschnittlich jünger als die herangezogenen Gutachter, und unter den Erstgutachtenden ist der Frauenanteil höher als unter den Gutachtenden gesamt. Wissenschaftlerinnen schreiben durchschnittlich etwas weniger Gutachten pro Jahr als Gutachter (vgl. Abbildung 7). Zudem sinkt die Rücklaufquote der Gutachten bei Männern wie bei Frauen (vgl. Abbildung 8). Bezüglich der Antragstellung von Wissenschaftlerinnen könnte sich in den kommenden Jahren eine Tendenz zur Stabilisierung herausbilden: Im vorherigen Jahr wuchs der Anteil an Antragstellerinnen in der Einzelförderung weiter an; in diesem Jahr ist er jedoch minimal zurückgegangen und beträgt 23,3 Prozent. Dabei fallen die Förderquoten in diesem Jahr für Wissenschaftlerinnen – wenn auch geringfügig – höher als für Wissenschaftler aus (38,7 Prozent gegenüber 38,3 Prozent über alle Fachbereiche).“ (Vorwort, S. 5–6)

Deutsche Forschungsgemeinschaft
Chancengleichheits-Monitoring 2018
 Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG
 Berichtsjahr 2017

Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2018“:

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/chancengleichheits_monitoring_2018.pdf

Chancengleichheits-Monitoring bei der DFG:

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring/index.html

Personal an Fachhochschulen – neues Bund-Länder-Programm

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat sich auf ein Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen geeinigt. Dieses Programm ist Teil eines für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wichtigen Förderpakets, auf das sich die GWK am 16. November 2018 geeinigt hat.

Hierzu gehören außerdem:

- Aufbau und Förderung einer Nationalen Forschungsdateninfrastruktur
- Förderung von Forschungsbauten, Großgeräten und Nationalen Hochleistungsrechnen an Hochschulen
- Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen

Mit dem Programm werden Fachhochschulen bei der Personalentwicklung und Gewinnung von Professorinnen und Professoren unterstützt. Bund und Länder stellen hierfür gemeinsam insgesamt über 430 Mio. Euro zur Verfügung, die im Verhältnis 71 Prozent Bund und 29 Prozent Länder aufgebracht werden.

Zu Beginn finanziert der Bund das Programm zu 100 Prozent, bis zum Ende der Laufzeit wächst der Finanzierungsanteil der Länder auf 50 Prozent.

Fachhochschulen stehen – aufgrund der Anforderungen, die sie an professorales Personal stellen – vor besonderen und sehr spezifischen Herausforderungen. Fachhochschulprofessorinnen und -professoren müssen nicht nur über wissenschaftliche Befähigung und didaktische Kompetenzen, sondern auch über qualifizierte Praxiserfahrung verfügen. Ziel des Programms ist es daher, die Fachhochschulen bei der Gewinnung von Professorinnen und Professoren gezielt zu unterstützen. Das Programm sieht dafür verschiedene Förderinstrumente wie Schwerpunktprofessuren, kooperative Promotionen, Tandemprogramme oder die Etablierung von Kooperationsplattformen vor. Über die in dem Programm bereits angelegten Fördermaßnahmen hinaus können Fachhochschulen selbst für sie geeignete Instrumente entwickeln und deren Förderung beantragen. Soweit gewünscht, können Fachhochschulen zur Analyse ihrer Situation und zur Erarbeitung eines eigenen hochschul- und standortspezifischen Konzeptes zur Personalgewinnung eine zusätzliche Unterstützung beantragen.

Quelle, Stellungnahmen und mehr unter: PM-GWK, 16.11.2018

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2018-11.pdf>

Im Vorfeld hatte die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** die GWK aufgefordert, Geschlechtergerechtigkeit systematisch als Querschnittsthema in das Programm einzubeziehen.

„Wir empfehlen der GWK:

Die Erhöhung der Professorinnenanteile insbesondere in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, als verbindliches Programmziel festzuschreiben.

Die Strategieentwicklung der antragstellenden Hochschulen inklusive Stärken-Schwächen-Analyse zur Grundlage der Begutach-

tung zu machen und darin explizit geschlechtergerechte Qualitätsstandards als Vergabekriterium zu definieren. Maßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenz als Führungskompetenz von Professor*innen an Fachhochschulen in den Katalog der förderfähigen Aktivitäten aufzunehmen, ebenso wie Programme für eine geschlechtergerechte Karriereentwicklung von Frauen auf dem Weg zu einer Professur an Fachhochschulen.

Das geplante Programm schafft strategische Anreize und bietet zusätzliche Finanzen für die antragstellenden Hochschulen. Das Potenzial dieses Programms kann nur dann vollumfänglich ausgeschöpft werden, wenn es durchgängig geschlechtergerecht gestaltet wird.“

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-11-12-PM-bukof-Bund-L%C3%A4nder-Programm-Karrierewege-an-Fachhochschulen.pdf>

#unbezahlt: Wissenschaftler*innen beklagen prekäre Arbeitsverhältnisse

Ein erfolgreiches Abitur, ein exzellent abgeschlossenes Studium: leider keine Garantie für ein angemessenes Gehalt. Diese düstere Wirklichkeit wird gegenwärtig unter dem Hashtag #unbezahlt ausführlich beklagt und diskutiert.

Hier beschreiben Nachwuchswissenschaftler*innen prekäre Arbeitssituationen, unbezahlte Überstunden, die ganz selbstverständlich durch Vorgesetzte eingefordert werden. Halbtagsjobs, befristet ausgeschrieben mit einem überdimensionalen Aufgabenpensum, der ständige Kampf um Anschlussverträge und die fehlende Planungssicherheit zermürben zahlreiche junge Forscher*innen.

Verfolgen Sie die Diskussion auf Twitter:

<https://twitter.com/search?f=tweets&eq=%23unbezahlt%20-werbung&src=typd>

Weitere Informationen:

#unbezahlt: Nachwuchs-Wissenschaftler klagen über miesen Lohn. Das Problem ist lange bekannt – geändert hat sich wenig.

jetzt.de, 23.11.2018

<https://www.jetzt.de/digital/unter-unbezahlt-berichten-wissenschaftler-von-ihrer-prekaeren-arbeitssituation>

CHANCEN Brief: Unter #unbezahlt tauschen sich Forscher gerade offen über ihre Arbeitsbedingungen im Maschinenraum der Wissenschaft aus (Das ist wichtig).

<https://www.zeit.de/chancen/index>, 26.11.2018

bukof: Offener Brief zu den Verhandlungen zur Entgeltordnung des TV-L

Aktuell laufen die Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung der Länder.

Vor diesem Hintergrund hat sich die **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** mit einem Schreiben an die Verhandlungspartner*innen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite gewendet. Darin werden die Verhandlungspartner*innen aufgefordert, das *nachgewiesene Diskriminierungspotential* der Entgeltordnung im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) abzubauen.

Die bukof-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)“ hatte bereits 2001 mit dem Abschluss des EU-Projektes „Alles, was Recht ist – Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung“ die ungerechte Wirkung der Bewertungsverfahren im öffentlichen Dienst nachgewiesen, ohne dass es bisher trotz aller Reformen zu grundlegenden Änderungen gekommen wäre.

Hier geht es zum Offenen Brief:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-11-06-bukof-Offener-Brief-Verhandlungen-zur-Entgeltordnung-1.pdf>

Personalia

Leibniz-Preise 2019: DFG zeichnet vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler aus

Die neuen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte am 6. Dezember 2018 in Bonn vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftlern den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis 2019 zu. Sie waren zuvor vom zuständigen Auswahlausschuss aus 122 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den zehn Preisträgerinnen und Preisträgern kommen jeweils drei aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Lebenswissenschaften sowie jeweils zwei aus den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften. Die Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2019 am 13. März in Berlin.

Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2019 erhalten:

- Prof. Dr.-Ing. Sami Haddadin, Robotik, Technische Universität München
- Prof. Dr. Rupert Huber, Experimentelle Physik, Universität Regensburg
- Prof. Dr. Andreas Reckwitz, Soziologie, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder
- Prof. Dr. Hans-Reimer Rodewald, Immunologie, Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Heidelberg

- Dr. Melina Schuh, Zellbiologie, Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie (Karl-Friedrich-Bonhoeffer-Institut), Göttingen

- Prof. Dr. Brenda Schulman, Biochemie, Max-Planck-Institut für Biochemie (MPIB), Martinsried

- Prof. Dr. Ayelet Shachar, Rechts- und Politikwissenschaften, Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften, Göttingen

„Die multidisziplinären Arbeiten von Ayelet Shachar zu Staatsbürgerschaft und rechtlichen Rahmenbedingungen in multikulturellen Gesellschaften haben sie zu einer der führenden Expertinnen auf diesem Gebiet werden lassen, als die sie nun den Leibniz-Preis 2019 erhält. Bereits mit ihrem ersten, 2001 erschienenen Buch „Multicultural Jurisdictions: Cultural Differences and Women's Rights“ erzielte Shachar weltweit Resonanz. Darin untersuchte sie den Status von Frauen in religiösen Minderheiten und analysierte die Spannungen zwischen Traditionen, religiöser Diversität und der allgemeinen Norm der Geschlechtergleichheit. In ihrem zweiten Buch „The Birthright Lottery: Citizenship and Global Inequality“ (2009) beschäftigte Shachar sich mit Fragen der Gerechtigkeit, die sich daraus ergeben, dass Staatsbürgerschaft typischerweise nicht aufgrund eigener Verdienste, sondern zufällig erworben wird. Sie forderte, dass diejenigen, die in der „Staatsbürgerlotterie“ größere Gewinne erzielt haben, die Ungleichheiten in der weltweiten Verteilung von Chancen abmildern, etwa in Form transnationaler Verpflichtungen von wohlhabenden gegenüber ärmeren Staaten. In jüngster Zeit widmete Shachar sich dem Phänomen der „shifting borders“, also der Lösung nationalstaatlicher Grenzregimes von einem klar definierten Territorium hin zu flexiblen und variablen Zonen und Orten, in denen intensivere Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen erlaubt sind.“

- Prof. Dr. Michèle Tertilt, Wirtschaftswissenschaften, Universität Mannheim

„Michèle Tertilt erhält den Leibniz-Preis 2019 für ihre Leistungen an der Schnittstelle von Makroökonomie, Entwicklungsökonomie und Familienökonomie, mit denen sie den Wirtschaftswissenschaften neue Perspektiven aufgezeigt hat. Tertilts Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Einfluss von Geschlechterrollen und Familienstrukturen auf wirtschaftliches Wachstum, Investitionen in Humankapital und ökonomische Entwicklung. Mit diesem Ansatz integrierte sie die Familienökonomie in die Entwicklungs- und die Makroökonomie. In ihrer Arbeit „Women's Liberation: What's in It for Men?“ von 2009 untersuchte sie beispielsweise die Durchsetzung von Frauenrechten in der

zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts: Diese fiel vor allem in ihrer frühen Phase in Großbritannien und den USA mit einem drastischen Rückgang der Geburtenrate und einem schnellen Anstieg der allgemeinen Schulbildung zusammen. So wie bei diesem Thema verbindet Tertilt generell komplexe ökonomische Gleichgewichtsmodelle mit empirischen und wirtschaftshistorischen Untersuchungen. Darüber hinaus bringt sie sich auch in Debatten über aktuelle wirtschaftspolitische Fragen ein...“

- Prof. Dr. Wolfgang Wernsdorfer, Experimentelle Festkörperphysik, Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

- Prof. Dr.-Ing. Matthias Wessling, Chemische Verfahrenstechnik, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen und Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI), Aachen

Der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG verliehen. Pro Jahr können bis zu zehn Preise mit einer Preissumme von jeweils 2,5 Millionen Euro verliehen werden. Mit den zehn Preisen für 2019 sind bislang insgesamt 368 Leibniz-Preise vergeben worden. Davon gingen 120 in die Naturwissenschaften, 106 in die Lebenswissenschaften, 85 in die Geistes- und Sozialwissenschaften und 57 in die Ingenieurwissenschaften. Da Preis und Preisgeld in Ausnahmefällen geteilt werden können, ist die Zahl der Ausgezeichneten höher als die der Preise. Insgesamt haben bislang 395 Nominierte den Preis erhalten, darunter 339 Wissenschaftler und 56 Wissenschaftlerinnen.

Quelle und Details zu den Ausgezeichneten:

PM - DFG, 6.12.2018

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung_nr_55/index.html

Wissenschaftspreise Niedersachsen 2018 erstmals ausschließlich an Wissenschaftlerinnen und Studentinnen verliehen

Der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, Björn Thümler, hat am 21. November 2018 in Hannover *elf Persönlichkeiten* aus niedersächsischen Hochschulen mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen 2018 ausgezeichnet. Der Preis wurde zum zwölften Mal vergeben.

„Mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen werden Persönlichkeiten geehrt, die sich in herausragender Weise um die Hochschulentwicklung in Niedersachsen verdient gemacht haben. Neben den Bereichen Forschung und Studium zeichnen wir erstmals auch besondere Leistungen in der Lehre aus. Als eine Kernaufgabe der Hochschulen spielt die Lehre eine tragende Rolle, wenn es um die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht – dies möchten wir mit der neuen Kategorie würdigen“, sagte Wissenschaftsminister Björn Thümler. „Ich freue mich sehr, dass sich zum ersten Mal in der Geschichte des Wissenschaftspreises in allen Kategorien ausschließlich Wissenschaftlerinnen und Studentinnen durchgesetzt haben.“

Der Minister verlieh die Preise für Forschung bzw. Studium an zwei Professorinnen, zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen und fünf Studierende, darunter ein Team. In der neu etablierten Kategorie „Lehre“ zeichnete er eine Professorin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team aus. Alle Preisträgerinnen kommen von niedersächsischen Hochschulen.

Den mit 25.000 Euro dotierten Preis als herausragende Wissenschaftlerin einer niedersächsischen Universität erhielt **Prof. Dr. Denise Hilfiker-Kleiner**. Sie ist Professorin für Molekulare Kardiologie an der Medizinischen Hochschule Hannover. Mit ihren Studien zur Rolle zentraler Signalwege und ihrer Regulation hat Denise Hilfiker-Kleiner Pionierarbeit in der interdisziplinären Analyse von

Krankheitsbildern geleistet. So identifizierte sie die über oxidativen Stress induzierte Spaltung des Stillhormons Prolaktin in ein blutgefäßzerstörendes Molekül als treibende Kraft bei Herzkrankheiten, die in der Schwangerschaft auftreten können.

Als herausragende Wissenschaftlerin einer Fachhochschule ist **Prof. Dr. Inga Holube** ausgezeichnet worden, die seit 2001 eine Professur für Audiologie an der Jade Hochschule innehat. Auch dieser Preis ist mit 25.000 Euro dotiert. Die Forschungsarbeiten von Inga Holube gliedern sich in drei Schwerpunkte: das Hörvermögen der erwachsenen Bevölkerung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels, die Qualitätssicherung für die Hördiagnostik und die Reform der Hörrehabilitation.

Die Preise für Nachwuchswissenschaftlerinnen, dotiert mit jeweils 10.000 Euro, gingen an **Dr. Xiaoying Zhuang** von der Leibniz Universität Hannover und **Juniorprofessorin Dr. Jannika Mattes** von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Xiaoying Zhuang ist seit 2015 Nachwuchsgruppenleiterin am Institut für Kontinuumsmechanik der Leibniz Universität Hannover. Ihr Hauptforschungsschwerpunkt ist die Numerische Mechanik (Computational Mechanics). Auf diesem Gebiet hat sie innovative und robuste Methoden zur Lösung partieller Differentialgleichungen entwickelt und implementiert. Jannika Mattes ist seit 2011 Juniorprofessorin mit dem Schwerpunkt Innovationsforschung. In ihrer Forschung setzt sie sich mit einer der zentralen Herausforderungen unternehmerischer Innovationsstrategien auseinander: der Zusammenarbeit über räumliche und organisationale Grenzen hinweg, in weltweiten Unternehmensnetzwerken. Zudem analysiert sie gesellschaftlichen Wandel im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien.

Neu in diesem Jahr: der Wissenschaftspreis in der Kategorie „Lehre“, dotiert mit 25.000 Euro. Mit diesem Preis werden Personen geehrt, die sich der Lehre mit großem Einsatz und Engagement widmen und innovative Lehrformate entwickeln. Ausgezeichnet wurden **Prof. Dr. Regina Toepfer** und **Dr. Wiebke Ohlendorf** von der Technischen Universität Braunschweig. Bei dem gemeinsam entwickelten Lehrkonzept „MApPSBS: Mittelalter-App

für Braunschweig. LiteratToUr in der Stadt“ handelt es sich um eine innovative Lehr- und Lernform, in der digitales Lernen sowie ein handelnder Umgang mit fachwissenschaftlichen Inhalten im Vordergrund stehen. Für ihre fachlichen Leistungen oder ihr gesellschaftliches Engagement wurden **Sahra Ghalebikesabi** von der Leibniz Universität Hannover, **Jessica Grosser** von der Leuphana Universität Lüneburg, **Viviane Kakerbeck** von der Universität Osnabrück sowie als Team **Anna Lea Gerbode** und **Rabea Daria Pons** von der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen geehrt. Die Studentinnen erhalten jeweils bzw. im Team ein Preisgeld von 3.500 Euro. Die Preisträgerinnen wurden von den niedersächsischen Hochschulen vorgeschlagen und von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen ausgewählt. Für die Kategorie „Lehre“ wurde eine gesonderte Jury eingesetzt, die zur Hälfte aus Studierenden besteht.

Weitere Informationen:

<http://www.mwk.niedersachsen.de>

Quelle: PM - „Minister Thümler verleiht Wissenschaftspreis Niedersachsen 2018“, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, 21.11.2018

http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/forschung/forschungsfoerderung/wissenschaftspreise/wissenschaftspreis_niedersachsen_2018/wissenschaftspreis-niedersachsen-2018-162491.html

Meyer-Struckmann-Preis 2018: Barbara Stollberg-Rilinger ausgezeichnet

Mit dem diesjährigen Meyer-Struckmann-Preis für geistes- und sozialwissenschaftliche Forschung wurde am 14. November die Historikerin **Prof. Dr. Barbara Stollberg-Rilinger** ausgezeichnet. Der mit 20.000 Euro dotierte Preis wird jährlich von einer Jury vergeben, die sich aus Mitgliedern der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universi-

tät Düsseldorf und Vertretern der Stiftung zusammensetzt.

Mit Barbara Stollberg-Rilinger wird in diesem Jahr der Meyer-Struckmann-Preis einer international herausragenden Historikerin im Bereich der Geschichte der Frühen Neuzeit zuerkannt.

Barbara Stollberg-Rilinger, die seit 1997 den Lehrstuhl für Geschichte der Frühen Neuzeit an der Universität Münster innehatte und seit September 2018 Präsidentin des Berliner Wissenschaftskollegs ist, hat zu zahlreichen Themengebieten wegweisende Forschungsarbeiten vorgelegt. Prof. Dr. Eva Schlotheuber, Düsseldorfer Historikerin und Vorsitzende des Verbands der Historiker und Historikerinnen Deutschlands, wies in ihrem Grußwort darauf hin, dass „entscheidende Erkenntnis bei den Forschungen Barbara Stollberg-Rilingers daraus erwächst, dass das in der Regel Nicht-Beachtete, die kulturellen Rand- und Rahmenbedingungen des Geschehens als Voraussetzungen für das Handeln aufgedeckt werden.“

Weiter verwies sie auf Stollberg-Rilingers Biographie *Maria Theresias*, ein Bestseller, der auf der Leipziger Buchmesse 2017 als bestes Sachbuch ausgezeichnet wurde: „Meisterhaft entwickelt sie einen die tausend Seiten mit Leichtigkeit tragenden Spannungsbogen, indem sie konsequent das im 19. Jahrhundert entworfene monumentale Bild der Maria Theresia einem bisweilen brüchigen und widersprüchlichen der zeitgenössischen Quellen gegenüberstellt, und eine Frau zum Vorschein bringt, die keineswegs überzeitlich modern war, sondern mit ihren vielen Rollen vielmehr tief in der spätbarocken Lebens- und Gedankenwelt ihrer Zeit verhaftet blieb.“

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Düsseldorf, 14.11.2018

<https://www.uni-duesseldorf.de/home/startseite/news-detailansicht-inkl-gb/article/barbara-stollberg-rilinger-ausgezeichnet.html?cHash=a48b639112ff9c115d14ffa89a43803d>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Auszeichnungen von TOTAL E-QUALITY für Chancengleichheit und Vielfalt in der Personalpolitik verliehen

Am 31.10.2018 wurden in Stuttgart fünfzig TOTAL E-QUALITY Prädikate für Chancengleichheit im Beruf verliehen. 29 Organisationen erhielten eine zusätzliche Auszeichnung für ihr erfolgreiches Engagement für Vielfalt. Sie hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und dabei eindrucksvoll belegt, dass Chancengleichheit und Vielfalt feste Bestandteile ihrer Personalpolitik sind.

„Gelebte Chancengleichheit ist für die Herausforderungen der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter nicht mehr länger nur ein Erfordernis, sondern ist bei unseren Prädikatsträgern bereits zum Erfolgsfaktor geworden. Die Prädikatsträger sind Leuchttürme in unserem Land, denn sie leben ein vorbildliches, modernes und zukunftsorientiertes Personalmanagement“, so **Eva Maria Roer**, Vorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Vielfältig sind nicht nur die Aktivitäten der Organisationen sondern auch diese selbst: von Institutionen, die der gesetzlichen Frauenquote unterliegen über die zahlreichen Leistungsträger des Mittelstands hin zu großen, renommierten Unternehmen, die ehrgeizige Ziele für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen verfolgen. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sind ebenfalls dabei. - Sie alle setzen auf wirtschaftlichen Erfolg auch durch die Vielfalt ihrer Teams.

Die Prädikatsträger weisen eindrucksvoll, überzeugend und teils auf sehr kreative Weise nach, dass sie die individuellen Ressourcen aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend nutzen. Sie präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber mit dem Ziel der langfristigen Motivation und Bindung ihrer Beschäftigten. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit zusätzlich als einen Teil ihrer Exzellenz heraus. „Zu einem modernen, zukunftsfähigen Personalmanagement gehört es, weit über bestehende Geschlechterstereotype, klassisches Schubladendenken und typische Erwartungshaltungen hinauszudenken. Es geht um die Wertschätzung jedes/jeder Einzelnen mit all seinen individuellen Merkmalen, die sich in der Organisation wie in einem Puzzle als ein Ganzes ergänzen.“, so **Eva Maria Roer**. „Vielfalt wird ein immer wichtigerer Faktor. Neue, erfolgversprechende Wege zur Lösung der gesellschaftlichen Herausforderungen finden wir nur, indem wir offen, kreativ und klar in die Zukunft schauen.“

Die Robert Bosch GmbH in Stuttgart-Feuerbach war Gastgeber der Auszeichnungsveranstaltung. **Christoph Kübel**, Arbeitsdirektor und Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH, betonte in seinem Grußwort die Bedeutung von Vielfalt im Prozess der Gestaltung digitaler Transformation: „Diversity ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur, denn verschiedene Sichtweisen liefern Impulse für neue Ideen und tragen so zum Unternehmenserfolg bei. Gleichzeitig wertschätzen wir Unterschiede und fördern so die Motivation unserer Mitarbeiter.“ Neben dem Imagegewinn ist es den Prädikatsträgern ein Anliegen, sich zu Chancengleichheit und Vielfalt zu bekennen und somit Maßstäbe in unserer Gesellschaft zu setzen.

Der Sonderpreis für nachhaltiges Engagement ging in diesem Jahr die Stadt Ulm und die Technische Universität Ilmenau. Die Jury bescheinigt diesen Organisationen ein außergewöhnliches, erfolgreiches und vor allem nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit aller Beschäftigten.

Hier finden Sie die vollständige Pressemitteilung und die Liste der Prädikatsträger:

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/dgLeb_181023_pm_zur_pr%C3%A4dikatsvergabe_final.pdf

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

Nächster Bewerbungsschluss ist der **30. April 2019!**

Kontakt: Dr. Nina Steinweg, [Nina.Steinweg\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:Nina.Steinweg(at)gesis(dot)org)

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

Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich immer noch weniger als Männer. Dies gilt auch und sogar verstärkt für Führungskräfte: Für den Zeitraum von 2010 bis 2016 ergibt sich für Vollzeitbeschäftigte in Führungspositionen ein durchschnittlicher Gender Pay Gap im Bruttostundenverdienst von 30 Prozent.

Werden geschlechtsspezifische Unterschiede in relevanten Verdienstdeterminanten herausgerechnet, verbleibt eine Verdienstlücke von elf Prozent. Eine hohe Erklärungskraft für den Gender Pay Gap insgesamt hat mit sieben Prozent die *Berufserfahrung in Vollzeitarbeit*.

Das zeigt die vorliegende Studie von Elke Holst und Anne Marquardt auf der Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Die Entlohnung von Führungskräften ist offenbar immer noch eng verknüpft mit dem Ideal der durchgängigen Vollzeitarbeit. Zur Reduzierung der Verdienstlücke sind politische Maßnahmen erforderlich, die den großen Unterschieden im Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf entgegenwirken. Dazu ist auch ein Kulturwandel in den Unternehmen notwendig.

Hier geht es zur Studie:

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf

NÜRNBERGER RESOLUTION 2018 #FRAUENwollenMEHR

Neue Kampagne von erfolgsfaktor FRAU e.V.

Vor genau zehn Jahren löste die Nürnberger Resolution für mehr Frauen in Führungspositionen eine bundesweite Bewegung aus. Alle großen berufsbezogenen Frauenverbände unterstützten 2008 die Forderungen der Resolution.

Von den politisch gewünschten „ambitionierten Zielen“ bei den freiwillig festzusetzenden flexiblen Frauenquoten für die Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsebene ist nichts zu sehen. Im Gegenteil: Viel zu häufig wurde hier das Ziel „Null-Quote“ gewählt. Damit sind Frauen nicht zufrieden. Mit der Nürnberger Resolution 2018 startet der Verein erfolgsfaktor FRAU zusammen mit weiteren Frauenverbänden eine Kampagne unter dem Motto: #FRAUENwollenMEHR.

Im Tagungshaus der Bundespressekonferenz, Berlin wurde am 26. Oktober 2018 zusammen mit Unterstützerinnen und Gesprächspartnerinnen die Kampagne vorgestellt.

<http://erfolgsfaktor-frau.de/aktuelles-2/>

Die Initiatorinnen fordern:

- Für alle börsennotierten und alle voll mitbestimmten Unternehmen eine verbindliche Quote von 30 % Frauen in Aufsichtsräten (das wären etwa 3500 Unternehmen statt jetzt knapp 100). Werden die 30 % nicht erreicht, bleibt das offene Mandat unbesetzt.
- Eine selbstgesetzte und verbindliche Quote zusammen für Vorstand und die zwei obersten Managementebenen. Für alle Unternehmen, die mehr als 2000 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Eine Zielquote Null ist nicht zulässig. Eine Orientierung am Frauenanteil im Unternehmen insgesamt wird empfohlen. Wird die selbstgesetzte Quote nicht erreicht, erhält das

Unternehmen keine öffentlichen Aufträge und Fördergelder.

- Für öffentliche Betriebe eine sinngemäße Anwendung der oben genannten Vorschriften.
- Einen öffentlich zugänglichen Bericht der Bundesregierung im dreijährigen Turnus über die oben genannten Quoten in den einzelnen Unternehmen und öffentlichen Betrieben.
- Den Aufbau und Bewerbung eines zentralen Portals in dem sich Frauen eintragen lassen können, die potentielle Kandidatinnen für Aufsichtsrat, Vorstand und oberste Managementebene sind.

<http://erfolgsfaktor-frau.de/frauenwollenmehr/>

Unterstützerinnen sind: **Renate Schmidt**, Bundesministerin a.D und Schirmherrin von erfolgsfaktor FRAU e.V., **Prof. Dr. Martine Herpers**, Initiatorin der Nürnberger Resolution 2008, **Prof. Dr. Ulrike Detmers**, Gesellschafterin, Geschäftsführungsglied und Frauenaktivistin, **Ramona Pisal**, PastPresident Deutscher Juristinnenbund e.V. und Leiterin des Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“, **Henrike von Platen**, CEO/ Founder FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH.

<http://erfolgsfaktor-frau.de/unsere-unterstuetzerinnen/>

Aktuell erschienen: Dokumentation der 4. Gender Studies Tagung zur aktuellen Ungleichheitsdebatte

Ende September dieses Jahres fand die 4. Gender Studies Tagung „(Un)gleich besser?! - Die Dimension Geschlecht in der aktuellen Ungleichheitsdebatte“ statt, die vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) veranstaltet wurde.

Die *Dokumentation der Tagung* mit Downloads von Beiträgen

https://www.diw.de/de/diw_01.c.550974.de/forschung_beratung/forschungsgruppen/gender_studies/gender_studies_tagung_2018/gender_studies_tagung_2018.html

und einem *Tagungsvideo*

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLI9CwYW3a-6WGTGbOcZj-Cv5MuaZGBbSE>

steht jetzt zur Verfügung.

Thematisch ging es um Zusammenhänge zwischen der zunehmenden Einkommens- und Vermögensungleichheit und der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Zudem wurden Auswirkungen der Gleichstellungsaktivitäten auf die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Blick genommen und kritisch hinterfragt: Wem nutzen die gleichstellungspolitischen Neuerungen des letzten Jahrzehnts und aktuelle Vorhaben? Wer profitiert von Elterngeld und Frauenquote? In welchem Zielkonflikt stehen Gleichstellungspolitik und Verteilungspolitik? Kann dieser Konflikt aufgelöst werden, und wenn ja, wie?

Gender Studies DIW Berlin:

<http://www.diw.de/gender>

100 Jahre Frauenwahlrecht

Am 12. November fand ein Festakt mit **Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel** und **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey** zum hundertjährigen Jubiläum des Frauenwahlrechts im Deutschen Historischen Museum in Berlin statt.

Der Festakt am 12. November war Höhepunkt der Jubiläumskampagne des Bundesfrauenministeriums und der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF Berlin) zu „100 Jahre Frauenwahlrecht“.

Das Kampagnenmotto lautet: „Streiten für gleiche Rechte - Wofür streitest Du?“ Über 1800 Plakate hängen an über 400 Orten.

Die Kampagne wird von mehr als 100 Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt. Neben umfassenden Hintergrundinformationen gibt es regelmäßige Essays zu Sonderthemen sowie eine Aktionslandkarte für einen Überblick über zahlreiche Veranstaltungen im Bundesgebiet auf der Webseite „100 Jahre Frauenwahlrecht“.

<https://www.100-jahre-frauenwahlrecht.de/startseite.html>

Hier geht es zur Pressemitteilung und zum Video-Stream der Jubläumsveranstaltung:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/dr--franziska-giffey---der-kampf-um-mehr-frauenrechte-geht-weiter--/130610>

djb: 100 Jahre Frauenwahlrecht: Gleichberechtigte politische Teilhabe ist keine Selbstläuferin!

Pressemitteilung des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) vom 12.11.2018.

Heute vor 100 Jahren, am 12. November 1918, rief der Rat der Volksbeauftragten das Frauenwahlrecht in Deutschland aus. Parität wurde bisher jedoch noch in keinem deutschen Parlament erreicht. Im Bundestag ist der Frauenanteil mit 30,9 Prozent seit der letzten Wahl sogar auf den Stand der 1990er Jahre zurückgefallen. Im Europäischen Parlament sind weniger als ein Drittel der 96 deutschen Abgeordneten Frauen.

„Die Zahlen zeigen: Gleichberechtigte politische Teilhabe ist keine Selbstläuferin. Die mangelnde Repräsentanz von Frauen in der Europäischen Union, in der Bundes-, Länder- und Kommunalpolitik wirft kein gutes Licht auf unsere Demokratie.

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert daher eine Änderung des Wahlrechts. Die Parteien müssen zu einer geschlechtergerechten Besetzung ihrer Wahllisten verpflichtet werden. Denn auch sie haben hinsichtlich der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern einen Verfassungsauftrag zu erfüllen“, so die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig. In Frankreich gibt es eine solche Regelung schon seit 16 Jahren. Auch acht weitere EU-Mitgliedstaaten haben bereits Gesetze zur Förderung von Parität eingeführt, darunter Irland, Polen, Belgien und Spanien. Zum 100-jährigen Jubiläum des Frauenwahlrechts hebt Wersig hervor: „Unsere Vorgängerinnen haben in den letzten 100 Jahren wichtige Meilensteine erkämpft. Die Gleichberechtigung ist im Grundgesetz verankert, wir haben heute eine Bundeskanzlerin. Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten noch immer ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Das zeigt sich nicht nur in der Politik, sondern auch in Wirtschaft, Justiz, Wissenschaft, Medien und Kultur.“

Quelle:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-39/>

Bitte lesen Sie auch:

FRAUENANTEIL IM PARLAMENT : Bundestag lehnt Linken-Antrag auf Paritäts-Gesetz ab

„Mehrheitlich sind sich die Abgeordneten des Bundestages zwar einig: Unter einem Drittel Parlamentarierinnen ist zu wenig. Dennoch herrscht Uneinigkeit, wie dieser Missstand gelöst werden soll. Der Antrag der Linksfraction, der eine Steigerung des Anteils von Frauen in Wahlämtern forderte, wurde abgelehnt.“ Ein Beitrag von Julia Trippo auf zwd.info.

<http://www.zwd.info/bundestag-lehnt-antrag-auf-paritaets-gesetz-ab.html>

Mehr Frauen im Bundestag: Barley will Wahlrecht ändern

„Zur Erhöhung des Frauenanteils im Bundestag drängt Bundesjustizministerin Katarina Barley auf eine Änderung des Wahlrechts.“ (11.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/news/wissen/geschichte-mehr-frauen-im-bundestag-barley-will-wahlrecht-aendern-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-181111-99-762478>

Kirsten Bialdiga: Frauen im Bundestag: Weibliche Minderheiten

„Analyse 100 Jahre nach Einführung des Wahlrechts für Frauen sind sie im Bundestag noch immer stark unterrepräsentiert. Pläne für ein Paritätsgesetz wie in Frankreich werden konkreter.“ (12.11.2018)

https://rp-online.de/nrw/landespolitik/100-jahre-frauenwahlrecht-im-bundestag-sind-frauen-stark-unterrepraesentiert_aid-34441637

Hier finden Sie eine Zusammenstellung ausgewählter Materialien und Pressestimmen zum Thema: „100 Jahre Frauenwahlrecht“

(Berab. Sibylle Hedtke, CEWS)

FEMINA POLITICA

100 Jahre Frauenwahlrecht - und wo bleibt die Gleichheit?

2/2018, 27. Jg

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/heft-2-2018-femina-politica/?v=3a52f3c22ed6>

Initiative Chefsache: 100 Jahre Frauenwahlrecht Keine Chancengerechtigkeit in Führungspositionen

„Ein Jahrhundert nach der Einführung des Frauenwahlrechts hat das Thema Geschlechtergerechtigkeit noch immer nicht an Aktualität verloren. So funktioniert Talententwicklung in deutschen Unternehmen nicht immer unabhängig vom Geschlecht: Nur 8,3% Prozent der Vorstände in Deutschlands 200 größten Unternehmen sind weiblich. Eine aktuelle repräsentative Befragung der Initiative Chefsache mit dem Meinungsforschungsunternehmen Civey zeigt, dass sich der Karrierewunsch bei Frauen zuletzt sogar abgeschwächt hat. Nur noch 30% der befragten berufstätigen Frauen (gegenüber 43% der Männer) wollen eine Führungsposition einnehmen oder weiter aufsteigen. Bei der letzten Chefsache-Befragung im Januar lag dieser Wert noch bei knapp 37%. Gleichzeitig sind Frauen auch weniger optimistisch, eine Führungs-

position einnehmen zu können. Während im Januar dies noch 38% für realistisch hielten, liegt der Wert jetzt nur noch bei 32%. Die Männer sind optimistischer: Knapp 48% sind zuversichtlich, ihre Karrierepläne verwirklichen zu können. Bei ihnen ist der Wert konstant geblieben..."

<https://initiative-chefsache.de/fuehrungsvorbilder/keine-chancengerechtigkeit-in-fuehrungspositionen/>

Anne Baier: 100 Jahre Frauenwahlrecht – Ist Politik immer noch Männersache? [Podcast]

„Frauen können wählen, Kanzlerin, Ministerpräsidentin und Verteidigungsministerin werden. Sie können die Politik mitbestimmen – genau wie Männer. Doch das tun sie nicht. Der Blick ins Parlament zeigt: Politik machen hierzulande noch immer vor allem weiße, alte Männer!“ (08.11.2018)

https://www.hr-inforadio.de/podcast/politik/100-jahre-frauenwahlrecht---ist-politik-immer-noch-maennersache,podcast-episode36282~_story-100-jahre-frauenwahlrecht-100.html

Antje Schrupp: Darf's ein bisschen militanter sein?

„Feministische Streitlust: Braucht die Frauenbewegung wieder mehr Militanz?“ (09.11.2018)

<http://www.fr.de/politik/gender/feminismus/frauenrechte-darf-s-ein-bisschen-militanter-sein-a-1617222>

Andrew Donson: Endlich Frauenwahlrecht

„Vor 100 Jahren bekamen Frauen in Deutschland das Recht zu wählen. Das war keine Selbstverständlichkeit in der damaligen Zeit.“ (09.11.2018)

<https://www.taz.de/Archiv-Suche!/5546700&ts=frauenwahlrecht/>

100 Jahre Fortschritt

„In den USA gewinnen die Frauen, in Deutschland könnte ein Mann die Zeit zurückdrehen.“ (10.11.2018)

<https://magazin.spiegel.de/SP/2018/46/160712866/index.html>

Johanna Roth: Die Uroma der Demokratie

„Sie war geschieden, alleinerziehend, Sozialdemokratin. Ach ja: Und Marie Juchacz hielt als erste Abgeordnete eine Rede im Parlament.“ (11.11.2018)

<https://www.taz.de/Archiv-Suche!/5546912&ts=frauenwahlrecht/>

Gudula Geuther: Noch immer keine Gleichheit

„Für die Frauen, die vor über 100 Jahren für ihr Wahlrecht kämpften, ging es um Menschenrechte und die Gleichberechtigung der Geschlechter. Darum gehe es ihren Nachfolgerinnen auch heute noch, kommentiert Gudula Geuther. Noch immer gebe es klare Benachteiligungen von Frauen.“ (12.11.2018)

https://www.deutschlandfunk.de/100-jahre-frauenwahlrecht-noch-immer-keine-gleichheit.720.de.html?dram:article_id=433030

Sabine Menkens: „Aus der Tatsache, dass es mich gibt, darf kein Alibi werden“

„Kanzlerin Angela Merkel warnt beim Festakt zum 100-jährigen Bestehen des Frauenwahlrechts, dass zu wenig Frauen im Bundestag vertreten seien. Um das zu ändern müsse man auch die Männer im Blick behalten.“ (12.11.2018)

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article183735732/100-Jahre-Frauenwahlrecht-Aus-der-Tatsache-dass-es-mich-gibt-darf-kein-Alibi-werden.html>

Helene Bubrowski: „Rechte statt Wohlfahrt“

Am 12. November 1918 verkündete der Rat der Volksbeauftragten das Wahlrecht für Frauen. Dem voraus ging eine Bewegung, deren Mitglieder sich untereinander nicht immer einig waren. (12.11.2018)

<http://www.faz.net/aktuell/politik/der-erste-weltkrieg/rechte-statt-wohlfahrt-100-jahre-frauenwahlrecht-15885497.html>

Merkel fordert deutlich mehr Frauen in Parlamenten

„Beim Festakt zur Einführung des Frauenwahlrechts vor 100 Jahren spricht sich Angela Merkel für Parität in der Politik aus. Die Kanzlerin fordert eine Wahlrechtsreform, durch die Frauen mehr Chancen auf politische Ämter haben.“ (12.11.2018)

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/angela-merkel-fordert-hoeheren-frauenanteil-in-parlamenten-15887001.html>

Christiane Florin: Der lange Kampf für die Emanzipation

Zu Beginn des letzten Jahrhunderts durften Frauen praktisch nirgendwo zur Wahl gehen. Deutschland gehörte seinerzeit zur Avantgarde, als es 1918 das Wahlrecht für

Frauen einführte – noch vor Großbritannien, den USA und Frankreich. Stimmrecht bedeutete jedoch noch lange nicht Selbstbestimmung. (12.11.2018)

https://www.deutschlandfunk.de/100-jahre-frauenwahlrecht-der-lange-kampf-fuer-die.724.de.html?dram:article_id=432984

Henrike Roßbach: „Das Ziel muss Parität sein, Parität überall“

„Bundeskanzlerin Merkel (CDU) und Bundesfamilienministerin Giffey (SPD) würdigen in Berlin die Einführung des Frauenwahlrechts vor 100 Jahren. Beide Politikerinnen kritisieren, dass es noch zu wenige Frauen in politischen Ämtern gebe. Aber auch die Wirtschaft sei noch weit davon entfernt, das Potenzial von Frauen zu nutzen, sagt Merkel. Im Bundestag liegt der Frauenanteil bei 30,9 Prozent, in der vorherigen Legislaturperiode waren es noch 36,5 Prozent. „Das ist genau der Frauenanteil, den auch der Sudan in seinem Parlament hat“, sagt dazu Merkel.“ (12.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/politik/frauenwahlrecht-merkel-giffey-1.4207828>

„Was wollen denn die Mädchen hier im Bauausschuss?“ Interview von Susanne Klein

„Seit 100 Jahren können Frauen in Deutschland gewählt werden. Die CDU-Politikerin Roswitha Verhülsdonk, 91, im Gespräch über Heiner Geißlers Taschentücher, Helmut Kohls Parteitagsglocke und den Gatten von Marianne Straub.“ (12.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/politik/frauenwahlrecht-interview-verhuelsdonk-1.4204090>

Sabine Müller: 100 Jahre Frauenwahlrecht: Stolz und Ernüchterung

„Seit hundert Jahren dürfen Frauen in Deutschland wählen und gewählt werden. Eine Selbstverständlichkeit heutzutage, aber der Weg dorthin war steinig und weit. Lange Zeit wurden Frauen als zweitklassig angesehen, eine Gleichberechtigung erschien absurd. Frauen seien nicht intelligent genug und zu emotional, um in der Politik mitreden zu dürfen, war die gängige Meinung. Aber mutige und kluge Frauen haben nicht aufgegeben und waren schließlich erfolgreich.“ (12.11.2018)

<https://www.ndr.de/info/100-Jahre-Frauenwahlrecht-wo-stehen-wir-heute,frauenwahlrecht126.html>

Luisa Neubauer: 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland – kein Grund zum Feiern

„Seit einem Jahrhundert können Frauen in Deutschland wählen. Das ist kein Grund, bequem zu werden, sondern eine Aufforderung, genauer hinzuschauen.“ (12.11.2018)

https://www.huffingtonpost.de/entry/100-jahre-frauenwahlrecht-in-deutschland-kein-grund_de_5be98017e4b0f5f96db24037

Chiara Thies: Es reicht nicht, eine Frau zu sein

„Obwohl Frauen seit 100 Jahren das Wahlrecht haben, ist nur jede dritte Abgeordnete im Parlament weiblich. Um den Frauenanteil zu erhöhen, will Bundesjustizministerin Katarina Barley das Wahlrecht ändern. Aber ist das der richtige Weg?“ (12.11.2018)

<https://www.cicero.de/innenpolitik/100-jahre-frauenwahlrecht-paritaetsgesetz-katarina-barley>

Ariane Bemmer: 100 Jahre Frauenwahlrecht: Der Weg hat noch kein Ende

„Ein Bundestag mit 70 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern? Wer da zurückzuckt, ahnt, wie revolutionär die Einführung des Frauenwahlrechts war. Ein Kommentar.“ (12.11.2018)

<https://www.tagesspiegel.de/politik/12-november-1918-100-jahre-frauenwahlrecht-der-weg-hat-noch-kein-ende/23620110.html>

Patricia Hecht: Festakt zu 100 Jahre Frauenwahlrecht: „Das Ziel muss Parität sein“

„Merkel zeigt bei dem Festakt so viel Feminismus wie selten. Eine Lösung für mehr Frauen im Bundestag hat sie aber auch nicht direkt parat.“ (12.11.2018)

<http://www.taz.de/!5549748/>

„Zum Glück gab es Kämpferinnen“. Interview von Juli Katz

„Seit 100 Jahren können Frauen wählen. Aber damit war nicht alles gut, sagt Maria Wersig vom Juristinnenbund. Zölibatsklausel oder Ehestrafsteuer gab es noch lange.“ (12.11.2018)

<https://www.zeit.de/arbeit/2018-11/geschlechtergerechtigkeit-100-jahre-frauenwahlrecht-familienrecht-diskriminierung-maria-wersig>

Malu Dreyer: „2018 ist Zeit für halbe-halbe“

„Seit 100 Jahren gibt es das Frauenwahlrecht. Doch der Weg zur Gleichberechtigung ist lang – und am Ziel angekommen sind wir noch nicht. Ein Gastbeitrag.“ (12.11.2018)

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/malu-dreyer-zu-100-jahre-frauenwahlrecht-und-zur-gleichberechtigung-heute-15886615.html>

Eva Horn: Kampf muss sein. Ein Kommentar

„Frauen dürfen in Deutschland wählen und politische Ämter bekleiden. Das ist schön, das ist gut, das ist längst selbstverständlich. Doch der Kampf für Gleichberechtigung ist noch lange nicht vorbei.“ (12.11.2018)

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauenwahlrecht-wird-100-kampf-muss-sein-a-1237740.html>

Arbeiterinnen wie Bürgerliche wollten an die Urnen. Birte Förster im Gespräch mit Stephan Karkowsky

„Fast 50 Jahre hatte der Kampf um das Frauenrecht gedauert. Überwältigend war die weibliche Beteiligung an der ersten reichsweiten Wahl im Januar 1919. Flugblätter und der Film „Anna Maria Müller-Linke kandidiert“ halfen, alte Vorstellungen zu überwinden.“ (12.11.2018)

https://www.deutschlandfunkkultur.de/100-jahre-frauenwahlrecht-arbeiterinnen-wie-buergerliche.1008.de.html?dram:article_id=432949

Die Grenzen des Selbstverständlichen

„Dass Frauen wählen, ist heute normal. Dass sie gleichberechtigt in Parlamenten und Regierungen sitzen, ist es dagegen nicht. Brauchen wir also Quoten und ein Paritätsgesetz?“ (12.11.2018)

<http://www.fr.de/politik/gender/feminismus/100-jahre-frauenwahlrecht-die-grenzen-des-selbstverstaendlichen-a-1618994>

Stephan-Andreas Casdorff: Nach 100 Jahren Frauenwahlrecht bleibt viel zu tun

„Vor 100 Jahren wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Doch bis heute gibt es keine Parität dort, wo sich Macht manifestiert. Ein Kommentar.“ (12.11.2018)

<https://www.tagesspiegel.de/politik/casdorffs-agenda-nach-100-jahren-frauenwahlrecht-bleibt-viel-zu-tun/23621318.html>

Lisa Duhm: Angela Merkel: Feministin wider Willen

„Die Bundeskanzlerin hält sich vom Thema Frauenrecht fern, wo sie kann. Dabei hat sie die deutsche Politik für Frauen umgekrempelt wie kaum jemand vor ihr – sie will es nur nicht wahrhaben.“ (12.11.2018)

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/angela-merkel-zu-100-jahren-frauenwahlrecht-a-1238034.html>

Maritta Adam-Thalec: 100 Jahre Frauenwahlrecht: Weg vom Herd, ran an die Urne

„So wenig, wie eine Frau sich zur Besetzung eines Staatsamtes eignen würde, so wenig wird sie sich auch eignen, ein Schlossermeister oder Schmied zu werden.“ So schrieb Louise Otto, eine frühe deutsche Frauenrechtlerin 1849 in der von ihr herausgegebenen Frauen-Zeitung. Gleichwohl verlangte sie, „dass Frauen bei denjenigen Gesetzen, welche sie selbst betreffen, eine Stimme haben“. Sie forderte diese Stimme „auch da, wo es gilt, Vertreter des ganzen Volkes zu wählen – denn wir Frauen sind ein Teil dieses Volkes“. (12.11.2018)

<https://www.berliner-zeitung.de/berlin/100-jahre-frauenwahlrecht-weg-vom-herd--ran-an-die-urne-31572770>

Ulla Schmidt über Arbeit im Bundestag: „Jede Frau muss sich hier Sprüche anhören“. Ein Interview von Lisa Duhm

„Keine Abgeordnete ist länger im Bundestag als Ulla Schmidt. Am 100. Jahrestag der Einführung des Frauenwahlrechts spricht sie über die Hürden, denen Frauen in der Politik noch heute begegnen.“ (12.11.2018)

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauenwahlrecht-ulla-schmidt-im-interview-a-1237686.html>

Jana Anzlinger, Katharina Brunner, Benjamin Reibert: Wie Vereinsmeierinnen ein Grundrecht erkämpften

„Am 12. November 1918 wird in Deutschland das Frauenwahlrecht eingeführt. Die Wegbereiterinnen, ihr jahrzehntelanges Ringen und die Lage in der Bundesrepublik 100 Jahre später: ein Überblick.“ (12.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/politik/frauenwahlrecht-kampf-vereine-deutschland-1.4200657>

Paul Bickle, Julian Stahnke, Frida Thurm: Die Stimmen der Frauen

„In Deutschland dürfen Frauen seit 100 Jahren wählen. Welche Länder früher dran waren und wo Frauen erst seit 2015 mitentscheiden können, zeigt diese Karte im Zeitraffer.“ (12.11.2018)

<https://www.zeit.de/gesellschaft/2018-11/frauenrechte-wahlrecht-weltkarte-global-historisch-zeitraffer-entwicklung>

Frauen in der Demokratiegeschichte: „Reformen statt Revolutionen“. Interview von Lin Hierse

„Entscheidend für das Frauenwahlrecht sei nicht die Revolution, sondern die Frauenbewegung gewesen, sagt die Historikerin Richter – und zieht Parallelen zu MeToo.“ (12.11.2018)

<https://www.taz.de/Archiv-Suche!/5546919&ts=frauenwahlrecht/>

Karin Janker: 100 Jahre Frauenwahlrecht. Ein Kampf mit Rückschlägen – bis heute (Kommentar)

„Die Ausrufung des Frauenwahlrechts am 12. November 1918 war von epochaler Bedeutung. Doch die Heldinnen dieser Revolution sind vergessen. Das beweist, dass das Ringen um Gleichstellung weitergehen muss.“ (12.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/politik/jahre-frauenwahlrecht-ein-kampf-mit-rueckschlaegen-bis-heute-1.4206295>

„Macht wird kaum freiwillig geteilt“ Interview von Susanne Iden

„Netzaktivistin Anke Domscheit-Berg über Suffragetten als Vorbilder im Jahr 2018.“ (12.11.2018)

<http://www.fr.de/politik/gender/feminismus/anke-domscheit-berg-macht-wird-kaum-freiwillig-geteilt-a-1619169>

Mona Küppers: Demokratie braucht Parität

„Mona Küppers, Vorsitzende des Frauenrats, über das Jubiläum des Frauenwahlrechts – und wo wir heute stehen.“ (12.11.2018)

<http://www.fr.de/politik/gender/feminismus/mona-kueppers-demokratie-braucht-paritaet-a-1619173>

Magarethe Stokowski (Kolumne Oben und unten): Kennen Sie diese Frauen?

„2017 wurden wir ein Jahr mit Luther zugeballert. Die Festlichkeiten zu 100 Jahren Frauenwahlrecht fielen kleiner aus, die Aktivistinnen von damals sind vergessen – dabei ist der Kampf um Gleichberechtigung nicht vorbei.“ (13.11.2018)

<http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/margarete-stokowski-ueber-frauenwahlrecht-kennen-sie-olympede-gouges-a-1238163.html>

Kathrin Seddig (Kolumne Fremd und befremdlich): „Unangebrachte Demut“

„Ich freue mich nicht über das Frauenwahlrecht. Die, die sich darüber freuen, sind demütig. Und dazu bin ich nicht bereit.“ (14.11.2018)

<http://www.taz.de/!5547224/>

Linke fordert Entscheidung über zusätzlichen Feiertag

„Die Berliner Linke hat sich auf den 8. März als zusätzlichen Feiertag in der Hauptstadt festgelegt und dringt nun auf eine rasche Entscheidung des Senats. Es gebe für viele der zuletzt vorgeschlagenen Termine jeweils gute Gründe, erklärten Linke-Fraktion und –Landesverband am Donnerstag. „Wir halten es aber für angebracht, diese Diskussion nicht endlos fort-, sondern eine Entscheidung herbeizuführen, damit die Berlinerinnen und Berliner nicht noch länger auf einen weiteren Feiertag warten müssen.“

Der 8. März stehe als Internationaler Frauentag für den Kampf um Gleichstellung. Die Aufwertung als gesetzlicher Feiertag wäre aus Sicht der Linken 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ein „starkes Signal“. (15.11.2018)

<https://www.sueddeutsche.de/news/leben/feiertage---berlin-linke-fordert-entscheidung-ueber-zusaetzlichen-feiertag-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-181115-99-827092>

Frauen in den Rechtswissenschaften

An der Spitze des Bundesverfassungsgerichts fehlt eine Frau!

djb-Pressemitteilung vom 14.11.2018

Es soll also schon wieder ein Mann werden, der künftige Präsident des Bundesverfassungsgerichts! Im Jubiläumsjahr „100 Jahre Frauenwahlrecht“: Mit Stephan Harbarth schlagen die Unionsparteien nach Henning Radtke und Josef Christ zum dritten Mal in Folge einen männlichen Verfassungsrichter vor. „Das kann nicht an einem Mangel an geeigneten Kandidatinnen liegen.“, erklärt **Prof. Dr. Maria Wersig**, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb). „Erkennbar fehlt den politischen Parteien der Sinn dafür, dass es bei der Besetzung höchster Richterposten sie selbst sein müssen, die für die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Kandidat*innen zu sorgen haben.“ Wie sich schon bei der Besetzung der Listen für die Wahl zum Bundestag oder in die Länderparlamente gezeigt hat, bleibt es dabei, dass Chancengleichheit kein Selbstläufer ist, sondern kontinuierlicher Anstrengungen bedarf. Was tun? Aufgerufen sind jetzt alle Parteien, insbesondere SPD und Bündnis 90/Die Grünen, dafür zu sorgen, dass es zu einer Vizepräsidentin im Bundesverfassungsgericht, also zu einer Frau als Vorsitzende des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts kommt. Wersig: „Sowohl unter den derzeitigen Richterinnen im Zweiten Senat als auch unter den vielen hervorragenden Juristinnen in der Bundesrepublik lässt sich leicht eine qualifizierte Kandidatin finden. Wenn dies misslingt, liegt dies allein am mangelnden politischen Willen und nicht an fehlenden Kandidatinnen.“

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-40/>

Zwei neue Senate für den BGH – es gehören mehr Frauen auf die Vorschlagsliste!

djb-Pressemitteilung vom 06.12.2018

Im kommenden Frühjahr hat der Bundesrichterwahlausschuss 18 neue Bundesrichterinnen und Bundesrichter für den Bundesgerichtshof (BGH) zu wählen. Denn der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestags hat am 8. November 2018 überraschend finanzielle Mittel für zwei neue Senate bereitgestellt. Soweit bekannt enthält die bisherige Vorschlagsliste für die Wahl kaum weibliche Kandidaten. „Das darf so nicht bleiben! Angesichts dessen, dass in keinem anderen Gerichtszweig so viele Frauen wie in der ordentlichen Justiz tätig sind, sollten die Justizverwaltungen der Länder und die anderen Vorschlagsberechtigten die Gelegenheit nutzen, dieses Mal genauso viele Frauen wie Männer für die am BGH zu besetzenden Stellen vorzuschlagen“, fordert Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) mit Nachdruck. „Dies auch vor dem Hintergrund, dass in diesem Jahr die fünf beim BGH zu besetzenden Stellen ausschließlich mit Männern besetzt wurden.“ Die Zeit drängt! Nachdem ursprünglich im Jahr 2019 für den BGH nur sechs Richter*innen zu wählen waren, muss die Vorschlagsliste nach der Entscheidung des Haushaltsausschusses jetzt innerhalb kürzester Zeit „aufgefüllt“ werden. Wersig: „Es ist zu wünschen, dass unter diesem Zeitdruck der Grundsatz der Chancengleichheit nicht wieder einmal zu kurz kommt. Mit einem Drittel ist der Frauenanteil am BGH noch immer weit entfernt von einer ausgeglichenen Besetzung. Die Vorschlagsberechtigten können inzwischen aus einem reichen Reservoir von hervorragenden Richterinnen in den vorderen Instanzen wählen – sie müssen es nur wollen! Im Idealfall sollte für jede zu besetzende Stelle mindestens auch eine Frau vorgeschlagen werden, damit der Richterwahlausschuss wirklich eine Wahl hat und diese dann hoffentlich im Sinne der Bestenauslese nutzt!“

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-42/>

Frauen in MINT

Frauen in Informatik unterrepräsentiert

(Auszug) Pressemitteilung des Deutschen Bundestags/Ausschuss Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung/Antwort - 25.10.2018 (hib 800/2018)

„Um mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern, sowie Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen, hat die Bundesregierung mehrere Initiativen und Programme ins Leben gerufen. Laut Statistischem Bundesamt sind die Frauen in MINT-Berufen jedoch weiter stark unterrepräsentiert. Das wird aus der Antwort der Bundesregierung (19/5057)

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/050/1905057.pdf>

auf die Kleine Anfrage(19/4426)

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/044/1904426.pdf>

von Bündnis 90/Die Grünen zur Situation von Frauen in der Digitalbranche deutlich. Die Grünen hatten unterstrichen, dass die Digitalbranche nach wie vor eine Männerdomäne sei. Laut Statistischem Bundesamt lag der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen in Informations- und Kommunikationstechnik Berufen mit akademischen Berufsabschluss 2017 bei 17,7 Prozent, 2013 bei 16,7 Prozent. 2017 haben 3,3 Prozent der Studentinnen als Studium Informatik gewählt, 2007 waren es 1,9 Prozent. Die Anzahl der Promotionen im Studienbereich Informatik 2017 hatte in Deutschland einen Anteil von 1,2 Prozent oder 152 Promotionen. In 2007 waren es noch 0,7 Prozent oder 66 Promotionen. Laut einer im Auftrag der Expertenkommission *Forschung und Innovation (EFI)* erstellten Studie zu

Frauen im Innovationsprozess seien nach dem Eindruck der Bundesregierung die Steigerungsraten von MINT-Studentinnen auch auf die mehrjährigen Kampagnen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zurück zu führen. Mit Hilfe der Kampagnen würden moderne und attraktive MINT-Berufsbilder, auch anhand konkreter Beispiele erfolgreicher Frauen und moderner Arbeitsmodelle, präsentiert. Eine systematische Untersuchung von belastbaren Synergieeffekten, basierend auf bereits vorliegenden Wirksamkeitsmessungen, stehe jedoch noch aus.“

Bitte informieren Sie sich weiter über:

<https://www.bundestag.de/presse/hib/-/575646>

Pressestimmem zum Themenfeld:

Mehr Frauen in die Digitalbranche: Bundesregierung hält bisherige Maßnahmen für ausreichend

„Die Steigerungsraten von MINT-Studentinnen seien vor allem auf die mehrjährigen Kampagnen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zurückzuführen. Das schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort (Drs. 19/5057) auf eine Kleine Anfrage der Grünen-Bundestagsfraktion (Drs. 19/4426).“

<http://www.zwd.info/mehr-frauen-in-die-digitalbranche-bundesregierung-haelt-bisherige-massnahmen-fuer-ausreichend.html>

Plan W Podcast: Als Computer noch Frauensache waren

„Bis Mitte der Achtzigerjahre war die Hälfte aller IT-Studierenden Frauen, Coden war lange Jahre ein Frauenberuf. Das änderte sich schlagartig - aber warum?“

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/plan-w-podcast-als-computer-noch-frauensache-waren-1.4148393>

Veranstaltungshinweis:

If in doubt – do IT: Frauen in Informatik

Abschlussstagung des Projekts „FRUIT-Frauen in IT“: Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung

http://www.hochschulkurs.de/cms/?getObject=325&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=597

Vom MINT-Studium in den Beruf: Neue Broschüre gibt Tipps für einen gelingenden Berufseinstieg

Ein MINT-Studium bietet vielfältige berufliche Möglichkeiten. Wie aber finde ich als MINT-Absolventin die für mich passende Stelle? Welche Anforderungen muss ich erfüllen und wie sehen meine Karriereperspektiven aus? Die Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ unterstützt mit der neu erschienenen Broschüre „Vom MINT-Studium in den Beruf“ MINT-Studentinnen und -Absolventinnen dabei, diese und ähnliche Fragen zu beantworten und praxisnah umzusetzen.

Ob mit einem Abschluss in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik – Fachkräfte in diesen Bereichen sind gefragt und wer sich frühzeitig orientiert, wird nach dem Studium schnell einen passenden Job finden. Wie aber finde ich heraus, welcher Job am besten zu mir passt und welche Branche die richtige für mich ist?

Die neue Broschüre „Vom MINT-Studium in den Beruf“, die die Netzwerk-Initiative „Komm, mach MINT!“ herausgegeben hat, gibt diesbezüglich Orientierung: MINT-Absolventinnen, die sich mitten in der Jobsuche befinden bzw. bereits ihre erste Stelle angetreten haben, berichten davon, wie ihnen Praktika und Mentoringprogramme im Studium dabei geholfen haben, Einblick in unterschiedliche Branchen zu bekommen und einen besseren Überblick über mögliche Tätigkeitsfelder zu erhalten. Personalverantwortliche geben Auskunft darüber, worauf in Bewerbungsgesprächen Wert gelegt wird, und wie sich Studentinnen am besten darauf vorbereiten können. Neben Interesse und einem entsprechenden Abschluss sind gekonntes Netzwerken und Selbstmarketing für den Karriereein- und -aufstieg unerlässlich.

Die Broschüre informiert darüber, wie kluges Netzwerken gelingt und das eigene Selbstmarketing verbessert werden kann. Außerdem wird auf Veranstaltungen hingewiesen – wie beispielsweise

die Karriereauftaktveranstaltung meet.ME – auf denen die Teilnehmerinnen durch den Austausch mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern Erfahrungen im Netzwerken und im Selbstmarketing sammeln können.

Die Broschüre kann – auch in größerer Stückzahl – kostenfrei im Internet unter

<https://material.kompetenz.net/komm-mach-mint/studierende>

bestellt werden. Sie steht dort auch als pdf zum Download zur Verfügung.

Quelle: PM – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 06.11.2018

<https://www.kompetenz.de/Aktuelles/Komm-mach-MINT/Studentinnen-Broschuere>

Bitte lesen Sie auch:

Sind Studiengänge nur für Frauen sinnvoll?

Protokoll: Julia Bernewasser

„In naturwissenschaftlich-technischen Berufen gibt es nur wenige Studentinnen. Extra-Programme an Fachhochschulen sollen das ändern. Vier Expertinnen über das Für und Wider.“

<https://www.zeit.de/2018/49/foerderung-frauen-studiengaenge-mint-faecher-hochschule>

Bundesweiter Aufruf zum Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag am 28.03.2019

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie 12 Aktionspartnerinnen und -partner sowie die bundesweite Koordinierungsstelle rufen heute gemeinsam zum Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2019 auf.

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

Kursangebote für die informatica feminale Baden-Württemberg (#ifbw19) gesucht

Die nächste „informatica feminale Baden-Württemberg“ (#ifbw19) findet vom 30. Juli bis 3. August 2019 an der Hochschule Furtwangen, Fakultät Digitale Medien (I-Bau), statt.

Call:

„Die Sommerhochschule soll erneut Studentinnen und Fachfrauen aus der Informatik und verwandten Gebieten vernetzen. Gerade im Zeitalter der digitalen Transformation werden die beruflichen Möglichkeiten neu definiert. Deshalb wollen wir mit unserem Kursprogramm aktuelle Fachkompetenzen vermitteln und darüber hinaus Inspiration für persönliche Karrierewege bieten.

Sie sind herzlich aufgerufen - als Dozentin, Lehrbeauftragte, Professorin oder Berufstätige in der IT - mitzuwirken und Ihre Angebote für halbwöchige oder Tages-Fachkurse, Workshops oder Vorlesungen einzureichen.

Ebenso suchen wir wieder Beiträge für den Conference Day am 1. August 2019 (Vortragsdauer: 45-90 Minuten).

Zeitplan:

- Annahmeschluss für den Call for Lectures: 02.01.2019 -> Hier geht es zum Call

<https://scientifica.de/index.php?id=173>

- Auswahl der Angebote durch das Programmkomitee: Januar/Februar 2019
- Termin der Sommerhochschule in Furtwangen: 30. Juli - 3. August 2019 / Conference Day am 1. August 2019

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

Mathemacherinnen des Monats November 2018: Die „Datenwissenschaftlerinnen“ Helena Mihaljević und Lucía Santamaría.

Die Mathematikprofessorin an der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft und die promovierte Physikerin prüfen seit Jahren systematisch Datenbanken auf „Geschlechtereffekte bei Publikationsmustern von Mathematikerinnen und Mathematikern“.

Die Deutsche Mathematiker-Vereinigung (DMV) befragte die jungen Naturwissenschaftlerinnen nach ihren bisherigen Forschungsarbeiten und ihrem aktuellen „Mega-Projekt“ zu „Gender Gap in Mathematical, Computing, and Natural Sciences“.

<https://www.mathematik.de/dmv-blog/2405-chancengleichheit-und-vielfalt-im-mint-bereich>

Mathemacherinnen und Mathemacher sind Botschafter/-innen für die Mathematik. Mit ihrem Engagement geben sie der Mathematik in Deutschland ein Gesicht und unterstützen das Anliegen, möglichst viele Menschen für Mathematik zu begeistern.

Hier finden Sie ein Interview zum Thema (Quelle: DMV)

<https://www.mathematik.de/des-monats/2453-helena-mihaljevi%C4%87-und-luc%C3%ADa-santamar%C3%ADa>

Caroline von Humboldt-Professur und Caroline von Humboldt-Preis verliehen

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) zeichnet die Physikochemikerin **Janina Kneipp** mit der *Caroline von Humboldt-Professur* aus. Die renommierte Namensprofessur ist mit einer Projektförderung von 80.000 € verbunden und wird bereits zum siebten Mal vergeben. Die Preisträgerin ist Professorin für Physikalische Chemie an der Humboldt-Universität zu Berlin und Sprecherin der School of Analytical Sciences Adlershof (SALSA).

Mit der diesjährigen Caroline von Humboldt-Professorin ehrt die HU eine forschungsstarke Wissenschaftlerin, die im Grenzgebiet zwischen Chemie, Physik und Biologie innovative Grundlagenforschung betreibt und weltweit beachtete, anwendungsrelevante Forschungsergebnisse in der Spektroskopie erzielt. Neben ihrer internationalen Profilierung bringt sie sich mit großem Engagement in der universitären Selbstverwaltung sowie in der Nachwuchsförderung ein. Insgesamt sei sie, so die Auswahlkommission, eine auf allen Gebieten ausgezeichnete Wissenschaftlerin „mit großer Strahlkraft“.

Ziel der Caroline von Humboldt-Professur ist es, hervorragende Professorinnen der Humboldt-Universität noch sichtbarer zu machen und ihre Arbeit zu unterstützen. Die Vergabe der Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen aller Disziplinen der HU, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen.

Bisherige Preisträgerinnen waren:

Prof.in Dr. Susanne Baer, Prof.in Dr. Claudia Draxl, Prof.in Dr. Gabriele Metzler, Prof.in Dr. Edda Klipp, Prof.in Dr. Iris Därmann und Prof.in Dr. Ilse Helbrecht.

Den *Caroline von Humboldt-Preis* erhält dieses Jahr die Literaturwissenschaftlerin und Chemikerin **Dr. Dr. Magdalena Gronau**. Ihre exzellenten wissenschaftlichen Leistungen, ihr transdisziplinärer akademischer Werdegang und ihr innovatives Forschungsprojekt an der Schnittstelle von Geistes- und Naturwissenschaften überzeugten die Auswahlkommission.

Die Preisträgerin ist Post-Doc Fellow am Seminar für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft an der Universität Erfurt. Als ‚scientist in residence‘ wird sie ihr Forschungsprojekt „‚Verwaschene‘ Physik und ‚wackelige Bilder‘. Zur Unschärfe der Quantentheorie“ am Institut für deutsche Literatur der Humboldt-Universität weiterverfolgen.

Der mit 15.000 € dotierte Caroline von Humboldt-Preis wird jährlich an eine exzellente Postdoktorandin aus dem In- oder Ausland vergeben. 2010 erstmals ausgeschrieben, ist er einer der höchstdotierten Preise seiner Art in Deutschland. Mit dem Preisgeld soll der Preisträgerin die Durchführung eines Forschungsprojekts im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes an der Humboldt-Universität ermöglicht werden.

Der öffentliche Festakt zur Würdigung beider Preisträgerinnen fand am 11. Dezember 2018 um 18 Uhr im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin statt.

Die Festrede hielt **Dr. Katarina Barley**, Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz.

Weitere Informationen:

https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/dezember-2018/nr_181206_00

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/Caroline%20von%20Humboldt-Professur>

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/cvh-preis>

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/gleichstellungsstrategie>

Heinrich-Wieland-Preis 2018 für Pascale Cossart

Professorin Pascale Cossart vom Institut Pasteur in Paris erhält den Heinrich-Wieland-Preis 2018 für ihren grundlegenden Beitrag zur Molekularen Infektionsbiologie.

Mit innovativen Methoden hat Cossart entschlüsselt, wie Bakterien – vor allem die Lebensmittelkeime Listerien – in menschliche Zellen eindringen, wie sie deren eigene Mechanismen nutzen, und wie sie das Immunsystem austricksen.

Ihre Entdeckungen haben neue Therapien gegen Bakterieninfektionen ermöglicht. Solche Infektionen töten jährlich mehrere Millionen Menschen. Der mit 100.000 Euro dotierte Preis der Boehringer Ingelheim Stiftung wurde im Rahmen eines wissenschaftlichen Symposiums am 22. November 2018 in München überreicht.

Mit dem Heinrich-Wieland-Preis zeichnet die Boehringer Ingelheim Stiftung weltweit herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihre bahnbrechende Forschung zur Chemie, Biochemie und Physiologie biologisch aktiver Moleküle und Systeme sowie deren klinische Bedeutung aus. Der mit 100.000 Euro dotierte Preis ist nach dem Chemiker und Nobelpreisträger Heinrich Otto Wieland (1877–1957) benannt und wird seit 1964 jährlich vergeben.

Quelle und weitere Informationen zur Forschung von Prof. Cossart: PM - Boehringer Ingelheim Stiftung, 20.11.2018

https://www.boehringer-ingelheim-stiftung.de/fileadmin/content/bistiftung/downloads/pdf/HWP/2018-11-20_HWP2018_DE_Cossart.pdf

Cantor-Medaille 2019 für die Mathematikerin Hélène Esnault

Die Mathematikerin **Prof. Dr. Hélène Esnault**, Professorin für Arithmetische Geometrie am Institut für Mathematik der Freien Universität, wird mit der Cantor-Medaille des Jahres 2019 der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV) ausgezeichnet. In der Begründung des Präsidiums der DMV hieß es, Hélène Esnault sei eine der weltweit profiliertesten Persönlichkeiten in der Mathematik. Die Cantor-Medaille ist die bedeutendste wissenschaftliche Auszeichnung, die die DMV höchstens alle zwei Jahre vergibt. Das Preisgeld beträgt 4.000 Euro. Weiter hieß es in der Begründung: „Hélène Esnault hat zutiefst beeindruckende Ergebnisse in der algebraischen Geometrie und, damit zusammenhängend, der Topologie und Zahlentheorie erzielt. Ihre Ergebnisse wirken bis in die Physik hinein. Dank ihrer Ausstrahlungskraft ist Hélène Esnault eine international hoch geachtete Mathematikerin.“ Hélène Esnault wurde 1953 in Paris geboren. Von 1973 an studierte sie an der École Normale Supérieure de Jeunes Filles, erhielt 1975 ihr Diplom (DEA) an der Universität Paris VII und 1976 ihre Agrégation. Sie wurde in Paris promoviert und habilitierte sich außer in Paris 1985 auch an der Universität Bonn, an der sie 1983 bis 1985 Gastwissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Mathematik war. Von 1990 bis 2012 lehrte sie als Professorin in Essen, bevor sie auf die erste Einstein-Professur an der Freien Universität Berlin berufen wurde, wo sie bis heute wirkt. Im Jahr 2003 erhielt sie den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft gemeinsam mit Eckart Viehweg. Sie ist Mitherausgeberin mehrerer Fachzeitschriften und erhielt zahlreiche Preise sowie mehrere Ehrendoktorwürden. Sie ist Mitglied in vier Wissenschaftsakademien und war Mitglied des Komitees für die Vergabe der Fields-Medaillen 2018 der International Mathematical Union (IMU).

Quelle: PM - FU-Berlin, 22.11.2018

https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2018/fup_18_331-cantor-medaille-mathematikerin-esnault/index.html

DPG-Physikpreisträgerinnen und -preisträger

Traditionell benennt die Deutsche Physikalische Gesellschaft am „Tag der DPG“ ihre Preisträgerinnen und Preisträger für unterschiedliche physikalische Disziplinen und Kategorien. Viele erhalten ihre Auszeichnungen im kommenden Jahr auf der 83. Jahrestagung der DPG in Rostock.

Die *Stern-Gerlach-Medaille*, die wichtigste Auszeichnung der DPG für experimentelle Physik, geht an

Prof. Dr. Johanna Stachel von der Universität Heidelberg sowie an **Prof. Dr. Peter Braun-Munzinger** von der Gesellschaft für Schwerionenforschung (GSI), Darmstadt, in Würdigung ihrer federführenden Arbeiten in der Entwicklung und Etablierung experimenteller Techniken sowie für ihre herausragenden Beiträge zur Interpretation von Schwerionenkollisionen und zum Verständnis der Phasenstruktur von Materie unter extremen Bedingungen.

Johanna Stachel und Peter Braun-Munzinger werden für ihre gemeinsam erbrachten, herausragenden Forschungsleistungen in der Hochenergie-Schwerionenforschung geehrt. Nach Bau und Betrieb zentraler Detektoren der ALICE-Kollaboration am CERN gelang ihnen – nach ihrer Vorhersage des Anstiegs der J/Psi-Mesonenzahl als Signal für Deconfinement in heißer Materie – nun in der ALICE-Kollaboration der Nachweis dieses Anstiegs.

Weitere ausgewählte Preise:

Der *Walter-Schottky-Preis für junge Physikerinnen oder Physiker der Festkörperforschung* geht an

Dr. Eva Vera Benckiser vom Stuttgarter Max-Planck-Institut für Festkörperforschung für ihre herausragenden Beiträge zur Erforschung komplexer Materialien mit korrelierten Elektronen. Durch die Entwicklung röntgenspektroskopischer Methoden erlangte sie wegweisende Einblicke in die Elektronenstruktur von Metalloxid-Grenzflächen und

schuf eine vielversprechende Grundlage für die gezielte Beeinflussung der magnetischen Strukturen und Transporteigenschaften korrelierter Elektronensysteme.

Der *Gaede-Preis für Vakuumwissenschaft und -technik* geht an **Dr. Selina Olthof** vom Institut für Physikalische Chemie der Universität Köln für ihre herausragenden Arbeiten zu den Grenzflächeneigenschaften von organischen Halbleitern und halbleitenden Perowskiten mittels Photoelektronenemissionsspektroskopie.

Der *Hertha-Spöner-Preis für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten einer Physikerin* geht an **Dr. Adriana Pálffy-Buß** vom Heidelberger Max-Planck-Institut für Kernphysik für ihre wegweisenden theoretischen Berechnungen der Wechselwirkung hochenergetischer Strahlung mit Atomrümpfen basierend auf Quanteneffekten. Diese Vorhersagen der sogenannten starken Kopplung sind hochrelevant für nanoskopische Systeme in der Röntgenquantenoptik.

Quelle und alle weiteren Preisverleihungen: PM - DPG, 15.11.2018

Liste der Preisträger/innen:

<http://www.dpg-physik.de/preise/preistraeger2019.html>

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Feministische Forschung, frauenbewegte Archive und Digitalität. Ein archivpolitisches Streiflicht¹

Gastautorinnen:

Sabine Balke Estremadoyro, Geschäftsführerin des Digitalen Deutschen Frauenarchivs und Vorstand des i.d.a.-Dachverbands.

Prof. Dr. Petra Gehring, Professorin für Philosophie an der TU Darmstadt

Seit Mitte September 2018 ist ein in Europa einzigartiges Projekt online: das Digitale Deutsche Frauenarchiv. Erstmals wird das Wissen zur deutschen Lesben- und Frauenbewegung in einem gemeinsamen Portal der feministischen Erinnerungseinrichtungen gebündelt und für alle Interessierten zugänglich.

Das Private ist politisch

Im Rahmen der allgemeinen Geschichtsschreibung gibt es zur Geschichte der Frauen und erst recht der Frauenbewegung(en) bis heute kaum Archivierungsanstrengungen. Die im Zuge der Neuen Frauenbewegung entwickelte feministische Geschichtsschreibung basiert nach wie vor auf dünner Materiallage.

¹ Es handelt sich um die gekürzte und leicht aktualisierte Fassung des in diesem Jahr erschienenen Aufsatzes der Verfasserinnen: *Feministische Forschung, frauenbewegte Archive und Digitalität. Ein archivpolitisches Streiflicht*. In: *Jahrbuch Sexualitäten 2018*, S. 157–174.

Der Kampf gegen das Wegwerfen und Vergessen wird fast ausschließlich von Seiten der frauenpolitisch engagierten Gegengeschichtsschreibung geführt.

Schon die sogenannte erste Frauenbewegung der Jahrhundertwende um 1900 ist in deutscher Sprache nur dank der damals gegründeten Frauenverbände punktuell überliefert. Selbst zu den wenigen als prominent geführten Autorinnen, Parlamentarierinnen, Künstlerinnen existiert sträflich wenig Archivgut.

Komplexere historische Fragen zu Protest- und Widerstandsgeschichte, zu programmatischen Auseinandersetzungen, zu politischen Netzwerken und zur feministischen Alltagsgeschichte (Freundschaften, Beziehungen, Erwerbstätigkeit, Reisen, Wohnen etc.) sind kaum zu bearbeiten, denn es mangelt an Materialien.

Originale bereits publizierter Dokumente sind oftmals nicht mehr erhalten. Private Bilder, Tondokumente, Filme, Postkarten, PC-Dateien, Handschriftliches, Alltagsgegenstände fehlen. Und gerade für das Bewahren der Spuren der sogenannten autonomen Frauen- und Lesbenbewegung interessieren sich kommunale, Landes- oder Bundeseinrichtungen so gut wie gar nicht, hierfür sorgt bisher, wenn überhaupt, allein die autonome Szene selbst. Nachlässe oder sogenannte Vorlässe, d.h. bereits zu Lebzeiten einem Archiv übergebene Nachlässe, sind die Ausnahme von der Regel – der Regel eines Diskurses, der besagt, dass dies alles doch nicht wirklich wichtig sei.

Die Scham, selbst Erlebtes für bedeutsam zu halten – typisch weiblich? – kommt hinzu. Und Diskretion. Dass das Private politisch ist, gilt nicht beim Entrümpeln. Lieber werfe ich dann doch weg, was auch andere betraf.

Starkes Netz

Ab den 1980er Jahren wuchs in der zweiten Frauenbewegung der Sinn für ‚ihre‘ Geschichte. Seit 1984 arbeitet i.d.a. (informieren, dokumentieren, archivieren) als Netzwerk zusammen, seit 1994 als Dachverband, der die deutschsprachigen, feministisch gesonnenen Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und Dokumentationsstellen, aktuell 41 Einrichtungen, organisiert.

Diese Archive sind prekär, nur in wenigen gibt es feste Mittel (oder Stellen), der überwiegende Anteil der Arbeit wird von Ehrenamtlichen geleistet. An etablierte Institutionen – Stadt-, Landes- oder Staatsarchive, Hochschulen oder Universitäten, andere sammelnde Einrichtungen – sind sie kaum oder allenfalls unverbindlich angebunden, Arbeitsachsen zur Wissenschaft existieren nur punktuell.

Der i.d.a.-Dachverband organisiert regelmäßige Treffen, vernetzt die Aktiven, tauscht Erfahrungen aus, hilft bei der wechselseitigen Unterstützung von Vorhaben und entwickelt gemeinsame Standards. Seit Juli 2016 ist i.d.a. Träger des Digitalen Deutschen Frauenarchivs, dessen Entwicklung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird.

In ihrem Koalitionsvertrag formulierte die damalig Bundesregierung 2013 die Absicht, ein Digitales Deutsches Frauenarchiv aufzubauen mit dem Ziel, die Geschichte der Deutschen Frauenbewegung aufzuarbeiten. Daraufhin hat sich i.d.a. als Träger beworben.

Als Vorläuferprojekt wurde ab 2012 bereits der Aufbau des META-Katalogs vom BMFSFJ gefördert. Mit META kann seit 2015 online in den Beständen der i.d.a.-Einrichtungen recherchiert werden, seit Juli 2016 wird META in das DDF-Portal integriert und weiterentwickelt (vgl. Abb. 1).



Abb. 1: META, die Suchmaschine zu Frauenbewegungen, ist integrierter Bestandteil des DDF.

Graue Materialien, bunte Vielfalt

Trotz Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1980ern: Die klassische Informationsrecherche einschließlich Bibliotheksnutzung stößt bzgl. feministischer Bewegungsgeschichte schnell an Grenzen. Das zeigt das kleine Beispiel von Forschungen zum sogenannten ersten Frauenfest – „Rock-Fete im Rock“ – am 11. Mai 1974 in Berlin: Außer einem Artikel im Magazin „Der Spiegel“, einem älteren Radiofeature, einem Aufsatz von 1999 und einem Buch von 2015 (wobei die letzten drei Veröffentlichungen von den selben zusammenarbeitenden Autorinnen stammen und wechselseitig aufeinander verweisen), fand sich nichts. Bereits im ersten Anlauf halfen i.d.a.-Archive da weiter.²

² Vgl. Petra Gehring: *Die Stunde der Mänaden*. In: *Zeitschrift für Ideengeschichte* 9 (2015), H. 4, S. 31-42. Das mit dem bloßen ‚ersten Anlauf‘ ist hier wörtlich gemeint. Eine gründlichere Studie wäre in diesem Fall nicht nur möglich, sondern sie würde – wie zu unzähligen weiteren Themen – auch dringend gebraucht.

Dennoch muss man sich klarmachen: Dieses einschneidende und legendäre Datum der hiesigen zweiten Frauenbewegung (1974 mobilisierte ‚die Fete‘ die Medienöffentlichkeit, und mehrere tausend Frauen und Lesben waren dabei), ist nicht nur kaum beforscht, sondern im Grunde auch lediglich durch graues Material, also durch Quellen wie Handzettel, Diskussionsprotokolle oder Aushänge dokumentiert, die nicht über ‚offizielle‘ Publikationskanäle verbreitet wurden.

Feministische Archive sammeln die ganze Vielfalt von Materialien feministischer Bewegungen: Flugblätter, Plakate, Sticker (vgl. Abb. 2), T-Shirts, Grauschriften oder seltene Publikationen, Manuskripte, Briefwechsel, Tagebücher, Notizzettel, Briefe, Tondokumente, Filme, Skripte und Rohmaterial für Kunst- und andere Aktionen, Musik, klassische Akten (Finanzen, Anmeldungen von Demos, Mietangelegenheiten) etwa von autonomen Projekten, digitale Produkte wie beispielsweise PR-Mittel oder Webseiten, Quellen zu juristischen Konflikten und zu medizinisch kontroversen Themen wie Abtreibung, Sterilisation, Schönheits-OPs, sexualisierter Gewalt, Kinderwunschbehandlungen und Geschlechtsangleichung, Dokumente zu gescheiterten Aktivitäten und vieles mehr.



Abb. 2: Button Kampagne „Lohn für Hausarbeit“, West-Berlin, 1970er/80er Jahre; Bildnachweis: FFBIZ-Archiv, Berlin.

Ohne Gedächtnis keine Utopien

Warum feministische, lesbische, queere Archive wichtig sind, ist eine Frage, die identitätspolitisch beantwortet werden kann – es ist unsere Geschichte. Aber soweit müssen wir gar nicht gehen. Denn generell gilt: Wenn es die autonome

Archivarbeit nicht gäbe, würde all das, was lesbisch-feministische Aktivistinnen für das geschichtliche Gedächtnis tun, schlicht gar nicht getan. Die Spuren würden verschwinden. Wissen erlöschen. Und es bliebe dann ja noch nicht einmal bloß die sprichwörtliche Lücke. Es mangelte auch an Korrektiven gegenüber ideologischen Narrativen. Hier meinen wir vor allem die ‚hegemonialen‘ Muster, (hetero)patriarchale Meistererzählungen also und Ausgrenzungen aller Art. Es gibt aber auch viele gutgemeinte kleinere und größere Legenden. Erinnern kämpft stets gegen Schlagseiten. Und dann ist da immer wieder die rohe Vordringlichkeit des Unabsichtlichen: der schlichte Verlust. So stehen die Archive – gerade im für globale Mythen anfälligen Digitalzeitalter – gegen das Vergessen der genuinen Vielfalt der Frauen- und der Lesbenbewegung (vgl. Abb. 3), gegen akademische und politische Modetrends und gegen eine (hetero-)patriarchale Historiographie.



Abb. 3: Aus dem Anzeigenteil von: Liebende Frauen. Wochenschrift für Freundschaft, Liebe und Sexuelle Aufklärung 1 (1927), H. 25, S. 11, aus: Spinnboden Lesbenarchiv & Bibliothek e.V., Berlin.

Darüber hinaus eröffnet sich eine veränderte Perspektive, wenn die eigene Gegenwart vom Archiv her gedacht wird. Archive sind Erfahrungsspeicher. Sie geben Abstand, überraschen durch Neues wie unerwartet Vertrautes (vgl. Abb. 4). Sie bieten Werkzeuge und einen Rahmen für geschärfte Ana-

lysen. Der Kampf für eine – nicht nur ‚aktualistische‘ – Gegenwartswahrnehmung gehört zu politischen Bewegungen immer schon dazu. In einer Gesellschaft, in der Öffentlichkeiten zunehmend als kontrollierte Wissensmarktplätze organisiert sind, die Datenkonzernen gehören, und angesichts digitaler ‚Filterblasen‘, in die sich auch politische Bewegungen einschließen können, wird dieser Kampf heute noch wichtiger als zuvor.



Abb. 4: Cover von: *Liebende Frauen*. Wochenschrift für Freundschaft, Liebe und Sexuelle Aufklärung 1 (1927), aus: Spinnboden Lesbenarchiv & Bibliothek e.V., Berlin.

Konkret sind die i.d.a.-Archive Arbeitsorte der Bewegung. Sie sammeln und bewahren und denken dabei unbegrenzt – mit jenem Willen zum ‚Immer‘ der Archive ausgezeichnet. Ebenso wollen sie Mitteilungsorte sein, soweit die Kräfte reichen. Und sie bieten Materialgrundlagen und Methodenforen für die feministische Forschung. Das schafft politische Horizonte – solche, die Selbstkritik und alle Arten von Debatten mit der gebotenen Sorgfalt einbegreifen. Erinnern ist genauso wichtig wie den Blick nach vorne zu richten. Ohne Gedächtnis keine Utopien.

Potentiale der Digitalisierung

Archive sind schon aus sich heraus politisch. Allerdings wird auch politische Arbeit und Unterstützung benötigt, wenn frauenbewegte Archive auf Dauer überleben sollen – und wenn sie in der Lage sein wollen, das Wissen in Bewegung zu versetzen, das in ihnen steckt. Eine große Chance bietet die Digitalisierung.

Den Weg der Digitalisierung gehen die i.d.a.-Archive gemeinsam, zunächst seit 2012 mit der META-Datenbank und seit Mitte 2016 mit dem Digitalen Deutschen Frauenarchiv, beide gefördert vom BMFSFJ. Das DDF ist ein Projekt ‚zwischen den Welten‘, insofern es sich an die autonome Bewegung, an Bildungs- und Forschungsprojekte gleichermaßen wendet. Das DDF präsentiert Digitalisate, Bestandsdaten und weiterführende Informationen zur Frauenbewegungsgeschichte in Deutschland.

Durch das DDF wird das kulturelle Erbe der autonomen Frauenbewegung online einer interessierten Öffentlichkeit zu Verfügung gestellt. Ein Fokus liegt auf Frauen als Zeitzeuginnen und Vorkämpferinnen – zum Beispiel für das Frauenstimmrecht, für das Recht auf Schwangerschaftsabbruch oder für Frauenbewegungsthemen in der DDR.

Das DDF generiert mit Verknüpfungen von Digitalisaten, Personen, Ereignissen und regionalen Aspekten einen Mehrwert für Informationssuchende. Im Gegensatz zu bestehenden Angeboten ermöglicht dieses Portal seinen Nutzer*innen umfassende Perspektiven auf vielfältige feministische Strömungen, Aktivitäten und Akteurinnen. Unterschiedliche Positionen und feministische Diskussionen werden – einschließlich umstrittener Fragen – nachvollziehbar.

Ein solcher Mehrwert der digitalen Präsentation wird deutlich bei einem Stück wie dem Tagebuch von Minna Cauer, einer Vorkämpferin für das Frauenstimmrecht (vgl. Abb. 5): Durch die Digitalisierung und Bereitstellung im DDF kann jede*r nun durch das über hundert Jahre alte Tagebuch blättern, was beim Original aus Papier nur sehr eingeschränkt möglich bzw. wenigen vorbehalten ist.

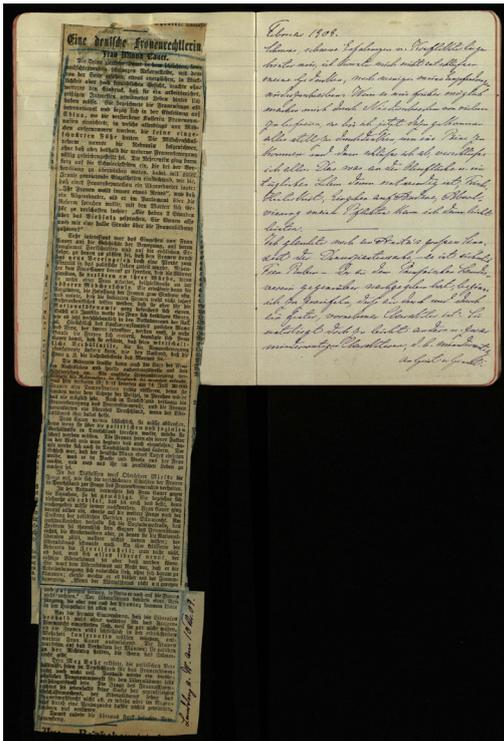


Abb. 5: Minna Cauer war Vorkämpferin für das Frauenstimmrecht, *Erinnerungen der Minna Cauer, Tagebuch 1907-1911 (Auszug)*; Bildnachweis: FrauenMediaTurm, Köln, Teilnachlass Minna Cauer.

Fenster in analoge Bestände

Das DDF zeigt eine Auswahl von Materialien der beteiligten Archive. Digitalität braucht Wissen und ist personalintensiv. Weniger das Scannen selbst ist der teure Faktor: Der Aufwand für die Vorbereitung des Archivgutes, für die fachgerechte Erschließung sowie für die Verwaltung und Sicherung der Scans und für das Generieren der sogenannten Metadaten, die die Findbarkeit und Einordnung sichern, übersteigt die einmaligen Kosten für die technische Erstellung von Digitalisaten um ein Vielfaches.

Vor der Digitalisierung geht es zunächst darum, eine kluge Auswahl zu treffen – nicht zuletzt eine, die zur Nutzung der ‚analogen‘ Bestände anregt. Ein zentraler Bestandteil des DDF ist sein Projektfonds in Höhe von 500.000 €/Jahr. Mit seinen Mitteln werden einzelne Digitalisierungsprojekte von i.d.a.-Einrichtungen gefördert. Über die Vergabe von Mitteln entscheidet eine Jury unter Berücksichtigung der Projektziele des DDF, der wissenschaftliche Beirat begleitet die Auswahl. Mit Hilfe der Mittel aus dem Projektfonds erstellen die geförderten Einrichtungen Digitalisate, erfassen neue Inhalte und ergänzen fehlende Materialien. Die DDF-Geschäftsstelle entwickelt das DDF-Portal mithilfe von Materialien aus den Einrichtungen.

Dass der sogenannte digitale Wandel die Wissenschaft erfasst, verändert auch die Rahmenbedingungen für das kulturelle Gedächtnis: Dokumente lassen sich auf virtuellem Wege suchen, finden, teilen und vervielfältigen. Alles kommt mit allem zusammen: Auf den ersten Blick ist Digitalisierung für Archive also eine Chance.

Herausforderungen: Technik und Rechtlklärung

Freilich ist Digitalität gerade für kleine sammelnde Einrichtungen Segen und Fluch zugleich. Denn Digitalisierung (also das Einscannen zur elektronischen Aufbewahrung eines mehr oder weniger guten Abbildes eines historischen Dokuments oder Dings) ist nicht nur bereits als Vorgang teuer. Sie setzt, wenn es um Archivsoftware, Datenbankpflege, Serverbetrieb und die Lösung von Schnittstellenproblemen geht, auch umfangreiche technische Kenntnisse voraus.

Immer wieder müssen schwierige Pfad-Entscheidungen getroffen werden: die Wahl der geeigneten Formate, Kennzeichnungssysteme, Selbstzuordnungen, dann aber auch die richtige Einrichtung und Pflege von Daten, damit sie langfristig in sich schnell wandelnden Software-Umgebungen möglichst kostengünstig mitkonvertiert werden können.³

Dabei sollte alles weder zu sehr von proprietärer Software abhängig sein (und damit durch IT-Konzerne schleichend angeeignet werden können) noch in eine technische Sackgasse geraten (also als ‚Insel‘ enden).

Eine weitere Herausforderung beim Aufbau des DDF ist die Rechteklärung: ein schwieriges Kapitel, denn was digital frei zugänglich ist, kann in einem Maße genutzt (wie auch missbraucht) werden, das die Fantasie des Normalmenschen übersteigt. Und es gibt Piraterie im Netz: ‚offen‘ bereitgestellte Digitalisate (namentlich Bilder) werden wild privatisiert und können danach nur noch gegen Bezahlung für Publikationen oder andere Zwecke verwendet werden. Digitalität zieht damit Management-Aufgaben nach sich, die autonome Projekte stark fordern. Die Handhabung des digitalen Archivguts muss gelernt werden – und der Zwang zur Professionalisierung stellt für ehrenamtlich Engagierte eine Hürde dar.

Es gibt keine allgemeine Erlaubnis für Kulturerbeinstitutionen, ihre Bestände im Netz zu präsentieren. Für jedes einzelne Objekt müssen Nutzungsrechte eingeholt werden. Gerade kleinere Institutionen wie Erinnerungseinrichtungen sozialer Bewegungen arbeiten mit wenig Mitarbeiter*innen, vielfach ehrenamtlich. Das erschwert die Vertiefung in komplexe rechtliche Regelungen. Außerdem haben Bewegungsarchive Materialien wie Plakate oder Flugblätter, deren Rechteklärung eine besondere Herausforderung aufgrund unklarer Urheberinnen darstellt.

³Software legt nicht nur fest, wie leicht oder schwer Zugriffe mittels der Software eines anderen Herstellers möglich sind, sie kann also zur ‚Sperre‘ werden. Gleichzeitig zwingt sie auch allen, die ‚drin‘ sind, vorgegebene Preismodelle auf. So hat beispielsweise die Firma Adobe, Anbieterin der Dokumentensoftware-Familie PDF, den dazugehörigen Acrobat Reader – früher kaufbar – inzwischen auf ein (teureres) Mietmodell umgestellt. Man mietet sich jetzt also eigentlich die Lesbarkeit der (zuvor selbst aufwendig angefertigten) Digitalisate vom Konzern zurück. Dass das Ablegen auf proprietären Umsonst- oder Bezahl-Plattformen ähnliche Gefahren birgt, versteht sich (nichts muss morgen noch umsonst sein). Vor allem aber geht die Ablage bei globalen ‚Cloud‘-Anbietern mit der Weggabe von Verfügungs- und Schutzrechten einher: Hier eignen Plattformen sich Digitalisate direkt an.

Die Erfahrung aus der Digitalisierung für das DDF wurde in einer Broschüre als Praxistipp zur Rechteklärung zusammengefasst, die kostenfrei heruntergeladen werden kann (vgl. Abb. 6).



Abb. 6: DDF-Broschüre mit Praxistipps zur Rechteklärung.

Ohne analog kein digital

Ein Archiv kann – wie wohlhabend und professionell auch immer es sein mag – auf unabsehbare Zeit bestenfalls kleine Teile seines Archivguts digital zur Verfügung stellen und global zugänglich machen. Das Internet enthält so stets nur Bruchteile. Was aber wird aus dem Rest? Wer recherchiert künftig noch ‚vor Ort‘? Wird, was nicht digital vorliegt, umso sicherer vergessen werden? Jedenfalls macht das Digitalzeitalter weder alles leichter noch alles anders. Archivbestände lassen sich zwar findbar machen (der sogenannte Nachweis kommt ins Netz) und Ausgewähltes kann auch gezeigt werden, gegebenenfalls sogar zum Herunterladen. Gerade für die politische Bewegungs- und Gegengeschichte feministischer Subkulturen kann und wird das Internet jedoch niemals eine Art ‚Haus‘ oder eine endgültige und allumfassende Unterkunft sein.

Alles in allem wird sich im digitalen Zeitalter bei der Nutzung des analogen Archivgutes also zunächst wenig ändern. Auch in den nächsten Jahrzehnten werden die in der Hauptsache analogen Materialien den Großteil des feministischen, frauen- und lesbenbewegten Archivgutes ausmachen. Die erfolgreiche Suche im DDF-Portal und in der META-Datenbank soll und kann die Besucher*innen jedoch in die Lesesäle der Frauenarchive bringen, wo sie weiter forschen können. Die seit Mitte September 2018 im DDF präsentierten Archivalien sind ein Anfang: regelmäßig kommen neue Materialien hinzu. Die Dokumente feministischer Bewegungen zu sichern und analog wie digital aufzubereiten bleibt wichtige Aufgabe.

Die Autorinnen:

Sabine Balke Estremadoyro ist die Geschäftsführerin des Digitalen Deutschen Frauenarchivs und Vorstand des i.d.a.-Dachverbands. Sie hat langjährige Erfahrung in der Geschäftsführung des Spinnboden Lesbenarchiv & Bibliothek e.V. Bevor sie die DDF-Geschäftsführung übernahm, leitete sie das META-Projekt.

Prof. Dr. Petra Gehring ist seit 2002 Professorin für Philosophie an der TU Darmstadt. Aktuelle Gremienfunktionen nimmt sie u.a. wahr in der Ständigen Kommission Zukunft der Digitalen Information in Lehre und Forschung der Hochschulrektorenkonferenz sowie im Rat für Informationsinfrastrukturen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder.

Digitales Deutsches Frauenarchiv
ein Projekt des i.d.a.-Dachverband e.V.
Wattstraße 10, 13355 Berlin

<http://www.ida-dachverband.de/home/>

<http://www.ida-dachverband.de/ddf/>

„Open Digital Gender Studies“ Vernetzungs-Flyer

http://www.mvzb.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/startseite_news_181005_flyer_agdgs.pdf

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNGDem Kulturwandel auf der
Spur. Gleichstellung an Hoch-
schulen in Sachsen

Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) unterstützt die staatlichen Hochschulen des Landes aktiv in ihren Bemühungen um Gleichstellungsfortschritt und die Verbesserung der Position des Landes im bundesweiten Vergleich.

Um Aufschluss darüber zu gewinnen, wie es derzeit um die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an sächsischen Hochschulen bestellt ist, mit Hilfe welcher Maßnahmen und Programme die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen gefördert wird, wo sich diesbezüglich Lücken abzeichnen und wie diese geschlossen werden können, hat das SMWK das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) mit einer Studie zum Thema „Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen“ beauftragt. Es wurde ein deskriptiv-analytisches Untersuchungsdesign gewählt.

Flankiert von quantitativen Analysen in Form von Dokumenten- und Datenauswertungen und unter Einbeziehung einschlägiger Rankings stand die Erschließung der Akteursperspektive auf zentraler Hochschulebene im Fokus der Untersuchung. Hierzu wurden zwischen April und Mai 2018 Sondierungsgespräche mit ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten und leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitung der staatlichen Hochschulen in Sachsen geführt. Der Schwerpunkt lag auf folgenden Themenbereichen: gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleich-

stellungsarbeit an Hochschulen, Gleichstellung als Gegenstand staatlicher Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen, Formate landesweiter Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen sowie Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene. In Zusammenführung der quantitativen und qualitativen Untersuchungsergebnisse wurden von HoF Handlungsoptionen zu den Schwerpunktthemen erarbeitet.

Studie:

Anke Burkhardt / Florian Harrlandt:
Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (HoF-Arbeitsbericht 107), unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg 2018, 124 S.

Download:

https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/AB_107.pdf

Quelle:

<https://www.hof.uni-halle.de/publikation/dem-kulturwandel-auf-der-spur/>

Traumberuf Professorin

Verbundprojekt für mehr Professorinnen in der Hochschullehre schließt erfolgreich erste Runde ab und startet in die zweite.

Mehr Professorinnen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) – das wünschen sich die Gleichstellungsbeauftragten an *sieben Hochschulen in Baden-Württemberg*. Um dieses Ziel zu erreichen, haben sie 2017 unter der Federführung der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft das *Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“* ins Leben gerufen. Mit der Veranstaltung am 23. November an der Hochschule der Medien Stuttgart ging nun die erste Runde des Netzwerk- und Qualifizierungsprogramms zu Ende, das mehr Frauen für eine Professur begeistern und fit machen soll. Gleichzeitig fiel der Startschuss für die nächste Runde des Programms.

Seit Februar 2018 haben 24 Mentees einen umfassenden und authentischen Einblick in das Tätigkeitsfeld einer Professur erhalten. „Meine Mentorin hat hervorragend für mich gepasst und mir wichtige Impulse für meinen weiteren Berufsweg gegeben,“ sagt **Beate Massa**, Mentee der ersten Runde. „Darüber hinaus waren die Kurse des Qualifizierungsprogramms sehr interessant und lehrreich. Und über den interdisziplinären Austausch mit anderen Mentees konnte ich wertvolle Kontakte gewinnen.“

„Wir freuen uns über das begeisterte Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Runde 1 und die große Resonanz, was die zahlreichen Bewerbungen für Runde 2 eindrucksvoll zeigen,“ sagt **Professorin Sissi Closs**, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Karlsruhe und Projektleiterin.

Flankiert wird das Mentoring von einem Qualifizierungsprogramm für die unterschiedlichen Anforderungen des Professorinnenberufs. Das Angebot reicht von einer hochschuldidaktischen Schulung bis hin zu Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung und interkulturellen Kommunikation. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmerinnen unter anderem ein Berufungs-Coaching zur Entwicklung und

Optimierung der Bewerbungsunterlagen und Probenvorträge.

Das Programm „Traumberuf Professorin“ richtet sich in erster Linie an Frauen, die Interesse an einer Lehr- und Forschungstätigkeit haben, darüber hinaus promoviert haben oder eine Promotion vorbereiten und idealerweise bereits Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule oder auf einer Postdoktorandenstelle vorweisen können.

In insgesamt drei Runden werden 95 Tandems zwischen weiblichen Mentees aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur sowie Mentorinnen und Mentoren der beteiligten HAWs gebildet. Am Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ beteiligt sind die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, die Hochschule der Medien Stuttgart, die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, die Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg, die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, die Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung sowie die Hochschule Mannheim. Es wird für vier Jahre vom Europäischen Sozialfonds und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert.

Ansprechpartnerin an der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft: Prof. Sissi Closs, Gleichstellungsbeauftragte

Geschäftsstelle Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“: Dr. Anke Barzantny, Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft,
E-Mail: traumprof(at)hs-karlsruhe(dot)de

Facebook:

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

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.hs-karlsruhe.de/presse/traumberuf-professorin/>

<http://www.traumberuf-professorin.de/>

Bildungsanbieter WBS GRUPPE untersucht den Frauenanteil an 37 der größten deutschen Hochschulen und Universitäten

Pünktlich zum Semesterstart hatte der private Bildungsanbieter WBS GRUPPE die Ergebnisse einer aktuellen Erhebung des Frauenanteils an deutschen Universitäten bekannt gegeben.

Die Untersuchung zeigt: Der Anteil an Professorinnen an 37 der größten deutschen Hochschulen beträgt im Schnitt rund 23 Prozent. Zudem sind nur 17 Prozent der Dekane weiblich.

Einige Hochschulen achten vermehrt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter ihnen ist die FU Berlin Spitzenreiter: 168 von 444 ProfessorInnen sind weiblich (37,8 Prozent). Die Uni Paderborn folgt mit 97 Professorinnen von insgesamt 260 (37,3 Prozent). Die Universität Koblenz-Landau belegt mit einem Professorinnen-Anteil von knapp über 36 Prozent den dritten Platz. Auf der anderen Seite beschäftigt die Technische Hochschule Mittelhessen anteilig die wenigsten Professorinnen (10 Prozent). Das Karlsruher Institut für Technologie belegt mit 49 Professorinnen den vorletzten Platz (13 Prozent). Der Anteil an Frauen mit Professorentitel an der TU Dresden liegt bei rund 14 Prozent.

Im Schnitt werden 17 Prozent der Dekanate von Frauen geleitet. Die Dekane und Dekaninnen stehen der Fakultät vor und werden auf bestimmte Zeit gewählt. Allein an der Fernuni Hagen sowie der Universität Koblenz-Landau herrscht Gleichstellung: Hier gibt es genauso viele Dekaninnen wie Dekane. Mit jeweils 37,5 Prozent gibt es an den Universitäten Hamburg und Frankfurt den zweithöchsten Anteil an Dekaninnen. An den Universitäten in Siegen, Erlangen-Nürnberg, Bonn, Braunschweig, Kiel und Wuppertal sowie an dem Karlsruher Institut für Technologie und der TH Mittelhessen sind hingegen derzeit alle Dekane männlich.

Von den 37 befragten Hochschulen bekleidet eine Frau in zehn Fällen das höchste Amt als Rektorin oder Präsidentin, allerdings nur an Universitäten. Darunter befinden sich beispielsweise die Technische Universitäten in Dortmund und Braunschweig, sowie die Humboldt-Universität in Berlin, die Fernuni Hagen und die Universitäten in Paderborn und Koblenz-Landau. Bei allen untersuchten Fachhochschulen findet sich hingegen noch keine Frau auf dieser Hierarchieebene.

Quelle und weitere Informationen: PM - WBS-Gruppe, 17.10.2018

<https://www.wbs-gruppe.de/presse/aktuelle-pressemeldungen/gender-debatte-an-hochschulen-an-diesen-unis-arbeiten-die-meisten-professorinnen/>

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die aktuelle Ausgabe des **CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten**. Dieses Ranking verwendet eine *differenzierte Methodik*, die das Kaskadenmodell und damit Fächerprofile der Hochschulen berücksichtigt und mehrere Indikatoren (nicht nur den Professorinnenanteil) einschließt:

Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Hg. v. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Köln (cews.publik, 21).

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (nur online!) legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die achte Ausgabe dieses Instruments vor. Die 2015 grundlegend überarbeitete Methodik wurde mit Ausnahme der Auswahl der Hochschulen beibehalten. Seit seiner ersten Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert, das Instrumente wie Evaluationen ergänzt. Das Ranking soll die Entwicklungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich vergleichbar und im Abstand von zwei Jahren Veränderungen und Trends sichtbar machen.

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

Staatliche Hochschulen Berlin: 45 Prozent der aktuellen Ruferteilungen in Berlin gehen an Wissenschaftlerinnen

In den ersten drei Quartalen des laufenden Jahres sind an den staatlichen Hochschulen in Berlin insgesamt 223 Rufe auf Professuren erteilt worden, davon 101 an weibliche Kandidatinnen. Der Anteil von Ruferteilungen an Wissenschaftlerinnen steigt damit auf 45 Prozent. Im gesamten Jahr 2017 lag die Quote bei 40 Prozent, 2016 bei 29 Prozent.

Bei den erteilten Rufen auf unbefristete Professuren (W2/W3) macht der Frauenanteil in Berlin aktuell 44 Prozent aus, im Vergleich zum Vorjahr (34 Prozent) zeichnet sich hier ebenfalls eine deutliche Steigerung ab.

Der Frauenanteil bei Ruferteilungen auf befristete Professuren (W1/W2/W3) ist mit 49 Prozent aktuell gleich hoch wie im Jahr 2017. Abschließende Vergleichszahlen des gesamten Jahres werden nach Ablauf des vierten Quartals ermittelt.

An den drei großen Universitäten (FU, HU, TU) und der Charité – Hochschulmedizin gingen bis Ende September 2018 insgesamt 47 Prozent der neu erteilten Rufe an Wissenschaftlerinnen, an den vier künstlerischen Hochschulen waren es 58 Prozent. An den vier staatlichen Fachhochschulen sind im gleichen Zeitraum 37 Prozent der Rufe an Wissenschaftlerinnen erteilt worden.

Der Regierende Bürgermeister von Berlin und Senator für Wissenschaft und Forschung, Michael Müller, begrüßt die anhaltend positive Entwicklung: „Berlin ist Deutschlands erfolgreichster Wissenschaftsstandort, auch weil wir konsequent hervorragende Wissenschaftlerinnen berufen. Das ist nicht nur gut für unsere Hochschulen und Forschungsinstitute, sondern hat auch eine wichtige Signalwirkung für ganz Deutschland. Denn es bleibt noch viel zu tun, bis wir in unserem Land eine wirkliche, vom Geschlecht unabhängige Chancengleichheit bei Berufungen erreicht haben.“

Lesen Sie mehr unter: *PM – Berlin.de*, 02.11.2018

<https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.754457.php>

Gender-Pay-Gap: Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil

Die Zeitschrift *Forschung & Lehre* berichtet in der Dezember-Ausgabe: „Die Durchschnittsbesoldung zwischen den Bundesländern unterscheidet sich um mehr als 1.000 Euro monatlich. Frauen sind insgesamt schlechter dran.“

Die realen Unterschiede bei den monatlichen Bruttogehältern von Professorinnen und Professoren gehen bis zu 650 Euro auseinander.

Während der Durchschnittswert der tatsächlich bezogenen Besoldung bundesweit bei 8.580 Euro für W3-Professoren liegt, erhalten W3-Professorinnen nur 7.930 Euro. Dies geht aus dem aktuellen Besoldungsranking des Deutschen Hochschulverbands (DHV) hervor, über das *Forschung & Lehre* in der Dezember-Ausgabe berichtet.

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-1218/>

Quelle: *Forschung & Lehre*, 29.11.2018

<https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteile-1255/>

Pressestimme:

Professorinnen bekommen im Schnitt 650 Euro weniger

„Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer – daran ändert auch ein Professorentitel nichts. Das zeigt eine Auswertung zur Besoldung an Universitäten. Das Gehalt hängt auch stark vom Bundesland ab.“

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/professorinnen-verdienen-650-euro-weniger-als-maennliche-kollegen-a-1241103.html>

Teilzeit im Studium ist noch keine Selbstverständlichkeit

Anders als im Beruf, ist das Thema Teilzeit im Studium noch nicht etabliert. Aktuell studieren nur 7,2 Prozent aller Studierenden offiziell in reduziertem Umfang. Insgesamt stehen nur 13,5 Prozent aller Studiengänge auch in Teilzeit zur Verfügung. Dies zeigt eine Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung, die zudem umfassenden Weiterentwicklungsbedarf bei den Rahmenbedingungen aufzeigt.

Zum Wintersemester 2016/17 studierten laut Statistischem Bundesamt rund 200.000 Studierende offiziell nicht in Vollzeit. Der seit Jahren langsam, aber stetig steigende Anteil in Teilzeit Studierender liegt aktuell bei 7,2 Prozent.

Im Ländervergleich verzeichnet Hamburg die höchste Quote an Teilzeitstudierenden. Im Stadtstaat studiert rund jeder fünfte Studierende nicht in Vollzeit. Das liegt u.a. an zwei dort beheimateten privaten Fern-Hochschulen, deren rund 17.000 Studierende überwiegend ein Teilzeitstudium absolvieren. Die geringste Quote weist das Saarland mit einem Anteil von 0,4 Prozent auf.

Die Quote der „de facto“-Teilzeitstudierenden, die zwar in einen Vollzeit-Studiengang eingeschrieben sind, aber weniger intensiv studieren, liegt laut aktueller Sozialerhebung aber deutlich höher. Demnach studiert rund jeder dritte Studierende in einem deutlich geringeren zeitlichen Umfang als vorgegeben. Laut Statistischem Bundesamt schlossen 2014 lediglich 40 Prozent der Studierenden ihr Studium innerhalb der vorgesehenen Regelstudienzeit ab. Das CHE sieht deshalb einen massiven Bedarf an einer Flexibilisierung der Studienzeiten, der durch das formale Teilzeitstudium nicht gedeckt wird. „Der Anteil an Studierenden, die ein Studium mit Familie, Beruf oder anderen Faktoren in Einklang bringen müssen, wächst konstant. Die bestehenden Rahmenbedingungen für ein Teilzeitstudium tragen dem in keiner Weise Rechnung“, bilanziert CHE Geschäftsführer Frank Ziegele.

Der niedrige Anteil von Studierenden in Deutschland, die offiziell einen Teilzeitstudiengang belegen, dürfte dabei auch am geringen Angebot entsprechender Studiengänge liegen. Lediglich jeder achte Studiengang in Deutschland steht nach den Angaben im HRK Hochschulkompass auch Studierenden in Teilzeit offen. Die Quote an Teilzeitstudiengängen liegt im aktuellen Wintersemester 2018/19 bei 13,5 Prozent. Sie ist im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,7 Prozentpunkte gestiegen.

Das Saarland weist mit 64,5 Prozent die höchste Quote an Teilzeitstudiengängen auf. Dahinter folgen Hamburg und Brandenburg mit 53,3 und 36,8 Prozent. In sechs Bundesländern liegt der Anteil an Teilzeit-Angeboten unter 10 Prozent. Schlusslicht ist Bremen, wo nur einer von fünfzig Studiengängen auch in geringerem Umfang pro Semester absolviert werden kann.

Insgesamt ist das Teilzeit-Angebot an Universitäten mit 16 Prozent etwas umfangreicher als das an Fachhochschulen mit 11,5 Prozent. Auch im Masterbereich (16,7 Prozent) haben Menschen, die etwa parallel zum Beruf ein Studium absolvieren möchten, eine größere Auswahl als im Bachelor-Bereich (11,8 Prozent).

In den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften besteht die Teilzeit-Option in jedem fünften Studiengang. Ähnlich hoch ist der Anteil auch für die Sprach und Kulturwissenschaften sowie die Medizin und Gesundheitswissenschaften.

Angesichts dieser Ergebnisse plädiert das CHE für eine Weiterentwicklung des Teilzeitstudiums, das Studierenden größtmögliche zeitliche Flexibilität im Studium gewähren sollte. Hierzu zählt u.a. eine Anpassung der bestehenden BAföG-Regelungen, die eine Förderung in Teilzeit bisher ausschließt.

Dringenden Verbesserungsbedarf sieht Studienautor **Cort-Denis Hachmeister** nach einer Stichprobe bei 60 Hochschulen auch beim Informations- und Serviceangebot: „Die eine Hochschule gewährt einen Anspruch auf Teilzeitstudium bei Kindern bis zum fünften, die andere bis zum 18. Lebensjahr – das ist nicht nachvollziehbar.“ Vielfach fehlten Informationen oder die Unterscheidung zwi-

schen offiziellen Teilzeit-Studienangeboten und Teilzeit-Optionen im Ausnahmefall. CHE Experte Hachmeister zieht deshalb ein ernüchterndes Fazit: „Wer während des Studiums, etwa durch die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, plötzlich auf ein Teilzeitstudium angewiesen ist, muss aktuell einfach das Glück haben, an der richtigen Hochschule zu studieren“.

Über diese Studie: Im Auftrag des CHE Centrum für Hochschulentwicklung analysierte CHE Consult die Entwicklung von Teilzeit-Studienangeboten in Deutschland. Die Analyse umfasste die Studienangebote der Hochschulen, die Nachfrage bei den Studierenden, eine Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie eine Stichprobe zum Informationsangebot auf den Websites von sechzig deutschen Hochschulen. Grundlage für die Teilzeit-Angebots-Quote sind die Daten des Hochschulkompasses der Hochschulrektorenkonferenz für das Wintersemester 2018/19. Die Anteile der Teilzeitstudierenden beruhen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes für das Wintersemester 2016/17. Verfasser(innen) der Studie „CHE Teilzeitstudium-Check 2018/19 – Daten und Empfehlung zur Weiterentwicklung des Teilzeitstudiums in Deutschland“ sind Anna Gehlke, Cort-Denis Hachmeister und Lars Hüning. Die wichtigsten Informationen zum Thema, Checklisten und eine kommentierte Linkliste findet sich unter: www.che.de/teilzeit.

Wissenschaftliche Ansprechpartner: Cort-Denis Hachmeister, Tel. 05241-976135, E-Mail cort-denis.hachmeister@che.de

Originalpublikation:

http://www.che.de/downloads/CHE_AP_213_Teilzeitstudium_Check_2018_19.pdf - Zum CHE Teilzeitstudium-Check 2018/19

Weitere Informationen:

<https://public.tableau.com/profile/che.consult#!/vizhome/CHETeilzeit-Check201819/Teilzeit-Check2018> - Interaktive Grafiken der Ergebnisse

<http://www.che.de/teilzeit> - CHE kurz + kompakt: Teilzeitstudium, FAQs, Checklisten und kommentierte Linklisten zum Thema für Studieninteressierte

Quelle: PM - CHE, 30.10.2018

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2173&getCB=398&getLang=de>

Zukunft der Kleinen Fächer sichern

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert innovative Forschungsprojekte von talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, ein neues Vernetzungsportal und den Wettbewerb „Kleine Fächer-Wochen an deutschen Hochschulen“.

Unter Kleinen Fächern versteht man Studienangebote, die an deutschen Universitäten nur vereinzelt angeboten und dort auch nur von wenigen Professuren getragen werden. Es gibt sie besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Im Rahmen des Projekts „Erfahrungsaustausch, Vernetzung und Förderung der Sichtbarkeit Kleiner Fächer“ hat die Mainzer Arbeitsstelle Kleine Fächer für das BMBF ein Vernetzungsportal aufgebaut, das am 29. Oktober online gegangen ist. Hier werden das Wissen zur Situation der Kleinen Fächer und ihren Rahmenbedingungen gebündelt, Akteure aus den Kleinen Fächern und der Hochschulpolitik vernetzt, um diese und ihre Leistungen sichtbarer zu machen. Auf dem Vernetzungsportal finden sich u. a. der vollständige Bericht zur Neukartierung von 2018 und die aktuelle Fächersystematik der ca. 150 Fächer.

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

Im Rahmen des Projekts „Kleine Fächer-Wochen an deutschen Hochschulen“ ist die HRK vom BMBF damit beauftragt, die thematischen Maßnahmen an den ausgewählten Hochschulen auszuschreiben und zu begleiten. Die besonderen Profile und Forschungsleistungen der Kleinen Fächer innerhalb ihrer Hochschulen und in die Gesellschaft hinein sollen so sichtbarer gemacht werden.

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 5. November 2018.

<https://www.bmbf.de/de/zukunft-der-kleinen-faecher-sichern-7240.html>

Hebammenkunde: Bestmögliche Versorgung erfordert wissenschaftliche Ausbildung

Die Hochschule Fulda begrüßt den Vorstoß von Bundesgesundheitsminister Spahn, die Hebammenausbildung vollständig zu akademisieren. Das duale Studium sieht sie als Zukunft der Hebammenausbildung. Auf Basis einer Modellklausel hat sie bereits Erfahrungen mit dem primärqualifizierenden Studiengang Hebammenkunde gesammelt.

Als eine der Hochschulen bundesweit, die die hochschulische Ausbildung von Hebammen bereits seit einigen Jahren erproben, begrüßt die Hochschule Fulda den Vorstoß von Bundesgesundheitsminister Spahn, die Hebammenausbildung vollständig zu akademisieren und künftig durchgängig als duales Studium anzubieten – wie es in allen anderen EU-Ländern seit langem Praxis ist.

Als „überfällig und aus fachlicher Perspektive alternativlos“ werten **Prof. Dr. Babette-Müller-Rockstroh**, Professorin für Hebammenwissenschaft an der Hochschule Fulda und Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Hebammenwissenschaft, sowie **Prof. Dr. Beate Blättner**, Leiterin des Studiengangs in Fulda und Studiendekanin am Fachbereich Pflege und Gesundheit, diese Entscheidung.

Die beiden Wissenschaftlerinnen führen dafür vor allem zwei Gründe an:

1. Hebammen tragen ein hohes Maß an Verantwortung. Die Ausbildung muss die Kompetenzen vermitteln, um dieser Verantwortung gerecht werden zu können.

Hebammen haben Vorbehaltstätigkeiten mit einem hohen Verantwortungsbereich, für den sie haften. Dieser Verantwortung können sie nur gerecht werden, wenn sie die bestmögliche Versorgung aufgrund einer wissenschaftlichen und praxisnahen Ausbildung bieten können. Bestmögliche Versorgung erfordert, sich regelmäßig aktiv darüber auf dem Laufenden zu halten, für welche Maßnahmen auf welchem Grad von Gewissheit welche Nachweise auf Wirksamkeit mit welchen Risiken bestehen (Evidenz). Dafür ist eine akademische Ausbildung notwendig. Berufspraktische Erfahrungen sind ebenfalls unverzichtbar, aber sie sind kein Ersatz für wissenschaftliche Expertise. Entscheidungen in der Versorgung sollten grundsätzlich auf Basis des bestmöglichen internationalen Wissensstandes, eigener klinischer Erfahrungen und der Abwägung der Präferenzen und Wünsche von schwangeren Frauen und ihren Angehörigen getroffen werden. Wer Hebammen als Fachkräfte gewinnen will, muss auch die erforderlichen Kompetenzen vermitteln, um der Verantwortung gerecht werden zu können.

2. Hebamme ist in Deutschland ein Mangelberuf. Trotz niedrigeren Bildungsniveaus im europäischen Vergleich fehlt es an Fachkräften.

Die Akademisierung der Hebammenkunde steigert die Attraktivität des Berufs. Dies ist bitter nötig, denn in Deutschland ist Hebamme mittlerweile ein Mangelberuf. Die Rechnung, mehr Hebammen könne man dann gewinnen, wenn das verlangte Bildungsniveau niedriger ist, ist nicht aufgegangen. Wer mehr Menschen für den Beruf gewinnen will, muss ihn attraktiver gestalten: durch bessere Vergütung, mehr Aufstiegschancen, bessere Arbeitsbedingungen und europäische Mobilität.

Eine zentrale Frage in diesem Kontext ist auch die Entlohnung der Praxiseinsätze als Teil der primärqualifizierenden Bachelor-Studiengänge. Denn anders als die Ausbildung an Hebammenschulen werden die Praxisphasen, die im Rahmen eines Studiums geleistet werden – 3.000 Praxisstunden sind vorgeschrieben –, bislang nicht vergütet. Doch wer in der Ausbildung 3.000 Stunden arbeitet, sollte sich nicht noch um das eigene finanzielle Auskommen sorgen müssen.

Akademisierung ermöglicht Neugestaltung des Studiums

Von der Neuregelung der Ausbildung der Hebammen erhoffen sich die beiden Fuldaer Professorinnen auch, das Studium attraktiver gestalten zu können. „Unsere Erfahrungen und Evaluationen des Studiums nach der sogenannten Modellklausel, einem Paragraphen der derzeit die Ausbildung an Hochschulen als Sonderform regelt, zeigen deutlich, dass die Logik fachschulischer Strukturen denen hochschulischer Strukturen widerspricht – zu Lasten der Studierenden“, konstatiert die Hebammenwissenschaftlerin Prof. Müller-Rockstroh. „Studentinnen müssen zum Beispiel die Möglichkeit haben, von anderen Versorgungslogiken im Ausland zu lernen und im Selbststudium vor allem die eigene Lernfähigkeit zu trainieren.“ Natürlich darf die praktische Ausbildung nicht zu kurz kommen. Auch hier wird der Vorstoß des Bundesgesundheitsministers, so die Hoffnung der beiden Wissenschaftlerinnen, zu Verbesserungen führen, zum Beispiel zu gesetzlich vorgeschriebenen Praxisanleitungsstunden, die den Praxisanleiterinnen vergütet werden.

Absolventinnen arbeiten alle in der Versorgungspraxis

„Wir möchten, dass sich die Studierenden auf ihre Praxisphasen optimal vorbereiten können und dass sie ihre Entscheidungen auch sicher umsetzen können,“ unterstreicht Prof. Blättner. Diesem Ziel dienen auch die Skills-Labore als Lern- und Transferzentren, in denen Studierende ihre fachlichen und kommunikativen Fähigkeiten zunächst in geschützter Umgebung trainieren könnten. „Verbleibstudien zeigen, dass unsere Absolventinnen alle in der Versorgungspraxis arbeiten, meist in einer Mischung aus angestellter und freiberuflicher Tätigkeit. Sie handeln kompetent, sie reflektieren ihre Entscheidungen fundiert, sie respektieren die Berufserfahrungen ihrer Kolleginnen und sie diskutieren mit Ärztinnen und Ärzten fachlich auf Augenhöhe. Besonders stark sehen sie sich in der Kommunikation mit den Frauen und deren Angehörigen in den intimen und teils existenziellen Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett.“

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Beate Blättner, E-Mail: beate.blaettner@pg.hs-fulda.de

Informationen zum Studiengang:

<https://www.hs-fulda.de/hebammenkunde>

Quelle: PM – Hochschule Fulda, 30.10.2018

<https://idw-online.de/de/news705071>

Call for Papers: Ausstieg aus der Wissenschaft (Themenheft 1/2020 „die hochschule“)

Hg. Sandra Beaufays, Anja Franz, Svea Korff

Call:

„Bislang wurden Wissenschaftskarrieren vor allem im Hinblick auf Verbleib und Aufstieg in der Wissenschaft untersucht, der Ausstieg und die ihn begünstigenden Faktoren sind hingegen kaum erforscht.“

In diesem Themenheft sollen daher Beiträge erscheinen, die explizit den Ausstieg aus dem akademischen Kontext mit Blick auf die unterschiedlichen Phasen (Promotion, Postdoc und Berufung) theoretisch und/oder empirisch, aus disziplinär unterschiedlichen Perspektiven und im nationalen wie internationalen Kontext diskutieren.

Wir bitten um die Einreichung eines ein- bis zweiseitigen Abstracts bis zum 07.01.2019.“

Mehr Informationen finden Sie hier:

https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/CfP_Themenheft_2020_Ausstieg_aus_der_Wissenschaft.pdf

und auf der Website des DFG-Netzwerks „Ausstieg aus der Wissenschaft“:

<https://ausstiegwissenschaft.wordpress.com/>

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“.

Call:

„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 bitten wir zunächst um Einreichung eines Abstracts im Umfang von zwei bis drei Seiten bis zum **10. Januar 2019**. 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.

Call for Papers der Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ zum Thema: „Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit in Hochschule und Forschung – ein Widerspruch? Globale und lokale Entwicklungen im Vergleich“

Frist für die Einreichung der vollständigen Manuskripte ist der 1. Juli 2019.“

Quelle und weitere Informationen:

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

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Doctoral Positions in Economic Sociology, Comparative Political Economy, and Organization Studies

The International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy (IMPRS-SPCE) is a three-and-a-half-year doctoral program offered jointly by the *Max Planck Institute for the Study of Societies (MPIfG)* and the *University of Cologne's Faculty of Management, Economics and Social Sciences*, with the *Faculty of Social Sciences at the University of Duisburg-Essen* as an associated partner.

During the first year, students complete foundational course work to strengthen their theoretical background and methodological skills. They also submit a first-year paper about their doctoral thesis. Students discuss their first-year paper in a joint workshop with the IMPRS Faculty at the end of the first year.

During the first six months, all new IMPRS students work in an office at the MPIfG. After this period students with advisors at the University of Cologne or the University of Duisburg-Essen move to their advisor's institution.

The second phase of the program is dedicated to thesis research and writing. These years provide a structure of guided independence, allowing students to concentrate on their research and receive feedback through exchange with peers, advisors, and other scholars.

Further information:

http://imprs.mpifg.de/imprs_program.asp

Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis für Catherine Heymans

Catherine Heymans von der University of Edinburgh in Schottland ist *erste Trägerin* des neuen Max-Planck-Humboldt-Forschungspreises.

Die mit 1,5 Millionen Euro dotierte Auszeichnung wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und gemeinsam von der Max-Planck-Gesellschaft und der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben. Neben der Astrophysikerin, die sich in ihren Forschungen mit der Dunklen Energie beschäftigt, wurden außerdem der Mathematiker **Sam Payne** und der Robotik-Experte **Robert Wood** mit der Max-Planck-Humboldt-Medaille und einem Preisgeld von je 60.000 Euro geehrt.

Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, **Martin Stratmann**, der Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung, **Hans-Christian Pape**, sowie der Staatssekretär im BMBF, **Michael Meister**, überreichten die Preise am 7. November in Berlin.

Die Astrophysikerin Catherine Heymans vom Institut für Astronomie der University of Edinburgh erforscht seit vielen Jahren die Dunkle Energie. Knapp Dreiviertel des Universums stecken in die-

sem rätselhaften Stoff, der unter anderem die beschleunigte Expansion des Weltalls erklären soll. Ebenso wie die Dunkle Materie – sie macht ungefähr ein Viertel des Kosmos aus – entzieht sich die Dunkle Energie bis heute jedoch hartnäckig der direkten Beobachtung. Die Jury hob hervor, dass Catherine Heymans dieses Gebiet mit ihren Arbeiten enorm vorangebracht habe.

„Um das dunkle Geheimnis zu verstehen, brauchen wir vielleicht eine neue Art von Physik, die für immer unseren Blick auf den Kosmos verändern wird“, sagte die Astrophysikerin. Anhand der Beobachtung von weit entfernten Himmelsobjekten versucht die Wissenschaftlerin herauszubekommen, ob Einsteins Theorie der Gravitation erweitert werden muss, um bestimmte Phänomene zu erklären. Heymans hat das Buch *The Dark Universe* geschrieben und ist Co-Autorin von mehr als 140 wissenschaftlichen Veröffentlichungen.

Heymans wurde bereits mit vielen Preisen ausgezeichnet, darunter einem Starting Grant des European Research Councils (ERC) sowie einem ERC Consolidator Grant und erhielt außerdem den UK Science Communicator's Award.

Die Max-Planck-Gesellschaft und die Alexander von Humboldt-Stiftung verleihen den neu ausgerichteten und mit 1,5 Millionen Euro dotierten Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis ab 2018 erstmals ausschließlich an eine Forscherin oder einen Forscher aus dem Ausland. Die Auszeichnung wird durch 80.000 Euro als persönliches Preisgeld ergänzt. Im Fokus stehen Persönlichkeiten, deren Arbeiten sich durch herausragendes Zukunftspotenzial auszeichnen.

Quelle und weitere Informationen:
PM - MPG, 07.11.2018

<https://www.mpg.de/12404759/max-planck-humboldt-forschungspreis>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Europäische Kommission veröffentlicht Zwischenbilanz zu Horizont 2020

In ihrem Kurzbericht „From Horizon 2020 to Horizon Europe“ präsentiert die Europäische Kommission Zahlen zu den ersten viereinhalb Jahren des Förderprogramms Horizont 2020 und zieht Vergleiche zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm. Darüber hinaus gibt sie einen Ausblick auf „Horizont Europa“, dem Nachfolgeprogramm zu Horizont 2020.

Die Analyse umfasst die Anträge und Beteiligungen von Einrichtungen der verschiedenen Teilnehmerländer im genannten Zeitraum. Insgesamt wurden seit Beginn von Horizont 2020 im Jahr 2014 mehr als 19.000 Projekte gefördert und rund 33 Milliarden Euro an EU-Finanzmitteln an über 88.000 Projektpartner ausgeschüttet. Aktuell beteiligen sich 27.355 Einrichtungen an Horizont 2020. Mit bislang 530.000 gestellten Förderanträgen liegt die Nachfrage im Jahresdurchschnitt mehr als doppelt so hoch wie im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, dem direkten Vorgänger von Horizont 2020; die Beteiligung hat in allen EU-Staaten zugenommen.

Zum Bericht:

https://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020_monitoring_reports/h2020_monitoring_flash_092018.pdf#view=fit

Quelle: EUB-Telegramm 21/2018

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

Umstrukturierung der SwafS Unit in der Europäischen Kommission

Bisher wurde die Umsetzung des SwafS-Programms in der Europäischen Kommission von der Unit B.7 „Science with and for Society“ betreut. Seit kurzem heißt diese Unit nun „Academic Research and Innovation“ und betreut unter anderem auch Euraxess. Das SwafS-Programm wird in enger Zusammenarbeit mit anderen Referaten implementiert, darunter B. 2 „Open Science“, dem nun der Bereich „Verantwortungsvolle Forschung und Innovation“ und „Citizen Science“ zugeordnet ist, sowie B.6 „Offene Gesellschaften“, in dem der Bereich „Geschlechterfragen“ nun angesiedelt ist.

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

Portal „Funding and tender opportunities“: Weiterhin Gender im Online Manual

Das kürzlich von der Europäischen Kommission gelaunchte Portal „Funding and tender opportunities“

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>

wird zum Jahresende das bisherige Teilnahmeportal (participant portal) ablösen. Es enthält das bekannte „Online Manual“,

http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/index_en.htm

einer Sammlung nützlicher Links, Dokumente und Erläuterungen rund um die Antragsvorbereitung, Einreichung und Projektverwaltung.

Unter dem Stichwort „Gender“

http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm

sind weiterhin die geltenden Politikrichtlinien sowie Anforderungen und Definitionen zu Chancengerechtigkeit in Horizont 2020 und der Genderdimension in Forschung und Innovation gebündelt. Hinzu kommen konkrete Schritte, wie ein Projekt inhaltlich Gender integrieren kann. Links zu online frei verfügbaren Unterstützungsdokumenten rund um das Thema sowie eine Sammlung häufig gestellter Fragen runden das Angebot ab.

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FIF)

Europäische Open Science Cloud (EOSC) offiziell eröffnet

EU-Minister/-innen, Vertreter/-innen der europäischen Kommission und Mitwirkende trafen sich am 23.11.2018 in Wien, um den offiziellen Start an der Europäischen Open Science Cloud (EOSC) zu feiern.

Die EOSC (European Open Science Cloud) wird 1,7 Millionen Forschenden in Europa und 70 Millionen Fachkräften in Wissenschaft, Technologie sowie Sozial- und Geisteswissenschaften eine virtuelle Umgebung mit offenen und übergreifenden Diensten für die Speicherung, die Verwaltung, Analyse und Wiederverwendung von Forschungsdaten über Länder- und Disziplingrenzen hinweg bereitstellen.

Dabei werden existierende Infrastrukturen für wissenschaftliche Daten gebündelt, die bisher in EU Mitgliedstaaten und wissenschaftliche Disziplinen getrennt sind.

Das EOSC-Portal wird in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und um Dienste und Daten erweitert.

Quelle: Quelle: EUB-Telegramm 24/2018

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

Aktueller ACT-Survey: Vernetzung zu Gleichstellung in der Forschung

Dieser Survey wird im Rahmen des H2020 Projekts ACT - Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe durchgeführt.

Das ACT-Projektteam lädt herzlich ein, am ACT-Survey teilzunehmen und sich gemeinsam mit anderen KollegInnen für die Förderung von Gleichstellung in Forschung und Innovation einzusetzen:

„It is time to ACT NOW!“

Nehmen Sie an der Umfrage teil und werden Sie Teil einer Community of Practice:

<https://fragebogen.joanneum.at/ACT/>

Der Survey wird im Rahmen des H2020 Projekts ACT - Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe durchgeführt.

<http://act-on-gender.eu/landing/act.html>

ACT stellt Ressourcen bereit, um Communities of Practice zu initiieren und zu unterstützen. In diesen Communities finden sich PraktikerInnen, WissenschaftlerInnen und ExpertInnen zusammen, die Gleichstellungsmaßnahmen durchführen und/oder die Gender-Dimension in Forschung und Lehre integrieren und lernen voneinander. ACT richtet sich an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen.

Mithilfe der Informationen aus der Umfrage werden bedarfsgerechte Instrumente entwickelt um Ihre bestehenden und zukünftigen Kooperationen zu unterstützen und zu stärken und damit Gleichstellung und die Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre zu fördern.

Der Fragebogen sollte nicht länger als 20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Wenn Sie nur grundlegende Informationen über Ihre Organisation und Kontaktdaten für eine weitere Zusammenarbeit hinterlassen möchten, können Sie gerne nur den ersten Teil der Umfrage in max. 5 Minuten ausfüllen. Sie können den Survey aber selbstverständlich auch anonym beantworten."

SAVE THE DATE: 1. ACT-Synergiekonferenz: Entwicklung und Unterstützung von Communities of Practice zur Förderung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in ERA, 25. Februar, Brüssel

<https://www.genderportal.eu/events/act-synergy-conference#>

Wenn Sie Fragen zum Fragebogen und zur zukünftigen Veröffentlichung der Ergebnisse haben, wenden Sie sich bitte an [act\(at\)joanneum\(dot\)at](mailto:act(at)joanneum(dot)at)

Umfrage unter europäischen Wissenschaftlerinnen – noch bis 31. Dezember des Jahres geöffnet

Die European Platform of Women Scientists (EPWS) hat Mitte November 2018 eine Befragung aller Wissenschaftlerinnen in Europa begonnen.

<https://epws.org/general-survey-on-women-scientists-2018/>

Sie richtet sich an alle Wissenschaftlerinnen, die in der Forschung tätig sind – sei es an öffentlichen oder privaten Einrichtungen, Universitäten, Hochschulen für angewandte Forschung, Forschungseinrichtungen, Unternehmen etc.

Die Befragung hat zum Ziel:

- Informationen zu Bedürfnissen von Wissenschaftlerinnen zusammenzutragen – auf allen Karrierestufen und in allen Disziplinen,
- Wissenschaftlerinnen darin zu unterstützen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihre Karriere zu entwickeln,
- eine Bewertung von beruflichen Netzwerken durch Wissenschaftlerinnen und ihre Erwartungen an solche Netzwerke zu erfassen und
- seitens EPWS erforderliche Aktivitäten und unterstützenswerte Politiken zu eruieren.

Wichtig ist, dass sich aus jedem Land ein ausreichender Anteil an Wissenschaftlerinnen an der Umfrage beteiligt, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen. Die Befragung erfolgt auf Englisch und wird anonym durchgeführt; sie ist bis zum 31. Dezember 2018 zugänglich.

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

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

First EPWS Memorandum on Horizon Europe

Courageous Revolution speeds up Evolution. First EPWS Memorandum on the European Commission's Proposal for the next EU Research & Innovation Programme (2021-2027) Horizon Europe.

The First Memorandum is an initial reaction from EPWS to the proposal. It also is a call for action for an even more consequent integration of gender equality and the gender dimension in Horizon Europe. It is the vision of the European Platform of Women Scientists EPWS that the new Framework Programme should have a clear and strict directive promoting equal opportunities in research

and innovation, as is currently postulated in Horizon 2020. The goal is to close still existing gaps, enhance the programme's orientation towards present priorities in research and innovation, and ensure a more substantial and sustainable European added value.

EPWS' recommendations in the First Memorandum encourage the European Commission to enhance the evolution intended by Horizon Europe. They advocate confirming the seriousness of the Commission's endeavour to include all members of society in the research process **by integrating strong and sustainable programme features to ensure gender equality and the gender dimension in research and innovation** – even if some of those features, such as the **creation of a specific mission on gender equality and the gender dimension in science and innovation** as called for by EPWS, would indeed be revolutionary.

Further information and Download:

<https://epws.org/first-epws-memorandum-on-horizon-europe/>

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

Pisa Declaration on Sexual Harassment in Higher Education and Research

STATEMENT from the participants to the international conference #WeToolnScience – Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Performing Organizations

<http://www.donnescienza.it/2018-wetooinscience/>

„The international conference #WeToolnScience took place in Pisa on 20 and 21 September 2018, organized by the Italian Association Donne e Scienza and the European Platform of Women Scientists EPWS, and it saw the participation of representatives from 11 countries. After two intense days of talks and exchanges, the assembly agreed on the present document.

The discrimination of women and minorities in science has many facets, from bias, conscious or not, to explicit discouragement and exclusion from informal situations in which decisions are made. Sexual harassment and violence are two of the many factors that contribute to the difficulties that women researchers face during their career, possibly the most hidden, but certainly not the least important ones.

The problem of sexual harassment in the academic and research environment is present in every country, and at every level, from students to full professors, as demonstrated by the studies that have investigated this issue [1-3]. This situation is not acceptable, and we consider it necessary and urgent to take action, at the European Union (EU) level and in a coordinated way, in order to address the issue and make this behaviour stop once for all."

Read more under:

<https://epws.org/pisa-declaration-on-sexual-harassment-in-higher-education-research/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Anhörung im Europäischen Parlament zur Lage der Geschlechterforschung in Ungarn und Europa

Anhörung im Europäischen Parlament zur Lage der Geschlechterforschung in Ungarn und Europa mit Prof. Dr. Ulrike E. Auga (Humboldt-Universität zu Berlin) und Dr. Annette von Alemann (Universität Paderborn).

Nach der politisch motivierten Nichtwiederzulassung der Gender Studies in Ungarn im Oktober 2018 und einem einmaligen Eingriff durch einen Mitgliedsstaat der Europäischen Union in die akademische Freiheit waren zahlreiche Protestnoten abgegeben worden.

Das Committee on Women's Rights and Gender Equality des Europäischen Parlaments in Brüssel hatte ein Schreiben der International Association for Institutions of Advanced Gender Studies (RINGS), einem Verbund von mehr als 60 internationalen renommierten Institutionen der Geschlechterforschung, erhalten. Das Komitee lud daraufhin Mitglieder von RINGS zu einem Meinungsaustausch ein. In der öffentlichen Sitzung des Komitees am Donnerstag, den 8. November 2018, trugen Prof. Dr. Ulrike E. Auga und Dr. Annette von Alemann ihre Statements vor, die neben Ungarn über weitere Angriffe der politischen Rechten auf die wissenschaftliche Forschung, Gender Studies als Fach und LGBTIQ Leben in Europa inklusive Deutschland berichteten. Das Committee on Women's Rights and Gender Equality zeigte sich tief besorgt über den Paradigmenwechsel in der Art der Attacken.

Nach Abschluss der Sitzung erhielten die Expertinnen zahlreiche Anfragen der Parlamentarier*innen.

Prof. Dr. Ulrike E. Auga nahm als Vertreterin einer Mitgliedsinstitution der RINGS, des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität zu Berlin, dessen assoziiertes Mitglied sie ist, als eine der beiden Expertinnen an der Anhörung auf Einladung von Vilija Blinkeviciute, der Vorsitzenden des Committees on Women's Rights and Gender Equality, teil.

Prof. Dr. Ulrike E. Auga war von 2008 bis 2016 Juniorprofessorin für Religionswissenschaft und Geschlechterforschung sowie Gastprofessorin für Gender, Diversity und Kulturwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin und gewann 2016/17 den Humboldt-Princeton-Strategic-Partnership-Preis. Sie erhielt zahlreiche internationale Auszeichnungen und Gastprofessuren in New York, Princeton, Wien und Salzburg. Aktuell arbeitet sie als Visiting Professor am Intersectional Center for Inclusion and Social Justice (INCISE) der Canterbury Christ Church University, UK. Anette von Alemann ist Soziologin und Gender Expertin und derzeit Gastprofessorin an der Universität Paderborn.

Die Sitzung des Komitees mit den Statements und der Diskussion wurde aufgezeichnet und steht als kostenloser Stream unter folgendem Link zur Verfügung:

<http://www.europarl.europa.eu/ep-live/de/committees/video?event=20181108-1000-COMMITTEE-FEMM>

Eine Übersetzung in verschiedene Sprachen ist abrufbar. Die Statements geben die individuelle Auffassung der Autorinnen wieder.

Brussels | 08.11.2018
European Parliament
Committee Meeting | Committee on
Women's Rights and Gender Equality (FEMM)
Hearing Exchange of Views about Gender Studies in Hungary

RINGS – The International Research Association
of Institutions of Advanced Gender Studies

Prof. Dr. Ulrike E. Auga, The Center for Trans-
disciplinary Gender Studies (ZtG), Humboldt
University of Berlin

Dr. Annette von Alemann, Paderborn University

Experts' Hearing (full-length) 10:42:35 – 11:41:36

Experts' Hearing 10:55:32 – 11:15:39
(Prof. Dr. Ulrike E. Auga)

Experts' Hearing 10:45:12 – 11:15:39
Dr. Annette von Alemann, Prof. Dr. Ulrike E. Auga

Via the icon "Tonspur/ Soundtrack" a simultaneous
translation of the committee meeting into diffe-
rent languages can be activated.

<http://www.eppwomen.eu/femm-committee/>

<http://ringsgender.org/>

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/88215/>

Ab Herbst 2019: Gender Studies an der Central European Society CEU in Wien

CEU creates a new campus in Vienna and offers funded MA and PhD programs in Gender Studies from fall 2019 onwards. Deadline for applications for funded programs is **end of January 2019**.

The Department of Gender Studies invites applications to the following programs in 2019/20:

- One-year MA in Gender Studies
- Two-year MA in Critical Gender Studies
- MATILDA MA in Women's and Gender History
- GEMMA MA in Women's and Gender Studies
- PhD in Comparative Gender Studies

CEU Gender Studies offers intensive training in the interdisciplinary and dynamic field of gender scholarship in a unique environment with colleagues and teachers from around the world.

Despite the fact that CEU's US-accredited programs have been forced out of Hungary and that Gender Studies programs have lost their Hungarian accreditation, please note that all programs of CEU's Department of Gender Studies will continue in 2019-20 and beyond under their US accreditation. In 2019-20, CEU will operate as a multi-campus university with new students enrolling in Vienna in close cooperation with the Budapest campus.

More information here:

<https://gender.ceu.edu/apply-gender-studies-201920?fbclid=IwAR322JHYZ7G4VLIQ8tOpHpSk3j2nXfDMolpsAa-Wb4ZHAKqctoGHcTsmdq>

<https://www.ceu.edu/apply>

FAQ on CEU's future:

<https://www.ceu.edu/future-faq>

Bitte lesen Sie auch:

The Assault on Gender and Gender Studies

„The following statement, prepared by a subcommittee of Committee A on Academic Freedom and Tenure and of the Committee on Women in the Academic Profession, was approved by both parent committees in November 2018.“

https://www.aaup.org/file/Assault_on_Gender_2018.pdf

Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat Kriterien als Grundlage für „Geschlechtergerechte Schreibung“ definiert und am 16. November 2018 veröffentlicht:

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung ist sich bewusst, dass es einen Pluralismus grundsätzlicher kultureller, wissenschaftlicher, weltanschaulicher, sprachlicher und politischer Wahrnehmungen geschriebener Sprache als Darstellung von Lebenswirklichkeiten gibt. Angesichts der Verbindlichkeit des amtlichen Regelwerks der deutschen Rechtschreibung für Schulen sowie Verwaltung und Rechtspflege will er mit seinen Empfehlungen dazu beitragen, dass die Einheitlichkeit und damit Verständlichkeit der Rechtschreibung im deutschsprachigen Raum so weit wie möglich gesichert bleibt.

Dabei wird es wie bisher auch in Zukunft in unterschiedlichen Gruppen und Gemeinschaften unterschiedliche Schreibweisen zur Darstellung der unterschiedlichen Geschlechter geben. Diese müssen zur Kenntnis genommen und geprüft werden, sie können aber nicht jeweils für sich Allgemeingültigkeit und Verbindlichkeit für die geschriebene Sprache beanspruchen.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung definiert die folgenden sechs Kriterien als Grundlage für „Geschlechtergerechte Schreibung“:

Geschlechtergerechte Texte sollen

- sachlich korrekt sein,
- verständlich und lesbar sein,
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zur Verfügung zu stellen),

- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten,
- übertragbar sein im Hinblick auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen,
- für die Lesenden bzw. Hörenden die Möglichkeit zur Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen.

Dabei ist jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Funktionen von Texten zu achten.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung stellt fest, dass der gesellschaftliche Diskurs über die Frage, wie neben männlich und weiblich ein drittes Geschlecht oder weitere Geschlechter angemessen bezeichnet werden können, sehr kontrovers verläuft. Dennoch ist das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung ein Anliegen, das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll.

Die Beobachtung der geschriebenen Sprache zeigt dazu derzeit neben verschiedenen grammatischen (Generisches Maskulinum, Passivkonstruktionen usw.) verschiedene orthographische Ausdrucksmittel wie Unterstrich (Gender-Gap), Asterisk (Gender-Stern) oder den Zusatz männlich, weiblich, divers (m, w, d) nach dem generischen Maskulinum.

Diese entsprechen in unterschiedlichem Umfang den Kriterien für geschlechtergerechte Schreibung.

Diese Entwicklung steht noch am Anfang. Sie wird sich durch die Verfassungsgerichtsentscheidungen in Deutschland und Österreich vermutlich beschleunigen. Die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts verläuft in den Ländern des deutschen Sprachraums unterschiedlich schnell und intensiv. Sie soll nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen des Rats für deutsche Rechtschreibung beeinflusst werden.

Der Rat wird auch weiterhin hierzu Analysen zum Schreibgebrauch in verschiedenen Medien und Gruppen von Schreibenden vornehmen.

Quelle: PM – Rats für deutsche Rechtschreibung, 16.11.2018

http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

CfP: Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“

Die nächste Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ bietet wieder die Möglichkeit, inhaltliche und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg_innen zu erörtern.

Anhaltendes Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum. Er soll zur diagnostischen Sicht auf Trends und Fallen der Hochschulentwicklung verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Ausgewählte Themen werden in Arbeitsgruppen diskutiert. Für die nächste KEG vom **3. bis 4. Juli 2019 an der FernUni Hagen**, die im Vorfeld der Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender) stattfindet, bieten sich als mögliche neue Themen an:

- Medien- und Öffentlichkeitsarbeit als Instrument und Strategie gegen Antifeminismus und Antigenderismus
- Neue soziale Medien: Chancen, Notwendigkeiten, Rahmenbedingungen für Gender Studies

- Neue politische Handlungsbedingungen im Kontext der Rechtswende
- Open Digital Science in der Geschlechterforschung
- Gender und Diversität: Konzepte, Positionen, Politiken
- Gender Studies: Neue Formen der Institutionalisierung (z.B. Zertifikate)
- Lehre der Gender Studies: Projekte und Herausforderungen (z.B. E-Learning, Team-Teaching)
- Gender Studies – Forschungsförderung: Entwicklung von Strategien und Aktivitäten
- Wissenstransfer der Gender Studies: Ansätze, Erfahrungen, außeruniversitäre Praxisfelder

Weiter fortgeführt werden sollen folgende AGs:

- Entwicklungen der Zentren für Gender Studies
- Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge
- Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung
- Gender in der Medizin
- Gleichbehandlungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten
- Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies

Initiativen zur Ausgestaltung dieser und anderer AGs sowie Vorschläge für kreative Formate und Präsentationsformen sind den Sprecher_innen herzlich willkommen. Die AGs auf der Arbeitstagung der KEG sollen austausch- und ergebnisorientiert ausgerichtet werden. Die Einreichfrist ist der **31. Januar 2019**.

Weitere Informationen und Formalia:

<https://www.fg-gender.de/category/aktuell/>

CfP zur Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019

(Re-)Visionen. Epistemologien, Ontologien und Methodologien der Geschlechterforschung

Call: „Die Gender Studies zeichnen sich durch eine interdisziplinär unterschiedlich gewichtete Vielfalt von theoretischen und methodologischen Perspektivierungen aus, mit denen sowohl analytische Herausforderungen als auch epistemologische Neuerungen einhergehen. Die Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien möchte im Juli 2019 dazu einladen, die epistemische, theoretische, methodische, methodologische und ontologische Entwicklung der Gender Studies, ihre Untersuchungsgegenstände, Zugriffsweisen und Erkenntnispotenziale zu reflektieren sowie aktuelle Ansätze und Forschungsfragen zu diskutieren. Zentrale Fragen sind unter anderem:

- Was lernen wir aus der komplexen und oftmals widersprüchlichen Geschichte dieser Theoriebildungen?
- In welcher Form und in welchen Bereichen werden bestimmte feministische und gendertheoretische Ansätze weitergeführt und neu verhandelt?
- Inwiefern prägen die Wissens- und Wissenschaftskritik der Gender Studies auch das methodische Vorgehen einzelner Fachrichtungen?

Die Tagung möchte Raum für unterschiedliche Formen des wissenschaftlichen Austausches geben, z.B. in Foren, Workshops oder anderen experimentellen Formaten. Es soll sich dabei um eine Arbeitstagung handeln, die einen produktiven interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaftler*innen mit unterschiedlicher Forschungserfahrung ermöglicht. Aus diesem Grund sollen Workshops und Panels mit Response einen Schwerpunkt bilden.“

Einreichfrist für Abstracts: 31.01.2019

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/Web_FG-Tagung_Call_Deutscha.pdf

AG „Open Digital Gender Studies“ präsentiert Vernetzungsflyer

Die AG „Open Digital Gender Studies“ der Fachgesellschaft Geschlechterstudien ist ein Ort der Vernetzung für die zunehmende Anzahl an geschlechter-, gender- und queerwissenschaftlich orientierten Projekten in den Bereichen Open Access, Open Digital Science, Open Educational Resources und Digital Humanities. Sie schließt unmittelbar an die Tätigkeiten der ehemaligen AG Publikationen (2015–2017) der Fachgesellschaft an.

Die Arbeitsziele der AG Open Digital Gender Studies sind:

- Forum für Vernetzung und Austausch bieten
- Entwicklung nachhaltiger Strukturen für die Geschlechterforschung, die Gender und Queer Studies
- Stärkung der Sichtbarkeit von Geschlechterforschung in der Open Digital Science Community

Interessierte sind zur Mitarbeit eingeladen.

<https://www.fg-gender.de/ag-open-digital-science-in-den-gender-studies/>

http://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs/docs/startseite_news_181005_flyer_agdgs.pdf

Quelle:

http://www.mvz.fu-berlin.de/news/open_digital_gender_studies_2018.html

Call for Papers: Open Gender Journal

Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung

Die Redaktion des Open Gender Journal freut sich über die Einreichung von Fachbeiträgen aus allen Disziplinen mit einem Genderbezug/-schwerpunkt. Seit der ersten Veröffentlichung im September 2017 reflektiert OGJ die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der Geschlechterforschung ohne thematische Einschränkungen: Im Sinne eines „mega journals“ verzichtet OGJ auf eine Ausgabenbindung und ermöglicht dadurch eine fortlaufende, zeitnahe Erscheinungsweise.

Zudem werden folgende Forschungszusammenhänge ausdrücklich miteinbezogen: Queer Studies, Disability Studies, Rassismusforschung, Critical Whiteness, Postcolonial Studies, Diversity Studies, Intersektionale Perspektiven.

Im OGJ werden Artikel veröffentlicht, die einen originären Beitrag zum Feld der Geschlechterforschung leisten, den Standards wissenschaftlichen Arbeitens entsprechen und in Deutsch oder Englisch verfasst sind. Die Artikeleinreichung erfolgt online und ohne Einreichungsfrist.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Website des Open Gender Journals.

<https://opengenderjournal.de/>

Einreichfrist: 31.12.2018

CFP: Geschlecht, Migration und Sicherheit

Die fzg (Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien) hat den aktuellen Call for Papers für die Ausgabe 26|2020 unter dem Titel „Geschlecht, Migration und Sicherheit“ veröffentlicht. 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 Schnittpunkt 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 migrationsspezifischer 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 zusammengefasst 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:

<https://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-fzg-26-2020-gender-migration-and-security-dt.-und-engl..pdf>

oder unter

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

CfP: Geschlecht, Arbeit, Organisation. Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt

Call for Papers der Zeitschrift GENDER.

Geschlechterfragen nehmen in der Arbeits- und Industriesoziologie sowie in der Organisationssoziologie nur wenig Raum ein. Insbesondere wie sich aktuelle und zukünftige Veränderungen in der Arbeitswelt auf Geschlechterverhältnisse auswirken und wie diese wiederum Einfluss auf die Organisation von Arbeit nehmen, wird nur wenig systematisch bearbeitet. Ziel dieses Schwerpunktheftes ist es, zentrale Forschungsfelder und Entwicklungen zu benennen, Diagnosen zu stellen und Ausblicke in die Zukunft zu wagen. Politische, theoretische und methodologische Herausforderungen wie auch innovative Themen und Theorien im Forschungsfeld von Arbeit, Organisation und Geschlecht sollen identifiziert und reflektiert werden.

Herausgeberinnen sind **Dr. Julia Grulich**, **Dr. Edelgard Kutzner** und **Prof. Dr. Diana Lengensdorf**.

Die Einreichung eines Abstracts ist bis zum **14.01.2019** möglich. Der vollständige Call findet sich auf Deutsch und Englisch auch auf der Webseite der Zeitschrift GENDER.

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/GENDER_CfP_Geschlecht_Arbeit_Organisation_dt.pdf

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

CfP: Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?

Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das Heft 1/2020 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Herausgeber_innen: **Laura Dobusch**, Radboud University Nijmegen; **Katharina Kreissl**, Technische Universität München; **Elisabeth Wacker**, Technische Universität München

Für dieses Heft sollen Forschungsbeiträge gewonnen werden, die sich empirisch wie theoretisch mit dem Potenzial diversitätssensibler bzw. -affirmativer Praktiken beschäftigen, die Möglichkeiten intersektional angelegter Identitätspolitik diskutieren oder Konzepte wie Inklusion, Teilhabe oder Partizipation aus explizit diversitätsaffirmativer Perspektive weiterentwickeln.

Es geht also um die Beschäftigung mit und das Ausloten von konkret „lebbarer“ Alternativen in bestimmten Kontexten (Organisationen, Gesellschaft, etc.), die Differenzen als Fundament menschlicher (Ko-)Existenz voraussetzen anstatt eines zu adressierenden Problems.

Deadlines für Beiträge je nach Art der Einreichung entweder am **01.05.2019** bzw. **01.08.2019**.

Nachfragen können vorab an [zdfm\(at\)budrich-journals\(dot\)de](mailto:zdfm(at)budrich-journals(dot)de) gerichtet werden.

<https://www.budrich-journals.de/index.php/zdfm/pages/view/c4p>

CfP: Transgender Studies Quarterly / The Europa Issue

TSQ: Transgender Studies Quarterly 7.3; Summer, 2020

Editors: Yv E. Nay and Eliza Steinbock

At the heart of European modernity lies the inscription of the transsexual body.

Call: „For The Europa Issue of TSQ, we invite your response to this provocation through research articles of 4000–6000 words as well as reports from the field (e.g. legal and medical case studies, social policy documents, historical vignettes, philosophical texts, conference reports, works of art, cultural and media production, life writing, ethnography, and so on) that engage with a range of methods, lineages and practices, from 1000 to 4000 words in length.“

<https://lgbt.arizona.edu/TSQ/cfp-7-3>

The deadline for submissions is **July 1, 2019**.

TSQ: Transgender Studies Quarterly is co-edited by Francisco J. Galarte and Susan Stryker, and published by Duke University Press, with editorial offices at the University of Arizona's Institute for LGBT Studies. TSQ aims to be the journal of record for the interdisciplinary field of transgender studies and to promote the widest possible range of perspectives on transgender phenomena broadly defined. Most issues of TSQ are themed special issues, with one open call issue each year; all issues contain regularly recurring features such as reviews, interviews, and opinion pieces.

<https://lgbt.arizona.edu/transgender-studies-quarterly>

CfP: World-Making and World-Traveling with Decolonial Feminisms and Women of Color

Special Issue Editors: Wanda Alarcón (UCLA), Dalida Maria Benfield (Vermont College of Fine Arts), Annie Isabel Fukushima (University of Utah), Marcelle Maese (University of San Diego)

This special issue of *Frontiers: A Journal of Women Studies* invites contributions of scholarly, creative, and visual works that share diverse modes of decolonial feminist praxis in relation to the lifeworlds of philosopher María Lugones. Lugones' conceptualization of "playfulness, 'world'-traveling and loving perception," and her analysis of the "coloniality of gender," frame our conversation on decolonial feminisms.

2020 will mark the thirtieth anniversary of the inclusion of Lugones' essay, "Playfulness, 'World'-Traveling, and Loving Perception," in the anthology edited by Gloria Anzaldúa, *Making Face, Making Soul/Haciendo Caras*. This call is offered as a way to consider the historical, theoretical, pedagogical, and praxical engagements with the term "Women of Color" as it travels across times and spaces.

Submission Deadline: **February 1, 2019**

Call:

<https://frontiers.utah.edu/cfp-world-making-and-world-traveling-with-decolonial-feminisms-and-women-of-color/>

<https://muse.jhu.edu/issue/38746>

Nachruf: Soziologin Ilse Dröge-Modelmog verstorben

Prof. Dr. Ilse Dröge-Modelmog, ehemalige Hochschullehrerin für Soziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Oldenburg, ist am 15. November im Alter von 77 Jahren verstorben. Im Mittelpunkt ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit standen Soziologische Theorien, Wissenschaftstheorie, Kulturosoziologie sowie die Frauen- und Geschlechterforschung.

Dröge-Modelmog studierte in Münster Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Germanistik und Philosophie. Nach ihrer Promotion an der dortigen Universität wurde sie Assistentin des Programmdirektors beim Westdeutschen Rundfunk in Köln.

1973 wechselte sie als Akademische Rätin an die Universität Oldenburg, wo sie sich 1979 habilitierte und bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand 2005 lehrte und forschte. Von 1986 bis 1988 war sie als erste Frau Vizepräsidentin der Universität und setzte den ersten Frauenförderplan einer niedersächsischen Universität durch.

Darüber hinaus war sie Mitinitiatorin einer Professur für Frauenforschung. Maßgeblich beteiligt war sie auch am Aufbau und der Einrichtung des damaligen Magisternebenfachstudiengangs Frauen- und Geschlechterstudien, am Aufbau und Gründung des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung sowie an der Einrichtung der von 2003 bis 2008 besetzten Juniorprofessur Gender, Biotechnologien und Gesellschaft.

Quelle: PM – Universität Oldenburg, 20.11.2018

<https://www.presse.uni-oldenburg.de/mit/2018/386.html>

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Integration und Zuwanderung heißen die brisanten Themen im europäischen Parlament

In ihrer Untersuchung der Wahldaten zum Europäischen Parlament 2009 und 2014 zeigen **Zoe Lefkofridi** (*Universität Salzburg*) und **Alexia Katsanidou** (*GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften*), dass die Eurozonen- und die Migrationskrise die Politik in der Europäischen Union verändert haben. Während zuvor die Spaltung der Parteien im Europäischen Parlament recht stabil entlang des Links-Rechts-Spektrums verlief, existiert seither Uneinigkeit in Fragen der Zuwanderungs- und der Europapolitik.

Für eine ausgeglichene Repräsentation der unterschiedlichen Einstellungen im Europäischen Parlament sieht das System vor, dass sich Vertreter aus den in den Mitgliedstaaten der Union gewählten nationalen Parteien zu transnationale Parteigruppen, den European Party Groups (EPGs), zusammenschließen. Stabilität in den EPGs wird gewährleistet, indem die nationalen Parteien ihre Vertreter so auswählen, dass sie in den Kernfragen mit ihrer EPG im Europäischen Parlament übereinstimmen.

Die Analyse der Wahlen zeigte im Spektrum der EPGs insgesamt das typische Rechts-Links-Muster bei Themen wie Zuwanderung, Wohlfahrt sowie den Rechten für *Homosexuelle* und *Transgender*. Während linke Parteien diese Themen eher befürworteten, lehnten Parteien am rechten politischen Spektrum sie ab. Gemeinsamkeiten zeigten sich vor allem innerhalb der Fraktionen, die Unterschiede zwischen ihnen. Dennoch zeigte die Analyse der

Wahldaten von 2014 auch Spaltungen innerhalb der Fraktionen, die nicht folgenlos blieben.

Die höchste Übereinstimmung innerhalb der EPGs zeigte sich beim Thema der europäischen Integration, mit Ausnahme von zwei Fraktionen auf der linken Seite, nämlich den Greens and European United Left-Nordic Green Left (GUE-NGL) und einer Fraktion auf der rechten Seite, den konservativen European Conservatives and Reformists (ECR). Gleichzeitig erwies sich dieses Thema auch als dasjenige, das die EPGs am meisten voneinander unterschied: Die Einstellung zur europäischen Integration vereinte Europäer gegen Euroskeptiker, allerdings ohne Platz für mittlere Positionen. Ausgerechnet innerhalb der größten EPG, der European People's Party (EPP), bröckelt diese traditionelle Gewissheit, wie die Forscherinnen nachweisen konnten. Denn trotz des Konsenses aller nationalen politischen Parteien für eine Europäische Integration, verhielten sich zwei Parteien im transnationalen Kontext neutral. Eine der beiden war Orbans Partei Fidesz.

Keine Einigung innerhalb der drei größten Fraktionen (EPP, ECR und der Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten S&D) herrschte in der Frage zur Begrenzung der Zuwanderung. Wie sehr dieser Konflikt bereits 2014 die politische Landschaft in Europa spaltete, sollte sich spätestens während der Flüchtlingskrise im Sommer 2015 zeigen. Und noch immer herrscht Uneinigkeit.

Eine weitere Spaltung findet sich in der Uneinigkeit der sozialdemokratischen S&D in Bezug auf ihr traditionell wichtige Anliegen, wie die Frage, ob Sozialprogramme auf Kosten höherer Steuern beibehalten werden sollen. Die Sparpolitik, als Folge

der Eurozonen-Krise, manifestierte sich hier als Nord-Süd-Konflikt innerhalb der Fraktion. Anders verhielt es sich innerhalb der EPP, die zu diesem Thema geschlossen auftrat.

Schließlich zeigten sich auch in Bezug auf die *gleichgeschlechtliche Ehe* unterschiedliche Ansichten innerhalb der Fraktionen, insbesondere bei der EPP.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass einerseits die unterschiedlichen politischen Einstellungen in Europa in den EPGs repräsentiert sind, ein für die Entwicklung des Parteiensystems auf EU-Ebene wesentliches Element. Auch gibt es zu vielen Themen Einigkeit in den einzelnen Fraktionen und eine gesunde Opposition. Allerdings zeigen alle Europäischen Parteien auch Abtrünnige in den eigenen Reihen. Eine Herausforderung für die kommenden EU-Wahlen 2019 wird es sein, dem erstarkenden Euroskeptizismus, der sich durch den Zulauf zu radikalen rechten Parteien in einigen europäischen Ländern breit macht, auf europäischer Ebene zu begegnen. Dies wird umso schwieriger werden, als der Euroskeptizismus sich sowohl auf die Einstellung zur Zuwanderung als auch auf die Haltung zur Wohlfahrtspflege auswirkt.

Zum Artikel:

Lefkofridi, Z. and Katsanidou, A., 2018. A Step Closer to a Transnational Party System? Competition and Coherence in the 2009 and 2014 European Parliament. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 56(6), pp.1462-1482.

Weitere Informationen:

<https://www.thenewfederalist.eu/spitzenkandidaten-failed-to-increase-europarty-cohesion-in-2014-study-says>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Alexia Katsanidou, E-Mail: alexia.katsanidou(at) gesis(dot)org

<http://www.gesis.org>

Umfrage: Bewerbende berichten über unzulässige Fragen in Vorstellungsgesprächen

Auch zwölf Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stellen Personalverantwortliche Bewerbenden in Vorstellungsgesprächen unzulässige Fragen. Viele Bewerbende wissen nicht darüber Bescheid, welche Fragen erlaubt sind und welche nicht.

Die Umfrage der Antidiskriminierungsstelle „Was Arbeitgeber fragen (dürfen)“ zeigt: Acht Prozent der befragten Frauen und Männer berichten davon, schon einmal nach einem Kinderwunsch befragt worden zu sein, sechs Prozent der befragten Frauen wurden bereits gefragt, ob sie schwanger seien. 18 Prozent der Befragten sagten, sie seien gefragt worden, ob Deutsch ihre Muttersprache sei und 15 Prozent, welche Religionszugehörigkeit sie hätten.

Derartige Fragen sind in der Regel unzulässig. Das wissen nicht alle Bewerbenden. Selbst bei der Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, die eindeutig und ausnahmslos verboten ist, gehen 39 Prozent der befragten Personen davon aus, dass sich der Arbeitgeber danach erkundigen darf.

„Fragen nach Kinderwunsch, Schwangerschaft, nach der sexuellen Orientierung oder beispielsweise nach pflegebedürftigen Angehörigen haben im Bewerbungsgespräch nichts zu suchen“, sagt Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. „Im Vordergrund muss immer die Qualifikation der Bewerbenden stehen. Von einem zu erwartenden Kinderwunsch oder von der Herkunft dürfen Arbeitgeber eine Job-Entscheidung dagegen nicht abhängig machen. Bewerbende, denen derartige Fragen gestellt werden, müssen nichts dazu sagen – und dürfen bei Fragen nach einer Schwangerschaft sogar die Unwahrheit sagen. Denn all dies geht den Arbeitgeber nichts an.“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt eine Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund des Alters, einer Behinderung, der

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Religion/Weltanschauung. In diesem Sinne stellt z.B. die Frage nach einer Schwangerschaft eine Benachteiligung von Bewerberinnen wegen des Geschlechts und einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar.

In der Studie wurden die Bewerbenden zudem gefragt, ob ihnen persönlich in Vorstellungsgesprächen schon einmal Fragen zu persönlichen Merkmalen wie Alter, Familienstand oder Staatsangehörigkeit gestellt wurden. Hier deuten die Ergebnisse darauf hin, dass solche Merkmale, die oftmals bereits in den Bewerbungsunterlagen angegeben werden, vergleichsweise häufig in Vorstellungsgesprächen thematisiert werden. Knapp ein Drittel der Befragten (30 Prozent) berichtet zudem davon, schon mal nach der Vereinbarkeit der Tätigkeit mit familiären Verpflichtungen gefragt worden zu sein. Diese Frage ist zumindest dann problematisch, wenn konkret gefragt wird, ob die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sichergestellt ist, da es sich dabei nicht um eine berufliche Anforderung handelt.

Die Erhebung wurde vom Meinungsforschungsinstitut Kantar EMNID als telefonische Befragung im Zeitraum vom 15. November bis 8. Dezember 2017 durchgeführt. Die Fragen gingen an 976 Befragte einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe, die in den zurückliegenden fünf Jahren mindestens ein Bewerbungsgespräch hatten.

Ein Erklärfilm der Antidiskriminierungsstelle zeigt auf, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsverfahren schützt. Der Film kann hier angeschaut werden:

<https://www.youtube.com/watch?v=jV2asm-5pfw>

Umfrage „Was Arbeitgeber fragen (dürfen)“

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bewerbungsgespraech.pdf?__blob=publicationFile&tv=5

Mit künstlicher Intelligenz gegen Diskriminierung im Bewerbungsprozess

Algorithmen können anonymisierte Verfahren vereinfachen

IZA-Newsroom. 07.12.2018

„Dass Stellenbewerber häufig aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden, ist durch zahlreiche Studien belegt. Beispielsweise hat ein viel beachtetes IZA-Forschungspapier gezeigt,

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/discrimination-against-female-migrants-wearing-a-headscarf/>

dass die gleiche fiktive Bewerberin deutlich geringere Aussichten auf ein Vorstellungsgespräch hat, wenn sie einen türkisch klingenden Namen angibt. Trägt sie noch dazu ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto, ist sie ungeachtet ihrer hervorragenden Qualifikationen praktisch chancenlos. Ähnliche Befunde liefern Studien aus den USA, wo Bewerber mit ‚weißen‘ Namen

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0002828042002561>

bevorzugt werden, und aus Schweden, wo arabisch klingende Namen

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537107000358>

die Bewerbungschancen deutlich schmälern.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind eine Möglichkeit, Chancengleichheit zu gewährleisten. Darauf deutet die Auswertung von Pilotprojekten in verschiedenen Ländern hin. Bei dieser Methode werden zumindest die Namen unkenntlich gemacht, idealerweise aber auch weitere Angaben, aus denen sich etwa Geschlecht oder Alter ablesen lassen. Als Gegenargument wird häufig vorgebracht, die potenzielle Diskriminierung verlagere sich so nur auf den zweiten Bewerbungsschritt, zumal im Vorstellungsgespräch die Identität der Bewerber zwangsläufig gelüftet wird.

Unternehmen stehen solchen Verfahren auch mit Verweis auf den hohen zeitlichen und technischen Aufwand skeptisch gegenüber. Allerdings ist es mithilfe moderner Technologien gar nicht mehr unbedingt notwendig, Angaben zur Person mühsam manuell zu ‚schwärzen‘.

Einen innovativen Ansatz verfolgt beispielsweise ein US-Dienstleister, der im Auftrag von Unternehmen zunächst in maßgeschneiderten Eignungstests die jobspezifischen Qualifikationen von Bewerbern abklopft und auf Basis der Ergebnisse eine Vorauswahl trifft. Andere Unternehmen planen den Einsatz von ‚künstlicher Intelligenz‘, indem sie Bewerbungen im ersten Schritt durch Algorithmen ‚screenen‘ lassen wollen. Diese Methode wäre garantiert vorurteilsfrei – sofern keine diskriminierenden Elemente durch allzu ‚menschliche Intelligenz‘ in den Algorithmus hineinprogrammiert werden.

IZA-Experte **Ulf Rinne** fasst die bisherigen Erkenntnisse zu anonymisierten Bewerbungsverfahren in einem kürzlich aktualisierten Artikel für die IZA World of Labor

<https://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination>

zusammen und skizziert mögliche Bewerbungsverfahren der Zukunft ausführlicher in einem Gastbeitrag für die Ideenplattform apolitical.“

https://apolitical.co/solution_article/blind-hiring-biased-recruitment/

Weiterführende Informationen:

IZA World of Labor 2018: 48
Anonymous job applications and hiring discrimination
Ulf Rinne

<https://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination>

Quelle:

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/blind-hiring-is-curbing-biased-decisions-using-algorithms-and-ai/>

Homophobie im Sport? Ja!

Erste Ergebnisse der EU-weiten Studie zu Erfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und intersexuellen Menschen (LGBTI+) im Sport

Outsport ist das erste europäische Projekt zur Bekämpfung von Diskriminierung im Sport aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität. Im Rahmen der Outsport-Konferenz in Glasgow hat das Forschungsteam des *Instituts für Soziologie und Genderforschung der Deutschen Sporthochschule Köln* – unter der Leitung von **Professorin Ilse Hartmann-Tews** – erste Ergebnisse der EU-weiten online Befragung zu den Erfahrungen von LGBTI+ im Sport präsentiert.

Neun von zehn Befragten sind der Ansicht, dass es im Sport ein Problem mit Homophobie und Transphobie gibt. 12 % derjenigen, die in den letzten zwölf Monaten sportlich aktiv waren, berichten in Bezug auf ihre Hauptsportart von negativen Erfahrungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Geschlechtsidentität. Dieser Anteil ist unter den Transfrauen (männlich zu weiblich) mit 31 % am höchsten. Die häufigsten negativen Erfahrungen beziehen sich auf homophobe und transphobe Verunglimpfungen (82 %) sowie Diskriminierungen (75 %), wie zum Beispiel ungleiche Chancen. Alarmierend ist auch die Häufigkeit, mit der physische Formen von Gewalt (20 %) und physische Grenzüberschreitungen (36 %) auftreten.

Mehr als 100 Vertreterinnen und Vertreter von Sportorganisationen, der Presse und LGBTI+-Community informierten sich über die Studie, an der mehr als 5.500 LGBTI+-Personen aus allen 28 EU-Staaten teilgenommen haben. Das Alter der BefragungsteilnehmerInnen liegt zwischen 16 und 78 Jahren und beträgt im Durchschnitt 27 Jahre – mit einer sehr hohen Beteiligung von unter 25-Jährigen. Der umfangreiche Datensatz, der auch Auskunft über die Sportererfahrungen von aktuell nicht mehr sportaktiven LGBTI+-Personen gibt, wird derzeit weiter ausgewertet. Ein ausführlicher Ergebnisbericht wird Anfang des nächsten Jahres unter www.out-sport.eu veröffentlicht.

Outsport wird über das Förderprogramm Erasmus+ durch die Europäische Kommission finanziert. Das Verbundprojekt wird in Zusammenarbeit von fünf europäischen Partnern durchgeführt: Italian Association for Culture and Sport (AICS), LEAP Sports Scotland, Wiener Institut für Internationalen Dialog und Zusammenarbeit (VIDC), FRIGO Hungary, Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS Köln).

Wissenschaftliche Ansprechpartner:

Institut für Soziologie und Genderforschung,
Univ.-Prof. in Dr. phil. Ilse Hartmann-Tews, Tel.:
0221 4982-3770, i.hartmann@dshs-koeln.de

Dr. Birgit Braumüller, Tel.: 0221 4982-2570, b.braumueller@dshs-koeln.de; Tobias Menzel, Tel.:
0221 4982-4881, t.menzel@dshs-koeln.de

Weitere Informationen:

<http://www.out-sport.eu>

Quelle: PM - Deutsche Sporthochschule Köln,
08.11.2018

<https://www.dshs-koeln.de/aktuelles/meldungen-pressemitteilungen/detail/meldung/homophobie-im-sport-ja/>

Intersex Awareness Day: Antidiskriminierungsstelle fordert Stärkung der Rechte intersexueller Menschen / Kritik an Gesetzentwurf zur „Dritten Option“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat anlässlich des „Intersex Awareness Day“ am 26. Oktober eine rasche Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung intersexueller Menschen angemahnt. „Wir sehen im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur ‚Dritten Option‘ deutlichen Anpassungsbedarf“, sagte Bernhard Franke, der

kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, am Donnerstag in Berlin. „Insbesondere die derzeit vorgesehene medizinische Nachweispflicht sollte in den weiteren Beratungen des Gesetzentwurfs gestrichen werden.“

Es sei „verfassungsrechtlich problematisch“, dass intergeschlechtliche Menschen für eine Anpassung ihres Personenstands dem Gesetzentwurf zufolge eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssten, ergänzte Franke: „Die Geschlechtsidentität ist unmittelbarer Ausdruck des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts, das mit der Menschenwürde korreliert und nach den Vorgaben des Grundgesetzes höchst schutzwürdig ist.“ Daher müsse die Gutachtenpflicht gestrichen werden. Der nicht-binäre Geschlechtseintrag „divers“ sollte im Übrigen allen Personen offenstehen, nicht nur dem Personenkreis mit „Varianten der Geschlechtsentwicklung“, wie im Entwurf vorgesehen.

Über die Regelungen im Personenstandsrecht hinaus sieht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiteren erheblichen Handlungsbedarf, um Diskriminierungen und Menschenrechtsverletzungen gegenüber intersexuellen Menschen vorzubeugen: Medizinisch nicht zwingende Operationen an intergeschlechtlichen Kindern sind aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle verfassungswidrig und eine Körperverletzung. Da in der Vergangenheit zahlreiche intergeschlechtliche Menschen operiert wurden und zum Teil ihr Leben lang unter den Folgen zu leiden haben, spricht sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Einrichtung eines Hilfe- oder Entschädigungsfonds aus.

Franke wies außerdem darauf hin, dass nun schnellstmöglich auch das veraltete Transsexuellengesetz aufgehoben werden müsse: „Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sollte die historische Chance ergriffen werden, durch ein umfassendes Geschlechtsidentitätsgesetz die Selbstbestimmung deutlich zu stärken.“

Der internationale Intersex Awareness Day wird seit 1996 am 26. Oktober begangen und soll die Beachtung der Menschenrechte von intergeschlechtlichen Menschen stärken. Das Bundesverfassungsgericht hatte zudem vor rund einem

Jahr entschieden, dass der Gesetzgeber im Personenstandsrecht bis Ende 2018 einen dritten Geschlechtseintrag ermöglichen müsse.

Quelle: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 25.10.2018

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2018/20181025_Intersex_Awareness_day.html

Antidiskriminierungsstelle startet Kampagne #DarüberReden

Unter dem Hashtag #DarüberReden startet die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes am heutigen Donnerstag ihre bislang größte, bundesweite Kampagne gegen Diskriminierung.

„Wir wollen jungen Menschen Mut machen, über ihre Diskriminierungserfahrungen nicht zu schweigen, sondern offen darüber zu sprechen“, sagte **Bernhard Franke**, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zum Start der Kampagne am Donnerstag in Berlin. „Nur wenn wir es schaffen, Benachteiligungen sichtbar zu machen und ernst zu nehmen, können wir aktiv Veränderungen anstoßen“, ergänzte Franke.

Zwei Monate lang thematisiert das Redaktionsteam von #DarüberReden auf Facebook, Instagram und Twitter Diskriminierungserfahrungen wegen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung und wegen der sexuellen Orientierung und will junge Menschen von 16 bis 26 Jahren dazu anregen, eigene Erlebnisse zu teilen. In Medien für junge Zielgruppen, auf Job- und Wohnungssuche-Portalen und in öffentlichen Verkehrsmitteln werden die Aufrufe zum Mitmachen präsent sein.

#DarüberReden soll einen Beitrag dazu leisten, junge Menschen gegen Benachteiligungen zu sensibilisieren – und über ihre Möglichkeiten auf-

zuklären, Diskriminierungen entgegenzutreten. Gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist das Diskriminierungsverbot zu wenig bekannt.

Begleitend zu der Kampagne werden Unterrichtsmaterialien für Schulen erarbeitet und Live-Events mit prominenten Gästen veranstaltet. Eine #DarüberReden-Abschlussveranstaltung im Januar wird nach Ende der Kampagne die unter #DarüberReden geschilderten Erfahrungen auswerten und politische Antworten formulieren.

Weitere Informationen zur Kampagne erhalten Sie unter folgendem Link:

<http://www.darueberreden.de>

Neuer Service: Argumentationshilfen gegen Antifeminismus

Die Webseite der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) bietet auf ihrer Service-Seite **Argumentationshilfen gegen Antifeminismus** an.

Übersichtlich gesammelt sind hier empfehlenswerte Publikationen, Web-Dossiers und Portale mit Hintergrundinformationen und Argumenten für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft und gegen antifeministische Positionen zu finden.

<https://bukof.de/argumentation-antifeminismus/>

Speak Out - Kampagne „laut*stark“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte **Dr. Anja Wolde** und der Vizepräsident **Prof. Rolf van Dick** über die Kampagne „laut*stark sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten“.

Seit Mitte November hängen auf den Campus Banner und Plakate, die mit klarer Botschaft aufordern, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten: Sieh hin! Sag Nein! Speak Out! Mit der Kampagne »laut*stark« richtet die Goethe-Universität die Aufmerksamkeit auf das Thema der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt, das im Rahmen der #MeToo-Debatte auch hier intensiv diskutiert wird. Vorfälle sexualisierter Diskriminierung sind seitdem sichtbarer geworden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Anja Wolde und Vizepräsident Rolf van Dick diskutieren Fragen zu besseren Beratungs- wie Interventionsmöglichkeiten und zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen.

Quelle und weitere Informationen: UniReport 6.18, Goethe-Universität Frankfurt am Main, 7.12.2018

http://www.unireport.info/75287628/unireport_6-18.pdf#page=7&zoom=auto,-15,1135

Antidiskriminierungspolitik ist Thema der neuen Ausgabe standpunkt : sozial

Die aktuelle Ausgabe von standpunkt : sozial trägt den Titel „Antidiskriminierungspolitik – Anfragen an die Soziale Arbeit“ und beschäftigt sich mit Diskriminierung und Rassismus. Dabei stehen die Themen „Städtischer Raum, Racial Profiling und Wohnungsmarkt“ im Fokus.

Der aktuelle Thementeil wurde von **Annita Kalpaka**, Professorin für Soziale Arbeit koordiniert und geht zurück auf die gleichnamige Tagung, die am Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg stattfand.

„Mit dem Begriff ‚Antidiskriminierungspolitik‘ als Teil des Titels wird der Fokus nicht allein auf die oft unbewussten und alltäglichen Diskriminierungen gelegt. Es wird die politische Forderung erhoben, Diskriminierungen als zu bearbeitende Realität zu begreifen“, beschreibt **Jürgen Georg Brandt**, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Department, das Schwerpunktthema des Hefts. Die Inhalte reichen von Racial Profiling, rassistischen Strukturen und rassistisch motivierter Polizeigewalt bis hin zu *Rassismus an Hochschulen*. Studierende äußern sich in einem offenen Brief „Gegen Diskriminierung“. Anhand dieser Beiträge werden die Fokus-Themen analysiert und die Möglichkeiten einer Abwehr gegen Diskriminierung untersucht.

Die Fotostrecke zum Thema „Kontraste und Gegensätze: Entwicklungen oder Hemmnisse“ stammt von Jeannine Kontny. Diese wie auch die Fotos im Thementeil wurden von Studierenden im Seminar „Einführung in die digitale Fotografie und die interdisziplinäre Bildwissenschaft“ bei Manfred Kaulbach erarbeitet.

Die weiteren Themen des Heftes sind:

- Aufdeckungsprozesse von Betroffenen von sexueller Gewalt
- Fundraising und Controlling in Non-Profit-Organisationen als ethische und pädagogische Herausforderung
- Aggression und Gehirn
- Sie finden in dem Heft Informationen zu Veröffentlichungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Departments sowie Buchrezensionen.

Quelle: PM - HAW, 16.11.2018

<https://www.haw-hamburg.de/news-online-journal/newsdetails/artikel/antidiskriminierungspolitik-ist-thema-der-neuen-ausgabe-standpunkt-sozial.html>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

Communicator-Preis 2019

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>

Bewerbungen per E-Mail sind zu richten an: Jutta Höhn, Tel. +49 228 885-2443, jutta.hoehn@dfg.de

Postalische Bewerbungen sind zu richten an: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kennedyallee 40, 53175 Bonn

Quelle:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung_nr_44/index.html

Erstmalige Ausschreibung des Ralf-Dahrendorf-Preises für den Europäischen Forschungsraum

Das begrenzte einzelstaatliche Denken bei der Entwicklung der Wissenschaft überwinden, und einen wirklich einheitlichen europäischen Wissensraum schaffen, in dem sich Zusammenarbeit und Wettbewerb auf vernünftige Weise ergänzen: Mit dieser Idee legte der ehemalige deutsche EU-Forschungskommissar Ralf Dahrendorf in den 1970er Jahren den Grundstein für den späteren Europäischen Forschungsraum.

Die Idee des Europäischen Forschungsraums wurde seitdem kontinuierlich weiterentwickelt, denn Bildung, Forschung und Innovation sind für uns in Europa heute – sogar mehr denn je – von zentraler Bedeutung. Nur wenn die besten Köpfe länderübergreifend zusammenarbeiten, können sie Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen wie den Klimawandel finden und international wettbewerbsfähig bleiben. Für diese Zusammenarbeit ist das Europäische Rahmenprogramm für Forschung und Innovation ein wichtiges Instrument. Es fördert Forschende in Europa, wissenschaftliche Erkenntnisse und Technologien frei auszutauschen.

Der 2019 erstmals zu vergebende Ralf-Dahrendorf-Preis für den Europäischen Forschungsraum greift diese Grundhaltung auf: Mit dem Preis ehrt das Bundesforschungsministerium die herausragende Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in **europäischen Forschungsprojekten**. Sechs Preisträgerinnen und Preisträger können einen Förderpreis von bis zu 50.000 Euro erhalten. Der Preis ist mit der Aufgabe verbunden, die in der Forschung gewonnenen Erkenntnisse mit der Gesellschaft zu teilen. Auf diese Weise sollen mehr Menschen von den Ergebnissen ihrer Projekte erfahren und darüber diskutieren können.

Ausgezeichnet werden EU-geförderte Projekte, die in ihrem Bereich herausragende Ergebnisse erarbeitet haben und die einen breiten gesellschaftlichen Nutzen erwarten lassen. Aber auch besonders

innovative Lösungsansätze, eine gewinnbringende Vernetzung mit internationalen Projektpartnern oder das Setzen regionaler Entwicklungsimpulse werden positiv bewertet.

Besonders hervorgehoben werden Projekte, die sich in den folgenden Bereichen ausgezeichnet haben:

- Nachwuchsförderung
- Chancengleichheit
- Interdisziplinarität
- Innovative Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen
- Zusammenarbeit von Wissenschaft und Gesellschaft
- Zusammenarbeit von Wissenschaft und Industrie

Mit dem Förderpreis kann ein breites Spektrum von kreativen Formaten digitaler oder analoger Wissenschaftskommunikation gefördert werden. Die Forschenden können mit ihren Ergebnissen aus den EU-geförderten Projekten mit Bürgerinnen und Bürgern in Kontakt treten, zum Beispiel in Ausstellungen, Dialogveranstaltungen, „Citizen Science“-Aktionen, Festivals, Lerneinheiten an Schulen oder auch durch Wissenstransfer über Social-Media-Kanäle.

Einreichfrist: **12. Februar 2019**

„Das Wichtigste auf einen Blick“ und weitere Informationen:

<https://www.bmbf.de/de/ralf-dahrendorf-preis-fuer-den-europaeischen-forschungsraum-7420.html>

Kolleg-Forschungsgruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Die DFG bietet erneut die Gelegenheit zur Einreichung von Antragskizzen für Kolleg-Forschungsgruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Kolleg-Forschungsgruppen richten sich an besonders ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sind durch Arbeitsformen ohne „äußere Zwänge“ gekennzeichnet, verstehen sich als „Orte der Forschung“, die für das jeweilige, nicht zu eng definierte Thema Gravitationskraft entwickeln.

Nach einer Beratung durch die fachlich zuständigen Ansprechpersonen der DFG-Geschäftsstelle können interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom 1. bis 19. März 2019 Antragskizzen einreichen.

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2018/info_wissenschaft_18_84/

Zu den Kolleg-Forschungsgruppen der DFG:

http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/kolleg_forschungsgruppen/

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 Kandidat/-innen haben:

- Fakultäten und Fachbereiche, vertreten durch Dekane und Studiendekane
- die Fachschaften
- die lokalen Vertretungen und Juniorenorganisationen der Fachgesellschaften

Darüber hinaus sind auch Eigenbewerbungen zulässig.

Weitere Informationen:

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

EU Prize for Women Innovators 2019

Für den „EU Prize for Women Innovators“, der über das Programm „Science with and for Society (SwafS)“ gefördert wird, können sich Frauen aus EU-Mitgliedstaaten oder Assoziierten Staaten bewerben, die erfolgreich ein Unternehmen gegründet und eine Innovation in den Markt gebracht haben.

Bewerbungen sind noch bis zum **16. Januar 2019** möglich.

Weitere Informationen zur Ausschreibung und den Bewerbungsmodalitäten finden Sie hier:

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/prizes/eu-prize-women-innovators_en

Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen

Der Bertha-Benz-Preis richtet sich speziell an junge promovierte Ingenieurinnen. In Anlehnung an Bertha Benz, die sich als visionäre und engagierte Pionierin für das Automobil einsetzte, können Doktorandinnen von ihren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nominiert werden. Die Daimler und Benz Stiftung zeichnet jedes Jahr eine Kandidatin aus, die mit den Ergebnissen ihrer Dissertation einen zukunftsweisenden gesellschaftlichen Mehrwert geschaffen hat. Der Preis wird im Rahmen der Bertha-Benz-Vorlesung verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

Stichtag für Nominierungen: **1. März 2019**

<https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/bertha-benz-preis-fuer-ingenieurwissenschaftlerinnen.html>

Call for applications: Funded Gender Studies MA and PHD in Vienna at CEU

Orban's regime succeeded in driving Central European University (CEU) out of Hungary. Now CEU creates a new campus in Vienna and offers funded MA and PhD programs in Gender Studies from fall 2019 onwards.

Deadline for applications for funded programs is end of **January 2019**.

More information here:

<https://gender.ceu.edu/apply-gender-studies-201920?fbclid=IwAR322JHYZ7G4VLIQ8tOpHpSk3j2nXfDMolpsAa-Wb4ZHAKqctoGHcTsmdq>

<https://homepage.univie.ac.at/paul.scheibelhofer/>

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

auf der CEWS-Homepage.

Wenn sie dort eine weitere Fördermaßnahme melden möchten, wenden Sie sich bitte an sibylle.hedtke@gesis.org.

Vielen Dank!

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

In unterschiedlichen Fach- und Einsatzfeldern stehen Fach- und Führungskräfte, Gleichstellungsakteure sowie Trainerinnen und Trainer vor der Herausforderung, Gender- und Diversity-Perspektiven in berufliche Schwerpunkte, Projekte, Fachthemen oder Angebote der Fort- und Weiterbildung kompetent zu integrieren. Neben dem notwendigen fachspezifischen Gender-Diversity-Wissen brauchen sie dazu auch Kenntnisse und Fertigkeiten in der Anwendung gender- und diversity-sensibler Instrumente, Methoden und Didaktik des gendersensiblen Gestaltens.

Der Workshop bietet in zwei aufeinander aufbauenden Modulen neben Basisinformationen zu Gender Mainstreaming und Managing Diversity eine Einführung in gender- und diversity-orientierte Instrumente und Methoden sowie Hilfestellung bei der Integration von Gender-Perspektiven und -Aspekten in eigene Projekte, Fachthemen und Arbeitsthemen und -schwerpunkte sowie Personalentwicklungs- oder Trainingskonzepte. Im Mittelpunkt steht dabei die konkrete Bearbeitung und Beratung von Fragestellungen, Themen und Projektplanungen der Teilnehmenden.

Trainingsteam:

Angelika Blickhäuser, Supervisorin und Gender-Beraterin; Henning von Bargen, Gender-Diversity-Berater und -Trainer

Workshop der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin

Modul 1: Mo/Di, 18./19. Februar 2019

Modul 2: Mo/Di, 6./7. Mai 2019

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://www.gwi-boell.de/de/2016/12/02/greencampus-workshop-gender-kompetenz-der-beruflichen-praxis>

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

18.12.2018

#4genderstudies: Wissenschaftstag Gender Studies

Am 18.12.2018 findet erneut der Wissenschaftstag Gender Studies statt. Unter dem Hashtag #4genderstudies können Sie sich individuell und/oder institutionell beteiligen.

Ort: Internet

18.12.2018

BARCAMP Gender Studies Berlin

Ort: Technische Universität Berlin, Hauptgebäude
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

<https://bcgender.cargocollective.com/>

24.01.19 - 25.01.2019

If in doubt – do IT: Frauen in Informatik Abschlussstagung 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

31.01.19 - 01.02.19

Care - Migration - Gender. Ambivalente Verflechtungen 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 Schnittstelle von Gesellschaftstheorie und Geschlechterforschung

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 Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht

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

18.02.19

Graduate Workshop "Sisterhood on Twitter"

Ort: University of Tübingen

<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/internationales-zentrum-fuer-ethik-in-den-wissenschaften/das-izew/aktuelles/>

18.02.19 - 29.02.2019

Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Workshop 18./19. Februar 2019 und 6./7. Mai 2019

Ort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

<http://www.gwi-boell.de/de/2016/12/02/greencampus-workshop-gender-kompetenz-der-beruflichen-praxis>

19.02.19 – 20.02.2019

GEW-Workshop: Wissenschaft im Visier von „Antifeminismus“

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/gew-workshop-wissenschaft-im-visier-von-antifeminismus/>

19.02.19 – 23.02.2019

10. meccanica femminile 2019

Ort: Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen

<https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/ueber-diemeccanica-feminale/>

08.03.19

International Conference: Feminist alliances: the discourses, practices and politics of solidarity among inequalities

Ort: Scuola Normale Superiore, Florence

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/CFP_feminist_alliances.pdf

21.03.19 – 22.03.19

Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven

Ort: Nürnberg, Studentenhaus Nürnberg, Andreij-Sacharowplatz 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 Communication, 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/womenpower/>

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/>

06.05.19 – 07.05.2019

Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Workshop 18./19. Februar 2019 und 6./7. Mai 2019

Ort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

<http://www.gwi-boell.de/de/2016/12/02/greencampus-workshop-gender-kompetenz-der-beruflichen-praxis>

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/>

09.05.19 – 10.05.19

Affect and Gender between Academia, Arts and Activism Genealogies – Methodologies – Normativities

Ort: Freie Universität Berlin

https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/affect-and-gender-between-academia-arts-and-activism-genealogies-methodologies-normativities/caldate/2019/5/9/

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

27.06.19 – 29.06.2019

11th International Critical Management Studies Conference

Ort: The Open University, Walton Hall, Milton Keynes, MK7 6AA

Streams:

The meaning of (big) data: A critical assessment of datafied norms and practices for equality and diversity in organisations; Feminist Frontiers; The pervasive problem of sexual harassment: Naming and sharing latest research and institutional action; Mapping gender conformities, challenges and changes in sport and sport management: Policies, contexts, practices, actors, and interactions; Queering the future of queer in business,

management and organization studies; Opening up the gender continuum etc.

Call: 31.01.2019

<http://business-school.open.ac.uk/events/11th-international-critical-management-studies-conference>

27.06.19 – 29.06.2019

Queering Memory: Archives – Arts – Publicities

Ort: Haus der Kulturen der Welt, Berlin

<https://queeralmsberlin2019.de/>

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>

<http://www.fernuni-hagen.de/tagung-fg-gender/>

10.07.19 – 12.07.2019

Geschichte intersektional. Relevanz. Potenziale. Grenzen

Ort: Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS), Universität Freiburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38862>

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/sessionCategories?sess=28>

.....
17.07.19 - 19.07.2019

European Network on Gender and Violence
2019 conference

Ort: Social Science Research Institute on Gender Issues
/ Protestant University of Applied Sciences Freiburg

https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/call-for-contributions-european-network-on-gender-and-violence-2019-conference/caldate/2019/7/17/

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

.....
30.07.19 - 03.08.2019

informatica feminine Baden-Württemberg
(#ifbw19)

Ort: Hochschule Furtwangen, Fakultät Digitale Medien
(I-Bau)

<https://scientifica.de/index.php?id=informatica-feminale>

.....
11.09.19 - 13.09.2019

Democracy and Gender: The Legitimation of
Power in Modern Societies

Ort: Hamburg, Mittelweg 36, 20148 Hamburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38875>

.....
12.09.19 - 13.09.2019

Violent Times, Rising Protests. Strukturen,
Erfahrungen und Gefühle

Ort: Universität Bern

<https://www.gendercampus.ch/de/sggf/fachtagung-2019/>

.....
16.10.19 - 19.10.2019

Interdisciplinary Conference on the Relations
of Humans, Machines and Gender

Ort: Braunschweig, Germany

<https://www.tu-braunschweig.de/kommag/konferenz>

13 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

.....
 Riegraf, Birgit:
New Public Management und Geschlechterverhältnisse. Eine Analyse zum qualitativen Wandel des Staates

Springer VS 17.01.2019
 ISBN 9783531150451

„Im Zuge der Diskussion zum New Public Management und der gegenwärtig zu beobachtenden Umstrukturierungsprozesse im öffentlichen Sektor stellt sich die Frage nach den Aufgaben des Staates in der Gesellschaft und der Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft neu. Vor allem feministische Sozialstaatsdiskussionen, aber auch Auseinandersetzungen mit dem Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“, der Individualisierungsthese sowie die kommunitaristischen Ansätze sensibilisieren für weitere gesellschaftliche Risiken, die ein weitgehender Rückzug des Staates, ein konsequenter Bezug auf die Handlungsspielräume einzelner Gesellschaftsmitglieder und eine unbegrenzte Ausweitung marktwirtschaftlicher Mechanismen in sich bergen.“

.....
 Klammer, Ute:
Erfolge, Defizite und zukünftige Anforderungen der Gleichstellungspolitik

WSI-Mitteilungen 6/2018, Seiten 476-484

https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_117218_117234.htm

Zusammenfassung: „Der Beitrag beschäftigt sich mit den Grundlagen, Entwicklungen und aktuellen Herausforderungen von Gleichstellungspolitik als Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaftspolitik. Basierend auf den Ergebnissen des Ersten und Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und weiterer Analysen werden Fortschritte und Defizite der Gleichstellung und der Gleich-

stellungspolitik in Deutschland und Europa beleuchtet. Anhand von drei Perspektiven auf Gleichstellungspolitik werden Probleme des Politikfeldes aufgezeigt. Im Fokus stehen dabei erstens die gleichstellungspolitisch inkonsistenten Signale durch die Ausgestaltung der deutschen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik sowie die Beobachtung zunehmender intersektionaler Ungleichheiten, zweitens die Komplexität von Gleichstellungspolitik im politischen Mehrebenensystem sowie schließlich der faktische Bedeutungsverlust und die ökonomisch motivierte Engführung von Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union in Zeiten der Austeritätspolitik. Abschließend werden Desiderate für eine Stärkung von gleichstellungspolitischen Strukturen und betrieblichen Handlungsansätzen skizziert.“

.....
 Reuß, Stefan; Pfahl, Svenja; Rauschnick, Laura; Spindler, Karsten:
Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft? Die Gleichstellung der Geschlechter im Dritten Sektor

Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Politik und Gesellschaft
 Oktober 2018

„Wie steht es eigentlich um die Gleichstellung im Dritten Sektor, also unter anderem in Vereinen, Stiftungen und anderen Non-Profit-Organisationen? Die neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung schaut sich diesen Bereich genauer an. Die neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung schaut sich den Dritten Sektor genauer an und analysiert die Umsetzung von Gleichstellung im Non-Profit-Bereich, identifiziert gute Praxisbeispiele und gibt Empfehlungen für die konkrete Umsetzung von Gleichstellung. Die Autor_innen der Studie haben dafür Interviews in acht Dritte-Sektor-Organisationen durchgeführt und unter anderem nach dem Verständnis von Gleichstellung sowie nach vorhandenen Strukturen und Werkzeugen gefragt.“

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/14728.pdf>

Rosenbusch, Ute:

Der Weg zum Frauenwahlrecht in Deutschland

Das Werk ist zum 100-jährigen Jubiläum des Frauenwahlrechts wieder lieferbar.

Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 20.

Nomos Verlag 1998

ISBN 978-3-7890-5473-0

„Vor genau hundert Jahren wurde das Wahlrecht für Frauen in Deutschland auf Reichsebene eingeführt. Welche Gründe gab es dafür? Diese Untersuchung dokumentiert erstmals umfassend den Weg zum Frauenwahlrecht: in verfassungsgeschichtlicher, rechtsphilosophisch-geistesgeschichtlicher und politisch-rechtsgeschichtlicher Perspektive. Sie zeigt, wie sehr die staatsbürgerlichen Rechte der Frau von ihrer Stellung in der Familie her bestimmt wurden. Sie verdeutlicht ferner, daß es mehr die Revolution von 1918 war als eine kontinuierliche Entwicklung, der wir das Frauenwahlrecht verdanken. Das Werk wendet sich an Juristen, Politologen, Historiker und Soziologen. Es schließt eine bedeutende Lücke in der Erforschung der sozialen, politischen und rechtlichen Welt des 19. und des beginnenden 20. Jahrhunderts. Die Verfasserin war Assistentin am Institut für Rechtsphilosophie und Allgemeine Staatslehre der Universität Erlangen-Nürnberg.“

Gleichstellung: Eine Frage der Offenheit

„Die Sozialwissenschaftlerin Marita Haas hat an der Schnittstelle von Gender, Beruf und Biografie die Verflechtungen von weiblichen Karriereverläufen und institutionellen Normen untersucht. Um Rollenbilder aufzubrechen, braucht es ein ermutigendes Umfeld und strukturelle Maßnahmen, sagt die Expertin.“

https://science.apa.at/site/natur_und_technik/detail?key=SCI_20181105_SCI39431352645306148

ÖSTERREICHISCHE STUDIE : Mehr Frauen in MINT-Berufen: Offenes Umfeld entscheidend

„Gleichstellungspolitische Maßnahmen wie Girls' Day oder Mentoring-Programme ändern bislang wenig am Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Um Rollenbilder aufzubrechen, brauche es ein ermutigendes Umfeld und strukturelle Maßnahmen.“

<http://www.zwd.info/mehr-frauen-in-mint-berufen-offenes-umfeld-entscheidend.html>

DiversityTeam:

How a broader gender approach can improve research in STEM

„More gender diversity in STEM can change the way research teams tackle tasks, eliminate blind spots and thus explore under-researched questions. In order to achieve this, the scope of gender diversity would need to be broadened – beyond a simple representation focus – a new analysis shows.“

<http://de.diversitymine.eu/how-a-broader-gender-approach-can-improve-research-in-stem/>

Geteilter Chefposten: So gelingt Jobsharing unter Führungskräften

Team der ISM untersucht Erfolgsfaktoren von Shared Leadership

<https://www.ism.de/images/downloads/presstexte/Geteilter-Chefposten.pdf>

Böckler Impuls 12/2018

Darin:

- Gender Pay Gap: Vom Wert der Arbeit (S. 2)
- Gender: Meist bleibt noch immer Mama daheim (S. 8)
- Arbeitswelt: Kaum Schwule im Top-Management (S. 8)

https://www.boeckler.de/impuls_2018_12_gesamt.pdf

Wage transparency works: Reduces gender pay gap by 7 percent

„New research shows that the much-discussed measure of requiring firms to disclose gender segregated wage-statistics to clarify differences in women's and men's wages reduces the pay gap by 7 percent.“

INSEAD, The Business School for the World, 06 December 2018

<https://www.insead.edu/news/2018-wage-transparency-works-reduces-gender-pay-gap-by-7-percent>

.....
**zwd-POLITIKMAGAZIN Nr. 364. Titelthema:
 Gender Budgeting: Ein Schattendasein im
 Bundeshaushalt**

„Während ein Drittel der EU-Länder und eine Reihe von Bundesländern – allen voran das Land Berlin – bereits Gender Budgeting als haushaltspolitisches Instrument einsetzen, weigert sich das Bundesfinanzministerium beharrlich, sich beim Bundeshaushalt darauf einzulassen.“

Link:

<http://www.zwd.info/gender-budgeting-ein-schattendasein-im-bundeshaushalt.html>

Download:

http://www.zwd.info/assets/uploads/duplikat-von-frauendomaene-altenpflege-welche-reformen-sind-mehrheitsfaehig/zwd-POLITIKMAGAZIN_360_Web_korrigiert.pdf

Hochschulen

HM- Hochschulmanagement Heft 3/2018: Erfolgsfaktoren für wissenschaftliche Karrieren

Auszug aus dem Editorial: „Gendergerechte Sprache in der Rekrutierung von Wissenschaftler_innen. Lisa K. Horvath & Tanja Hentschel beschäftigen sich mit dem Einfluss gendergerechter Sprache in Personalauswahlprozessen der Wissenschaft. Sie zeigen auf, wie Sprache die Bewerbungsabsicht von Frauen und anderer Gruppen beeinflussen kann und auf welche Aspekte für eine gelungene Rekrutierung besonders geachtet werden sollte. Es werden aktuelle Forschungsbefunde zu geschlechterstereotyper Sprache und Wortwahl vorgestellt und praktische Tipps für professionelle Personalauswahlprozesse gegeben. [ab S. 66]

Der Einfluss der Organisationskultur in der Rekrutierung von Wissenschaftler_innen. Im Beitrag von Regina Dutz, Sylvia Hubner & Claudia Peus werden Ergebnisse aus einer „experimentellen“ Studie vorgestellt, die untersucht, wie sich die Darstellung der Organisationskultur einer Fakultät in Stellenausschreibungen für akademische Führungspositionen auswirkt. Es wird aufgezeigt, wie die Organisationskultur die „wahrgenommene“ Attraktivität der Organisation, die Erwartungen an die Geschlechterverteilung und die Erfolgserwartung für Kandidatinnen in der Organisation beeinflussen kann. [ab S. 74]

[...] Der Aufstieg ins Dekanat. Der Beitrag von Levke Henningsen, Juliane Konrad & Klaus Jonas beschreibt Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen und analysiert Geschlechterunterschiede und -ähnlichkeiten. Es werden Ergebnisse aus einer Studie zur Attraktivität

des Dekanatsamts und zu Gründen für die Ablehnung des Dekanatsamts aus zwei Online-Befragungen mit Professor_innen und Expert_innen an diversen Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgestellt und Handlungsempfehlungen abgeleitet. [ab S. 86]“

https://docs.wixstatic.com/ugd/7bac3c_f3bb15e7d2294c62a0f3b7dc7f51c3a3.pdf

.....
 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):

Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren- gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wir- kungen und Erträgen von Bildung

Bertelsmann 2018

Der Bericht enthält zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht (Studierende/Hochschulpersonal).

<https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>

Europa und Internationales

.....
 Neubauer, Deane E., Kaur, Surinderpal (Hrsg.):
**Gender and the Changing Face of Higher Educa-
 tion in Asia Pacific**

Palgrave Macmillan 04.02.2019
 ISBN 978-3-030-02794-0

„This book establishes gender issues as a major focus within developments shaping higher education in the Asia Pacific region. The discussion is framed as a response to various dedicated efforts, such as that of the United Nations, to foreground gender as a site for political discourse throughout the region. Throughout the volume, authors confront issues that continue to gain prominence in higher education as a policy arena, including the degree to which higher education operates within a framework of gender equity and how higher education appointments—even promotions—are sensitive to gender. By touching specific instances throughout Korea, Japan, China, Australia, India, Malaysia, Thailand, and Taiwan, authors offer an unprecedented big-picture view of gender-relevant policy issues.“

.....
EIGE (Hrsg.):

Gender equality and digitalisation in the European Union

"Digital technology has changed many things in our lives, but how is it affecting gender equality? Digitalisation has transformed the character of the labour market, changed the way we interact with our friends, shaped political participation, is impacting the future of work and also carries the risk of cyber violence. All of the above present new challenges, but also offer opportunities to address gender inequalities that affect both women and men, albeit often in different ways. The European Institute for Gender Equality (EIGE) provides some insights in this factsheet, from its work on the gender aspects of digitalisation. This factsheet is based on the results from the report Study and work in the EU: set apart by gender prepared at the request of the Estonian Presidency (2017); the research note Women and men in ICT: a chance for better work-life balance, prepared at the request of the Bulgarian Presidency (forthcoming 2018); and the report Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation (forthcoming), prepared at the request of the Austrian Presidency (2018). More information on the data referred to in the text, including exact references can be found in the report."

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20184369_mh0418679enn_pdf.pdf

.....
Knijn, Trudie; Naldini, Manuela (Hrsg.):
Gender and Generational Division in EU Citizenship. Interdisciplinary Perspectives on EU Citizenship series

Edward Elgar Publishing 2018
ISBN 978 1 78811 315 1

"Highly topical and with an interdisciplinary focus, this book explores the recent political and social developments in EU citizenship. Bringing political scientists, sociologists and law scholars together, this book analyses the implications of identity categorisation regarding gender and generations in the EU and what this means for the realisation of citizens' rights, particularly of women, young adults and migrant care workers throughout the EU. Established researchers explore the stories of social and civil rights in the EU, covering family mobility and migration issues, the precarious positions of female migrant workers across member states and the EU's promotion of diverse family rights. Moreover, the book focuses on the prominent issues facing the new generation of young adults: particularly social mobility, civil rights and political parties' differing views on gender and family issues. With insight into national and regional perspectives on these significant topics, the authors argue that

the European Parliament is currently striving for a new consensus to unite member states and dissipate current divisions. An important read for academics and students from across the social sciences, specifically public and social policy, gender studies and European studies, interested in the future direction of the EU surrounding gender and generational division."

.....
EIGE (Hrsg.):

Gender equality needs to reach everyone: Gender equality and disability

"This factsheet looks at how the intersection between gender and disability affects women and men in the EU. It is based on the Gender Equality Index 2017, developed by the European Institute for Gender Equality (EIGE). The Index measures gender equality and helps to monitor its progress across the EU and over time. It is composed of six core domains (work, money, knowledge, time, power and health) and two satellite domains (intersecting inequalities and violence)."

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20181612_mh0418229enn_pdf_0.pdf

.....
European Parliament (Hrsg.):

Cyber violence and hate speech online against women. Study for the FEMM committee

Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs PE 604.979 – September 2018

"This study, commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee, looks into the phenomenon of cyber violence and hate speech online against women in the European Union. After reviewing existing definitions of the different forms of cyber violence, the study assesses the root causes and impact of online violence on women. It continues by analysing and mapping the prevalence, victims and perpetrators. The document ends with an outline of the existing legal framework and recommendations for action within the EU remit."

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604979/IPOL_STU\(2018\)604979_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604979/IPOL_STU(2018)604979_EN.pdf)

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
 Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.):
Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen

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.“

.....
 Kortendiek, Beate, Riegraf, Birgit, Sabisch, Katja (Hrsg.):
Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung

Springer VS 28.01.2019
 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.“

.....
 Rendtorff, Barbara; Riegraf, Birgit; Mahs, Claudia (Hrsg.):
Struktur und Dynamik – Un/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis

Springer VS 04.02.2019
 ISBN 9783658223106

„Die gegenwärtige widersprüchliche Dynamik in der Veränderung von Geschlechterverhältnissen ist in ihrer

Komplexität nur schwer zu greifen: Anzeichen für einen Bruch mit überkommenen Geschlechterkonzeptionen stehen neben Hinweisen auf (Re)Traditionalisierungstendenzen. Die Beiträge des vorliegenden Bandes diskutieren diese Entwicklungen aus unterschiedlichen Perspektiven und entlang unterschiedlicher gesellschaftlicher Bereiche. Sie sind das Resultat eines längeren Arbeitsprozesses der beteiligten Autorinnen, dessen Ergebnisse sie hier zur Diskussion stellen.“

.....
 Bereswill, Mechthild (Hrsg.):
Geschlecht als sensibilisierendes Konzept

Beltz Juventa 17.01.2019
 ISBN 9783779960058

„In den versammelten Beiträgen wird Geschlecht als sensibilisierendes Konzept und als Kompass in einem Entdeckungszusammenhang eingesetzt. Die Kategorie Geschlecht weist so den Weg zu theoretischen Einsichten, ohne die Struktureigentümlichkeiten des konkreten empirischen Feldes oder Falls vorab vollständig festzulegen. Die Bedeutung von Geschlecht für den jeweiligen Kontext wird dabei einerseits durch eine konkrete theoretische Brille konzipiert oder dekonstruiert und andererseits aus der Empirie rekonstruiert.“

.....
 Gerhard, Ute:
Für eine andere Gerechtigkeit. Dimensionen feministischer Rechtskritik

Campus Dezember 2018
 ISBN 9783593508368

„Im Recht spiegeln sich die gesellschaftlichen Machtverhältnisse. Doch mit ihm lässt sich auch die Gesellschaft verändern. Was bedeutet das für die Geschlechtergerechtigkeit und die Frauenrechte? Die Frauenbewegungen sind schon immer Motoren gesellschaftlichen Wandels gewesen: Sie haben politische Widersprüche und soziale Ungerechtigkeit benannt und Gerechtigkeit eingeklagt. Dieses Buch setzt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen des Rechts als Mittel politischer Einmischung auseinander, die Geschlechtergerechtigkeit als konkrete Utopie nicht aus den Augen verliert. Den Rechtsgrundsatz der Gleichheit versteht Ute Gerhard dabei nicht als absolutes Prinzip, sondern als dynamisches Konzept. Rechte müssen im jeweiligen Kontext erkämpft, verteidigt und neu verhandelt werden. Sie schildert die Geschichte der Frauenrechte in Europa seit dem 19. Jahrhundert bis heute und zeigt verschiedene Dimensionen feministischer Rechtskritik auf. Die Lebensrealität von Frauen und Männern behält sie dabei fest im Blick.“

.....
 Elias, Juanita; Roberts, Adrienne (Hrsg.):
**Handbook on the International Political Economy
 of Gender**

Edward Elgar Publishing 2018
 ISBN 978 1 78347 884 2

„This comprehensive Handbook showcases the burgeoning and cutting edge research that has come to constitute the study of gender and International Political Economy (IPE). It surveys the diversity of contemporary feminist IPE research, exploring a range of different theoretical and methodological traditions and reviewing the broad empirical scope of this research. The Handbook also critically interrogates the intersections and points of tension between the different disciplines that have inspired contemporary approaches. Expert contributors offer insights into how to the categories of 'masculine' and 'feminine' have been established and maintained globally, while also documenting and challenging the privileging of the former over the latter in different sites and spaces. They further show how gender power relations are shaped by race, nationality, sexuality, class, and more. The Handbook explores and demonstrates how gender operates as a relation of social power in the global political economy. The Handbook on the International Political Economy of Gender will appeal to undergraduate and post-graduate students of politics and international relations, security studies, development studies, economics, and gender and queer studies, as well as policymakers and practitioners interested in issues of global (in)equality and development.“

.....
 Rubio-Marín, Ruth; Kymlicka, Will (Hrsg.):
**Gender Parity and Multicultural Feminism.
 Towards a New Synthesis**

Oxford University Press 11.12.2018
 ISBN 9780198829621

„Around the world, we see a ‚participatory turn‘ in the pursuit of gender equality, exemplified by the adoption of gender quotas in national legislatures to promote women’s role as decision-makers. We also see a ‚pluralism turn‘, with increasing legal recognition given to the customary law or religious law of minority groups and indigenous peoples. To date, the former trend has primarily benefitted majority women, and the latter has primarily benefitted minority men. Neither has effectively ensured the participation of minority women. In response, multicultural feminists have proposed institutional innovations to strengthen the voice of minority women, both at the state level and in decisions about the interpretation and evolution of cultural and religious practices. This volume explores the connection between gender parity and multicultural feminism, both at the level of

theory and in practice. The authors explore a range of cases from Europe, Latin America, the Middle East, and Africa, in relation to state law, customary law, religious law, and indigenous law. While many obstacles remain, and many women continue to suffer from the paradox of multicultural vulnerability, these innovations in theory and practice offer new prospects for reconciling gender equality and pluralism.“

.....
 Beier, Friederike; Yashodhara Haller, Lisa; Haneberg, Lea (Hrsg.):
**materializing feminism. Positionierungen zu
 Ökonomie, Staat und Identität**

Unrast vsl. Dezember 2018
 ISBN 978-3-89771-319-2

„Materialize bedeutet manifestieren, verstofflichen, gegenständlich machen. Der Sammelband macht daher Kontroversen und aktuelle Herausforderungen feministischer Theorie und Praxis sichtbar. Feministische Themen sind im Mainstream angekommen: Das Aufbegehren gegen Sexismus wird zunehmend salonfähig, Feminismus verkauft sich nicht nur auf T-Shirts und Frauenförderung und Gleichstellung sind Anliegen staatlicher Politik. Dieser Erfolg ist genauso begrüßenswert wie ambivalent, da soziale Ungleichheit durch die Zurichtungen kapitalistischer Verwertungslogik ausgeblendet oder sogar verschärft wird. Gleichzeitig gewinnen Rechtspopulismus und Antifeminismus weltweit an Bedeutung, was zu massiven Einschränkungen der feministisch erkämpften Freiheit führt. Diese autoritäre Wende wird in vielen Debattenbeiträgen einer vermeintlichen identitätspolitischen Fokussierung des Feminismus und der Queer Theory angelastet. Vor diesem Hintergrund fragen wir nach den Herausforderungen und den Kontroversen emanzipatorischer Politik und Theorie, die sich gegen die Vereinnahmung durch Kapitalismus und Antifeminismus wendet. Die Beiträge behandeln das Geschlechterverhältnis im Kapitalismus, Identitätspolitik, intersektionale Perspektiven und die Vereinnahmung feministischer Themen sowie mögliche Gegenstrategien.“

.....
 Hoff, Walburga:
**Biografie als Ressource. Professionalität, Berufs-
 laufbahn und Geschlecht**

Verlag Barbara Budrich 01.01.2019
 ISBN 9783866492257

„Schulleitung, Biografie und Geschlecht Das Buch gibt am kontrastierenden Beispiel einer Studiendirektorin und eines Studiendirektors einen umfassenden Einblick in die Lebensgeschichten und Berufsbiografien von SchulleiterInnen. Auf diesem Wege zeichnet die Autorin die Entwicklung individueller Professionalisierungsprozesse

in ihrer institutionellen und gesellschaftlichen Rahmung nach. Dabei werden die komplexen Zusammenhänge zwischen biografischer Entwicklung, Geschlechterzugehörigkeit, beruflicher Laufbahn und Professionalität sichtbar.“

De Paola, Maria; Gioia, Francesca; Scoppa, Vincenzo:

Teamwork, Leadership and Gender

IZA DP No. 11861

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

Abstract: „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.“

Carlana, Michela:

Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias

IZA DP No. 11659

„I study whether exposure to teachers' stereotypes, as measured by the Gender-Science Implicit Association Test, affects student achievement. I provide evidence that the gender gap in math performance substantially increases when students are assigned to teachers with stronger gender stereotypes. Teachers' stereotypes induce girls to underperform in math and self-select into less demanding high-schools, following the track recommendation of their teachers. These effects are at least partially driven by a lower self-confidence on own math ability of girls exposed to gender biased teachers. The findings are consistent with the hypothesis that stereotypes impair the test performance of ability-stigmatized groups, who end up failing to achieve their full potential.“

<http://ftp.iza.org/dp11659.pdf>

Schiefer, Katrin:

Familienleitbilder in Ost- und Westdeutschland. Dimensionierung, Struktur und Determinanten

Nomos 2018

ISBN 978-3-95650-418-1

Das Werk ist Teil der Reihe Familie und Gesellschaft, Band 34.

„Die Studie untersucht die Familienleitbilder in Ost- und Westdeutschland. Es wird angenommen, dass sich aufgrund der Etablierung völlig unterschiedlicher Familienmodelle (male vs. dual breadwinner) während der Teilung Deutschlands auch unterschiedliche Familienvorstellungen entwickelt haben. Diese werden eingehend untersucht, um beantworten zu können, inwiefern sie heute noch in den Köpfen der Bevölkerung verankert sind. Dabei werden folgende Fragen analysiert: Welche Dimensionen von Familienleitbildern bzw. welche Familienleitbildtypen können unterschieden werden? Welche Ost-West-Unterschiede existieren und wie können diese erklärt werden? Die umfassenden empirischen Analysen auf der Basis der Familienleitbildstudie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung belegen den Fortbestand der unterschiedlichen Familienmodelle in der deutschen Gesellschaft. Wobei sich insbesondere die pro-egalitäre Doppelverdienerefamilie als ostdeutsches Leitbild identifizieren lässt. Dabei scheint es sich trotz der (politischen) Veränderungen nach der Wiedervereinigung um ein stabiles Leitbild zu handeln. Diese Situation dürfte zusätzlich durch die aktuelle Entwicklung der Familienpolitik hinsichtlich einer egalitäreren Aufteilung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit befördert werden.“

DreBler, Sabine:

Mutterschaft aus Sicht von Müttern. Die Vielgestalt kollektiven Orientierungswissens

Beltz Juventa Oktober 2018

ISBN 978-3-7799-3910-8

„Die »gute Mutter« gilt als ungebrochene soziale Norm, jedoch mit zunehmend paradoxem Gehalt: Traditionelle Weiblichkeitszuweisungen und Egalitäts- wie Erwerbsgebote stehen neben- wie gegeneinander. Doch welche Sinngehalte dieses normativ überfrachteten gesellschaftlichen Wissensvorrats zu Mutterschaft schlagen sich überhaupt in den Orientierungen von Müttern nieder? Geraten Mütter angesichts widersprüchlicher Anforderungen an sie in Dilemmata? Sabine DreBler hat Gruppendiskussionen mit Müttern in Ost und West und mit unterschiedlichem Bildungs- und Familienstand geführt und mittels der dokumentarischen Methode ausgewertet. Ein zentrales Ergebnis ihrer originellen Studie ist die große empirische Variationsbreite des Orientierungswissens unter Müttern, welche die wissenschaftliche Debatte zu Mutterschaft nicht vermuten ließ.“

.....
 Delaney, Annie; Burchielli, Rosaria; Marshall, Shelley; Tate, Jane (Hrsg.):
Homeworking Women. A Gender Justice Perspective

Routledge 2018
 ISBN 9781783535323

„Homework; work that is categorised as informal employment, performed in the home, mainly for subcontractors and mostly undertaken by women. The inequities and injustices inherent in homework conditions maintain women’s weak bargaining position, preventing them from making any improvements to their lives via their work. The best way to tackle these issues is not to abolish, but to bring equality and justice to homework. This book contributes a gender-justice approach as a new perspective to analyse and confront the issues and problems of homework. The authors propose four justice dimensions – recognition, representation, rights and redistribution – to examine and analyse homework. This framework also takes into account the structures and processes of capitalism and the patriarchy, and the relations of domination, that are widely held to be the major factors that determine homework injustice. The authors discuss strategies and approaches that have worked for homeworkers, highlighting why they worked and the features that were beneficial for them. Homeworking Women will be of interest to individuals and organisations working with or for the benefit of homeworkers, academics and students interested in feminism, informal work and the future of work, labour regulation and those with an interest in social and political justice.“

.....
 Foster, Gigi; Stratton, Leslie S. :
Does Female Breadwinning Make Partnerships Less Healthy or Less Stable?

IZA DP No. 11938

Abstract: „Economists increasingly accept that social norms have powerful effects on human behavior and outcomes. In recent history, one norm widely adhered to in most developed nations has been for men to be the primary breadwinner within mixed-gender households. As women have entered the labor market in greater numbers and gender wage differentials have declined, female breadwinning has become more common in such nations. Has this been accompanied by worse outcomes in non-monetary realms, due to the violation of the male breadwinning norm? This would be evidence that norms act to slow the pace of social evolution. We use household data from two countries to examine whether female breadwinning makes partnerships less healthy or less stable. US data from the late twentieth century shows that female breadwinning is associated with significantly more part-

nership problems for older couples in cross-sections and for younger couples in fixed-effects specifications. Examining more recent US and Australian data, we find that female breadwinning is associated with a modestly higher dissolution risk and a fall in some measures of reported relationship quality, but mainly for young people in cohabiting partnerships and men in less educated partnerships. We interpret these results to reflect changing social norms, plus relationship market dynamics arising from differences in the ease of access to superior partnership alternatives for women who out-earn their partners. While gender-specific breadwinning norms may be fading with time, economic realities and marriage market dynamics continue to be drivers of behavior and outcomes.“

<http://ftp.iza.org/dp11938.pdf>

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

Transcript 2018
 ISBN 978-3-8376-3020-6

„Gender- and sex-related norms have an impact on us from the first to the last day of our lives. What are the effects of such norms on the education of children and adolescents? Conveyed via parents/family, school, and peers, they seem to be an inseparable part of human relations. After its favorable reception in German-speaking countries from 2014 onwards, this title is now available in English. The texts show that the traditional assumption of a dualistic, bipolar normativity of sex and gender leads to children being taught gender-typical behavior. The contributions in this volume explore the reasons for these practices and open the debate on the divergence between the prevailing norms and the plurality of different life plans. In addition, the book helps to disengage the topic of sex and gender from a hitherto narrowly circumscribed context of sexual orientation. The contributions point the way towards a culture of respect and mutual acceptance and show new methodological as well as theoretical approaches, e.g. by introducing the figure of the continuum, so that, in future research projects, more than just the two sexes and genders of female and male might be considered as a new normality.“

.....
 Binder, Beate; Bischoff, Christine; Endter, Cordula;
 Hess, Sabine; Kienitz, Sabine; Bergmann, Sven
 (Hrsg.):

Care: Praktiken der Fürsorge. Ethnographische und geschlechtertheoretische Perspektiven

Verlag Barbara Budrich 14.01.2019
 ISBN 9783847421047

„Der Band beschäftigt sich mit dem Sorgen für sich
 und andere, kurz Care. Als Care wird hier neben Pflege
 und der Reproduktion von Arbeitskraft in einem weiten
 Sinn die Herstellung und Erhaltung von Lebewesen und
 deren Umwelten verstanden. Aus der Perspektive einer
 kulturanthropologischen Geschlechterforschung zeigt
 sich Care bzw. Fürsorge als machtpolitisch ambivalentes
 Feld, in dem Zugehörigkeiten diskutiert, Orte zugewiesen
 und Grenzen bestimmt und in dem Ethiken und Affekte,
 Subjektpositionen und soziales Miteinander ausgehandelt
 werden.“

.....
 Gielen, Anne C.; Zwiers, Esmée:

Biology and the Gender Gap in Educational Performance: The Role of Prenatal Testosterone in Test Scores

IZA DP No. 11936

Abstract: „This paper explores the contribution of biological factors in explaining gender differences in educational performance, with a particular focus on the role of prenatal testosterone. We exploit the fact that prenatal testosterone is hypothesized to transfer in-utero from a male twin to his twin sibling causing exogenous variation in exposure to prenatal testosterone in twins. By using Dutch administrative data and controlling for potential socialization effects, we find that girls with a twin brother score 7% of a standard deviation lower on math compared to girls with a twin sister. Adherence to traditional gender norms can explain this finding, implying that our results are not just driven by biology but materialize depending on environmental factors.“

<http://ftp.iza.org/dp11936.pdf>

.....
 Talhout, Lisa Joana:

Muslimische Frauen und Männer in Deutschland. Eine empirische Studie zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungserfahrungen

Springer VS 29.01.2019
 ISBN 978-3-658-24843-7

„Das essential erforscht subjektive Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Menschen in Deutschland und berücksichtigt dabei auch Menschen, welche sich selbst nicht dem Islam zugehörig fühlen, aber aufgrund

einer vermeintlichen Zugehörigkeit zum Islam diskriminiert werden. Diskriminierung als Kerndimension eines Konstruktes der Ungleichwertigkeit äußert sich in einem Eskalationsprozess. Bestimmte Teilaspekte davon werden auf geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht. Auf der Grundlage einer quantitativ-empirischen Online-Befragung werden die Antworten von 857 Menschen in Deutschland, darunter 184 (21,47 Prozent) zum Islam konvertierte Menschen, ausgewertet. Die Ergebnisse sind sowohl für die Praxis (soziale Arbeit, Antidiskriminierungsprogramme) als auch für die sozial- und die islamwissenschaftliche Forschung von Interesse“

.....
 Schmeck, Marike:

Diskursfeld Technik und Geschlecht. Berufliche Identitätswürfe junger Frauen im Spannungsfeld von Tradition, Transformation und Subversion

Transcript 27.02.2019
 ISBN 9783837646122

„Die beständige Zurückhaltung junger Frauen gegenüber technischen Berufen erscheint zunehmend erklärungsbedürftig. Mit Bezugnahme auf die Arbeiten von Judith Butler und Michel Foucault fragt Marike Schmeck aus einer poststrukturalistisch ausgerichteten Perspektive nach der Bedeutung gesellschaftlicher Geschlechternormen im Zusammenspiel mit vorherrschenden Technikbildern, die sich bei der Entscheidung adoleszenter Frauen für oder gegen einen technischen Beruf als relevant erweisen (können). Anhand der Analyse von Gruppendiskussionen zeigt sie, wie junge Frauen widersprüchliche Anforderungen, mit denen sie sich konfrontiert sehen, bearbeiten und sich mit ihnen identifizieren, aber auch widerständige Praxen entwickeln.“

.....
 Di Tommaso, Maria Laura ; Maccagnan, Anna;
 Mendolia, Silvia:

The Gender Gap in Attitudes and Test Scores: A New Construct of the Mathematical Capability

IZA DP No. 11843

<http://ftp.iza.org/dp11843.pdf>

Abstract: „In most OECD countries, girls outperform boys in all subjects except mathematics. Usually, only test scores are utilised as a measure of mathematical skills. In this paper, we argue that in order to measure children's capability in mathematics we need to include some indicators of the attitudes of children towards the subject. This is particularly important when we analyse gender gaps, because attitudes towards mathematics differ by gender. We first describe the differences by gender both in test scores and attitudes utilising a model including school fixed effects. Next, we estimate a quantile regres-

sion in order to analyse how the gender gap varies across the distribution of the attitudes. Lastly, in addition to the test scores in mathematics, we use indicators of attitudes towards maths to estimate a Structural Equation Model, which takes into account that maths capability is a latent construct of which we only observe some indicators (test scores and attitudes). We use data from the Italian National Test (Invalsi) for year 5 and year 10 in 2014 and 2015. Results confirm that when we measure mathematics capability including attitudes in addition to test scores, the gap between boys and girls is even wider with respect to the analysis of test scores alone, and therefore educational policies aimed at reducing the gender gap in mathematics should address both attitudes and test scores."

Kotthoff, Helga; Nübling, Damaris:
Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht

narr 14.01.2019
ISBN 9783823369134

„In kaum einer Disziplin divergieren wissenschaftlicher Forschungs- und öffentlicher Kenntnisstand so stark wie bei dem Thema Genderlinguistik. Dies liegt unter anderem daran, dass es bislang keine Einführung gibt, die Verständlichkeit mit wissenschaftlichem Anspruch verbindet. Dieses Studienbuch richtet sich an Studierende und Lehrende der Germanistischen Linguistik und anderer Philologien. Es bietet eine fundierte, und dabei stets verständliche Einführung in das Thema sowie einen Überblick über die aktuelle Forschungslage. Behandelt werden alle Bereiche der Systemlinguistik sowie der Sozio- und Gesprächslinguistik. Das inhaltliche Spektrum reicht von stimmlichen Unterschieden, dem Komplex Genus Sexus Gender und Personennamen über die Konstruktion von Geschlecht in Wörterbüchern bis hin zu Unterschieden in Gesprächen, auch in der Scherz- und der institutionellen Kommunikation. Es schließt mit einem Kapitel zu den Neuen Medien, in denen zunehmend genderisierte Selbstdarstellungen zu beobachten sind. Eine umfangreiche Bibliographie bietet eine gute Grundlage für die weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema.“

Feministische Studien
Normalisierung neoreaktionärer Politiken

Band 36, Heft 2 (Nov 2018)

Inhaltsverzeichnis:

<https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/fs.2018.36.issue-2/fs-2018-0054/fs-2018-0054.pdf>

<https://www.degruyter.com/view/j/fs.2018.36.issue-2/issue-files/fs.2018.36.issue-2.xml>

FEMINA POLITICA

100 Jahre Frauenwahlrecht - und wo bleibt die Gleichheit?

2/2018, 27. Jg

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/heft-2-2018-femina-politica/?v=3a52f3c22ed6>

genderstudies #33 (Ausgabe Herbst 2018)

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern IZFG (Hrsg.)

„Weshalb kennen wir in der klassischen mitteleuropäischen Musik fast ausschliesslich männliche Komponisten? Was hat das ästhetische Werturteil mit Gender zu tun? Inwiefern konstituieren soziale Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität und Klasse die Wissensordnungen der Musik? Welche Rolle spielt Musik bei der Aushandlung von Geschlechterrollen im Migrationskontext? Diese und viele weitere Fragen beschäftigen die Gender-Forschung in der Musikwissenschaft und ihnen widmen wir uns auch in der vorliegenden Ausgabe von Genderstudies.“

http://www.izfg.unibe.ch/unibe/portal/center_generell/title_fak_ueberg/izfg/content/e85925/e85991/e90007/e714641/genderstudies_HS18_def_ger.pdf

Brodersen, Folke:
Zum sozialpsychologischen Konzept internalisierter Homophobie. Eine Rekonstruktion ‚integrierter Identität‘ als Emanzipationsvision

In: Open Gender Journal 15.11.2018

„Das sozialpsychologische Konzept internalisierter Homophobie ist vielfach präsent in Wissenschaft, Psychotherapie und politischem Aktivismus. Es erklärt psychische Belastungen Schwuler und Lesben durch die Übernahme abwertender gesellschaftlicher Werthaltungen und Stereotype. Damit assoziierte Folgen seien verminderter Selbstwert, Beziehungsprobleme, sexuelle Risikopraxen bis hin zur Suizidalität. Der Beitrag rekonstruiert dieses wis-

senschaftliche Konzept ausgehend von den verwendeten Messskalen. Die Operationalisierungen der gesellschaftlichen Beschädigung setzen ex negativo ein gesundes homosexuelles Subjekt voraus und vermessen dessen (in) kohärentes Selbst anhand der Integration lesbischer bzw. schwuler Identität. Indikator dafür seien der unerschrockene Wunsch nach einem Coming-out, der Stolz auf die eigene Sexualität und die Bewahrung der erwarteten Eigengruppe. Derartige Selbstverhältnisse bilden die politische Vision des wissenschaftlichen Diskurses und den Horizont der anvisierten, individuell zu verantwortenden Emanzipation."

<https://opengenderjournal.de/article/view/23/26>

.....
Weibel, Fleur:

„Es ist nochmal etwas Verbindenderes, etwas das mehr ist“. Was die Heirat hetero- und homosexuellen Paaren bedeutet

In: Open Gender Journal 06.11.2018

„Ende des 20. Jahrhunderts wurde von einer ‚dramatischen‘ Bedeutungsreduktion der Ehe gesprochen. Aktuell zeigen die Statistiken aber, dass das Heiraten trotz pluralisierten Optionen in der Lebensgestaltung weiterhin stark verbreitet ist. Wie ist diese anhaltende Bedeutung des Heiratens zu verstehen? Der Beitrag untersucht diese Frage anhand der Rekonstruktion der Fälle von zehn hetero- und vier homosexuellen Hochzeitspaaren, wodurch zwei Dinge deutlich werden: Als kollektives Versprechen von persönlichem Liebesglück gewinnt die Heirat an neuer Attraktivität, nicht zuletzt auch deshalb, weil dieses Glücksversprechen durch die Praktiken der Hochzeit wirkungsvoll inszeniert werden kann. Zugleich stabilisiert die Bedeutungstransformation der Ehe – von der normativen Regulierung heterosexueller Beziehungen zur individuellen Realisierung von Liebe – die Heirat als eine Option ohne gleichwertige Alternativen für die Anerkennung und rechtliche Absicherung von verbindlichem Zusammenleben und Lieben.“

<https://opengenderjournal.de/article/view/27/25>

.....
Was sind das für Menschen, die Gender Studies studieren?

„Die Gender Studies werden vom Papst attackiert, von der AfD oder von der Feministin Alice Schwarzer. So leben Studierende und Lehrkräfte der Berliner Humboldt-Universität mit ihrem kontroversen Fach. Ein Beitrag von Dietmar Pieper auf spiegel.de (kostenpflichtig)

<http://www.spiegel.de/plus/was-sind-das-fuer-menschen-die-gender-studies-studiere-n-a-00000000-0002-0001-0000-000159826640>

.....
Rollenbilder: Eine bunte Welt

„Zwischen Mann und Frau gibt es zahlreiche Identitäten, die erst langsam gesellschaftlich akzeptiert werden. Auch der Grünen-Politiker Markus Ganserer hat lange mit seiner Identität gehadert.“ Ein Beitrag von Lisa Schnell auf sueddeutsche.de.

<https://www.sueddeutsche.de/bayern/politiker-landtag-transgender-1.4204270>

.....
Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

.....
Klein, Uta:

Diversity und Diversity Studies. Konzeptualisierung eines neuen Forschungsfeldes

De Gruyter Oldenbourg 01.01.2019
ISBN 9783110405651

„Der schillernde Begriff diversity erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Er rekurriert auf eine steigende Heterogenität der Gesellschaft in Hinblick auf Ethnizität, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung usw. und/oder der Wahrnehmung und Thematisierung einer solchen. Organisationen und die Gesellschaft insgesamt sind gefordert, mit dieser Vielfalt konstruktiv umzugehen. Das vorliegende Buch leistet einen Beitrag zur theoretischen und methodischen Konzeptualisierung von diversity studies. Nach einer Begriffsgenese wird der Forschungsstand zu Heterogenitäten in verschiedenen Gesellschaften aufgearbeitet. Für die USA, Kanada und Deutschland wird hier eine politische Genealogie gesellschaftlicher Treiber und normativer Orientierungen unternommen. Es wird deutlich, dass die USA über eine Tradition der Affirmative Action seit der Bürgerrechtsbewegung verfügen, die Kanada von einem Human Rights Ansatz ausgehen und Deutschland stark von der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union angetrieben wird. Sodann wird zwischen diversity als Analyse- und als Praxiskategorie unterschieden. Für die analytische Ebene wird auf Unterschiede zwischen diversity, Ungleichheit, Differenz eingegangen und die Problematik essentialisierender Konzepte verdeutlicht. Für die praktische, die umsetzungsorientierte Ebene wird auf Diversity Management in Unternehmen, der Verwaltung und Hochschulen eingegangen. Schließlich werden methodische und erkenntnistheoretische Herausforderungen abgeleitet und damit ein Beitrag zur Konzeptualisierung von diversity studies geleistet.“

.....
 Jungwirth, Ingrid; Bauschke-Urban, Carola (Hrsg.):
Gender and Diversity Studies. European Perspectives

Verlag Barbara Budrich 01.01.2019
 ISBN 9783847405498

„What concepts of 'gender' and 'diversity' emerge in the different regions and pertinent research and practical fields? On the back drop of current European developments – from the deregulation of economy, a shrinking welfare state to the dissolution and reinforcement of borders – the book examines the development of Gender and Diversity Studies in different European regions as well as beyond and focuses on central fields of theoretical reflection, empirical research and practical implementation policies and politics.“

.....
 Lenz, Ilse:
Einwanderung, Geschlecht, Zukunft? Wie Deutschland sich verändert

Verlag Barbara Budrich 01.01.2019
 ISBN 9783847405115

„Mit hunderttausenden Flüchtlingen, die sich nach Deutschland bewegten, kam auch die Gesellschaft in Bewegung. Die Reaktionen reichen von freiwilligem Engagement und Offenheit der großen Mehrheit bis hin zu Fremdenhass und Gewalt. Doch die deutsche Gesellschaft hatte sich schon vorher verändert: Neben neuen Öffnungen in Bildung und Berufen zeigen sich fortbestehende Ausgrenzungen. Wo genau stand die deutsche Gesellschaft bevor die große Wanderung begann – und wie geht es weiter? Die Autorin arbeitet heraus, dass die deutsche Gesellschaft sich in den letzten Jahrzehnten zugleich geöffnet und flexibilisiert hat. Für manche Gruppen wie Frauen und MigrantInnen haben sich Ungleichheiten differenziert, während sie sich insgesamt vertieft haben. Diese Veränderungen analysiert Ilse Lenz anhand einer Auswertung der größten deutschen Repräsentativbefragung, des Mikrozensus, und zahlreicher weiterer Untersuchungen.“

.....
 Özdemir, Feriha:
Managing Capability. Ein Ansatz zur Neubestimmung von Diversity Management

Springer Gabler 2018
 ISBN 978-3-658-24109-4

„Dieses Buch ist ein fundamentaler Beitrag für die Grundlagenforschung sowie die Anwendungsorientierung im Diversity Management. Ausgehend vom klassischen Diversity-Ansatz wird ein Befähigungsansatz für den Management- und Organisationsbereich entwickelt,

der über eine plurale Managementtheorie den üblichen Diversity-Diskurs verlässt. Der neue, ganzheitliche Capability-Ansatz der Autorin, der innovativ diverse Ideen und Theorien integriert, postuliert eine differenzierte Förderung, die Entwicklung einer Befähigungskultur und strukturelle Verbesserungen, die Entfremdung und Diskriminierung wirklich aufheben und ist insbesondere für Handlungszusammenhänge in der Praxis konzipiert.“

.....
 Hankivsky, Olena; Jordan-Zachery, Julia S. (Hrsg.):
The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy

Springer International Publishing 14.02.2019
 ISBN 9783319984728

„Grounded in black feminist scholarship and activism and formally coined in 1989 by black legal scholar Kimberlé Williams Crenshaw, intersectionality has garnered significant attention in the field of public policy and other disciplines/fields of study. The potential of intersectionality, however, has not been fully realized in policy, largely due to the challenges of operationalization. Recently some scholars and activists began to advance conceptual clarity and guidance for intersectionality policy applications; yet a pressing need remains for knowledge development and exchange in relation to empirical work that demonstrates how intersectionality improves public policy. This handbook fills this void by highlighting the key challenges, possibilities and critiques of intersectionality-informed approaches in public policy. It brings together international scholars across a variety of policy sectors and disciplines to consider the state of intersectionality in policy research and analysis. Importantly, it offers a global perspective on the added value and “how-to” of intersectionality-informed policy approaches that aim to advance equity and social justice.“

.....
 Leonardi, Barbara (Hrsg.):
Intersections of Gender, Class, and Race in the Long Nineteenth Century and Beyond

Palgrave Macmillan 29.12.2018
 ISBN 978-3-319-96769-1

„This book explores the intersections of gender with class and race in the construction of national and imperial ideologies and their fluid transformation from the Romantic to the Victorian period and beyond, exposing how these cultural constructions are deeply entangled with the family metaphor. For example, by examining the re-signification of the “angel in the house” and the deviant woman in the context of unstable or contingent masculinities and across discourses of class and nation, the

volume contributes to a more nuanced understanding of British cultural constructions in the long nineteenth century. The central idea is to unearth the historical roots of the family metaphor in the construction of national and imperial ideologies, and to uncover the interests served by its specific discursive formation. The book explores both male and female stereotypes, enabling a more perceptive comparison, enriched with a nuanced reflection on the construction and social function of class."

Westwood, Sue:

Ageing, Diversity and Equality. Social Justice Perspectives

Routledge 2018
ISBN 9780415786690

„Current understandings of ageing and diversity are impoverished in three main ways. Firstly, with regards to thinking about what inequalities operate in later life there has been an excessive preoccupation with economic resources. On the other hand, less attention has been paid to cultural norms and values, other resources, wider social processes, political participation and community engagement. Secondly, in terms of thinking about the 'who' of inequality, this has so far been limited to a very narrow range of minority populations. Finally, when considering the 'how' of inequality, social gerontology's theoretical analyses remain under-developed. The overall effect of these issues is that social gerontology remains deeply embedded in normative assumptions which serve to exclude a wide range of older people. Ageing, Diversity and Equality aims to challenge and provoke the above described normativity and offer an alternative approach which highlights the heterogeneity and diversity of ageing, associated inequalities and their intersections.“

Capper, Colleen A.:

Organizational Theory for Equity and Diversity. Leading Integrated, Socially Just Education

Routledge 2018
ISBN 9780415736220

“Organizational Theory for Equity and Diversity covers the full range of organizational theories as applied to educational leadership practice and research, exploring not only traditional perspectives but also critically oriented epistemologies including Critical Race Theory; LatCrit, Asian, Tribal Crit, and Black Crit; disability studies theories; feminist theories; queer theories, and theories of intersectionality. Each chapter features teaching suggestions, discussion questions, and questions to help aspiring leaders critically analyze their leadership strengths and limitations in order to understand, apply, and integrate theories to practice. This valuable text provides aspiring

school leaders and administrators with the theory and tools for creating equitable and diverse schools that are effective and sustainable.“

Füty, Tamás Jules Joshua:

Gender und Biopolitik. Normative und intersektionale Gewalt gegen Trans*Menschen

transcript 27.01.2019
ISBN 978-3-8376-4629-0

„Das Zweigeschlechtermodell ist schon lange ein umkämpfter Schauplatz von Transformation sowie Versuchen der Fixierung binärer Identitätskonzepte. Tamás Jules Joshua Füty geht der Frage nach, was Normen mit Geschlecht, Gewalt, Staatlichkeit und Biopolitik zu tun haben. Im Gegensatz zu der Reduktion auf ›transphobe Hassgewalt‹ wird ein erweitertes Gewaltverständnis begründet: als normative und intersektionale Gewalt, die v.a. über Recht und Medizin institutionell verankert ist und ungleiche Lebenschancen für Trans*Menschen hervorbringt. Innerhalb bestehender Sicherheitsdispositive und ihrer Grenzregime sind mehrfachdiskriminierte Trans*Menschen besonders stark für lebensbedrohliche Gewalt und vorzeitigen Tod exponiert.“

Gandy, Axel; Noven, Ragnhild; Hahn, Georg:
Does the Success of a Grant Application Depend on Gender, Nationality, or Ethnicity? An Observational Study

Lancaster University 2018

Abstract: „An important driver of research and of academic careers is grant funding. This article aims to analyse the impact of various factors (specifically gender, nationality and ethnicity) on the success of grant applications. We use data from applications of applicants based at a technical university in the U.K. The study is based on 5 years of observational data -- and thus results should not be considered as evidence of discrimination, as there may very well be plausible explanations which cannot be excluded with the available data. We find no evidence for an unequal funding allocation across gender for research council or charity funding overall. However, we do find statistically significant differences in application success between other groups. For instance, gender seems to have an effect on success rates among more junior academic ranks (specifically lecturer and senior lecturers), and success rates also differ between BAME (Black, Asian and Minority Ethnic) and white ethnicities. These inequalities are still persistent after applying data matching to correct for potential biases.“

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3272738

Krekel, Heribert:

Beratung im Diversity-Kontext an Hochschulen

In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE) Bd. 13 Nr. 3 (2018): Institutionelle Differenzierung und Profilbildung im Hochschulbereich, S. 131-144

„Vielfalt ist eine zunehmend problematische Realität, der Hochschulen oft im Rahmen eines Diversity-Managements mit zielgruppenorientierten Maßnahmen begegnen. Dieser Beitrag geht jedoch von einem Verständnis von Diversity aus, das sich an der vielfältigen Persönlichkeit der/des Einzelnen orientiert, dies mit einem umfassenden Beratungsangebot verbindet sowie entsprechend in der Organisation der Hochschule verankert.“

<https://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/download/1155/836>

Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta: Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung

WZB Discussion Paper SP VI 2018-104

„In einem großen Feldexperiment haben wir die Ursachen von Diskriminierung gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund untersucht. Dazu versendeten wir tausende Bewerbungen von fiktiven Personen an reale Stellenausschreibungen in acht Berufen im gesamten Bundesgebiet. Neben der Ethnizität der Bewerber (deutschstämmig oder Migrationshintergrund in einem von 34 Herkunftsländern), ihrem phänotypischen Erscheinungsbild (Schwarz, Weiß oder Asiatisch) und ihrer Religionszugehörigkeit (keine, Christlich, Muslimisch oder Buddhistisch/Hinduistisch) variierten wir weitere Merkmale der Bewerbungen, wie das Geschlecht des Bewerbers, den Notendurchschnitt, ob der Bewerbung ein Referenzschreiben beilag und ob Informationen über die derzeitige Vertragssituation bereitgestellt wurden. Unsere Ergebnisse bestätigen, dass Bewerber mit Migrationshintergrund gegenüber Bewerbern ohne Migrationshintergrund diskriminiert werden...“

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

DiversityTeam:

Ablehnung von Frauen im Management (und Ausländern?) stärker als Umfragen zeigen

„Zwei neue Studien zeichnen ein alarmierendes Bild: Eine belegt stark wachsende Ausländerfeindlichkeit, die andere zeigt, dass die wahren Haltungen gegenüber Frauen in Führungspositionen deutlich negativer sind als es übliche Umfragen erscheinen lassen.“

<http://de.diversitymine.eu/ablehnung-von-frauen-im-management-und-auslaendern-staerker-als-umfragen-zeigen/>

Heitmann, Hendrik

Das dritte Geschlecht – was Arbeitgeber wissen müssen

„Der Gesetzgeber hat Voraussetzungen gegen die Diskriminierung des sogenannten dritten Geschlechts geschaffen. Das hat auch Konsequenzen für HR-Manager. Die gesetzlichen Hintergründe erläutert Rechtsanwalt Hendrik Heitmann in einem Gastbeitrag.“

https://www.springerprofessional.de/recruiting-arbeitsrecht/das-dritte-geschlecht---was-arbeitgeber-wissen-muessen/16181700?utm_source=www.humanresourcesmanager.de_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=20181101-ps-hrm-14769&utm_content=3225579

Eichenhofer, Eberhard:

Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht

„Millionen Menschen mit Behinderung können in Zukunft darauf hoffen, mehr Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und bei Alltagsgeschäften verlangen zu können – und zwar unabhängig vom Grad ihrer Behinderung. Die Antidiskriminierungsstelle stellte dazu ein Rechtsgutachten vor.“

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/Rechtsgutachten_Angemessene_Vorkehrungen.pdf?__blob=publicationFile&t=5

DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies

Vol. 5, No. 2, 2018

„The Journal of Diversity and Gender Studies (DiGeSt) is a bi-annual, peer-reviewed international journal dedicated to the intersection of diversity and gender studies. It is included in the Flemish Academic Bibliography for the Social Sciences and the Humanities (VABB-SHW). DiGeSt

is available on JSTOR: <https://www.jstor.org/journal/jdivegendstud>. Issues become open access after an embargo of 2 years."

Volume 5 Issue 2

<https://www.jstor.org/journal/jdivegendstud>

Table of contents:

<https://www.jstor.org/stable/10.11116/jdivegendstud.5.issue-2>

Sonstiges

.....
Binnemann, Frauke; Mannitz, Sabine:
GEFLÜCHTETE FRAUEN IN DEUTSCHLAND. Anforderungen an eine geschlechtersensible Asyl- und Integrationspolitik

WISO direkt 09/2018

"Etwa die Hälfte aller weltweit Geflüchteten ist weiblich. Gleichzeitig sind nur 35 bis 40 Prozent der in Deutschland zwischen 2015 bis heute Asylsuchenden Frauen und Mädchen. Ein Grund: Männer wagen oft als erste die Flucht und holen ihre Familien nach. Sexualisierte Gewalt gegen Frauen auf der Flucht ist ein zentrales Motiv für dieses Vorgehen. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte stark beschränkte Familiennachzug trifft daher vor allem Frauen und Kinder."

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/14528.pdf>

.....
Habbe, Julia Sophia:
Frauen und Verhandlungserfolg. Eine Einführung in Female Negotiation Strategies

Springer Gabler 04.02.2019

ISBN 9783658244064

"Täglich muss jeder von uns verhandeln. Dabei macht es einen Unterschied, ob Männer oder Frauen dies tun. So neigen Frauen dazu, sich mit schlechteren Ergebnissen zufrieden zu geben als Männer. Nach der Forschung lässt sich das mit dem gesellschaftlichen Rollenbild erklären. Wenn Frauen in Konflikten „tough“ auftreten, fürchten sie, ihrem Rollenbild nicht zu entsprechen und negative Gegenreaktionen – zum Beispiel in Form von Sympathieverlust – hervorzurufen (so genannter Backlash-Effekt). Welchen Ausweg gibt es? Dieser Frage geht die genderspezifische Verhandlungsforschung nach. Die Forschungsergebnisse werden in dem vorliegenden essential so vorgestellt, dass sie von jeder Leserin in einer Verhandlungssituation genutzt werden können."

.....
Stokowski, Magarete:
Die letzten Tage des Patriarchats

Rowohlt 2018

ISBN 978-3-498-06363-4

„Seit 2011 schreibt die Spiegel-Online-Kolumnistin Magarete Stokowski Essays, Kolumnen und Debattenbeiträge. Die besten und wichtigsten Texte versammelt dieses Buch, leicht überarbeitet und kommentiert. Die Autorin analysiert den Umgang mit Macht, Sex und Körpern, die #metoo-Debatte und Rechtspopulismus, sie schreibt über Feminismus, Frauenkörper und wie sie kommentiert werden, über Pornos, Gender Studies, sogenannte Political Correctness, Unisextoiletten und die Frage, warum sich Feminismus und Rassismus ausschließen. Stokowskis Texte machen Mut, helfen, wütend zu bleiben, Haltung zu zeigen und doch den Humor nicht zu verlieren und sie zeigen, dass es noch einiges zu tun gibt auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft..."

.....
Ehrlich, Ulrik; Vogel, Claudia:
Babyboomer in Deutschland. Erwerbsverhalten, ehrenamtliches Engagement, Fürsorgetätigkeiten und materielle Lage.

In: DZA aktuell, Deutscher Alterssurvey, Heft 01 /2018. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.).

„Die Babyboomer – die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1955 und 1964 – wuchsen in einer Zeit gesellschaftlicher Umbrüche auf. Wie hat sich dies auf das Erwerbsverhalten, das ehrenamtliche Engagement und die Fürsorgetätigkeiten und die materielle Lage dieser Generation(en) ausgewirkt? Ulrike Ehrlich und Claudia Vogel vom Deutschen Zentrum für Altersfragen stellten fest: die Babyboomer sind in höheren Anteilen erwerbstätig, häufiger engagiert als die Jahrgänge der Nachkriegszeit und übernehmen genauso häufig Pflegeaufgaben. Ihre materielle Lage unterscheidet sich jedoch kaum von der Vorgängergeneration und noch immer übernehmen Frauen häufiger unbezahlte Pflegeaufgaben."

<https://www.dza.de/informationsdienste/dza-aktuell.html>

Bitte recherchieren Sie gerne weiter unter:
Lit@CEWS – Die CEWS-Literaturdatenbank zu allen relevanten Aspekten von Gleichstellung und Geschlechterverhältnissen in Wissenschaft und Forschung, zu Wissenschaftskarriere und Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen.

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/literatur/>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

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

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

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