

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial



Liebe Leser*innen,

am vergangenen Freitag hat der Berg gekreißt, drei Pakte für die Wissenschaft werden bis zum Jahr 2030 langfristig fortgeführt. Bund und Länder haben sich darauf verständigt, bis dahin mit 41 Milliarden Euro die Qualität von Studium und Lehre an Hochschulen zu verbessern (Pakt 1) und die Innovation in der Hochschullehre voranzutreiben (Pakt 2), diese beiden Pakte werden zudem auf Dauer gestellt. Sehr viel mehr – zusätzliches – Geld als die Hochschulen bekommen aber die außeruniversitären Forschungsorganisationen und die DFG für den gleichen Zeitraum, nämlich 120 Milliarden Euro für den neuen Pakt für Forschung und Innovation PFI (Pakt 3)! Die Mehrzahl der Kommentator*innen ist erleichtert über dieses Ergebnis der langwierigen Verhandlungen, Verlierer*innen sind aus meiner Sicht: Die wissenschaftlichen Beschäftigten auf befristeten Stellen unterhalb der Professuren, da es keine verbindlichen Beschlüsse zu strukturellen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft gibt; die Studierenden, die sich weiterhin mit in der Regel mittelmäßiger Lehre und einem schlechten Betreuungsverhältnis konfrontiert sehen werden, weil der Pakt „Innovation in der Hochschullehre“ zugunsten des Paktes für Forschung und Innovation bluten musste; die Wissenschaftler*innen, deren in unserer Verfassung verbrieftes Recht auf gleiche Teilhabe (auch) im Wissenschaftssystem in allen drei Pakten erneut hintenan gestellt wurde, weil das wissenschaftspolitische Ziel der Geschlechtergerechtigkeit weder als Querschnittsaufgabe noch als verbindliches Vergabekriterium verankert wurde. Stattdessen wurden die außeruniversitären Forschungsorganisationen – und nicht die Hochschulen – aufgefordert, mit Bund und Ländern organisationsspezifische Zielvereinbarungen zu fünf forschungspolitischen Zielen – darunter „Die besten Köpfe gewinnen und halten“ – abzuschließen. Das stumpfe Schwert der Selbstverpflichtungen wurde allerdings bereits in den Monitoring-Berichten zu den vorangegangenen PFI-Durchläufen erprobt und hat sich in keiner Weise bewährt. Das Kind hat lediglich den Namen gewechselt – aus Monitoring wurde Controlling – ohne, dass aus der Nichterreichung selbstgesetzter Ziele Konsequenzen erwachsen würden – so aber hatte ich bisher das Steuerungsinstrument Controlling verstanden. Diesbezüglich also alles beim Alten mit der Wissenschaftsautonomie, für die nächste Dekade wurden nicht nur gleichstellungspolitische Chancen vertan.

Herzliche Frühlingsgrüße aus Köln

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

SCHWERPUNKT:

Gleichstellung
und
Digitalisierung

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	6
Neue Open-Access-Berichte auf der GEECCO-Webseite verfügbar	6
CEWS-Interview zum Internationalen Frauentag im Bayerischen Rundfunk	7
Neue Kollegin im CEWS: Hannah Meyer.....	7
2.0 Wissenschaftspolitik	8
Neue Ziele für das Wissenschaftssystem - Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation	8
Wichtigster deutscher Nachwuchspreis geht an drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler	9
Drei Kandidierende für DFG-Präsidentschaftswahl.....	10
3.0 Gleichstellungspolitik	11
<i>Internationaler Frauentag</i>	
Mehr Gleichheit, aber zu langsame Fortschritte.....	11
DIW-Studien liefern neue Erkenntnisse zur Benachteiligung von Frauen in Deutschland	13
„Die Macht hinter den Kulissen“ - Der neue AllBright Bericht ist online.....	18
(Em)Power Women: BCG Gender Diversity Index Deutschland 2018 - Wo Chefetagen in Sachen Vielfalt stehen.....	19
Gleichstellungsbericht zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“: Kommission nimmt Arbeit auf.....	20
Schaden Frauenquoten den Unternehmen?	21
Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Aufholen, ohne einzuholen	22
Geschlechterquote wirkt in den Aufsichtsräten von 107 Unternehmen, aber kaum darüber hinaus.....	24
Neue Perspektiven im Aufsichtsrat	25
Weniger Frauen als Männer unter den selbstständigen Höchstverdienenden	25
Studie belegt: Flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen Frauen den Schritt in Männerberufe	26
Equal Pay Day 2019.....	27
<i>Frauen in den Rechtswissenschaften</i>	
Deutscher Juristinnenbund: „Bundesrichterwahlausschuss 2019: Chance vertan“	29
Neues Netzwerk im Deutschen Juristinnenbund e.V.: Juristinnen Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (JuWiSt).....	30
<i>Frauen in der Medizin</i>	
Hebammenreformgesetz sichert enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis.....	31
Erste Frau als Generalsekretärin an der Spitze der DGGG.....	31

<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	32
Kinderwunsch und Wirklichkeit passen nicht zusammen	32
Väter arbeiten häufiger als Männer ohne Kinder	33
Homeoffice und flexible Arbeitszeiten: Väter machen Überstunden, Mütter auch – und kümmern sich zusätzlich mehr um die Kinder.....	33
Freiwillige Sorgearbeit reproduziert geschlechterspezifische Ungleichheiten.....	35
Vereinbarkeit von Promotion und Familie.....	36
<i>Frauen in MINT</i>	
Nationales MINT Forum empfiehlt: „Hochschulen als MINT-Akteure stärken“	36
MINT-Strategien 4.0: OTH Regensburg geht Möglichkeiten zur Frauenförderung auf den Grund	37
Mixed Leadership in MINT-Branchen: Schlüssel für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.....	38
Einstieg mit MINT: Neue Runde der erfolgreichen Qualifizierung für zugewanderte Ingenieur*innen.....	38
Evaluationsergebnisse zum Girls'Day und Boys'Day veröffentlicht.....	39
Frauen melden nur 4,4 Prozent aller Patente an	40
Homepage des Projekts GenderFoLI ist online	41
Technikjournalismus für alle – Blog nach Relaunch online	41
Interview: „Künstliche Intelligenz bildet die Gesellschaft mitsamt den bestehenden Ungerechtigkeiten ab“	42
Communicator-Preis 2019 geht an Katharina Anna Zweig	42
Karen Uhlenbeck als erste Mathematikerin mit dem Abel-Preis ausgezeichnet.....	43
Auszeichnung für exzellente Hochschullehre: Lena Daumann erhält Ars legendi-Fakultätenpreis für Chemie	43
Zonta-Preis für Dorit Borrmann	44
Erstmals führt eine Präsidentin die Deutsche Geophysikalische Gesellschaft	44
4.0 Schwerpunktthema	45
Gleichstellung und Digitalisierung	45
Ein Gastbeitrag von Fabiola Rodríguez Garzón (TU Berlin) und Anja Hein (HU Berlin)	
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	51
„Strukturelle Nachteile“ - HRK-Veranstaltung zu Frauen in der Wissenschaft	51
Baden-Württemberg: Frauenanteil an Hochschulräten bei 41 Prozent	51
bukof: „Hochschulpakt und Qualitätspakt Lehre geschlechtergerecht gestalten“	52
Wie Postdocs das deutsche Wissenschaftssystem wahrnehmen	53
ESMT-Studie: Frauen sind beim Crowdfunding erfolgreicher als Männer.....	54
Birgit Riegraf – Ein Interview zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht.....	54

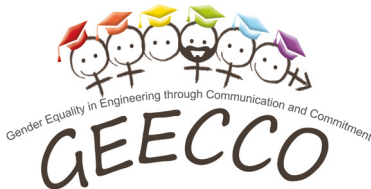
6.0 Forschungseinrichtungen	55
Promovierende bewerten Arbeitsbedingungen überwiegend positiv.....	55
7.0 Europa und Internationales	57
She Figures 2018.....	57
Europäischer Forschungsraum (EFR) – Fortschrittsbericht 2018 veröffentlicht.....	58
Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen zum Thema Gender in Research und Chancengerechtigkeit.....	58
Policy Brief zur GENDERACTION-Konferenz „The Future of Gender Equality in European Research and Innovation“.....	59
Gender equality deserves more than 1%.....	59
Antragszahlen für die SwafS-Ausschreibung 2019 bekanntgegeben.....	60
Öffentliche Konsultation zur Gleichstellung der Geschlechter.....	60
COST Action zu Geschlecht und Gesundheit im verlängerten Arbeitsleben.....	61
Webinare zu Gender in der Forschung.....	61
Neue Website des EIGE.....	61
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	62
Gender Studies: Internationales Zentrum gegründet.....	62
Radha Hegde von der New York University auf Gastprofessur für Geschlechterforschung berufen.....	63
Gender-Gastprofessur an der Universität Bielefeld.....	64
Wie geschlechterneutral sind Elektroautos?.....	65
GENDER UNTER DRUCK. Colloquien zu Geschlechterpolitiken in Europa.....	66
Theologinnen starten Diskurs zur „Weiblichkeit im Islam“.....	66
Online-Umfrage: „Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies“.....	67
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.....	68
Intersektionaler Feminismus: Neu auf der Webseite des Gunda-Werner-Instituts.....	69
Neues Handbuch zur Geschlechterforschung: Quer durch alle Disziplinen.....	69
GENDER 1/19 Hochschule und Geschlecht erschienen.....	70
Call for Papers der Zeitschrift GENDER.....	70
Bundesverdienstkreuz für Juraprofessorin Konstanze Plett.....	71
Prof. Dr. Uta Klein gestorben.....	71
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	72
Zusammenhalt in Vielfalt: Das Vielfaltsbarometer 2019.....	72
Vielfalt gestalten: Das Diversity Audit des Stifterverbandes.....	74
Diversity-Strategien zur erfolgreichen Personalgewinnung.....	74

7. HRK-Befragung der Hochschulen: Zahl der neu immatrikulierten Geflüchteten steigt weiter deutlich an	75
Millennials fordern mehr Diversität in Unternehmen	76
Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	77
Society at a Glance 2019: A SPOTLIGHT ON LGBT PEOPLE	77
Ohne Umwege: Rechtliche Elternschaft für lesbische Frauen!	78
Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt Jahresbericht vor / Anfragen zu Diskriminierung steigen 2018 um 15 Prozent	78
Neue Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln	79
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	80
Exzellente Genderforschung: Land Nordrhein-Westfalen schafft neuen Wissenschaftspreis....	80
Best Publication Award Gender & Medien 2019	80
EDUIMPACT-AWARD 2019.....	81
Exzellente Hochschullehre gesucht: Stifterverband schreibt Ars legendi-Preis 2019 aus.....	82
Förderpreis für die beste wissenschaftliche Nachwuchspublikation 2019.....	82
Horizon Impact Award	83
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung	84
Akademische Weiterbildung in Teilzeit für pädagogische/ soziale Handlungsfelder	84
NEUE Fortbildung ab 2020: Berater*in für Strategie- & Netzwerkentwicklung.....	84
12.0 Termine, Call for Papers	85
13.0 Neuerscheinungen	93
14.0 Impressum.....	106

01 NEUES AUS DEM CEWS

Neue Open-Access-Berichte auf der GEECCO-Webseite verfügbar

Das EU-Projekt GEECCO - Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment - befasst sich mit der Aufgabenstellung, wie Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen professioneller mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit umgehen können. Aktuell wurde mehrere Berichte (Open Access) veröffentlicht.



Hier geht es zu den Berichten:

Deliverable 4.1. Analysis of decision making bodies

http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D4.1Gender_analysis_of_decision_making_bodies_.pdf

Deliverable 4.2. Overview of improvements and procedures

http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D4.2_Gender_analysis_of_decision_making_bodies_.pdf

Deliverable 5.1. Current status of women career development

http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D_5.1Current_status_of_women_career_development_.pdf

Deliverable 6.1. Current data on gender in research and teaching

http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/D6.16.1_Analysis_of_current_data_on_gender_in_research_and_teaching.pdf

Additional material:

http://www.geecco-project.eu/resources_results/additional_material/

CEWS-Beteiligung und Hintergrundinformationen zu GEECCO:

CEWS/ GESIS hat die Aufgabe übernommen, die Gleichstellungspläne der Partner/innen unabhängig zu evaluieren und entwirft darüber hinaus maßgeschneiderte Instrumente für das Monitoring der Aktivitäten.

Dabei stehen besonders drei Themenstellungen im Fokus: Einerseits die Verminderung von Benachteiligung von Frauen in Wissenschaftskarrieren, andererseits wie Entscheidungsfindungen in Gremien stattfinden und darüber hinaus die Genderdimension in Forschung und Lehre.

Weitere Informationen:

<http://www.geecco-project.eu/home/>

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/geecco/>

Hier geht es zum Newsletter-Abonnement von GEECCO:

https://list.tuwien.ac.at/sympa/subscribe/geecco_newsletter

CEWS-Interview zum Internationalen Frauentag im Bayerischen Rundfunk

Interview mit **Dr. Andrea Löther**, stellv. Leiterin des CEWS, zum Internationalen Frauentag im Bayerischen Rundfunk. Das Gespräch führte Fabian Mader.

Im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten belegen bayerische Universitäten die vorletzte Ranggruppe.

Andrea Löther erläutert mögliche Gründe für dieses schlechte Abschneiden und äußert sich außerdem zu Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im deutschen Hochschulsystem.

Hier geht es zum Podcast:

<https://www.br.de/mediathek/podcast/das-campusmagazin/todeszelle-fuer-forscher-hochschulrektorenkonferenz-fordert-freilassung-eines-wissenschaftlers-im-iran/1525455>

(ab Min. 5:00 bis Min. 10:00)

Neue Kollegin im CEWS: Hannah Meyer

Wir freuen uns, **Hannah Meyer** als neue Kollegin im CEWS begrüßen zu können.

Frau Meyer absolvierte 2014 den Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit an der Evangelischen Hochschule Berlin.

2018 folgte der Master of Arts in Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik an der Alice Salomon Hochschule in Berlin, wo sie auch als studentische Mitarbeiterin tätig war. Für ein Jahr arbeitete sie zudem als studentische Mitarbeiterin im Praxisforschungsprojekt „Viel*Bar - Vielfältige geschlechtliche und sexuelle Lebensweisen in der Bildungsarbeit“ der Alice-Salomon-Hochschule und der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin in Zusammenarbeit mit dem Jugendmuseum Schöneberg.



Hannah Meyer

Beim CEWS beschäftigt sich Frau Meyer u.a. mit einer Bestandsaufnahme zu den Evaluationen der Gleichstellungspolitik von Hochschulen in Deutschland, die das CEWS durchgeführt hat.

Kontakt: hannah.meyer@gesis.org

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Neue Ziele für das Wissenschaftssystem – Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation

„Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, ist eine Daueraufgabe.“

Auszüge aus der Pressemitteilung der GWK vom 3. Mai 2019:

„Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat am 3. Mai die Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation in den Jahren 2021 bis 2030 auf den Weg gebracht. Damit setzen Bund und Länder ein klares Signal für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft und verbindliche Rahmenbedingungen für Forschung und Innovation in Deutschland.“

Die vierte Fortschreibung des erstmalig 2005 beschlossenen Pakts für Forschung und Innovation sieht eine jährliche Steigerung der Zuwendungen an die Wissenschaftsorganisationen in den Jahren 2021 bis 2030 um drei Prozent vor.

Der Pakt für Forschung und Innovation IV sorgt damit für ein stabiles Wachstum und eine positive Entwicklung der Wissenschaftsorganisationen.

Er gilt für die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die vier großen Forschungsorganisationen: Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft.

Auf Grundlage folgender forschungspolitischer Ziele haben Bund und Länder mit den Wissenschaftsorganisationen erstmalig Zielvereinbarungen für die jeweilige organisationsspezifische Umsetzung vereinbart:

1. Dynamische Entwicklung fördern

Forschung bewegt sich an den Grenzen des Wissens und bisweilen an den Grenzen des Machbaren und ist im positiven Sinne mit Risiken verbunden. Die Wissenschaftsorganisationen werden für das Aufgreifen risikoreicher Forschung Freiräume schaffen und passende Instrumente stärken bzw. neu entwickeln.

2. Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft stärken

Ein leistungsfähiges Wissenschaftssystem bildet den Nährboden für Innovationen und stellt Handlungs- und Entscheidungswissen für die Bewältigung großer gesellschaftlicher Herausforderungen bereit. Die Wissenschaftsorganisationen werden dem Transfer und der Nutzbarmachung von Ideen, Forschungsergebnissen und Wissen durch intensiven Austausch mit Wirtschaft, Gesellschaft und Politik einen zentralen Stellenwert einräumen.

3. Vernetzung vertiefen

Die Wissenschaftsorganisationen werden sich untereinander sowie mit Hochschulen und Unternehmen intensiver vernetzen und gemeinsam mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Unternehmen und weiteren Partnern u.a. mit der Etablierung von integrierten, regionalen Campus-Strategien einen wesentlichen Schritt in der Entwicklung der Zusammenarbeit aller relevanten Partner vor Ort gehen.

4. *Die besten Köpfe gewinnen und halten*
Attraktive Bedingungen über die gesamte wissenschaftliche Laufbahn bieten zu können, erfordert umfassende und zeitgemäße Konzepte der Personalpolitik, der Personalgewinnung und der Personalentwicklung. Die Organisationen werden Entwicklungspfade für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten, auch zu Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft. **Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, ist eine Daueraufgabe.**

5. *Infrastrukturen für die Forschung stärken*
Die strategische Planung und nachhaltige Finanzierung von Infrastrukturen (Bau und Betrieb), deren Öffnung für die Nutzung über die eigene Einrichtung hinaus sowie professionelles Management sind konstitutive Elemente der langfristigen Entwicklung von Forschungseinrichtungen. Die Bedarfe von Hochschulen und ihr wissenschaftlicher Input sollen dabei künftig besondere Berücksichtigung finden. Um eine datengetriebene Wissenschaft zu ermöglichen, wird ein integriertes Forschungsdatenmanagement – auch durch eine aktive Beteiligung an der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur – ausgebaut.

Die Organisationen werden ein wissenschaftsadäquates Controlling durchführen und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz regelmäßig die Erreichung der Ziele nachvollziehbar und anhand aussagekräftiger Indikatoren darlegen.

Bund und Länder stellen den Forschungseinrichtungen von 2021 bis 2030 allein durch den jährlichen Aufwuchs insgesamt zusätzlich rund 17 Mrd. Euro zur Verfügung. Unter Nutzung der entstehenden Flexibilität und Planungssicherheit werden die Wissenschaftsorganisationen entscheidend zur Spitzenstellung der deutschen Wissenschaft beitragen.“

...

„Die von der GWK getroffene Fortschreibung wird den Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern zur abschließenden Entscheidung am **6. Juni** vorgelegt.“

Quelle, Stellungnahmen der GWK-Vorsitzenden und Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt und der stellvertretenden GWK-Vorsitzenden und Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek sowie weitere Informationen: PM – GWK, 03. Mai 2019

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2019-05.pdf>

Wichtigster deutscher Nachwuchspreis geht an drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler

Drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den Heinz Maier-Leibnitz-Preis und damit die wichtigste Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Das hat ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzter Auswahlausschuss in Bonn beschlossen. Die Preisträgerinnen und Preisträger erhalten die mit je 20 000 Euro dotierte Auszeichnung am 28. Mai in Berlin.

Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2019 gehen an:

- Stefan Cihan Aykut, Soziologie, Universität Hamburg
- Karl Bringmann, Theoretische Informatik, Max-Planck-Institut für Informatik, Saarbrücken
- Fabian Dielmann, Anorganische Molekülchemie, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- Jonathan F. Donges, Statistische Physik und Klimaforschung, Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK)
- Knut Drescher, Mikrobiologie und Biophysik, Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, Marburg

- **Stefanie Gänger**, Neuere und Neueste Geschichte, Universität zu Köln
- **Nicolas Perkowski**, Wahrscheinlichkeitstheorie, Max-Planck-Institut für Mathematik in den Naturwissenschaften, Leipzig, und Humboldt-Universität zu Berlin
- **Uta Reinöhl**, Allgemeine Sprachwissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- **Thimoteus Speer**, Nephrologie, Universität des Saarlandes
- **Nina Henriette Uhlenhaut**, Experimentelle Endokrinologie, Helmholtz Zentrum München

Seit 1977 wird der Heinz Maier-Leibnitz-Preis jährlich an hervorragende Forscherinnen und Forscher verliehen, die sich in einem frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befinden und noch keine unbefristete Professur innehaben.

Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 129 Forscherinnen und Forscher aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden. Die Auswahl traf der zuständige Ausschuss unter dem Vorsitz der DFG-Vizepräsidentin und Mathematikerin **Prof. Dr. Marlis Hochbruck**.

Quelle und weitere Informationen zu den Preisträgerinnen und Preisträgern: PM - DFG, 27.02.2019

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_04/

<http://www.dfg.de/maier-leibnitz-preis>

Drei Kandidierende für DFG-Präsidentenschaftswahl

Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) stehen nun die Kandidierenden für die Nachfolge des zum Jahresende aus dem Amt scheidenden Präsidenten **Prof. Dr. Peter Strohschneider** fest. Auf der Jahresversammlung der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland Anfang Juli in Rostock stellen sich *zwei Wissenschaftlerinnen* und ein Wissenschaftler den 96 Mitgliedseinrichtungen der DFG zur Wahl. Die Wahlliste mit den Kandidatinnen und Kandidaten wurde von einer im März 2018 vom Senat der DFG eingesetzten Findungskommission unter Vorsitz des DFG-Vizepräsidenten **Prof. Dr. Wolfgang Schön** insbesondere auf der Grundlage von Nominierungen aus den Mitgliedseinrichtungen aufgestellt und nun den Leitungen der Mitgliedseinrichtungen sowie den Mitgliedern des Senats und des Hauptausschusses der DFG bekannt gegeben. Die Kandidierenden sind (in alphabetischer Reihenfolge): **Prof. Dr. Katja Becker**, Biochemie und Molekularbiologie, Justus-Liebig-Universität Gießen; **Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt**, Prozesstechnik, Forschungszentrum Jülich; **Prof. Dr. Dorothea Wagner**, Theoretische Informatik, Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Die Wahl des künftigen Präsidenten oder der künftigen Präsidentin erfolgt am 3. Juli in der Mitgliederversammlung im Rahmen der Jahresversammlung der DFG, die aus Anlass des 600. Gründungsjubiläums der dortigen Universität in Rostock stattfindet. Der derzeitige Präsident Peter Strohschneider steht seit 2013 an der Spitze der DFG und scheidet nach zwei Amtsperioden turnusmäßig aus. Sein Nachfolger oder seine Nachfolgerin wird das Amt am 1. Januar 2020 für zunächst vier Jahre übernehmen. *Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 11.04.2019*

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_11/index.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Internationaler Frauentag

Mehr Gleichheit, aber zu langsame Fortschritte

Anlässlich des diesjährigen Weltfrauentags hat die EU Kommission ihren Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2019 veröffentlicht:

„Der heutige Bericht zeigt einige Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter, Frauen sind jedoch in vielen Bereichen nach wie vor mit Ungleichheiten konfrontiert:

- Die Frauenerwerbsquote in der EU war 2017 mit 66,4 % so hoch wie nie zuvor, allerdings gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. Im vergangenen Jahr erhielten acht Mitgliedstaaten Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (Österreich, Tschechien, Deutschland, Estland, Irland, Italien, Polen und Slowakei).
- Frauen sind stärker von Armut bedroht, die Gehälter sind im Durchschnitt 16 % niedriger als die von Männern. Dies spiegelt sich auch im Rentengefälle wider, das 2017 bei 35,7 % lag. In einigen Ländern können sich über 10 % der älteren Frauen die notwendige Gesundheitsversorgung nicht leisten.

- In Parlamenten und in der Regierung sind Frauen nach wie vor weitgehend unterrepräsentiert. Nur sechs der 28 nationalen Parlamente in der EU werden von einer Frau geleitet, und sieben von zehn Mitgliedern der nationalen Parlamente in der EU sind Männer. Obwohl der derzeitige Anteil an hochrangigen weiblichen Ministern mit 30,5 % der höchste ist, seit 2004 erstmals für alle EU-Mitgliedstaaten Daten verfügbar waren, gibt es immer noch Hinweise darauf, dass Frauen in der Regel Portfolios zugewiesen werden, die eine geringere politische Priorität haben.
- Die „gläserne Decke“ ist nach wie vor eine Realität in der Geschäftswelt: Nur 6,3 % der Führungspositionen in großen börsennotierten Unternehmen in der EU werden von Frauen bekleidet.

Gemeinsame Verantwortung für Betreuungs- und Pflegeaufgaben – neue EU-Vorschriften für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In der jüngsten Vereinbarung über die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird eine europäische Mindestnorm von zehn Tagen bezahlten Vaterschaftsurlaubs für Väter nach der Geburt ihres Kindes festgelegt, die auf Höhe des Krankengelds vergütet wird. Zudem wird das bestehende Recht auf vier Monate Elternurlaub gestärkt, indem zwei Monate zwischen den Eltern nicht mehr übertragbar sein werden und eine Vergütung für diese zwei Monate in einer von den Mitgliedstaaten festzulegenden Höhe einführt wird. Die neuen Vorschriften enthalten auch Bestimmungen für Pflegeurlaub, wonach pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer fünf Tage pro

Jahr als neuer europäischer Anspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeteilt werden. Nicht zuletzt stärken die neuen Vorschriften auch das Recht für Eltern und pflegende Angehörige, flexiblere Arbeitsregelungen zu beantragen.

Frauen im Europäischen Parlament und in der Europäischen Kommission

Im November 2018 stellten Frauen 36,4 % der 749 Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP), dieses Ergebnis lag unter dem Spitzenwert von 37,3 %, der Ende 2016 erreicht wurde. Finnland hebt sich deutlich ab, 76,9 % seiner MdEP sind Frauen. Die Vertreter von sieben Mitgliedstaaten umfassen mindestens 40 % beider Geschlechter (Irland, Spanien, Frankreich, Kroatien, Lettland, Malta und Schweden), während über 80 % der Abgeordneten aus Bulgarien, Estland, Zypern, Litauen und Ungarn Männer sind.

Innerhalb der Europäischen Kommission haben die nachhaltigen Bemühungen, das von Präsident Jean-Claude Juncker festgelegte Ziel, bis 2019 einen Frauenanteil von 40 % im mittleren und oberen Management zu erreichen, zu ersten Ergebnissen geführt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt auf allen Ebenen 39 %, auf der höheren Führungsebene 37 % und auf der mittleren Führungsebene 40 %.

Weitere Informationen zum Gleichstellungsbericht 2019

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

2019 Report on equality between women and men in the EU

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_annual_report_ge_2019_en_1.pdf

Die Öffentliche Konsultation zur gleichen Entlohnung ist bereits am 5. April 2019 abgelaufen

Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zur Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen – bis 13. Juni 2019

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rdap-gbv-ag-2019>

Spotlight: Maßnahmen der EU zur Förderung von Frauen

<http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/de/>

Quelle, Grafiken und Hintergrundinformationen: PM – European Commission, 07. März 2019

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_de.htm

Bitte lesen Sie auch:

Women in decision-making: why it matters

„When it comes to power, the European Union has not yet reached the halfway mark to full gender equality. With the domain of power holding the lowest score in our Gender Equality Index, women remain under-represented in the kinds of decision-making positions that shape politics, economics and society.“

Source: PR – European Institute for Gender Equality, 07.03.2019

<https://eige.europa.eu/news/women-decision-making-why-it-matters>

Internationale Arbeitsorganisation (ILO): „Bei diesem Schnecken-tempo brauchen wir mehr als 200 Jahre, um Geschlechtergleichheit zu erreichen“

Laut einem aktuellen Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) „A Quantum leap for gender equality: For a better future of work for all“

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--de/index.htm

halten sich geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsplatz hartnäckig und nennenswerte Fortschritte sind nicht zu erkennen. „Eine Reihe von Faktoren blockiert Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz, ein entscheidender Faktor ist die Betreuung von Familienangehörigen“, so Manu-

ela Tomei, Direktorin für Arbeitsbedingungen und Geschlechtergerechtigkeit, „in den letzten 20 Jahren hat sich die Zeit, die Frauen mit Betreuungsaufgaben und unbezahlter Hausarbeit verbringen, kaum verringert, die der Männer ist nur um acht Minuten pro Tag gestiegen. Bleibt es bei diesem Schnecken-tempo brauchen wir mehr als 200 Jahre, um Geschlechtergleichheit zu erreichen“. Der Bericht analysiert gesetzliche Regelungen und gute Praxisbeispiele, die Fortschritte Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen, so auch öffentlich finanzierte Betreuungsangebote. „Wenn Männer sich häufiger an unbezahlter Betreuungsarbeit beteiligen, führt dies zu einer wachsenden Zahl von Frauen in Führungspositionen“, so Manuela Tomei.

Für Geschlechtergerechtigkeit sind politischer Wille und Reformen auf zahlreichen, sich wechselseitig beeinflussenden Feldern notwendig. Der ILO-Bericht zum Internationalen Frauentag zeigt Maßnahmen auf, die zu messbaren Veränderungen in der Arbeitswelt führen. Entscheidend sind gesetzliche Grundlagen: Chancengleichheit, Diskriminierungs- und Gewaltfreiheit am Arbeitsplatz sowie gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.

Quelle: PM – ILO, 08.03.2019

https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_675240/lang--de/index.htm

DIW-Studien liefern neue Erkenntnisse zur Benachteiligung von Frauen in Deutschland

DIW-Studie nimmt Lohnlücke in einzelnen Berufen unter die Lupe – In Berufen, in denen lange Arbeitszeiten einen hohen Stellenwert haben und überproportional entlohnt werden, sind Gender Pay Gaps größer – Weitere Studie widmet sich dem Gender Care Gap: Frauen erledigen immer noch Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt in Deutschland stetig an. Dennoch verdienen sie in vielen Berufen immer noch weniger als Männer, darüber hinaus bleibt ein Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung an ihnen hängen. Diese Hauptbefunde zweier Studien aus dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) liegen pünktlich zum internationalen Frauentag vor, der in diesem Jahr im Land Berlin zum ersten Mal ein gesetzlicher Feiertag ist.

Bekannt ist, dass Deutschland beim Stundenlohn mit aktuell 21 Prozent eine der größten Verdienstlücken zwischen Männern und Frauen in Europa hat. Berücksichtigt man Berufswahl und Qualifikation, beträgt diese Lücke, der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, immer noch sechs Prozent. Diese Werte gelten für alle Beschäftigten. Betrachtet man einzelne Berufe, schwankt der (bereinigte) Gender Pay Gap stark: In Berufen mit hohem Frauenanteil wie Krankenpflege oder Sozialarbeit ist er relativ niedrig, ebenso in typischen Männerberufen, zum Beispiel in der Fahrzeug- und Raumfahrttechnik. Am größten ist der Gender Pay Gap in sogenannten Mischberufen, in denen sich der Anteil von Frauen und Männern die Waage hält. Beispiele dafür sind Berufe in der Werbung, im Marketing oder bei Versicherungen.

Gender Pay Gap hängt mit dem Stellenwert der Arbeitszeit zusammen

In ihrer neuen Studie hat DIW-Genderökonomin **Aline Zucco** diese berufsspezifischen Gender Pay Gaps unter die Lupe genommen. „Die Lohnlücke ist in den Berufen besonders hoch, wo lange Arbeitszeiten einen hohen Stellenwert haben und wo der Stundenlohn überproportional mit den Arbeitsstunden steigt,“ fasst sie ihr Hauptergebnis zusammen. Ein Beispiel dafür ist die Unternehmensorganisation (Unternehmensberatung, Controlling). Dort bekommen diejenigen, die in Vollzeit arbeiten, nicht nur monatlich, sondern auch auf die Stunde gerechnet mehr Lohn als beispielsweise Teilzeitbeschäftigte. Weil in Deutschland überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind (48 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und elf Prozent der Männer), ist gerade in diesen Berufen der Gender Pay Gap überdurchschnittlich groß.

Viele Berufe mit geringen Gender Pay Gaps zeichnen sich im Gegensatz dadurch aus, dass die Entlohnung proportional ist: Die Anzahl der gearbeiteten Stunden tangiert den Stundenlohn nicht. Das ist beispielsweise in Gesundheitsberufen der Fall, wo Schichtarbeit und daher die Dokumentation von Arbeitsschritten (Patientenakten) die Norm sind. Das macht Beschäftigte leichter substituierbar und sorgt dafür, dass Teilzeitbeschäftigte den gleichen Stundenlohn bekommen als diejenigen, die Vollzeit oder mehr arbeiten.

Zuccos Untersuchung identifiziert auch andere Faktoren, die berufsspezifische Gender Pay Gaps erklären. So haben Berufe, die vorwiegend in öffentlichen Unternehmen oder Einrichtungen ausgeübt werden (LehrerInnen, ErzieherInnen, Polizeiberufe) geringe Gender Pay Gaps, was wohl auch an den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst liegt. Denn diese sichern allen Beschäftigten – bei gleicher Qualifikation – den gleichen Lohn zu. In Berufen mit einem hohen Anteil an Führungskräften, zum Beispiel in der Unternehmensorganisation, sind die Gender Pay Gaps größer. „Will man die Gender Pay Gaps reduzieren, sind eine Reihe von Maßnahmen denkbar: zum Beispiel sollte das sogenannte Top-Sharing, bei dem mehrere Führungskräfte sich eine Position teilen, gefördert werden. Weiterhin kann der Ausbau von Tarifverträgen einen wichtigen Beitrag zur Lohngleichheit liefern. Vor allem aber muss man sich, als Chef und als Angestellte, von der Vorstellung befreien, dass nur jene, die viel und lange arbeiten, gute Arbeit leisten. Das erfordert ein großes Umdenken“, schlussfolgert Aline Zucco.

„Sonntag ist der Tag der Herren“

Eine andere DIW-Studie widmet sich dem sogenannten Gender Care Gap, der Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung. So verbringen Frauen in Paarhaushalten in Deutschland deutlich mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer. Sie übernehmen dabei eher Arbeiten, die häufig anfallen und zeitlich unflexibel sind wie beispielsweise die Zubereitung der Mahlzeiten. Männer verbringen mehr Zeit mit Erwerbsarbeit und übernehmen zu Hause eher selten anfallende Tätigkeiten, die zeitlich flexibel sind wie etwa Gar-

tenarbeiten. Besonders groß sind die Unterschiede in der Zeitverwendung bei Paaren mit Kindern bis zu sechs Jahren. Datenbasis ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).

Häufig wird argumentiert, dass Männer weniger Hausarbeit übernehmen, weil sie aufgrund ihrer höheren Erwerbsbeteiligung weniger Zeit dafür haben als Frauen. Doch obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit Jahren konstant steigt, bleibt die Beteiligung von Männern an Hausarbeit und Kinderbetreuung auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Heute verbringen Frauen in Partnerschaften an einem Werktag rund zwei Stunden mit Kochen, Putzen und Wäsche waschen, Männer hingegen nur 52 Minuten.

DIW-Soziologin **Claire Samtleben** stellte nun das Argument der zeitlichen Verfügbarkeit auf den Prüfstand, indem sie untersuchte, wie die unbezahlte Arbeit an Sonntagen verteilt ist. „Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil von Hausarbeit und Kinderbetreuung. Überspitzt gesagt: Sonntag ist der Tag der Herren“, fasst sie ihren Hauptbefund zusammen. „In vielen Familien ist es offenbar fest verankert, dass für bestimmte Hausarbeiten die Frau zuständig ist, auch wenn sie erwerbstätig ist.“

Weil sie weniger bezahlte und mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer, verdienen Frauen über ihren Lebensverlauf auch weniger, was wiederum Folgen für ihre Altersversorgung hat. Die Politik sollte deshalb die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter fördern und dem Gender Care Gap mit gezielten Maßnahmen entgegenwirken. Denkbar wären zum Beispiel mehr Partnermonate beim Elterngeld, um das Engagement von Männern bei Hausarbeit und Kinderbetreuung zu fördern.

Quelle, Grafiken und weitere Informationen zum Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und zum Sozio-oekonomischen Panel (SOEP): PM - DIW, 06.03.2019

https://www.diw.de/de/diw_01.c.616012.de/themen_nachrichten/internationaler_frauentag_diw_studien_liefern_neue_erkennnisse_zur_benachteiligung_von_frauen_in_deutschland.html

Links:

Studie zu Gender Pay Gaps im DIW Wochenbericht 10/2019

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616015.de/19-10-1.pdf

Interview mit Aline Zucco zu Gender Pay Gaps (Print | PDF, 86.6 KB und Audio) | MP3, 4.73 MB

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616019.de/19-10-2.pdf

Pressestimme zum Artikel:
Wo Frausein bestraft wird

Ein Beitrag von Henrike Roßbach auf *sueddeutsche.de*

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/gender-pay-gap-1.4355278>

Internationaler Frauentag 2019: *Weitere Informationen und Presseecho*

Der Internationale Frauentag 2019 stand unter dem Motto „Think equal, build smart, innovate for change“. Im Mittelpunkt standen innovative Wege, wie die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frauen gefördert werden können, insbesondere in den Bereichen Sozialsysteme, Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und nachhaltige Infrastruktur.

Weitere Informationen:

<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/10/announcer-iwd-2019-theme>

PM - UN Bonn, 08.03.2019

<https://www.unbonn.org/de/node/13276>

In *Berlin* war Internationaler Frauentag in diesem Jahr zum ersten Mal ein **gesetzlicher Feiertag**. Eine entsprechende Gesetzesnovelle hatte das Berliner Abgeordnetenhaus zu Beginn des Jahres

beschlossen. Damit ist Berlin das erste und bisher einzige Bundesland, das den Internationalen Frauentag zum gesetzlichen Feiertag erklärt hat.

Quelle: PM - Regierender Bürgermeister, Berlin, 06.03.2019

<https://www.berlin.de/rbmskz/aktuelles/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung.790139.php>

Diese Entscheidung wurde insgesamt kontrovers diskutiert. So kritisierte **Erzbischof Heiner Koch** die rot-rot-grüne Regierungskoalition ungewöhnlich scharf: „Ich habe noch nie erlebt, dass erst feststeht, dass es einen neuen staatlichen Feiertag geben wird, und man erst danach überlegt, was man an diesem Tag denn eigentlich feiern oder bedenken will,“ hieß es bei rbb24.

Quelle, weitere Informationen:

<https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2019/03/berlin-feiertage-achter-maerz-kritik-von-erzbischof-koch.html>

„Wie ein Herzensprojekt der rot-rot-grünen Landesregierung wirkte die Einführung eines gesetzlichen Feiertages am 8. März von Beginn an nicht,“ stellte **Robert Kiesel** im Berliner Tagesspiegel fest. „Getrieben von der SPD, die zunächst ihren eigenen Landesvorsitzenden und Regierenden Bürgermeister Michael Müller hatte überzeugen müssen, schwenkten erst Linke und dann die Grünen ein und machten den Weg frei für den Feiertag am Frauentag.“ Dem Senat fehle der Plan, wie ein solcher Feiertag mit Leben gefüllt werden könne.

Quelle, weitere Informationen:

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/frauentag-ist-feiertag-was-macht-der-berliner-senat-am-8-maerz/24068952.html>

„Wir wollen keine Blumen“: Die SPD habe Blumen in der Hauptstadt „einen Tag zu früh“ verteilt, „schließlich hat man am 8. März selbst jetzt in der Hauptstadt frei“, kommentierte **Julia Bähr** auf faz.de. „Wir wollen keine Blumen. Wir wollen nachts auf der Straße keine Angst haben müssen, wir wollen faire Löhne, wir wollen über unsere Körper selbst entscheiden, wir wollen sichere Geburten, wir wollen Freiheit und Karrierechancen. Wir

wollen das nicht nur für uns selbst, wir wollen es für alle Frauen auf der Welt."

Quelle, weitere Informationen:

<https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/weltfrauentag-am-8-maerz-wenig-aufmerksamkeit-fuer-missstaende-16077115.html>

Die SPD-Politikerin **Iris Spranger** hatte im vergangenen Sommer eine Online-Petition für den Internationalen Frauentag initiiert, sie betonte in einem Interview mit **Jana Anzlinger** auf sueddeutsche.de: „Der Tag schafft Aufmerksamkeit für diese Themen. Natürlich müssen wir uns täglich mit ihnen auseinandersetzen. Aber nun haben wir einen Zeitpunkt gesetzt, zu dem Frauenrechte öffentlich diskutiert werden. Das ist wahnsinnig wichtig.“ Die Entscheidung für den Internationalen Frauentag als zusätzlicher Feiertag im Land Berlin würde auch in anderer Hinsicht gut passen: „Die Berliner Bürger haben unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Religionen. Aber Frauen gibt es in jeder Kultur und Religion. Der Tag verbindet. Und er erinnert an die Erfolge der Frauenbewegung.“

Quelle, weitere Informationen:

<https://www.sueddeutsche.de/politik/frauentag-interview-1.4357446>

„Es gibt zudem einen ganz pragmatischen Grund, der für die Einführung eines neuen Feiertags sprach“, hieß es auf spiegel.de: „Berlin hatte bislang nur neun davon, in keinem Bundesland gab es weniger. Es gehe aber nicht nur um einen weiteren freien Tag für die Berliner, sagte die Sprecherin der Grünen-Fraktion **Tizia Labahn** im November 2018 (<https://www.bento.de/politik/berlin-weltfrauentag-ist-wahrscheinlich-bald-gesetzlicher-feiertag-gut-so-a-b01c1ad9-5fda-4649-8e5c-84a21170cd60#refspn1>) – sondern um einen Tag mit Bedeutung.“

Quelle, weitere Informationen:

<https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/weltfrauentag-als-feiertag-in-berlin-darum-geht-s-am-8-maerz-a-1256162.html>

EU-Kommissar Moedas: „Gleichberechtigung kommt nicht von allein“: Auch die EU Kommission hatte sich zum Weltfrauentag klar positioniert: So stellte der EU-Kommissar für Forschung, Wissenschaft und Innovation, **Carlos Moedas**, in einem Gastbeitrag der Frankfurter Rundschau vom 06.03.2019 ernüchtert fest: „Wir kommen voran, aber nicht schnell genug. Wenn wir das Tempo der letzten Jahrzehnte beibehalten, werden wir die Gleichstellung in der Hochschulleitung erst 2067 erreicht haben. Die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen werden wir bei dieser Geschwindigkeit allerdings erst im Jahr 2149 geschlossen haben – in 130 Jahren!“... „Wir können es uns nicht leisten, länger um den heißen Brei herumzureden, wenn wir die Kluft zwischen den Geschlechtern noch in dieser Generation schließen wollen.“

Doch Moedas zeigte sich in seiner Stellungnahme gleichzeitig zuversichtlich und stellte in Aussicht: „Mit ihrem Vorschlag für das nächste Förderprogramm genannt Horizont Europa, das ab 2021 laufen wird, will die Kommission eine wirksame Förderung der Gleichberechtigung und geschlechtsspezifische Dimensionen in Forschungspublikationen durchsetzen.“

Quelle, FR-Gastbeitrag: „Gleichberechtigung kommt nicht von allein“:

<https://www.fr.de/meinung/gleichberechtigung-kommt-nicht-allein-11826754.html>

Der Blick auf Österreich und die Schweiz

„Stillstand bedeutet Rückschritt“ konstatierte **Beate Hausbichler** auf derstandard.at und wies auf eine „höchst seltsame Formulierung im Regierungsprogramm“ der österreichischen Bundesregierung hin: „Die Besonderheit beider Geschlechter macht den Mehrwert für die Gesellschaft sichtbar“, heißt es dort, und: 'Die Verschiedenheit von Mann und Frau anzuerkennen ist Bestandteil menschlichen Lebens.' Diese 'Verschiedenheit' bei einer Teilzeitquote von fast fünfzig Prozent quasi zum Naturschutzgebiet zu erklären ist bizarr. Eine Frau erhält am Ende ihres Arbeitslebens die Hälfte einer durchschnittlichen Pension eines Mannes. Hier von ‚Mehrwert‘ zu sprechen ist an Zynismus kaum zu überbieten,“ ... „Statt Sicherheit in die-

sen unsicheren Zeiten bietet die Politik das Gegenteil. Und wenn dieser Kurs schieft, verbreitet man die Erzählung, dass es die Migration sei, die frauenpolitische Errungenschaften gefährdet.“ Das schaffe die ÖVP-FPÖ-Regierung ganz allein, so Hausbichler.

Quelle, weitere Informationen:

<https://derstandard.at/2000099148010/Stillstand-bedeutet-Rueckschritt>

In einem Interview der Neuen Zürcher Zeitung (NZZ) vom 08.03.2019 berichteten die Sandoz-Managerin, **Rebecca Guntern**, die Geschichtsprofessorin (h.a. Geschlechtergeschichte), **Caroline Arni** und die Großrätin und Präsidentin der CVP Aargau, **Marianne Binder-Keller**, was sie verbindet: Sie haben Karriere gemacht, aber nicht auf Familie verzichtet. Dabei konstatierten sie, dass Familienarbeit immer noch vorrangig von Frauen geleistet wird ohne eine wirkliche gesellschaftliche Wertschätzung zu erfahren. „In meiner Generation der Feministinnen galt die Arbeit außer Haus als Königsweg der Emanzipation. Jetzt stellen wir fest: Es sind mehr Frauen erwerbstätig, aber die Arbeit, die diese Frauen vorher gemacht haben, machen jetzt andere Frauen – und nur unwesentlich Männer“, so Prof. Arni.

Lesen Sie das gesamte Interview unter dem folgenden Link:

<https://www.nzz.ch/schweiz/frauentag-frauen-muessen-wegkommen-von-schuldzuweisungen-an-ld.1465307>

Zu ähnlichen Einsichten gelangte **Angelika Hardegger** in einem Kommentar der NZZ vom 08.03.2019: „Solange Männer Politik für Männer machen, werden Akademikerinnen weiter daheim Gratisarbeit leisten“. In der Schweiz fühlten sich Männer für Vereinbarkeitsfragen, Equal Pay oder „sogar für den Kampf gegen häusliche Gewalt qua Geschlecht nicht zuständig“.

Lesen Sie den Kommentar unter:

<https://www.nzz.ch/meinung/frauentag-gleichstellung-kann-in-der-schweiz-erreicht-werden-ld.1465345>

Frauen in der Wissenschaft

„Wie weiblich ist die Wissenschaft?“. Bei Nobelpreisen und Erfindungen sind Frauen klar in der Minderheit. Aber es gibt auch Fächer und Länder mit einem hohen Anteil an Wissenschaftlerinnen, zeigten **Felix Schröder** und **Jelka Lerche** mit diversen grafischen Darstellungen auf zeit.de.

Hier geht es zum Artikel:

<https://www.zeit.de/2019/11/frauen-wissenschaft-geschlechterverhaeltnisse-nobelpreis-minderheit?page=2#comments>

„Wikipedia spiegelt noch nicht die Vielfalt der Gesellschaft wider“: Unter dem Motto „Wikipedia soll weiblicher werden“ hatten sich anlässlich des Frauentags vier Berliner Forschungsinstitute mit Wikimedia, der Betreiberorganisation von Wikipedia, zusammengetan und einen „Diversithon“ organisiert. Bei dem Editier-Marathon konnten Wissenschaftlerinnen, Menschen aus der Wikipedia-Community aber auch interessierte Laien zusammenkommen, um sich gemeinsam für mehr Sichtbarkeit von Frauen und People of Colour auf Wikipedia einzusetzen.

Quelle:

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/internationaler-frauentag-wikipedia-soll-weiblicher-werden/24073456.html>

DFG fördert Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssektor: Den Weltfrauentag hatte das *DFG-Büro Lateinamerika* zum Anlass genommen, die Bemühungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG und anderer Organisationen um Chancengleichheit im Wissenschaftssystem vorzustellen.

Weitere Informationen:

https://www.dfg.de/dfg_profil/geschaeftsstelle/dfg_praesenz_ausland/lateinamerika/berichte/2019/190312_chancengleichheit/

Zur DFG-Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft:

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/

Zur Webseite des DFG-Büros Lateinamerika:

https://www.dfg.de/dfg_profil/geschaeftsstelle/dfg_praesenz_ausland/lateinamerika/

Quelle: DFG-aktuell Nr. 4 - April 2019:

http://newsletter-web.dfg.de/sys/w.aspx?sub=OUG_00000&t=t&cmp=6bba5fca0287219d03d2b1c42e4c1e7b&tg=a6c09573-1292-446a-83e7-b7cc784238da

CEWS - Interview im BR

Der Bayerische Rundfunk veröffentlichte anlässlich des Internationalen Frauentages ein Interview mit **Dr. Andrea Löther**, stellv. Leiterin des CEWS. (s.a. Rubrik 1, Neues aus dem CEWS)

Das Gespräch führte Fabian Mader. Im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten belegen bayerische Universitäten die vorletzte Ranggruppe.

Andrea Löther erläutert mögliche Gründe für dieses schlechte Abschneiden und äußert sich außerdem zu Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im deutschen Hochschulsystem.

Hier geht es zum Podcast:

<https://www.br.de/mediathek/podcast/das-campusmagazin/todeszelle-fuer-forscher-hochschulrektorenkonferenz-fordert-freilassung-eines-wissenschaftlers-im-iran/1525455>

(ab Min. 5:00 bis Min. 10:00)

„Die Macht hinter den Kulissen“ - Der neue AllBright Bericht ist online

Die deutsch-schwedische AllBright-Stiftung hat ihren jährlichen Gleichstellungsbericht veröffentlicht.

Obwohl inzwischen immerhin 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Frauen sind, berufen die Aufsichtsräte der 160 deutschen Börsenunternehmen weiterhin nur sehr wenige Frauen in ihre Vorstände: 8,8 Prozent beträgt der Frauenanteil in den Vorständen am 1. Februar 2019 – so wenig wie in kaum einem anderen westlichen Industrieland. Zahlreiche Aufsichtsräte veröffentlichen sogar ausdrücklich ein Ziel von *Null Frauen* im Vorstand. An der Besetzung von Vorstandsposten in den Unternehmen sind zurzeit fast ausschließlich Männer beteiligt, weibliche Aufsichtsratsmitglieder sind in dem Prozess weitgehend ohne Wirkungsmacht.

Die Frauen in den Aufsichtsräten sind mit 30,2 Prozent weiterhin deutlich in der Minderheit. Sie sind zwar ebenso qualifiziert wie ihre männlichen Kollegen, jedoch im Durchschnitt fünf Jahre jünger und ganze zwei Jahre kürzer im Amt – und damit noch weniger gut im Gremium etabliert. In den für die Vorstandsbesetzungen zuständigen Ausschüssen sind Frauen bislang mit nur 16,8 Prozent vertreten, die Ausschussvorsitzenden sind fast ausschließlich Männer.

In der Regel ist der Aufsichtsratsvorsitzende auch der Vorsitzende des für die Vorstandsbesetzungen zuständigen Ausschusses und damit eine Schlüsselfigur im Besetzungsprozess. Gemeinsam mit dem Ausschuss, der in jedem 2. Fall nur aus Männern besteht, und in enger Abstimmung mit dem zu 97,5 Prozent männlichen Vorstandsvorsitzenden wählt er dabei bevorzugt jüngere Kopien von sich selbst: Im Ergebnis bestehen die Vorstände aus gut 91 Prozent Männern, die sich sehr ähnlich sind.

Thomas, Michael und Stefan sind die jeweils häufigsten Namen in Aufsichtsrat und Vorstand, und es gibt mehr Aufsichtsratsvorsitzende, die Michael (10) heißen, als Aufsichtsratsvorsitzende, die Frauen sind (9). Die von ihnen rekrutierten Vorstände sind dann einige Zeit später selbst mit der Rekrutierung neuer Vorstandsmitglieder befasst und setzen den Kreislauf fort: 19 Prozent der Aufsichtsratsvorsitzenden in den 160 deutschen Börsenunternehmen waren zuvor Vorstand, 12 Prozent waren Vorstandsvorsitzender im selben Unternehmen. Das trägt zu einer großen Homogenität und Kontinuität im deutschen Top-Management bei und verzögert dringend notwendige Erneuerungen.

„Wenn Aufsichtsräte keine Frauen für die Vorstände rekrutieren und sich auch noch das ausgesprochene Ziel „Null Frauen“ für den Vorstand stecken, kann man das nur als Aufsichtsratsversagen bezeichnen, als eine Entscheidung gegen die Unternehmensinteressen“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung. „Die Aufsichtsratsvorsitzenden müssen zügig mehr Frauen in die Besetzungsausschüsse berufen und der Aufsichtsrat muss vom Vorstand einfordern, dass genug Managerinnen unter der Vorstandsebene für eine zukünftige Berufung in den Vorstand bereitstehen. Die Investoren sollten das im Auge haben und ihr Abstimmungsverhalten in den anstehenden Hauptversammlungen daran ausrichten.“

Hier kann der Bericht als PDF heruntergeladen werden.

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

Quelle: PM - AllBright-Stiftung, 07.04.2019

<http://www.allbright-stiftung.de/aktuelles/2019/4/7/der-neue-allbright-bericht-ist-erschienen>

Kontakt: wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de;
christian.berg@allbright-stiftung.de

Die AllBright Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Stockholm und Berlin. Sie setzt sich für mehr Frauen und Diversität in den Führungspositionen der Wirtschaft ein. Gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen und bessere Unternehmensresultate durch gemischte, moderne Führungsteams sind das Ziel.

Zur Webseite der Stiftung geht es hier:

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

Pressestimme:

Studie zur Gleichstellung Zielvorgabe „null Frauen“

Die Aufsichtsräte deutscher Unternehmen sind weiblicher geworden. Dennoch berufen die Kontrollgremien kaum Frauen in den Vorstand. Viele Aufsichtsräte formulieren gar ausdrücklich das Ziel „null Frauen“. Ein Beitrag von Michaela Schiebl auf spiegel.de.

<https://www.spiegel.de/karriere/gleichstellung-mehr-frauen-in-aufsichtsraten-aber-nicht-in-vorstaenden-a-1261563.html>

(Em)Power Women: BCG Gender Diversity Index Deutschland 2018 - Wo Chefetagen in Sachen Vielfalt stehen

Deutschlands Chefetagen sind immer noch ausgesprochen männlich: In den 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen gibt es lediglich zwei weibliche CEOs sowie gerade einmal sieben Prozent weibliche Vorstandsmitglieder. In den Aufsichtsräten dieser Unternehmen ist mittlerweile immerhin jedes dritte Mitglied eine Frau. Fünf von 100 Aufsichtsratsgremien haben eine weibliche Vorsitzende. Das bedeutet: Der Frauenanteil an der Spitze der Unternehmen – Vorstände und Aufsichtsräte zusammengerechnet – liegt immer noch bei niedrigen 19 Prozent. Man könnte sagen: Der Fortschritt hat in Deutschland Ladehemmung. So zeigen es die Ergebnisse des vorliegenden **BCG Gender Diversity Index 2018**, die Boston Consulting Group in Kooperation mit der Technischen Universität München vorlegt. Darin wird deutlich: Die Diversity-Spitzenreiter des Jahres 2017 entwickeln sich weiterhin gut, in den restlichen Unternehmen lässt der Fortschritt in Richtung Geschlechterparität allerdings zu wünschen übrig.

Quelle: PM - BCG, 08.03.2019

<https://www.bcg.com/de-de/perspectives/215756>

Bitte lesen Sie auch:

Aufsichtsräte: Die Quote greift

„Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen ist gestiegen. Das ist der Geschlechterquote zu verdanken. Allerdings müsste sie für viel mehr Firmen gelten. Die Frauenquote für Aufsichtsräte greift. Sie ist aber nur für sehr wenige Unternehmen verpflichtend. Und sie sorgt nicht für einen grundsätzlichen Kulturwandel. „Die Mehrzahl der Unternehmen, die die Quote bereits erfüllen müssen, stellt nur so viele weibliche Aufsichtsratsmitglieder wie gesetzlich erforderlich“, erklärt Marion Weckes vom I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung.“

https://www.boeckler.de/118791_118802.htm

Österreichs mächtigste Business-Frauen

„Österreich hat die Quote im Aufsichtsrat, spezielle Förderprogramme und extrem erfolgreiche Rolemodels. Und dennoch: In heimischen Topunternehmen gibt es fast keine Frauen in Führungspositionen. Eine exklusive Studie der BCG zeigt, wo es in den 50 größten börsennotierten Unternehmen bei der Gleichstellung noch hapert.“ Ein Beitrag von Martina Bachler und Vanessa Voss in TREND Ausgabe 9/2019.

<https://www.trend.at/wirtschaft/business-frauen-oesterreichs-10667532>

BCG und manager magazin ehren Siemens-Vorständin Janina Kugel als einflussreichste Frau der Wirtschaft

„Die Strategieberatung Boston Consulting Group (BCG) und das Wirtschaftsmagazin „manager magazin“ haben die einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft geehrt. Eine hochrangig besetzte Jury zeichnete am Donnerstag bei einem Galaabend in Berlin die Preisträgerinnen des Jahres 2018 aus. Janina Kugel, Chief Human Resources Officer und Mitglied des Vorstands von Siemens, wurde zur „Prima inter Pares 2018“ der 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft gekürt. Als vielfältigste unter den 100 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands wurden der Konsumgüterhersteller Henkel als stärkster Konzern im Deutschen Aktienindex (DAX) sowie das Kreditinstitut Aareal Bank ausgezeichnet.“

https://www.bcg.com/de-de/d/press/02april2019_PM_TopFrauen-217541

Gleichstellungsbericht zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“: Kommission nimmt Arbeit auf

Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey hat am 5. April 2019 die Sachverständigenkommission für den *Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* berufen. Das Gremium unter dem Vorsitz von Frau Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin wird sich mit dem Thema Digitalisierung befassen. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Maßnahmen erforderlich sind, damit Frauen und Männer in der digitalen Wirtschaft die gleichen Chancen haben.

Ministerin Giffey: „Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt, unsere Kommunikation, unser Zusammenleben in Familie und Gesellschaft – von der DatingApp über den Pflegeroboter bis zum mobilen Arbeiten. Manche Berufe werden wegfallen, völlig neue werden hinzukommen.“

Was bedeutet das für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Welche Weichen müssen wir jetzt stellen, damit die Digitalisierung Frauen und Männern gleiche Chancen eröffnet? Antworten auf diese Fragen wird uns das Gutachten der Sachverständigen liefern. Bis zum Herbst 2020 erwarten wir konkrete Handlungsempfehlungen.“

Das Gutachten der Sachverständigenkommission ist wichtiger Bestandteil des Dritten Gleichstellungsberichts, der im Frühjahr 2021 vorliegen soll. Neben dem Gutachten beinhaltet er auch eine Stellungnahme der Bundesregierung. Die Sachverständigenkommission arbeitet ehrenamtlich und unabhängig. Sie besteht aus elf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich in unterschiedlichen Fachbereichen (Wirtschaftswissenschaften, Jura, Informatik, Sozialwissenschaften) mit den wichtigsten Aspekten der Digitalisierung befassen.

Quelle und weitere Informationen zum Gleichstellungsbericht: PM – BMFSFJ, 05.04.2019

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsbericht-zum-thema--chancen-von-frauen-und-maennern-in-der-digitalen-wirtschaft-/135212>

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

Schaden Frauenquoten den Unternehmen?

Als erster US-Bundesstaat führte Kalifornien im Oktober 2018 eine verbindliche Frauenquote für die Führungsgremien aller dort angesiedelten Unternehmen ein. Das Ergebnis: Innerhalb von nur drei Monaten erhöhte sich der Anteil von weiblichen Führungskräften um 0,5 Prozentpunkte. Gleichzeitig jedoch sank der Marktwert der betroffenen Unternehmen. Bis Dezember 2018 erlitt das durchschnittliche kalifornische Unternehmen einen Verlust von 60 Millionen US-Dollar im Marktwert. Das ist das Ergebnis einer bei Social Science Research Network (SSRN) veröffentlichten Studie der BWL-Professorin **Alexandra Niessen-Ruenzi** und ihrer Kollegen:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3303798

„Dass die kurzfristige Reaktion der Aktienkurse betroffener Unternehmen auf eine Frauenquote in Führungsgremien negativ ausfällt, haben wir bereits in andern Ländern wie Norwegen und Deutschland beobachtet“, erklärt Niessen-Ruenzi. Überraschend für sie sei aber die Größe des kalifornischen Effekts. Möglicherweise befürchteten die dort angesiedelten Unternehmer weitere Einschränkungen durch neue Gesetze, etwa zur Gleichberechtigung oder zum Umweltschutz, so die Finanzexpertin. Die Studie zeigt zudem, dass auch Aktienkurse von Firmen in anderen US-Bundesstaaten nachgelassen hätten, obwohl diese vom neuen Gesetz nicht direkt betroffen seien. Vermutlich erwarteten die Investoren die Einführung eines solchen Gesetzes auch über Kalifornien hinaus, so eine mögliche Erklärung. Kalifornien sei bereits in

der Vergangenheit oftmals maßgeblich bei der Einführung neuer Gesetze gewesen, so auch bei der Legalisierung von Cannabis oder der Einführung von Mindestlöhnen. Ein Grund für die negative Reaktion der Aktienmärkte liege laut der Studie in der Befürchtung der Investoren, dass der Pool an qualifizierten Frauen nicht groß genug für alle vom Gesetz betroffenen Firmen sei. In der Tat zeigen die Statistiken, dass die neu berufenen weiblichen Aufsichtsratsmitglieder im Schnitt sechs Jahre jünger seien als ihre männlichen Pendanten und vier Jahre weniger Industrienerfahrung vorweisen. „Eine verbindliche Frauenquote ist zwar vorteilhaft für die frisch beförderten Unternehmerinnen, jedoch schlecht für Frauen insgesamt, solange diese nicht die gleiche Qualifikation und Erfahrung vorweisen können“, fasst Niessen-Ruenzi zusammen. Um die negativen ökonomischen Auswirkungen der Frauenquote abzufedern, empfehlen die Studienautoren den Unternehmen, mehr in die berufliche Qualifizierung von Frauen zu investieren. Auch eine familienfreundliche Unternehmensführung und gute Kinderbetreuung würden dabei helfen, Frauen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern – und den Firmen, bessere Kandidatinnen für Spitzenpositionen zu rekrutieren.

Kontakt: Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Corporate Governance, Universität Mannheim, Tel. 0621 181-1595, E-Mail: niessen(at)uni-mannheim.de.

Quelle: PM – Universität Mannheim, 09.04.2019

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2019/april/frauenquote/>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen an die Macht? Studie über Führungsstrukturen in US-Unternehmen

„Forscherinnen und Forscher der Universität Hamburg und vom University College Dublin haben den Anteil von Frauen in Vorständen untersucht und darüber eine Studie verfasst. Ergebnis: Der Großteil der Unternehmen, nämlich mehr als 75 Prozent, beschäftigt 25 Prozent oder weniger Frauen im Vorstand. Analysiert wurden die Führungsstrukturen der S&P 500 Unternehmen aus dem Jahr 2018. Der Standard & Poor's 500-Aktienindex umfasst die Aktien

von 500 der größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen. Deutlich wurde, dass die Vorstände und Aufsichtsräte nach wie vor überwiegend männlich besetzt sind: Knapp 20 Prozent der Unternehmen hatten weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand weibliche Mitglieder. Studienautor Prof. Dr. Alexander Bassen von der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg: 'Beim Vergleich von Aufsichtsräten und Vorständen beobachten wir, dass mehr als zwei Drittel der Unternehmen weniger Frauen im Vorstand als im Aufsichtsrat beschäftigen. Die Bemühungen, mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu berufen, scheinen zumindest ansatzweise gefruchtet zu haben. Dies gilt allerdings nicht für die Vorstände.' "

<https://www.uni-hamburg.de/newsroom/presse/2019/pm10.html>

Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Aufholen, ohne einzuholen

Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, das ist auf den ersten Blick eine Erfolgsgeschichte: Sie sind besser ausgebildet, arbeiten mehr und haben deutlich mehr Einkommen zur Verfügung als noch vor 40 Jahren. Dennoch sind sie häufiger überqualifiziert und hinken weiterhin der Einkommensentwicklung von Männern hinterher. Das zeigt eine Langzeitstudie zum Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wer gewinnt? Wer verliert? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt einer von der Bertelsmann Stiftung geförderten Langzeitstudie. Dafür hat ein Forscherteam um Prof. Dr. Timm Bönke von der Freien Universität Berlin die Auswirkungen des Strukturwandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt für verschiedene Bevölkerungsgruppen untersucht. Eines der zentralen Ergebnisse: Frauen gehören zu den Aufsteigern der letzten 40 Jahre.

Sie sind besser ausgebildet, arbeiten mehr, sichern zunehmend das Haushaltseinkommen ab und verfügen über deutlich höhere Einkommen als noch in den 1970er Jahren. Im Vergleich zu Männern zeigt sich jedoch: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und sind in Jobs tätig, für die sie formal überqualifiziert sind. Darüber hinaus haben sie über alle Bil-

dungsstufen hinweg – damals wie heute – häufig weniger als die Hälfte der Einkommen der Männer zur Verfügung. Geringqualifizierte, insbesondere Männer, gehören dagegen mit Blick auf verfügbare Einkommen und Beschäftigungsquoten zu den größten Verlierern. „Teilhabe und Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sind zentrale Versprechen der Sozialen Marktwirtschaft.

Deshalb müssen Politik und Wirtschaft dort Hürden abbauen, wo einzelne Bevölkerungsgruppen strukturell benachteiligt werden“, kommentiert Aart De Geus, Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann Stiftung, die Ergebnisse.

Bessere Bildung und mehr Arbeit: Frauen sichern immer öfter Familieneinkommen ab

Der Blick auf das Bildungsniveau und die Arbeitsmarktbeteiligung zeigt für Frauen im historischen Verlauf einen klaren Aufwärtstrend: Zwischen 1970 und 2013 ist der Anteil von Hochschulabsolventinnen in Westdeutschland von zwei auf 17 Prozent um das Achtfache gestiegen. Ebenso hat sich die Zahl erwerbstätiger Frauen in den alten Bundesländern zwischen 1973 und 2013 von rund sechs auf zwölf Millionen verdoppelt. „Durch die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen war es möglich, die Haushaltseinkommen gerade im Bereich der unteren Einkommen zu stabilisieren“, erläutert Manuela Barišić, Arbeitsmarktexpertin der Bertelsmann Stiftung, die Studienergebnisse. Zwar sind Männer in Paarhaushalten immer noch häufig die Haupteinkommensbezieher, jedoch tragen Frauen zunehmend zum Haushaltseinkommen bei. Insbesondere Frauen prekär beschäftigter Männer sind zu Zweitverdienerinnen geworden, um das Familieneinkommen abzusichern. Konkret waren im Jahr 2013 westdeutsche Frauen in Paarhaushalten mit Kindern in der unteren Einkommenshälfte fast dreimal so häufig erwerbstätig wie noch 1973. Ihr durchschnittlich verfügbares Haushaltseinkommen ist lediglich um die Hälfte gestiegen.

Frauen arbeiten häufiger als Männer in Jobs, für die sie formal überqualifiziert sind: Knapp 61 Prozent der Akademikerinnen in Ost und West arbeiteten 2012 in Jobs, für die sie formal überqualifiziert waren (1976, Westdeutschland: 71 Prozent).

Dies traf im selben Jahr in den alten Bundesländern nur auf 42 Prozent und in den neuen auf 47 Prozent der Männer zu. „Auch wenn im historischen Verlauf die Überqualifikation abgenommen hat, spiegelt sich der Bildungserfolg von Frauen immer noch nicht in den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten wider“, sagt Barišić. Dazu kommt: Während sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland von 1973 bis 2013 verdoppelt hat, ist die Summe ihrer wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden um nur 50 Prozent gestiegen, da sie immer noch häufiger in Teilzeit mit geringer Stundenzahl arbeiten. Bei den westdeutschen Männern blieb die Summe der Wochenarbeitsstunden im selben Zeitraum konstant, obwohl die Zahl der Erwerbstätigen von zwölf auf 14 Millionen gestiegen ist.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich auch im verfügbaren Einkommen, das Arbeits- und Kapitaleinkommen sowie Transfers beinhaltet und die Belastung durch Steuern und Abgaben widerspiegelt: Während Akademikerinnen 1976 in Westdeutschland ein Einkommen in Preisen von 2015 von rund 1.650 Euro zur Verfügung hatten, waren es bei Akademikern mit rund 3.700 Euro gut doppelt so viel. Auch 2013 – knapp 40 Jahre später – hatten Akademiker in den alten Bundesländern mit rund 3.800 Euro im Vergleich zu Akademikerinnen (2.050 Euro) ein fast doppelt so hohes Einkommen zur Verfügung. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch für gering- und mittelqualifizierte Arbeitnehmerinnen nachzeichnen. „Damit hinken Frauen der Einkommensentwicklung rund 40 Jahre hinterher, da sie 2013 immer noch nicht das Niveau erreicht haben, das Männer in den 1970ern hatten“, fasst Barišić die Ergebnisse zusammen.

Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit und Einkommensverlusten: Der historische Verlauf zeigt darüber hinaus, dass ein höheres Qualifikationsniveau eine wichtige Schutzfunktion darstellt – über alle Gruppen in Ost und West hinweg. „Mit den höchsten Arbeitslosenraten und Einkommensverlusten über die Zeit gehören Geringqualifizierte zu den größten Verlierern der vergangenen Jahrzehnte“, so Barišić.

Seit den 1970er Jahren sind sie zunehmend stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Mittel- und Hochqualifizierte.

Die gestiegenen Arbeitslosenraten spiegeln sich auch in der Entwicklung der verfügbaren Einkommen wider. Insbesondere geringqualifizierte Männer in West und Ost mussten über die Zeit Einkommensverluste hinnehmen: Ein geringqualifizierter westdeutscher Mann hatte 2013 ein Einkommen von 1.460 Euro zur Verfügung – 1976 waren es in Preisen von 2015 rund 1.600 Euro.

Zusatzinformationen:

Für die von der Bertelsmann Stiftung geförderte Studie „Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den frühen Jahren der Bundesrepublik bis heute“ haben Prof. Dr. Timm Bönke, Astrid Harnack und Miriam Wetter von der Freien Universität (FU) Berlin untersucht, wer auf individueller und auf Haushaltsebene, differenziert nach Geschlecht und Region, von den Entwicklungen der vergangenen 60 Jahre auf dem deutschen Arbeitsmarkt profitiert hat. Dabei betrachten sie neben dem Bildungsniveau und der Erwerbsbeteiligung auch die Entwicklung von Tätigkeitsklassen nach bestimmten Qualifikationsanforderungen sowie die verfügbaren Einkommen, um Verlierer und Gewinner zu identifizieren. Ein Schätzmodell ermöglicht es darüber hinaus, die um die demographischen Entwicklungen bereinigten Einkommensentwicklungen darzustellen. Als Datengrundlage dient dabei der Scientific Use File des Mikrozensus, eine seit 1957 mit wenigen Ausnahmen jährlich durchgeführte repräsentative Befragung von einem Prozent aller privaten Haushalte in Deutschland. Die Jahre 2012 beziehungsweise 2013 bilden den aktuellen Rand. Die Daten für Ostdeutschland sind ab 1991 verfügbar.

Kontakt zur Expertin: Manuela Barišić, Telefon: 0 52 41 81 81-480, E-Mail: manuela.barisic@bertelsmann-stiftung.de

Originalpublikation:

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wer-gewinnt-wer-verliert-2/>

Quelle: PM – Bertelsmann Stiftung, 18.03.2019

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/maerz/frauen-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt-aufholen-ohne-einzuholen/>

Bitte lesen Sie auch:

So werden Frauen bei der Bewerbung diskriminiert

„Noten, Alter, Sozialkompetenzen - offenbar unwichtig: Wenn sich Frauen bewerben, werden sie systematisch benachteiligt. Wissenschaftlerin Dorothea Kübler hat das Vorgehen von Personalchefs untersucht.“ Ein Interview von Kristin Haug auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de/karriere/bewerbung-wie-personalverantwortliche-frauen-diskriminieren-a-1254489.html).

<https://www.spiegel.de/karriere/bewerbung-wie-personalverantwortliche-frauen-diskriminieren-a-1254489.html>

Geschlechterquote wirkt in den Aufsichtsräten von 107 Unternehmen, aber kaum darüber hinaus

Neue Studie zu Frauen in Führungspositionen: Geschlechterquote wirkt in den Aufsichtsräten von 107 Unternehmen, aber kaum darüber hinaus

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen ist gestiegen. Das ist der Geschlechterquote zu verdanken. Um breiter zu wirken, müsste sie allerdings für viel mehr Unternehmen gelten als die lediglich 107, die derzeit unter das Gesetz fallen. Denn die Ausstrahlung auf andere Firmen hält sich bislang in Grenzen, zeigt eine neue Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.*

Die Frauenquote für Aufsichtsräte greift. Doch sie sorgt nicht unmittelbar für einen nachhaltigen Schub in Richtung Gleichstellung bei Führungspositionen. „Die Mehrzahl der Unternehmen, die die Quote bereits erfüllen müssen, stellt nur so viele weibliche Aufsichtsratsmitglieder, wie unbedingt erforderlich“, erklärt Studienautorin Marion Weckes vom I.M.U. Eine Wirkung auf den Frauenanteil in den Vorständen sei zwar vorhanden, eine darüber hinaus gehende Strahlkraft, zum Beispiel auf Unternehmen, die von der Quote nicht direkt erfasst werden, entfalte das Gesetz aber nicht.

Insgesamt lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen aus den Börsenindizes Dax, MDax und SDax im Jahr 2018 bei 30,4 Prozent – und damit höher als im Jahr zuvor (28 Prozent). 2005 waren es lediglich 10,2 Prozent. Einen Beitrag dazu hat die sogenannte Geschlechterquote geleistet, die seit 2016 gilt: Seitdem müssen 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate von Frauen übernommen werden, allerdings nicht in allen Kapitalgesellschaften, sondern nur in jenen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Das betrifft aktuell 107 Unternehmen, in deren Aufsichtsräten der Frauenanteil im Durchschnitt 33,2 Prozent beträgt.

Von diesen 107 Firmen bleiben 22 noch unter der 30-Prozent-Quote. Bei einem Teil von ihnen haben noch keine Neu- oder Nachwahlen des Kontrollgremiums stattgefunden, sie müssen also demnächst nachziehen. Einige Unternehmen, bei denen schon gewählt wurde, haben von den Auf- und Abrundungsregelungen auf ganze Personen Gebrauch gemacht. 85 Unternehmen weisen einen Frauenanteil entsprechend der Mindestquote auf. Aber gerade einmal 38 der 107 Unternehmen haben einen höheren Frauenanteil als gesetzlich erforderlich (siehe auch die Übersicht mit den konkreten Frauenquoten für alle 107 Unternehmen in Abbildung 8 der Studie auf S. 13/14). In einem der 107 Unternehmen sitzen gleich viele Frauen wie Männer im Gremium. Ebenfalls in einem Unternehmen gibt es mehr weibliche als männliche Aufsichtsratsmitglieder.

In den Vorständen der quotengebundenen Unternehmen sind Frauen weiterhin wenig vertreten: Zu Beginn des Jahres 2019 waren 43 Vorstandsposten (9 Prozent) mit Frauen besetzt. In sieben Unternehmen waren zwei Frauen im Vorstand. In zwei Unternehmen gab es weibliche Vorstandsvorsitzende. Da die Verträge von Vorständen in der Regel mehrjährige Laufzeiten haben, war nicht zu erwarten, dass innerhalb kurzer Zeit viel mehr Frauen in den Vorstand einziehen. Gleichwohl hätten die Unternehmen bereits weit vor der gesetzlichen Verpflichtung Maßnahmen ergreifen müssen, um mehr Frauen für Vorstandsposten zu qualifizieren, so Weckes.

„Ein ‚kleines‘ Quotengesetz, das nur 107 Unternehmen verpflichtet, und zudem nur für den Aufsichtsrat gilt, produziert noch keinen Kulturwandel“, lautet das Fazit der Expertin. Sie plädiert dafür, dass der Geltungsbereich des Gesetzes auf alle großen Kapitalgesellschaften im Sinne des Handelsgesetzbuchs (ab 250 Beschäftigte) ausgedehnt wird, unabhängig davon, ob eine Kapitalmarktorientierung vorliegt. Damit würde erreicht, so Weckes, dass nicht nur paritätisch mitbestimmte börsennotierte Aktiengesellschaften, sondern auch GmbHs mit gesetzlich vorgeschriebenem Aufsichtsrat verpflichtet wären, ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung zu leisten. Insgesamt würde die Quote dann in zirka 2250 Unternehmen gelten. Geschlechtergerechtigkeit sei schließlich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht an der Mitbestimmung im Aufsichtsrat festgemacht werden kann, argumentiert die Ökonomin.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Marion Weckes, E-Mail: Marion-Weckes(at)boeckler(dot)de

Originalpublikation:

Marion Weckes: „Quötchen“ verschiebt nur die gläserne Decke und ist strahlungsarm. Die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Mitbestimmungsreport Nr. 48, März 2019.

Download:

https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_48.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 07.03.2019

https://www.boeckler.de/14_118815.htm

Neue Perspektiven im Aufsichtsrat

Böckler Impuls: „Weibliche Aufsichtsratsmitglieder tun sich nicht nur durch Fachkompetenz hervor. Sie tragen auch zur Versachlichung von Diskussionen und zur Konfliktlösung bei.“ Seit drei Jahren gilt die Quote: Für Aufsichtsräte börsennotierter Kapitalgesellschaften mit paritätischer Mitbestimmung ist ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent gesetzlich vorgeschrieben. Auf die betroffenen Unternehmen dürfte sich diese Vorgabe laut einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie positiv auswirken: **Jasmin Joecks, Kerstin Pull** und **Katrin Scharfenkamp** von der Universität Tübingen haben untersucht, wie Aufsichtsräte die Rolle weiblicher Mitglieder wahrnehmen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen in mehrfacher Hinsicht zu besseren Entscheidungen beitragen.

Originalpublikation: Jasmin Joecks, Kerstin Pull, Katrin Scharfenkamp: Perceived roles of women directors on supervisory boards: Insights from a qualitative study, German Journal of Human Resource Management 1/2019

Lesen Sie mehr unter: Böckler Impuls Ausgabe 03/2019.

Quelle: https://www.boeckler.de/118602_118611.htm#

Weniger Frauen als Männer unter den selbstständigen Höchstverdienenden

Der Anteil der weiblichen Selbstständigen, die in Vollerwerb (mindestens 40 Stunden pro Woche) über ein Nettoeinkommen von mehr als 3.200 Euro verfügen, lag in 2017 mit fast 25 % immer noch deutlich unter dem vergleichbaren Anteil der männlichen Selbstständigen (38 %).

Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Auswertung des IfM Bonn auf Basis des Mikrozensus.

Im Vergleich zu 2010 (Frauen: 17,1 %, Männer 29,2 %) ist bei beiden Geschlechtern der Anteil der Selbstständigen, die in der höchsten Einkommensklasse liegen, zwar gestiegen. Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern reduzierte sich dadurch jedoch nicht. Im Gegenteil: Sie weitete sich noch aus.

Eine Ursache der im Durchschnitt geringeren Einkommen von weiblichen Selbstständigen liegt darin, dass sie häufiger als ihre männlichen Pendants im Dienstleistungsbereich tätig sind. In diesem werden generell niedrigere Einkommen erzielt als im produzierenden Gewerbe. Dies gilt auch für die Gruppe der Spitzenverdiener.

Bemerkenswert ist allerdings, dass weibliche Selbstständige in der Spitzenverdienergruppe *öfter einen Hochschulabschluss* (46,5 %) und *deutlich häufiger eine Promotion* (14,2 %) besitzen als die männlichen Selbstständigen (Hochschulabschluss: 38,8 %; Promotion: 8,5 %).

Quelle: PM - Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn, 08.03.2019

https://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail%5Bnews%5D=546&Hash=17c052ffafd1390051bef5e581e32504

Studie belegt: Flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen Frauen den Schritt in Männerberufe

Die aktuelle Frauen-Fachkräftestudie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) belegt: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Allein zwischen 2013 und 2017 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 1,2 Millionen. Unternehmen, die in den letzten Jahren

zusätzliche Teilzeitbeschäftigung geschaffen haben, verzeichneten damit einen Anstieg von Frauen in männertypischen Engpassberufen um 15,6 Prozent. Damit stieg der Fachkräftemangel in diesen Berufen weniger stark an als in anderen.

Der Wettbewerb um Fachkräfte am Arbeitsmarkt verstärkt sich zunehmend. Damit das Wachstum der Unternehmen nicht ausgebremst wird, kommt einer ausgefeilten Employer Branding-Strategie eine immer größere Bedeutung zu. Denn nur, wenn ausreichend qualifizierte Mitarbeitende an Bord sind, kann der Unternehmenserfolg gesichert werden. So werden Frauen für den Arbeitsmarkt immer wichtiger. Bereits in den letzten Jahren konnten Unternehmen mit einer vermehrten Beschäftigung von Frauen in einigen Berufen einer weiteren Verschlimmerung der Fachkräftengpässe entgegen. Zwischen 2013 und 2017 stieg der Anteil von Frauen in männertypischen Engpassberufen um 12,8 Prozent. In männertypischen Berufen, die 2013 noch nicht von Fachkräftengpässen betroffen waren, fiel der Anstieg mit 5,1 Prozent hingegen weitaus geringer aus.

Generell entwickelte sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren positiv – inzwischen sind drei von vier Frauen erwerbstätig. Allein zwischen 2013 und 2017 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 1,2 Millionen gestiegen. Die aktuelle Frauen-Fachkräftestudie des KOFA belegt zudem, dass Berufe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil besonders häufig von Fachkräftengpässen betroffen sind. Inzwischen zählen zwei Drittel aller männertypischen Berufe zu den Engpassberufen. Die Ergebnisse der Studie zeigen auch, dass Frauen dann eher in männertypische Berufe einsteigen, wenn es in diesem Berufszweig flexible Arbeitszeitangebote gibt. Ein weiterer Grund für den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit liegt in der zunehmend besseren Infrastruktur bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

„Unternehmen, die für Frauen attraktive Arbeitsbedingungen schaffen und diese auch gezielt kommunizieren, werden langfristig im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nase vorn haben. Dies belegen auch unsere Ergebnisse“, sagt KOFA-

Expertin **Dr. Regina Flake**. So stieg der Frauenanteil in männertypischen Engpassberufen, in denen zusätzlich zur bestehenden Vollzeitbeschäftigung weitere Teilzeitbeschäftigung geschaffen wurde, zwischen 2013 und 2017 sogar um 15,6 Prozent, und damit deutlich stärker als im Durchschnitt an.

Über das KOFA: Das Projekt KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) am Institut der deutschen Wirtschaft startete im Mai 2011 und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert. Der Fokus des Projektes liegt in der Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit. Das KOFA bietet auf seiner Homepage <http://www.kofa.de> konkrete Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele.

Originalpublikation:

<https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-2019-wie-unternehmen-beschaefigungspotenziale-von-frauen-noch-besser-nutzen-koennen>

Quelle: PM - Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., (idw) 08.03.2019

<https://news.idw-online.de/2019/03/08/studie-belegt-flexible-arbeitsbedingungen-ermoeglichen-frauen-schritt-in-maennerberufe/>

Equal Pay Day 2019

Am 18. März 2019 fand der Equal Pay Day statt. Der Aktionstag markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes beträgt diese erneut 21 Prozent und liegt damit über dem europäischen Durchschnitt von 16 Prozent. Seit dem ersten Equal Pay Day 2008 hat sie sich nur um 2 Prozentpunkte verringert. Mit vielfältigen Aktionen im gesamten Bundesgebiet wurde auch in diesem Jahr unter dem Motto WERTSACHE Arbeit auf die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen aufmerksam gemacht: bei Filmvorführungen, Diskussionsrunden oder Straßenaktionen. Immer im Gepäck: die

Farbe Rot. Sie steht für die roten Zahlen in den Geldbörsen von Frauen und findet sich auf roten Fahnen, Schals, Taschen und Schirmen wieder.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Laut Statistischem Bundesamt beträgt der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied in Deutschland aktuell 21 Prozent. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage (21 Prozent von 365 Tagen) – damit fällt der Equal Pay Day auf den 18. März. Der Equal Pay Day wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. erstmals in Deutschland durchgeführt und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziell gefördert. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit zum Symbol des Equal Pay Day wurden.

Weitere Informationen, Pressebilder und Videos unter: <http://www.equalpayday.de>

Quelle und weitere Informationen: PM - BPW Germany e.V., 11.03.2019

https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Pressemitteilungen/20190311_EPD_PM_Wertsache_Arbeit_In_7_Tagen_ist_Equal_Pay_Day.pdf

Equal Pay Day Journal 2019

https://issuu.com/bpw-germany/docs/epd_journal_2019

Regionale Auswertung von Lohnspiegel.de zum Equal Pay Day 2019

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Entgelt variieren auch innerhalb Deutschlands stark. Besonders groß ist der Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern in Süddeutschland, während die ostdeutschen Bundesländer

auf deutlich geringere Entgeltunterschiede kommen. So verdienen Frauen in Baden-Württemberg durchschnittlich 22,7 Prozent weniger als Männer, während der Abstand in Brandenburg „nur“ 14,9 Prozent beträgt. Für Gesamtdeutschland beträgt der Gender Pay Gap unverändert 21 Prozent. Das ergibt eine aktuelle Auswertung des Online-Portals Lohnspiegel.de der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal Pay Day am 18. März auf Basis der Angaben von über 300.000 Beschäftigten. Die Daten des Portals Lohnspiegel.de beruhen auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Für die Analyse wurden 309.000 Datensätze berücksichtigt. Die Umfrage ist nicht-repräsentativ, erlaubt aber aufgrund der hohen Fallzahlen detaillierte Einblicke in die tatsächlich gezahlten Entgelte. Für Bremen und das Saarland lässt sich aufgrund vergleichsweise kleiner Fallzahlen kein getrennter Gender Pay Gap ausweisen. Der Lohnspiegel ist ein nicht-kommerzielles Angebot der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Beschäftigte unter <https://www.lohnspiegel.de/html/gehaltscheck.php> ihr eigenes Gehalt mit den üblichen Gehältern in 430 Berufen vergleichen können.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2019_03_14.pdf

Tools, Materialien und Pressestimmen:

Gleichbehandlungs-Check und Entgeltgleichheits-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Frauen in Deutschland sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert und verdienen weniger als Männer. Erfolge bei der Gleichstellung sind nicht nur wichtig für eine gute Personalpolitik. Kundinnen und Kunden sowie Investoren legen immer mehr Wert auf Unternehmen, die diskriminierungsfrei und verantwortlich handeln. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen Instrumente entwickelt, mit denen Unternehmen ihre Gleichbehandlungsstandards überprüfen können.“

https://www.gb-check.de/gb-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html

Equal Pay: Ein Prinzip ohne Praxis! Juristinnenbund fordert effektives Gesetz

„Frauen verdienen in Deutschland noch immer 21 Prozent weniger als Männer. Und das obwohl der Grundsatz

der Entgeltgleichheit im deutschen wie europäischen Recht verankert ist – bislang ein Prinzip ohne Praxis. „Die Durchsetzungsschwäche ist so eklatant, dass der sogenannte Gender Pay Gap sich über Jahrzehnte hinweg kaum verringert hat. Es fehlt an Transparenz, durchsetzungsstarken sozialen Akteur*innen und dem Willen der Verantwortlichen, Diskriminierungen zu beseitigen. Die gravierenden gesetzlichen Mängel müssen endlich behoben werden.“, sagt Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb).“

Quelle: PM – djb, 18.03.2019

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm19-11/>

Dingler, Sarah C.; Kröber, Corinna: Warum sich der Gender Gap durch den Reißverschluss nicht schließen lässt. Eine Analyse der Repräsentation von Frauen im österreichischen Nationalrat

JBZ Arbeitspapiere Nr. 46
ISBN 978-3-902876-35-5

Einleitung: „Die gleichberechtigte Teilhabe aller am politischen Prozess ist grundlegende Voraussetzung für eine funktionierende Demokratie. Obwohl die Hälfte der Wahlberechtigten weiblich ist und die Geschlechter de jure gleiche Rechte besitzen, sind demokratische Institutionen nach wie vor männlich dominiert. Seit der Wahl 2017 sind lediglich etwas mehr als ein Drittel der österreichischen Abgeordneten weiblich. Der Nationalrat verfehlt damit das Ziel Geschlechterparität deutlich. Zudem stieg der Anteil weiblicher Abgeordneter in den letzten 15 Jahren kaum an.“

https://jungk-bibliothek.org/wp-content/uploads/2018/09/AP46_Dingler_Kroeber_final.pdf

Wenn unfaire Bezahlung frustet

Ein Beitrag von Larissa Holzki und Henrike Robbach, Berlin auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/equal-pay-day-unfaire-bezahlung-1.4371225>

„Können wir uns mal meine Gehaltsentwicklung anschauen?“

„Männer fragen öfter nach einer Gehaltsanpassung als Frauen. Zwei Mitarbeiter machen den gleichen Job. Einer verdient mehr. Der Ex-Personalchef Matthias Malessa erklärt zum Equal-Pay-Day, warum er das offenlegen würde.“ Interview von Larissa Holzki auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-gehaltsverhandlung-equal-pay-day-1.4370536>

Geld her!

„Frauen verdienen 21 Prozent weniger als Männer – allerdings berücksichtigt dieser allgemeine Gender Pay Gap weder Qualifikationen noch Tätigkeiten. Trotzdem beschreibt er einen gesellschaftlichen Skandal.“ Ein Kommentar von Anne Seith auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de/karriere/equal-pay-day-geld-her-gender-pay-gap-schliessen-kommentar-a-1258227.html)

<https://www.spiegel.de/karriere/equal-pay-day-geld-her-gender-pay-gap-schliessen-kommentar-a-1258227.html>

„Die Frauen haben aufgeholt, ohne die Männer einzuholen“

„Frauen gehören mittlerweile zu den großen Gewinnern auf dem Arbeitsmarkt, wie eine Bertelsmann-Studie zeigt. Trotzdem liegen Männer beim Gehalt weit vorn. Dafür gibt es vor allem zwei Gründe.“ Ein Beitrag von Markus Dettmer auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de/karriere/arbeitsmarkt-frauen-verdienen-mehr-aber-noch-nicht-genug-a-1258020.html)

<https://www.spiegel.de/karriere/arbeitsmarkt-frauen-verdienen-mehr-aber-noch-nicht-genug-a-1258020.html>

Ungleiche Bezahlung? Und tschüss!

„Ein Arbeitgeber bezahlt Männer und Frauen unterschiedlich? Vor allem für jüngere Angestellte wäre das ein Grund für eine Kündigung, wie eine neue Studie zeigt.“ Ein Beitrag auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de/karriere/gender-pay-gap-angestellte-in-deutschland-tolerieren-ungleiche-bezahlung-a-1257848.html)

<https://www.spiegel.de/karriere/gender-pay-gap-angestellte-in-deutschland-tolerieren-ungleiche-bezahlung-a-1257848.html>

Darum ist der Equal Pay Day so wichtig – obwohl er es nicht mehr sein sollte

„Equal Pay Day bedeutet: Bis zu diesem Tag im Jahr haben Frauen quasi umsonst gearbeitet. Und immer noch gibt es Leute, die sagen „stimmt nicht“. Hier ist eine dringend nötige Erklärung für die, die es nicht ganz verstanden haben.“ Ein Beitrag von Jessica Wagener auf [zeit.de](https://ze.tt/darum-ist-der-equal-pay-day-so-wichtig-obwohl-er-es-nicht-mehr-sein-sollte/)

<https://ze.tt/darum-ist-der-equal-pay-day-so-wichtig-obwohl-er-es-nicht-mehr-sein-sollte/>

Gehaltsunterschiede: Eine nicht erklärbare Lücke bleibt

„Frauen bekommen im Schnitt 21 Prozent weniger Lohn als Männer, stellt das Statistische Bundesamt fest. Doch an dieser Zahl gibt es viel Kritik.“ Eine Analyse von Tina Groll auf [zeit.de](https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gehaltsunterschiede-gender-pay-gap-gleichberechtigung-frauen-maenner)

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gehaltsunterschiede-gender-pay-gap-gleichberechtigung-frauen-maenner>

Lohntransparenzgesetz: Faire Bezahlung muss Firmensache sein

„Das neue Lohntransparenzgesetz zeigt kaum Wirkung. Es ist zu umständlich und Arbeitnehmerinnen fürchten Nachteile. Wir sollten uns ein Beispiel an Island nehmen.“ Ein Kommentar von Luisa Jacobs auf [zeit.de](https://www.zeit.de/arbeit/2018-03/lohntransparenzgesetz-equal-pay-day-gehalt-kollegen-verantwortung-unternehmen)

<https://www.zeit.de/arbeit/2018-03/lohntransparenzgesetz-equal-pay-day-gehalt-kollegen-verantwortung-unternehmen>

Frauen in der Rechtswissenschaft

Deutscher Juristinnenbund: „Bundesrichterwahlausschuss 2019: Chance vertan“

„Es wäre schön gewesen, wenn der Bundesrichterwahlausschuss das Jahr 100 nach der Einführung des Frauenwahlrechts genutzt hätte, zur Hälfte Frauen auf die freien Stellen an den Bundesgerichten zu berufen“, kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) Prof. Dr. Maria Wersig die am 14. März 2019 stattgefundene Wahl von acht Richterinnen und 14 Richtern auf die 22 zu besetzenden Stellen an drei obersten Gerichtshöfen des Bundes.

Sie kritisierte: „Mit einem Frauenanteil von nur 36 Prozent als Ergebnis der diesjährigen Wahl wird der geringe Anteil von Frauen an den Bundesgerichten, der bei den drei betroffenen Gerichten bei wenig mehr als 30 Prozent liegt, weiter zementiert. Bedenkt man, dass in den Eingangsinstanzen der Justiz teilweise mehr als 50 Prozent Frauenarbeiten, kann das gestrige Wahlergebnis auch in diesem Jahr nichtüberzeugen.“

Nicht nachvollziehbar ist dabei insbesondere, dass für die 18 Stellen am Bundesgerichtshof nur sie-

ben Frauen gewählt wurden. Dies, obwohl die endgültige Vorschlagsliste einen nahezu ausgeglichenen Frauen- und Männeranteil ausgewiesen hatte. Unter den drei für das Bundesverwaltungsgericht Gewählten befindet sich nur eine Frau und für die eine Stelle des Bundesfinanzhofes musste ohnehin ein Mann gewählt werden, nachdem Frauen gar nicht erst vorgeschlagen worden waren. Bundessozialgericht und Bundesarbeitsgericht sind in diesem Jahr nicht betroffen, da keine Stellen zur Besetzung frei waren.

Quelle: PM - djb, 15.03.2019

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm19-10/>

Neues Netzwerk im Deutschen Juristinnenbund e.V.: Juristinnen Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (JuWiSt)

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) gibt eine Neugründung innerhalb seiner Netzwerke und Projekte bekannt: Neu hinzugekommen ist das **Netzwerk für Frauen im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts**. Mitglied werden kann jede Kollegin, die im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts tätig ist

(Anwaltschaft, Justiz, Unternehmen, Steuerberatung u. a.).

Das Netzwerk versteht sich als:

- offenes Netzwerk, das den Diskurs zu frauenspezifischen und fachlichen Themen im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts fördert;
- ein Netzwerk, das sich für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Wirtschaftsleben einsetzt.

Der djb will - losgelöst von Klischees und Vorurteilen - über Verbesserungen diskutieren und zielorientiert Wege finden, Frauen bei ihrer Tätigkeit im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts auf allen Ebenen zu unterstützen und besser zu vernetzen, um Synergien zu schaffen. Dies gilt sowohl für den Bereich der freien Wirtschaft als auch für die Justiz. Selbstverständlich freut sich der djb auch über jede Unterstützung von den männlichen Kollegen, die diese Ziele teilen.

„Die Gründung dieses neuen Netzwerkes zeigt einmal mehr, in welcher Bandbreite verschiedenste Themen, Interessen und Berufsbilder im djb vertreten sind und ihn bereichern. Der djb lebt von dieser fachlichen und personellen Vielfalt“, freut sich djb-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig.

Weitere Informationen unter:

<https://juwist.org/> und auf der Webseite des djb, <https://www.djb.de>

„Wir laden interessierte Kolleginnen mit einem Arbeitsschwerpunkt im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht ein, Mitglied im Netzwerk zu werden und in den Austausch zu treten. Sowohl die virtuelle Vernetzung, als auch der persönliche Kontakt und fachliche Austausch wird zu den Angeboten des neuen Netzwerkes zählen. Eine Auftaktveranstaltung des Netzwerkes ist für den Herbst dieses Jahres (am 11. Oktober 2019, FGS Bonn) geplant. Wir freuen uns auf Sie!“

Die Initiatorinnen und Ansprechpartnerinnen für das Netzwerk sind: **Ana-Christina Vizcaino Diaz**, **Dr. Beatrix Perkams** und **Dr. Anja Stürzl, LL.M.**

Informationen zur Mitgliedschaft im Deutschen Juristinnenbund e.V. finden Sie hier:

<https://www.djb.de/mitgliederbereich/mitgliedwerden2>

Quelle: PM - djb, 23.04.2019

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm19-14/>

Frauen in der Medizin

Hebammenreformgesetz sichert enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis

Gesellschaftlicher Wandel verändert die Ansprüche an Hebammen. Forderungen für eine qualifizierte partnerschaftliche Ausbildung an Krankenhäusern und Hochschulen. Organisatoren wollen Hebammenqualifizierung gemeinsam effektiv gestalten.

Hebammen müssen in Deutschland ab dem Jahr 2021 ein duales Studium absolvieren. So sieht es der Referentenentwurf zur Reform der Hebammenausbildung vor, der eine Richtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2005 und 2013 umsetzt. Der Deutsche Evangelische Krankenhausverband e. V. (DEKV) lobte beim Parlamentarischen Frühstück „Hebammenausbildung – quo vadis?“ am 10. April 2019 die enge Verzahnung von wissenschaftlicher Lehre und praktischer Studienphase im Krankenhaus. „Der Beruf der Hebamme hat sich gewandelt. Heute erfordert er eine umfassende wissenschaftliche Ausbildung. Im Mittelpunkt steht aber nach wie vor die praktische Arbeit mit den werdenden Eltern und ihren Kindern. Darauf bereitet die Ausbildung im Krankenhaus vor, die eng mit der wissenschaftlichen Qualifizierung verzahnt sein muss. Die dazu notwendige partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen dem Krankenhaus als Ort der praktischen Ausbildung und der Hochschule als Vermittler der wissenschaftlichen Erkenntnisse werden die evangelischen Krankenhäuser aktiv mitgestalten. Dabei muss die vielfältige Expertise der existierenden Hebammenschulen genutzt werden, um die Hochschulen dabei zu unterstützen, die praktischen Anteile der neuen Hebammenqualifizierung effektiv zu gestalten. Das ermöglicht die Übergangsfrist von zehn Jahren. Dafür möchten wir mit dieser Veranstaltung, die wir gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Hebammenwissenschaft e. V. (DGHWi) und der

Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) durchführen, ein Zeichen setzen“, so Christoph Radbruch, Vorsitzender des DEKV.

Lesen Sie weitere Stellungnahmen und Forderungen für eine qualifizierte partnerschaftliche Ausbildung an Krankenhäusern und Hochschulen unter: PM - Evangelische Hochschule Berlin (EHB), 10.04.2019

<https://www.eh-berlin.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2019.html>

Erste Frau als Generalsekretärin an der Spitze der DGGG

Ilse Fragale wurde als erste Frau zur Generalsekretärin der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e. V. (DGGG) gewählt. Der Vorstand der DGGG besiegelt mit der Ernennung von Frau Fragale an die Spitze der wissenschaftlichen Fachgesellschaft die langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit. Als wissenschaftliche Fachgesellschaft verfolgt die DGGG die Förderung der Frauengesundheit im Allgemeinen und der Gynäkologie und Geburtshilfe im Besonderen. Damit ist prioritär die Förderung der Wissenschaft und Bildung auf diesem Gebiet verbunden, mit dem Ziel, die gemeinsame Arbeit zu ermöglichen, zu vertiefen und den Austausch von Ideen zu verwirklichen. In der DGGG Pressemitteilung heißt es: „Als erste Generalsekretärin an der Spitze der DGGG ist Frau Fragale das beste Beispiel dafür, dass weibliche Chefs häufig sogar erfolgreicher sind als ihre männlichen Pendanten. Für ihre Aufgabe, den Vorstand bei der Erfüllung seiner Anliegen zu unterstützen und die Standpunkte der Gesellschaft nach außen zu vertreten, ist sie bestens gewappnet, denn wie keine andere kennt sie die Ziele und Positionen der DGGG und ihre Loyalität zur Gesellschaft steht immer an erster Stelle.“

Quelle: PM - DGGG, 30.04.2019

<https://www.dggg.de/presse-news/pressemitteilungen/mitteilung/erste-frau-als-generalsekretarin-an-der-spitze-der-dggg-1049/>

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderwunsch und Wirklichkeit passen nicht zusammen

Frauen in Europa haben weniger Kinder als sie sich eigentlich wünschen. In Österreich bleiben insbesondere Akademikerinnen hinter ihren Vorstellungen zurück. Dies zeigt eine neue Vergleichsstudie von Demographinnen der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Der „Fertility Gap“ bezeichnet die Lücke zwischen Kinderwunsch und tatsächlicher Kinderzahl. Die Vermutung, dass der Kinderwunsch von Frauen höher liege als ihre Kinderzahl, wird oft als Argument für familienpolitische Maßnahmen angeführt. Doch ist dem auch tatsächlich so? Die Demographinnen **Eva Beaujouan** und **Caroline Berghammer** wollten es für eine Studie des Instituts für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) genauer wissen: Sie haben den in früheren Umfragen angegebenen Kinderwunsch und die tatsächlich erreichte Kinderzahl von Tausenden Frauen in 19 Ländern Europas sowie in den USA miteinander verglichen.

Als Grundlage für die Studie wurden die Daten von insgesamt *12.574 Frauen* herangezogen, die in den 1990er Jahren im Alter von 20 bis 24 Jahren sowie von 25 bis 29 Jahren für die „Fertility and Family Surveys“ der UN-Wirtschaftskommission für Europa nach ihrem Kinderwunsch befragt worden sind. In der aktuellen Studie haben Beaujouan, die seit kurzem an der Wirtschaftsuniversität Wien forscht, und die ÖAW-Demographin Caroline Berghammer untersucht, wie sich die damals abgefragten Zahlen zu den tatsächlichen Geburtenraten in den 20 untersuchten Ländern verhalten. Ihre Ergebnisse haben die Forscherinnen nun im Fachjournal „Population Research and Policy Review“ veröffentlicht

Diskrepanz bei gewünschter Kinderzahl

Die Kurzfassung: Es existiert tatsächlich eine Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Kinderzahl. So gaben die in den 1990ern befragten, damals 20 bis 24 Jahre alten Frauen aus Österreich an, im Durchschnitt zwei Kinder zu wollen. Wie die Geburtenraten für diese Jahrgänge heute zeigen, bekamen sie aber durchschnittlich nur 1,7. Am größten ist der Unterschied bei österreichischen Akademikerinnen: Jene, die im Alter von 25 bis 29 Jahren befragt wurden, wünschten sich im Durchschnitt 1,8 Kinder. Bekommen haben Akademikerinnen dieser Jahrgänge durchschnittlich aber nur 1,5. Bei den Frauen mit mittlerer (gewünscht: 1,9 / realisiert: 1,8) und niedriger formaler Ausbildung (gewünscht: 2,0 / realisiert 1,8) ist dieser Unterschied weniger stark ausgeprägt, aber dennoch vorhanden.

Einen Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit gibt es auch bei der Kinderlosigkeit: So wollten in Österreich, Deutschland und der Schweiz rund fünf Prozent der befragten Frauen im Alter von 20 bis 24 Jahren kinderlos bleiben, tatsächlich ist die spätere Kinderlosigkeit mit rund 20 Prozent aber viermal so hoch. Auch in Mittel- und Osteuropa – wo aktuell, wie in Ungarn, über „Babyprämien“ diskutiert wird – wollten ursprünglich rund fünf Prozent kinderlos bleiben (in Ungarn sogar nur ein Prozent), in der Realität bleiben aber zehn Prozent, also doppelt so viele, ohne eigenen Nachwuchs.

Bei Akademikerinnen ist diese Lücke besonders in Österreich sowie in der Schweiz, Deutschland, Italien und Spanien am größten: Von den höher gebildeten 25- bis 29-jährigen Frauen gaben ebenfalls fünf Prozent an, keine Kinder zu wollen, tatsächlich bleiben aber 26 bis 30 Prozent im Lauf ihres Lebens kinderlos. In anderen europäischen Ländern wie Norwegen, Belgien, Tschechien und Ungarn besteht hingegen kaum ein Bildungsgefälle: Niedriger gebildete Frauen bleiben ähnlich oft kinderlos wie Akademikerinnen.

Familienpolitische Maßnahmen: Am Gesamtbild ändere dies aber wenig, sagt Studien-Erstautorin Eva Beaujouan: „Akademikerinnen bleiben weit- aus häufiger hinter ihrem Kinderwunsch zurück

als niedriger gebildete Frauen. Deswegen sollte Familienpolitik bei ihnen ansetzen.“ Besonders Maßnahmen, die eine Kombination von Karriere und Kindern ermöglichen, seien wichtig, ergänzt ÖAW-Demographin Caroline Berghammer: „Dazu zählen ein gut ausgebautes Kinderbetreuungssystem, einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld, wie es in Österreich bereits existiert, sowie eine höhere Flexibilität von Arbeitszeiten und Arbeitsort.“ Maßnahmen der Vereinbarkeit sollten auch Männer berücksichtigen, zum Beispiel durch die arbeitsmarktpolitische Förderung der Väterbeteiligung in der Familie, sind sich die Forscherinnen einig.

Quelle: PM - Österreichische Akademie der Wissenschaften, 28.03.2019

<https://www.oeaw.ac.at/detail/news/kinderwunsch-und-wirklichkeit-passen-nicht-zusammen/>

Väter arbeiten häufiger als Männer ohne Kinder

Väter sind auch häufiger in Vollzeit erwerbstätig als Männer ohne Kinder.

91 % der Väter im Alter zwischen 18 und 64 Jahren gingen 2017 einer Erwerbstätigkeit nach. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach Ergebnissen des Mikrozensus weiter mitteilt, lag der Anteil der erwerbstätigen Männer dieser Altersgruppe ohne Kinder niedriger und betrug 77 %. Väter sind in allen Altersgruppen zwischen 18 und 64 Jahren häufiger erwerbstätig als Männer ohne Kinder. Für Mütter zwischen 18 und 64 Jahren lag die Erwerbstätigenquote bei 71 % und unterschied sich kaum von der Quote der Frauen ohne Kinder (74 %).

Väter arbeiten auch häufiger in Vollzeit: Der Anteil erwerbstätiger Väter im Alter von 18 bis 64 Jahren, die Vollzeit arbeiteten, lag 2017 bei 94 %. Bei den Männern ohne Kinder waren es nur 88 %. Dagegen gingen nur zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen ohne Kinder (67 %) einer Vollzeittätigkeit nach und nur ein Drittel der Mütter (34 %).

Als Väter und Mütter werden im Mikrozensus Personen gezählt, die mit ihren Kindern im selben Haushalt wohnen. Die hier betrachtete realisierte Erwerbstätigkeit berücksichtigt nur Väter, die ihrer Erwerbstätigkeit tatsächlich nachgehen und nicht in Elternzeit sind. 0,5 % aller Väter zwischen 18 und 64 Jahren befanden sich 2017 in Elternzeit.

Diese und weitere Ergebnisse finden sich im Fachbericht „Lebenssituation von Männern – Ergebnisse des Mikrozensus 2017“.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/lebenssituation-maenner-5122204179004.html?nn=206104>

Quelle, Grafiken und weitere Informationen: PM - DESTATIS, 20.02.2019

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_061_122.html

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten: Väter machen Überstunden, Mütter auch – und kümmern sich zusätzlich mehr um die Kinder

Frauen und Männer mit Kindern nutzen flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice unterschiedlich: Während die Väter sehr viel mehr Zeit in den Job stecken, machen Mütter etwas mehr Überstunden, vor allem nehmen sie sich aber deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung. Damit hilft flexibles Arbeiten zwar bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, es kann zugleich aber auch die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern festigen oder sogar verstärken. Dagegen helfen könnten klarere Regelungen, etwa eine Zeiterfassung im Homeoffice, und stärkere Anreize für Väter, sich ausführlicher um ihre Kinder zu kümmern. Mehr Freizeit haben weder Mütter noch Väter durch flexible Arbeitszeiten.

Das zeigt eine Studie von **Dr. Yvonne Lott**, Gender- und Arbeitszeitforscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Wer nicht um Punkt sieben Uhr auf der Matte stehen muss, sondern seinen Arbeitsbeginn selbst bestimmen kann, hat es leichter – wenn der Nachwuchs morgens zu lange trödelt, wird die verlorene Zeit eben nachmittags aufgeholt. Noch flexibler können Beschäftigte die Arbeitszeit handhaben, wenn sie von Zuhause arbeiten dürfen. Anhand von Daten des *Sozio-oekonomischen Panels*, einer ausführlichen Befragung, an der mehrere tausend Haushalte teilnehmen, hat WSI-Wissenschaftlerin Lott ermittelt, wie viel Zeit am Ende auf Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und andere Aktivitäten entfällt.

- **Homeoffice:** Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen demnach in der Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht von Zuhause arbeiten können. Zugleich machen sie eine zusätzliche Überstunde im Job. Bei Vätern sieht es anders aus: Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden – wöchentlich zwei mehr als Väter ohne Heimarbeit –, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder.
- **Selbstbestimmte Arbeitszeiten:** Noch mehr zusätzliche Überstunden, nämlich wöchentlich vier, machen Väter, die völlig frei über ihre Arbeitszeiten entscheiden können. Bezahlt wird davon nur ein relativ kleiner Teil, die sichtbare Präsenz dürfte sich aber positiv auf Karrierechancen auswirken, vermutet die Wissenschaftlerin. Um die Kinder kümmern sich Väter mit derartiger „Vertrauensarbeitszeit“ hingegen sogar geringfügig weniger lang als Männer mit Kindern und festen Arbeitszeiten. Haben Mütter selbstbestimmte Arbeitszeiten, widmen sie der Erwerbsarbeit wöchentlich eine knappe Stunde mehr als Mütter mit festen Arbeitsstunden. In die Zeit mit Kindern fließen bei ihnen anderthalb Stunden zusätzlich.

Zusätzliche Erholungszeit, also etwa für mehr Schlaf, individuell gestaltete Freizeit oder Sport,

haben Beschäftigte mit Kindern im Haushalt durch flexible Arbeitszeiten generell nicht. Lotts Fazit ist eindeutig: „Einen Freizeitgewinn mit flexiblen Arbeitsarrangements gibt es weder für Mütter noch für Väter.“

Grundsätzlich führen flexible Modelle also bei beiden Geschlechtern im Schnitt zu längeren Arbeitszeiten im Job, zeigt Lott. Bei Männern sei dieser Effekt deutlicher ausgeprägt als bei Frauen. Wobei Letztere gleichzeitig mehr Zeit für die Kinder aufwenden und so häufig doppelt belastet sind. Der Abstand bei den Zeiten, die Mütter und Väter jeweils mit Erwerbstätigkeit und mit Kinderbetreuung verbringen, wächst mit der Flexibilität der Arbeit. Flexibles Arbeiten, das als wichtige Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt, hat damit durchaus eine Schattenseite, warnt die Forscherin: Ohne bessere Leitplanken als es sie heute in vielen Unternehmen gibt, kann es die traditionelle Rollenverteilung befördern. Um die Gleichstellung zu fördern und die zeitliche Belastung von Eltern zu reduzieren, gäbe es der Forscherin zufolge eine Reihe politischer Maßnahmen: Die Zahl der Partner-Monate beim Elterngeld könnte von zwei auf sechs erhöht werden, um Anreize für Väter zu schaffen, sich stärker in der Kinderbetreuung zu arrangieren. Hinzukommen sollte ein Recht auf Familienarbeitszeit, das Männern die Teilzeitarbeit schmackhaft macht. Da das Ehegattensplitting offensichtlich eine ungleiche Verteilung zwischen den Partnern fördert, sollte es abgeschafft werden. Zudem hält Lott ein Recht auf Homeoffice für sinnvoll.

Doch auch die Sozialpartner sind gefragt: Eine „lebenslauforientierte Personalpolitik“ würde Beschäftigten in privat besonders belastenden Phasen mehr Luft verschaffen. Führungskräfte sollten überkommene Rollenbilder und die Vorstellung infrage stellen, lange Präsenz im Betrieb sei gleichbedeutend mit hoher Motivation. Dafür könnten Unternehmen Schulungen anbieten. Schließlich sollten klarere Regeln für Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten geschaffen werden, um Selbstaussbeutung zu verhindern, rät Lott. Da, wo völlig autonom oder zu Hause gearbeitet wird, kann auch eine Zeiterfassung helfen, die Überstunden begrenzt. In Betrieben mit Betriebsrat könnten

die Arbeitnehmervertreter dazu Regeln aushandeln, die für alle gelten.

Weitere Informationen:

Yvonne Lott: Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen (pdf). WSI Report Nr. 47, März 2019.

Kontakt: Dr. Yvonne Lott, WSI, Experte für Gender und Arbeitszeit

Quelle: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 05.03.2019

https://www.boeckler.de/117819_118715.htm

Pressestimmen:

Väter nehmen sich nicht mehr Zeit für ihre Kinder, selbst wenn sie es können

Väter machen Überstunden, Mütter auch – doch die kümmern sich auch noch um die Kinder. Eine Studie zeigt: Homeoffice und flexible Arbeitszeiten belasten Eltern. Und sie verstärken das Ungleichgewicht. Ein Beitrag von Swantje Unterberg auf spiegel.de.

<https://www.spiegel.de/karriere/flexible-arbeitszeiten-und-homeoffice-belasten-eltern-zusaetzlich-a-1255914.html>

Homeoffice zementiert traditionelle Rollenbilder

Beruf und Familie zu vereinbaren, wird für Millionen Deutsche zur Herausforderung, seit Mütter arbeiten gehen. Ein Beitrag von Alexander Hagelüken auf sueddeutsche.de.

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/homeoffice-job-arbeit-1.4353729>

Freiwillige Sorgearbeit reproduziert geschlechterspezifische Ungleichheiten

Die Lösung scheint auf den ersten Blick einfach: Um Sorgelücken zu schließen, rufen Politiker nach freiwillig Engagierten, die Aufgaben in der Sorgearbeit für ältere Menschen übernehmen. Yvonne Rubin, Sozialwissenschaftlerin an der Hochschule Fulda, hat in einer empirischen Studie untersucht, was das für die Gleichstellung bedeutet und welche Folgen sich daraus für die freiwillig Engagier-

ten wie die auf Hilfe angewiesenen älteren Menschen ergeben. Die Arbeit entstand als Dissertation im hochschulübergreifenden Promotionszentrum Soziale Arbeit und wurde an der Hochschule Fulda von Prof. Dr. Monika Alisch betreut. Ihre Kernthese: Die Unterstützung und Versorgung älterer Menschen in Form eines freiwilligen Engagements reproduziert geschlechterspezifische Ungleichheiten.

Derzeitige Organisation der Sorgearbeit geht zu Lasten von Frauen: Sorgende Tätigkeiten, so zeigt die Autorin, sind noch immer weiblich konnotiert und werden vornehmlich von Frauen erbracht. Der Ruf nach freiwilligem Engagement zur Versorgung und Unterstützung älterer Menschen gehe damit in erster Linie zu Lasten der Frauen. Häufig reduzierten Frauen ihre Erwerbsarbeit, zahlten dadurch geringere Rentenbeiträge, nahmen nicht nur finanzielle Einbußen durch Teilzeitarbeit in Kauf, sondern langfristig gesehen auch geringere Rentenzahlungen. „Das fördert das Risiko der Altersarmut von Frauen“, argumentiert Yvonne Rubin und erläutert: „Wer im Alter nur eine geringe Rente erhält, ist am wahrscheinlichsten auf freiwilliges Engagement angewiesen – ob als Empfängerin von Hilfeleistungen, weil kein Geld für professionelle Unterstützungsleistungen vorhanden ist, oder als freiwillig Engagierte, weil sogenannten Aufwandsentschädigungen für die freiwillige Tätigkeit als Zusatzeinkommen benötigt werden.“ Auch die Problematik, Erwerbsarbeit und sorgende Tätigkeiten miteinander zu verbinden, bleibe unter den derzeitigen Voraussetzungen in erster Linie ein Problem der Frauen. Denn durch eine nahezu ausschließliche Fokussierung auf Erwerbsarbeit stünden dafür kaum ausreichende Zeitressourcen zur Verfügung. „Wer die derzeitige Organisation sorgender Tätigkeiten fördert, fördert auch geschlechterspezifische Ungleichheiten“, bringt es die Fuldaer Sozialwissenschaftlerin auf den Punkt.

Quelle und weitere Informationen: PM – Hochschule Fulda, 25.03.2019

https://www.hs-fulda.de/presse/meldungsdetails/news/freiwillige-sorgearbeit-reproduziert-geschlechterspezifische-ungleichheiten/detail/News/?no_cache=1&tcHash=4bcb2f3f688d63a4edd1f479441c861d

Vereinbarkeit von Promotion und Familie

Eine an der Humboldt-Universität zu Berlin entstandene Broschüre mit dem Titel „Vereinbarkeit von Promotion und Familie“ deckt verschiedene Themen und Bereiche rund um das Thema „Promotion und Familie“ ab und gibt – sowohl gebündelt als auch verständlich – Informationen.

Sie stellt die verschiedenen gängigen Finanzierungsmodelle während einer Promotion vor (Haushaltsstelle, Drittmittelstelle, Stipendien sowie sonstige Finanzierungsmöglichkeiten) und gibt für die jeweils verschiedenen finanziellen Rahmenbedingungen Informationen über Elternzeit, Elterngeld, Krankenversicherung usw.

*Sie gibt Hinweise zur Arbeitssicherheit für schwangere Doktorand*innen und praktische Tipps zur alltäglichen Vereinbarkeit.*

*Sie enthält eine Checkliste für Doktorand*innen für die Zeit der Schwangerschaft, Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit sowie einen Leitfaden für Vorgesetzte bzw. Promotionsbetreuer*innen.*

Sie deckt auch den Bereich der Pflege und andere Betreuungsvereinbarungen ab.

*Zusätzlich finden sich zwei Interviews mit Doktorand*innen als Best Practice-Beispiele und eine umfangreiche Link- und Literaturliste.*

Die Broschüre wurde von den dezentralen Frauenbeauftragten der Humboldt Graduate School, **Uta Caroline Sommer** und **Juliane Schiweck**, initiiert und umgesetzt und im Juni 2018 vom Familienbüro der Humboldt-Universität als „Familienfreundliches Projekt 2018“

<https://familienbuero.hu-berlin.de/de/familienbuero/strategie-familienfreundlichkeit/wettbewerb-familienfreundliches-projekt/wettbewerb-familienfreundliches-projekt-2014>

ausgezeichnet.

Broschüre:

<https://www.humboldt-graduate-school.de/de/ueber-uns/frauenbeauftragte/vereinbarkeit-von-promotion-und-familie-humboldtgraduateschool-frauenbeauftragte.pdf>

<https://humboldt-graduate-school.de/de/humboldt-graduate-school/frauenbeauftragte>

Frauen in MINT

Nationales MINT Forum empfiehlt: „Hochschulen als MINT-Akteure stärken“

Mit seiner jüngsten Empfehlung setzt sich das Nationale MINT Forum (NMF) dafür ein, die Hochschulen in ihrer Doppelrolle als MINT-Bildungsstätten und MINT-Innovationsmotoren zu stärken. In 20 Einzelempfehlungen wird benannt, wie man die Hochschulen als MINT-Akteure stärken und eine noch bessere Vernetzung mit den anderen Teilen des Bildungs- und Innovationssystems ermöglichen kann.

„Hochschulen sind ein wesentlicher Teil der MINT-Bildungskette und gleichzeitig zentraler Akteur im deutschen Innovationssystem. In dieser besonderen Doppelfunktion könnten sie noch mehr leisten, wenn die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden“, erklärt **Prof. Dr. Klaus Semlinger** die Motivation des NMF, eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung von Empfehlungen unter seiner Leitung zu beauftragen. Semlinger ist Präsident der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und vertritt die HAWtech HochschulAllianz für Angewandte Wissenschaften im NMF; auch die anderen Expertinnen und Experten der AG stammen aus den NMF-Mitgliedseinrichtungen.

Quelle und weitere Informationen: PM - NMF, 05.02.2019

<https://www.nationalesmintforum.de/presse/pressemitteilung/news/nmfempfehlthochschulenalsmint-akteurestrken/>

MINT-Strategien 4.0: OTH Regensburg geht Möglichkeiten zur Frauenförderung auf den Grund

Erste Ergebnisse aus dem Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der OTH Regensburg mit der Hochschule München liegen vor.

Seit November 2017 arbeitet ein Team der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg) unter Leitung von **Prof. Dr. Clarissa Rudolph** gemeinsam mit Forscherinnen der Hochschule München (HM) unter **Prof. Dr. Elke Wolf** an dem aus Bundesmitteln geförderten Projekt „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“. 460000 Euro erhält die OTH Regensburg für ihren Teilbereich „Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven“. Zu dem Teilprojekt der OTH Regensburg liegen nun erste Ergebnisse vor.

Um dem Mangel an Geschlechtergerechtigkeit an deutschen Hochschulen entgegenzuwirken, werden nach wie vor Programme zur Unterstützung von Frauen in männerdominierten Studienfächern an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) initiiert und durchgeführt. Diese Programme wurden nun vom Regensburger Team des Forschungsprojekts „MINT-Strategien 4.0“ umfassend analysiert. Es zeigt sich, dass sie nur teilweise ihre Zielgruppen erreichen und deshalb eine Weiterentwicklung sinnvoll erscheint. Die Ergebnisse zu dem Teilprojekt der OTH Regensburg sind online unter

<https://www.oth-regensburg.de/index.php?id=5443>

einsehbar.

Das Forschungsteam untersucht deshalb in einem weiteren Schritt, ob personenbezogene Förderprogramme vermehrt angenommen werden, wenn sie Frauen in ihren vielfältigen Lebenswirklichkeiten ansprechen.

Hierzu werden unter anderem Interviews mit Studentinnen der Informatik sowie Elektro- und Informationstechnik an den HAWs durchgeführt.

Auch die Frage, welche Einstellungen zur Frauenförderung und welches Professionsverständnis bei den Lehrenden vorliegen, wird im weiteren Projektverlauf anhand eigener deutschlandweiter Erhebungen untersucht. Dazu sollen Gruppendiskussionen mit MINT-Lehrenden stattfinden sowie vertiefende ExpertInnen-Interviews geführt werden.

Neben Prof. Dr. Rudolph, die das Projekt leitet, sind an der OTH Regensburg zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften beteiligt: Katharina Pöllmann-Heller und Nina Brötzmann. Seitens der Hochschule München (HM) arbeiten Prof. Dr. Elke Wolf von der Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen sowie Hochschulfrauenbeauftragte der HM und ihre Mitarbeiterinnen Stefanie Brenning und Beatrix Ehrensperger in dem Verbundvorhaben. Das Münchner Teilvorhaben beschäftigt sich mit der Evaluation von MINT-Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen, um praxistaugliche Evaluationsempfehlungen zu erstellen. Im Verlauf des Projekts wurde bereits eine Evaluation eines Mentoring-Programms für Studentinnen sowie eines Schülerinnenprojekts realisiert, zwei weitere folgen in den nächsten Monaten.

Das Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1714 und 01FP1715 gefördert.

Quelle: PM - OTH-Regensburg, 18.02.2019

<https://www.oth-regensburg.de/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/oth-regensburg-geht-moeglichkeiten-zur-frauenfoerderung-auf-den-grund.html>

Mixed Leadership in MINT-Branchen: Schlüssel für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Der Dachverband der deutschen Führungskräfteverbände ULA und die EAF Berlin mahnen anlässlich der gemeinsamen Mixed Leadership-Konferenz mehr Anstrengungen der Politik und Unternehmen an, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Frauen haben heute größtenteils sogar höhere und bessere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Kollegen. Allerdings sind nach wie vor erhebliche Unterschiede bei der Studienfachwahl zu verzeichnen. „Es gilt, gezielt Frauen für die MINT-Studiengänge, vor allem im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, zu gewinnen. Wir müssen die damit verbundenen Einkommens- und Karriere-Potenziale frühzeitig aufzeigen“, fordert die EAF Vorstandsvorsitzende **Dr. Helga Lukoschat**.

„Führungsverhalten ist in erster Linie eine Frage der Persönlichkeit und nicht eine Frage des Geschlechtes“, erklärt ULA-Präsident **Dr. Roland Leroux**. „Hier sind die Unternehmen gefragt, auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zu achten. Zahlreiche Studien zeigen, dass gemischte Teams in Unternehmen meistens produktiver und erfolgreicher sind und damit den gesamten Erfolg des Unternehmens positiv beeinflussen.“

Führungskräfte können innerhalb der Unternehmen einiges verändern, dennoch sind nicht zuletzt die rechtlichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend. Dringend notwendig ist es, dass Arbeits- und Ruhezeiten sowie flexible Arbeitsmodelle im digitalen Wandel kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt und Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Tätigkeit im selben Tätigkeitsfeld gleich bezahlt werden („Equal Pay“).

Die EAF Berlin begleitet Organisationen in Veränderungsprozessen für eine vielfältige Führungs- und Unternehmenskultur. Als unabhängige For-

schungs- und Beratungsorganisation engagiert sie sich seit mehr als zwanzig Jahren an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Ein besonderes Anliegen ist die Förderung weiblicher Talente in den MINT-Berufen. Zusammen mit der TU Berlin hat die EAF Berlin daher die Femtec.GmbH als Karriereplattform für Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften gegründet.

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Als Dachverband ist sie das politische Sprachrohr für 70.000 Führungskräfte in Deutschland. Sie vertritt deren Interessen in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel.

Das ULA-Positionspapier als PDF-Download finden Sie hier:

https://www.ula.de/wp-content/uploads/2019/02/ULA-Positionierung_Mixed-Leadership-in-MINT-Branchen.pdf

Quellen:

<https://www.eaf-berlin.de/>

<https://www.ula.de/positionspapier-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen/>

Einstieg mit MINT: Neue Runde der erfolgreichen Qualifizierung für zugewanderte Ingenieur*innen

Hochschule Kaiserslautern startet neue Runde ihrer erfolgreichen Qualifizierung für zugewanderte Ingenieur*innen.

Zugewanderte, die in ihrer Heimat Maschinen konstruiert, Sensorsysteme konzipiert oder Software programmiert haben, bringen gute Voraussetzungen mit, um auch in Deutschland in ihren Berufen Arbeit zu finden. Fachkräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT), sind im High-Tech-Land gefragt. Das Aus- und Weiterbildungsnetzwerk pro-mst

an der Hochschule Kaiserslautern unterstützt sie dabei – in seinem Integrations- und Qualifizierungszentrum für MINT-Berufe in Rheinland-Pfalz (IQ-Z-MINT).

Für eine neue Runde der „Ingenieurwissenschaftlichen abschlussorientierten Qualifizierung“ (IAQ) im Rahmen dieses Programms können sich Interessierte aus Rheinland-Pfalz ab sofort bewerben. Neben einer individuellen ingenieurwissenschaftlichen Anpassungsqualifizierung werden den Teilnehmenden fachsprachliche, interkulturelle und arbeitsmarktrelevante Kompetenzen vermittelt.

Die Weiterbildung startet am 15. August 2019 am Campus Zweibrücken bereits zum fünften Mal. Gut 90 Prozent der IAQ-Absolventinnen und -absolventen haben den Berufseinstieg in Deutschland geschafft und arbeiten heute gemäß ihrer Qualifizierung als Maschinenbauingenieur*innen, Informatiker*innen oder Physiker*innen.

Die Weiterbildung ist ein Teilprojekt des IQ Landesnetzwerkes Rheinland-Pfalz und wird im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) finanziert. Für Teilnehmende entstehen keine Kosten. Der Lebensunterhalt wird weiterhin durch den jeweiligen Leistungsträger gesichert.

Bewerbungsschluss ist der **30. Mai 2019**. Alle Informationen und Unterlagen zur Bewerbung unter

<http://www.pro-mst-iaq.de>

Kontakt: Regina Vögel (Telefon: 0631/3724-5407, E-Mail: regina.voegel@hs-kl.de).

Quelle: *PM - Hochschule Kaiserslautern, 26.02.2019*

<https://www.hs-kl.de/hochschule/aktuelles/news/detailanzeige-news/news/einstieg-mit-mint-1/>

Evaluationsergebnisse zum Girls'Day und Boys'Day veröffentlicht

Für Mädchen und Jungen war es ein spannender Einblick in für sie bislang ungewohnte Berufe, für die Unternehmen und Institutionen eine sehr gute Möglichkeit, praxisnah den Nachwuchs zu fördern: Der Girls'Day und Boys'Day 2019 versammelte für einen Tag wieder Zehntausende Jugendliche, Unternehmen und Institutionen unter dem Motto „Tschüss, Klischees!“. In Berlin wurden außerdem die Ergebnisse einer der größten bundesweiten Befragungen von Jugendlichen zur Berufs- und Studienwahl veröffentlicht.

Die zum Aktionstag veröffentlichten Ergebnisse der jüngst veröffentlichten Studie „Girls'Day und Boys'Day – klischeefreie Berufsorientierung, die wirkt!“ belegt: Mehr als jedes vierte Unternehmen bzw. jede vierte Institution mit Mehrfachbeteiligung am Girls'Day stellte später ehemalige Teilnehmerinnen als Praktikantinnen oder Auszubildende ein. Bei den am Boys'Day aktiven Unternehmen und Institutionen lag der Anteil bei 17 Prozent. Nach dem Girls'Day 2018 gaben außerdem 70 Prozent der Mädchen an, Berufe kennengelernt zu haben, die sie wirklich interessierten. 41 Prozent der Schülerinnen waren durch den Erstkontakt im Betrieb so nachhaltig beeindruckt, dass sie angaben, dort später gern ein Praktikum oder eine Ausbildung zu machen. 66,7 Prozent der Jungen, die am Boys'Day Gesundheitsberufe in einem Krankenhaus kennengelernt haben, fanden diese interessant. Eine spätere Berufswahl in diesem Sektor zogen 31,2 Prozent der Befragten in Erwägung.

Evaluationsergebnisse:

<https://www.girls-day.de/evaluationsergebnisse-2018>

<https://www.boys-day.de/evaluationsergebnisse-2018>

Webseiten:

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

<http://www.boys-day.de>

<http://www.klischee-frei.de>

Quelle, vollständige Pressemitteilung mit weiteren Informationen: PM – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 28.03.2019

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Tschuess-Klischees>

Bitte beachten Sie auch die neue Klischeefrei-Infothek: Große Wissenssammlung zur Berufs- und Studienwahl jetzt online

„Praxisbeispiele, Arbeitsmaterialien, Fachartikel, Videos, Studien und vieles mehr: Interessierte finden auf dem Fachportal klischee-frei.de jetzt die größte Datenbank Deutschlands zur Berufs- und Studienwahl ohne Geschlechterklischees – die Klischeefrei-Infothek. Wo finde ich Best-Practice-Beispiele und Unterrichtsmaterial für eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung? Was sagen Statistiken zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Ausbildung, Studium oder Arbeitsmarkt? Welche Fachartikel und Studien sind zu diesem Themenfeld veröffentlicht worden? „Antworten auf diese und ähnliche Fragen gibt unsere neue Infothek.“

https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_83589.php

Quelle: PM – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 12.04.2019

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Klischeefrei-Infothek>

Frauen melden nur 4,4 Prozent aller Patente an

Seit 2001 soll der Girls' Day Mädchen für technisch-naturwissenschaftliche Fächer begeistern. Die Erfolge sind allerdings überschaubar, zeigt eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW): Immer noch entscheiden sich wenige Frauen für Studienfächer und Berufe, aus denen klassischerweise Erfindungen und Patente hervorgehen. Entsprechend wenige Patente werden von Frauen angemeldet.

Im Jahr 2016 haben Frauen gerade einmal 4,4 Prozent der Patente in Deutschland angemeldet, das entspricht rund 4.700 Anmeldungen. Die höchsten Frauenanteile verzeichnen Hamburg, Sach-

sen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern, die wenigsten Baden-Württemberg, das Saarland und Brandenburg.

8,4 Prozent der Erfinder mit ausländischen Wurzeln sind Frauen

Erfinder mit ausländischen Wurzeln sind deutlich häufiger weiblich als ihre deutschen Pendanten: Jeder zwölfte Erfinder mit ausländischen Wurzeln ist weiblich, doppelt so viele wie bei den deutschen Erfindern. Die meisten ausländischen Patentanmelderinnen stammen aus asiatischen Ländern. „Ohne Migration wäre der Frauenanteil deutlich geringer“, sagt Studienautor und IW-Ökonom Oliver Koppel. „Nur dadurch hat es in vergangenen Jahren zumindest etwas mehr Erfinderinnen in Deutschland gegeben.“

Girls' Day zeigt bisher kaum Wirkung

Hintergrund der Entwicklung: Die meisten Patentanmeldungen stammen aus dem MINT-Bereich, allerdings entscheiden sich nur wenige Frauen für eine Karriere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen. Diverse Initiativen und Kampagnen wie der Girls' Day konnten daran bisher kaum etwas ändern. Hinzu kommt: Im MINT-Bereich melden Ingenieurwissenschaftler, Informatiker und Physiker besonders oft Patente an, alles Berufe, in denen besonders wenige Frauen arbeiten. In der Biologie ist der Frauenanteil zwar höher, allerdings kommt aus diesem Bereich nur ein kleiner Anteil aller Patente.

IW-Trends

Koppel, Oliver; Röben, Enno; Wojda, Judith:

Der Beitrag weiblicher Erfinder zu deutschen Patentanmeldungen

Download:

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-01-06_Weibliche_Erfinder.pdf

Quelle: PM – IW, 28.03.2019

<https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/oliver-koppel-frauen-melden-nur-44-prozent-aller-patente-an.html>

Bitte lesen Sie auch:

IT-Fachkräfte: 15 Prozent der Bewerbungen kommen von Frauen

„Frauen sind in der Welt der IT-Fachkräfte weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Unternehmen wollen das ändern, aber es gibt auch nur wenige IT-Studentinnen.“
Ein Beitrag von Andreas Wilkens auf heise.de.

https://www.heise.de/newsticker/meldung/IT-Fachkraefte-15-Prozent-der-Bewerbungen-kommen-von-Frauen-4327490.html?xing_share=news

Homepage des Projekts GenderFoLI ist online

Das *Geschlechter- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen* informiert: „Die Homepage unseres BMBF-Projektes „Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten (GenderFoLI)“ (FKZ 01FP1724) ist nun online. Sie erreichen diese unter www.genderfoli.de. Dort finden Sie alle grundlegenden Informationen sowohl zum Projekt als Ganzem als auch speziell zu den Workshops und Coachings für Lehrende, welche wir anbieten. Zudem wird hier eine Dokumentation der GenderFoLI-Auftakttagung im November 2018 bereitgestellt, die einige fundierte Einblicke in das Themengebiet Gender in MINT-Fächern bietet.“ Das Vorhaben „Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten (GenderFoLI)“ (FKZ 01FP1724) zielt darauf ab, die androzentrische Fachkultur der Ingenieurwissenschaften zu reflektieren und langfristig zu überwinden. Hierdurch sollen sowohl neue Praktiken für die Lehre entstehen, welche auch Frauen stärker ansprechen und alle Studierenden möglichst individuell motivieren, als auch innovative und geschlechtersensible Perspektiven für die Entwicklung technischer Lösungen in allen Lebensbereichen ermöglicht werden.

Weitere Informationen:

<https://genderfoli.de/>

Technikjournalismus für alle – Blog nach Relaunch online

Mädchen und junge Frauen sind unterrepräsentiert in Berufen, die von Technik oder Informatik bestimmt sind. Professorin Dr. Susanne Keil vom Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) hat als eine Ursache die Berichterstattung über Technik ausgemacht und möchte hier mit einem Blog gegensteuern.

Die Ausgangsfrage war, wie sich wohl die Leser*innenschaft technischer Fachmagazine wie Technology Review oder von Magazinen zur Computertechnik wie c't zusammensetzt? Von allen soziodemografischen Merkmalen, wie Alter, Bildung oder berufliche Position ist das Geschlecht hier das auffälligste, fand Keil heraus: Der Anteil an Leserinnen bewegt sich lediglich zwischen drei und neun Prozent. Das bedeutet: Technikberichterstattung erreicht überwiegend Männer. Das möchte Professorin Keil ändern. Mit ihrem Team verfolgt sie im Forschungsprojekt „Technik – Gender – Journalismus“ das Ziel, eine Art der Berichterstattung über Technik zu entwickeln, die alle Menschen erreicht.

Ende Februar ist dazu eine überarbeitete Version des Blogs „gender2technik.de“ online gegangen. Hier werden einerseits Forschungsergebnisse und andererseits technikjournalistische Best-Practice-Beispiele präsentiert.

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.h-brs.de/de/pressemitteilung/technikjournalismus-fuer-alle-blog-nach-relaunch-online>

Interview: „Künstliche Intelligenz bildet die Gesellschaft mitsamt den bestehenden Ungerechtigkeiten ab“

Künstliche Intelligenz (KI) wird in den kommenden Jahren in vielen Bereichen unserer Gesellschaft selbstverständlich zum Einsatz kommen – sei es bei medizinischen Diagnosen, in Bewerbungsverfahren oder bei Entscheidungen über die Kreditwürdigkeit von Personen. KI-basierte Systeme gründen auf Algorithmen, die der Mensch ersinnt – und auf Daten, die er ihnen zur Verfügung stellt. Der Mensch, das ist in den meisten Fällen ein Mann. Zwar steigt der Anteil der Frauen im Studienfach Informatik seit Jahren kontinuierlich an. Noch immer aber ist nur jeder fünfte Absolvent weiblich, so die aktuellen Zahlen (2017) des Statistischen Bundesamtes. Warum Diversität in der KI-Forschung und -Entwicklung eine wichtige Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit ist, und was dafür weiterhin nötig ist, erläuterte **Regina Ammicht Quinn** anlässlich des Internationalen Frauentages im Interview.

Quelle und Interview: *PM-Lernende Systeme - Die Plattform für Künstliche Intelligenz, 08.03.2019*

<https://www.plattform-lernende-systeme.de/id-3-fragen-an-newsreader/id-3-fragen-an-regina-ammicht-quinn.html>

Personalia

Communicator-Preis 2019 geht an Katharina Anna Zweig

Der Communicator-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Stifterverbandes geht in diesem Jahr an die Informatikerin **Prof. Dr. Katharina Anna Zweig**. Die Wissenschaftlerin von der Technischen Universität Kaiserslautern erhält die mit 50 000 Euro dotierte Auszeichnung für die *engagierte und vielseitige Kommunikation zu den ethischen, politischen und gesellschaftlichen Implikationen von Algorithmen und deren Einsatz*. Mit dem Preis wollen DFG und Stifterverband den Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit stärken.

Die Jury des Communicator-Preises würdigte bei ihrer Entscheidung die kritische Handschrift und vernetzende Ausrichtung von Katharina Anna Zweigs Wissenschaftskommunikation. Mit einer gut durchdachten Kommunikationsstrategie und einer großen Breite an Formaten und Kanälen gelinge es Zweig, sehr unterschiedliche Zielgruppen mit dieser komplexen und zugleich gesellschaftlich hoch relevanten Thematik in Berührung zu bringen. Sie versuche nicht nur, Einblick in die Entwicklung und den Einsatz von Algorithmen zu ermöglichen, sondern vor allem auch eine differenzierte Debatte über ihren Einsatz zu erreichen. Zweig betreibe ihre Aktivitäten in überaus engagierter Weise, um den medialen und öffentlichen Dialog über die digitale Transformation und deren gesellschaftliche Folgen voranzutreiben.

Über ihre Medienarbeit und zahlreiche Vortrags- und Veranstaltungsbeiträge hinaus bringt Zweig ihre Expertise in Gremien, Kommissionen und Organisationen ein, unter anderem in die Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“ des Deutschen Bundestages, in den ITA-Beraterkreis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung oder als

Sachverständige in die Bund-Länder-Kommission „Intermediäre“. Sie selbst versteht ihre Forschungsarbeit und deren Kommunikation als zivilgesellschaftliches Engagement, wobei es eines ihrer Anliegen ist, gesellschaftliche Akteure – seien es Journalisten, Bürger oder Schüler – aktiv einzubinden. Verliehen wird der Communicator-Preis 2019 im Rahmen der Jahresversammlung der DFG am 1. Juli 2019 in Rostock

Informationen zum Communicator-Preis finden sich unter:

https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/index.jsp

Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 28.03.2019

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_08/index.html

Karen Uhlenbeck als erste Mathematikerin mit dem Abel-Preis ausgezeichnet

Der Abel Preis und die Fields-Medaille werden häufig als „Nobelpreise für Mathematik“ bezeichnet. Am 18. März hat die Norwegische Akademie der Wissenschaften bekannt gegeben, dass Karen Uhlenbeck, 76, mit dem Abel-Preis des Jahres 2019 geehrt wird. Sie ist die erste Frau, die diese Auszeichnung erhält. Der Abel-Preis würdigt jährlich das Lebenswerk von Mathematiker*innen.

Die Norwegische Akademie der Wissenschaften hat entschieden, den Abel-Preis für 2019 an **Karen Keskulla Uhlenbeck** von der University of Texas at Austin, USA, zu vergeben „für ihre bahnbrechenden Leistungen bei geometrischen partiellen Differentialgleichungen, der Lehre und integrierbaren Systemen sowie für die grundlegenden Auswirkungen ihrer Arbeit auf Analyse, Geometrie und mathematische Physik“.

Die Preisverleihung wird am 21. Mai in Oslo stattfinden. Der Preis ist mit ca. 620.000 Euro (6 Millionen norwegischen Kronen) dotiert.

Weitere Informationen:

<http://www.abelprize.no/>

Pressestimme:

„Sie ist in vielerlei Hinsicht eine Wegbereiterin“

Ein Beitrag von Allyn Jackson auf sueddeutsche.de.

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/abel-preis-mathematik-uhlenbeck-1.4373901>

Auszeichnung für exzellente Hochschullehre: Lena Daumann erhält Ars legendi-Fakultätenpreis für Chemie

Am 4. April 2019 wurde in Berlin der Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in Mathematik und den Naturwissenschaften verliehen. In der Kategorie Chemie erhielt **Professorin Dr. Lena Daumann** von der Ludwig-Maximilians-Universität München die Auszeichnung für exzellente Hochschullehre. Die Preisträgerin überzeugte die Jury mit ihren innovativen Lehr- und Lernmethoden, die die Studierenden besonders aktiv am Lehren und Lernen beteiligen.

Daumann entwickelte ein kreatives Lehrkonzept und bindet moderne Methoden in ihre Lehre ein. Sie nutzt in ihrer Vorlesung beispielsweise eine App, um Studierende mit interaktiven Quizfragen zu aktivieren; gleichzeitig gewinnt sie so spielerisch einen Überblick über den Wissensstand der Vorlesungsteilnehmer. Studierende können selbst ihre Klausuraufgaben stellen, indem jeder eine Aufgabe zur Klausur beiträgt. Zur Klausurvorbereitung werden diese Fragen online allen Studierenden zur Verfügung gestellt. „Lena Daumanns Prinzip für erfolgreiches Lernen betont erfolgreich die Autonomie der Studierenden“, begründet die Jury ihre Entscheidung.

Der Ars legendi-Preis wird in den vier Kategorien Biologie, Chemie, Mathematik und Physik verliehen und ist jeweils mit 5000 € dotiert. Ausgelobt haben den Preis der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, die Gesellschaft Deutscher Chemiker, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft und der Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland.

Zusätzliche Informationen zum diesjährigen Ars legendi-Fakultätenpreis sowie den weiteren Preisträgern finden sich in der Presseinformation 7/19 vom 7. März 2019:

<https://www.gdch.de/service-information/oeffentlichkeitsarbeit/pressdienst-chemie.html>

Quelle: PM – GDCh, 03.04.2019:

<https://www.gdch.de/service-information/oeffentlichkeitsarbeit/pressdienst-chemie.html>

Weitere Informationen:

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

Zonta-Preis für Dorit Borrmann

Dr. Dorit Borrmann vom Lehrstuhl für Informatik VII – Robotik und Telematik – an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU), hat einen Roboter programmiert, der durch eine Kombination von 3D-Laserscanning und Thermographie dreidimensionale Modelle mit Farb- und Temperaturinformationen erstellen kann.

Für ihre wissenschaftliche Leistung, ihr Engagement in der Betreuung Studierender und ihre Vorbildfunktion für junge, von Naturwissenschaft begeisterte Frauen, wurden sie nun vom Zonta-Club Würzburg mit dem Zonta-Preis geehrt.

Das Würzburger Frauennetzwerk verleiht die mit 2.000 Euro dotierte Auszeichnung jährlich an eine hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerin der Universität Würzburg. Der Preis wird für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen oder Habilitandinnen der Fakultäten Medizin, Biologie, Chemie

und Pharmazie, Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie ausgeschrieben.

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Würzburg, 02.04.2019

<https://www.uni-wuerzburg.de/aktuelles/einblick/single/news/zonta-preis-fuer-dorit-borrmann/>

Erstmals führt eine Präsidentin die Deutsche Geophysikalische Gesellschaft

Seit der Gründung des Vereins im Jahr 1922 übernimmt mit Professorin Dr. Heidrun Kopp zum ersten Mal eine Frau die Präsidentschaft der Deutschen Geophysikalischen Gesellschaft (DGG). Die Geophysikerin forscht und lehrt am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung sowie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Im Rahmen der in Braunschweig stattfindenden 79. Jahrestagung der DGG übernahm Kopp am 7. März 2019 das Präsidentenamt von ihrem Vorgänger Dr. Christian Bückner, der weitere zwei Jahre als Vize-Präsident im Vorstand der DGG mitwirken wird.

Quelle und weitere Informationen: PM – DGG, 11.03.2019

<https://dgg-online.de/erstmal-fuehrt-eine-praesidentin-die-deutsche-geophysikalische-gesellschaft/>

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Gleichstellung und Digitalisierung

Das Hochschulprogramm DiGiTal bietet mehr als die Rekrutierung für IT-Professuren: Eine Auseinandersetzung mit digitaler Technologie aus gleichstellungspolitischer Perspektive, um die Potenziale der Digitalisierung für mehr Gleichstellung und Chancengleichheit zu nutzen.

Ein Gastbeitrag von **Fabiola Rodríguez Garzón (TU Berlin)** und **Anja Hein (HU Berlin)**.

Gleichstellungspolitik an Hochschulen in der Digitalisierungsforschung fokussiert zuvorderst auf die Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, die vorrangig die digitalisierte Welt gestalten. Auf allen Qualifikationsstufen gilt es, Frauen eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen – insbesondere in Fächern, in denen der Frauenanteil trotz zahlreicher Anstrengungen auf niedrigem Niveau stagniert. Neben der Förderung exzellenten wissenschaftlichen, weiblichen Nachwuchses für die langfristige Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren, geht das Hochschulprogramm DiGiTal einen programmatischen Schritt weiter und fördert seit Anfang 2018 gezielt innovative Forschungsprojekte und künstlerische Arbeiten, in denen Digitalisierung selbst zum Gegenstand einer feministischen, kritischen Auseinandersetzung wird. Hochschultypübergreifend, trans- und interdisziplinär greift das Hochschulprogramm DiGiTal eine Forschungsperspektive auf, die ermittelt, welches Potenzial mit der Digitalisierung für den Abbau und die Reproduktion von gesellschaftlicher Ungleichheit einhergeht.

Neben dem *Weizenbaum-Institut für eine vernetzte Gesellschaft (Deutsches Internet-Institut)*, dem *Einstein Center Digital Future (ECDF)* und dem *Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG)* stellt das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal damit eine notwendige programmatische Ergänzung der Digitalisierungsforschung im Land Berlin dar, da es konsequent die Digitalisierungsforschung mit einer gleichstellungshochschulpolitischen Praxis verbindet. Initiiert wurde das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Berlin (LaKoF) und es steht unter der fachlichen Leitung eines hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Beirats. Das Verbundprogramm, an dem dreizehn Berliner Hochschulen beteiligt sind, wird mit 2,3 Mio. Euro vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) gefördert. Dreizehn Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in der Predoc- und Postdoc-Phase forschen hier seit 2018 interdisziplinär zu Digitalisierung.

Beteiligte Hochschulen im Verbund DiGiTal

Alice Salomon Hochschule Berlin, Beuth Hochschule für Technik Berlin, Charité-Universitätsmedizin Berlin, Evangelische Hochschule Berlin, Freie Universität Berlin, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Technische Universität Berlin, Universität der Künste Berlin, weißensee kunsthochschule berlin

Innovative Spezifika des Berliner Hochschulprogramms DiGiTal

Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur

Das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal eröffnet flexible Qualifizierungsmöglichkeiten für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur, die neben den etablierten Qualifizierungswegen für eine Professur auch auf die Besonderheiten und Erfordernisse der verschiedenen Qualifizierungswege an den Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Kunsthochschulen zugeschnitten sind.

Innovative Digitalisierungsforschung

Digitalisierung ist ein weitreichendes und komplexes Phänomen. Das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal bietet aufgrund seiner hochschulübergreifenden sowie trans- und interdisziplinären Ausrichtung einen idealen Rahmen um der Komplexität des Gegenstandes Digitalisierung gerecht zu werden.

Hochschulübergreifende Zusammenarbeit in Berlin

Im Berliner Hochschulprogramm DiGiTal arbeiten erstmalig 13 Berliner Hochschulen zusammen und bündeln sowohl ihre Digitalisierungs- als auch ihre Gleichstellungsexpertise für neue Impulse in Forschung und Kunst, wie auch in der Förderung und Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Neue Wege in der kooperativen Promotion als Innovativkonzept

Im Berliner Hochschulprogramm DiGiTal werden erstmals kooperative Promotionen programmatisch gefördert. Insgesamt sechs Absolventinnen einer Hochschule für angewandte Wissenschaften sowie eine Absolventin einer Kunsthochschule promovieren kooperativ im Verbundprogramm DiGiTal.

Das Hochschulprogramm DiGiTal wird von einem Programm gerahmt, welches neben hochschulübergreifenden Kolloquien, Betreuungstandems und Workshops zur Karrierevorbereitung an der Hochschule auch die Veranstaltungsreihe Open Lab „Gleichstellung in der virtuellen Wirklichkeit“ umfasst.

Das Open Lab hat das Ziel, zum einen die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in der Digitalisierungsforschung zu fördern und zum anderen die Relevanz der Digitalisierung für die Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter

sichtbar zu machen. Es soll zukünftig zu einem Berliner Think Tank für Frauen in der Digitalisierungsforschung ausgebaut werden, in dem die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für Fragen der gesellschaftlichen Gleichstellung benannt werden.

Eindrucksvoll hat in diesem Sinne die Mathematikerin **Prof. Dr. Gitta Kutyniok** (Technische Universität Berlin) in ihrem Open Lab-Vortrag am 27.11.2018 dargestellt, inwieweit künstlich neuronale Netze eine Gefahr für die Gleichstellung sind. **Prof. Dr. Claude Draude** (Universität Kassel) verdeutlichte im Anschluss anhand von Beispielen, wie die Geschlechterforschung dazu beiträgt, digitale Technologien zu kontextualisieren, um ihre scheinbare Neutralität in Frage zu stellen. Eine Auseinandersetzung mit Digitalisierung als ein mit der Gesellschaft verknüpftes Phänomen war jedoch nicht nur bei der Open Lab-Reihe zentrales Thema, sondern auch auf der [Festveranstaltung des Berliner Hochschulprogramms](#), die am 21. Februar 2019 im Einstein Center Digital Future stattfand.

Die Festrednerin **Prof. Dr. Müller-Birn**, Informatikprofessorin der Freien Universität Berlin, betonte im Festvortrag: „Ein Algorithmus kann nicht neutral sein, denn wir Menschen erstellen ihn“.



Prof. Dr. Müller-Birn, Festrednerin, Informatik-Professorin an der Freien Universität Berlin. Foto: Felix Noak

Inwieweit ein Algorithmus diskriminieren kann, veranschaulichte die Informatikerin u.a. anhand des IT-Arbeitsmarktchancen-Modells des österreichischen Arbeitsmarktservices (AMS). Das Arbeitsmarktchancen-Modell ist eine Anwendungssoftware, welches die Integrationschancen von arbeitslosen Personen anhand gewichteter Personenmerkmale berechnet. Zur algorithmischen Bestimmung der Integrationschancen wur-

den Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, schulischer Abschluss, gesundheitliche Einschränkungen sowie Merkmale der Erwerbsbiografie ausgewählt und gewichtet. Das weibliche Geschlecht geht negativ mit minus 0,14 und das Alter, bei einer Zugehörigkeit zur Altersgruppe der über 50-Jährigen, mit minus 0,70 in die Schätzung ein. Das Ergebnis des IT-Arbeitsmarktchancen-Modells präsentiert sich den Vermittlungskräften als neutral und unter objektiven Kriterien generiert. Faktisch steht jedoch hinter dem Output eine Gewichtung, die pauschal allen Frauen eine negative Prognose erteilt. Anhand weiterer Beispiele wurden in der Festrede von Prof. Dr. Müller-Birn digitale Technologien als soziotechnische Artefakte entwickelt – ein Verständnis von Technik, das an zentrale Forschungsstränge der feministischen Wissenschafts- und Technikforschung anknüpft.

Feminist Science and Technology Studies (STS) und Forschungsprojekte DiGiTal

In den *Science and Technology Studies (STS)* gelten Wissen und Technologie als soziale Artefakte, die mit den historischen, politischen, kulturellen und ökonomischen Bedingungen ihrer Entstehung, Durchsetzung und Stabilisierung verknüpft sind. In dem inter- und transdisziplinären Forschungsfeld dominiert die epistemologische Position des Konstruktivismus, wonach Wissen und Technologie als sozial konstruiert verstanden werden (Sismondo 2008). Die *feminist Science and Technology Studies* sind ein breiter und ausdifferenzierter Forschungsstrang innerhalb der *Science and Technology Studies*, wo unter Bezugnahme von theoretischen und methodologischen Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung eine theoretische, philosophische und empirische Auseinandersetzung mit Wissen und Technologie stattfindet (Weber 2017). Ein neutrales Verständnis von Wissen und Technik wird überwunden und stattdessen die Verbindung zur Gruppe der Frauen, den diskursiven Kategorien *Gender und Sex* und dem Geschlechterverhältnis als ein Macht- und Hierarchieverhältnis beleuchtet. Zahlreiche Ansätze gehen von einem Verhältnis der Ko-Konstruktion von Wissen, Technologie und *Gender* aus, von einer Vergeschlechtlichung

von Wissen und Technologie auf der einen Seite und eine Fabrikation von *Gender* durch Wissen und Technik auf der anderen Seite: „technology is both a source and a consequence of gender relations. In other words, gender relations can be thought of as materialized in technology, and masculinity and femininity in turn acquire their meaning and character through their enrolment and embeddedness in working machines“ (Wajcman 2004).

Insgesamt gehören zur Forschungslinie der *Feminist Science and Technology Studies* sowohl Ansätze, die den gleichen Zugang von Frauen und Männern in Wissenschaft und Technik einfordern und hierbei den Blick nicht auf das Wissen und die Technik selbst richten, als auch Ansätze, die Technik und Wissen fokussieren. Wobei Technik auf der einen Seite als ein Werkzeug zur Reproduktion patriarchaler Herrschaftsstruktur entlarvt wird und auf der anderen Seite aufgrund des in ihm innewohnenden emanzipatorischen Potenzials euphorisch begrüßt wird. Weiterhin versammeln die *Feminist Science and Technology Studies* Ansätze, die die ontologischen Elemente des Menschlichen und Nicht-Menschlichen neu verhandeln – wie in der Metapher des Cyborg nach Donna Haraway (1985) veranschaulicht – sowie Ansätze, die die Verteilung der Handlungsfähigkeit zwischen Subjekten und Objekten neu denken. Trotz unterschiedlicher und teilweise sich gegenseitig ausschließender epistemischer Positionen liegt die Gemeinsamkeit der Ansätze der *feminist Science and Technology Studies* jedoch darin, dass Wissen und Technik in einem Verhältnis zur Kategorie *Gender* thematisiert werden.

Dr. Pat Treusch, im Hochschulprogramm DiGiTal geförderte Postdoktorandin an der Technischen Universität Berlin, untersucht beispielsweise die empirisch beobachtbaren Herausforderungen, die sich ergeben, wenn Alltagstechnologien anfangen zu lernen und fokussiert hierbei die Mensch-Maschine-Interaktion. **Dr. Marcela Suárez Estrada**, ebenfalls geförderte Postdoktorandin an der Freien Universität Berlin, erforscht Twitter und Facebook als politische Räume und hinterfragt, inwieweit diese digitalen Räume neuen Formen der transnationalen Artikulation von Frauenpolitik ermöglichen. **Yvonne Zindel**, gefördert mit einer künstlerischen

schen Mitarbeiterinnenstelle an der Universität der Künste Berlin, widmet sich in ihrem Forschungsprojekt der Digitalisierung von außereuropäischen, ethnologischen Sammlungen und stellt die Frage, wie durch die digitale Speicherung und Wiedergabe der Gegenstände Stereotype und Exotismen reproduziert werden. Anhand von individuell gestalteten Postkarten erhalten Sie unter dem folgenden Link eine Übersicht über die im Rahmen des Hochschulprogramms DiGiTal geförderten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen sowie deren Forschungsprojekte und künstlerische Arbeiten:

<http://www.digital.tu-berlin.de/menue/teilnehmerinnen/>

Festveranstaltung DiGiTal

Die Festrede von **Prof. Dr. Claudia Müller-Birn**, Alumna im Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), und das interdisziplinäre Podium im Rahmen der Festveranstaltung des Hochschulprogramms DiGiTal betonten die Wichtigkeit gesellschafts- und gleichstellungskritischer Digitalisierungsforschung. Prämisse sei ein Verständnis von digitaler Technologie als soziales Artefakt. Dieses könne dazu beitragen, die Potenziale der digitalen Transformation für chancengerechtes, gleichstellungsorientiertes Forschen und Handeln zu nutzen. Zunächst hob jedoch die **Staatsekretärin Barbara König** in ihrem Grußwort die zentrale Bedeutung der Digitalisierung für den Wandel der Gesellschaft hervor.



Staatsekretärin Barbara König von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung.

Foto: Felix Noak

So würden sich im Bereich der Arbeitswelt Möglichkeiten für flexiblere Arbeitsformen, neue Arbeits-

kulturen und neue Berufsbilder ergeben, bei denen die Geschlechterperspektive eine elementare Rolle spiele. Auch in anderen gesellschaftlichen Feldern nehme die Relevanz gleichstellungspolitischer und ethischer Fragen (z.B. im Bereich Pflege 4.0, Cybergewalt und Diskriminierung im Netz) stetig zu. Die Hochschulen seien hier in der Verantwortung als Think Tank für die digitale Transformation der Gesellschaft – unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten – zu fungieren. Mit dem Hochschulprogramm DiGiTal sei ein weiterer guter Schritt gemacht, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen verstärkt in den Digitalisierungsdiskurs einzubinden und gleichzeitig gesellschaftskritische Digitalisierungsforschung thematisch zu lancieren. Auf Künstlerinnen und auch auf Absolventinnen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die über das Hochschulprogramm DiGiTal kooperativ promovieren, dürfe und könne in diesem wichtigen Wandelprozess nicht verzichtet werden. Respekt verdiene nicht nur der thematische und strukturelle Ansatz des Hochschulprogramms DiGiTal, sondern auch die Koordinationsleistung der dreizehn Berliner Hochschulen mit ihrem breiten, teilweise sehr unterschiedlichen fachlichen Spektrum. Staatsekretärin König dankte der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten für ihre wichtige Initiative und allen Mitwirkenden für Ihren Beitrag zum Erfolg des Hochschulprogramms DiGiTal.



Prof. Dr. Christian Thomsen, Präsident der Technischen Universität Berlin und Vorsitzender der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen. Foto: Felix Noak

Prof. Dr. Christian Thomsen unterstrich die Bedeutung der Digitalisierungsforschung für den Wissenschaftsstandort Berlin und betonte, dass in der Umsetzung der 10-Punkte Agenda Berlins die Gleichstellung eine wesentliche Rolle spiele. Selbstkritisch wurde angemerkt, dass bei der Besetzung der Professuren im ECDF bislang nur ein geringer Frauenanteil erreicht werden konnte und eine stärkere Reflektion von geschlechtsbezogenen

Verzerrungseffekten notwendig sei, um diesem Defizit in der Gleichstellung künftig zu begegnen.

Als Sprecherin des wissenschaftlichen Beirates des Hochschulprogramms DiGiTal stellte **Prof. Dr. Juliane Siegeris** von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin die Innovationspotentiale heraus, die sich durch den interdisziplinären, interprofessionellen und hochschultypenübergreifenden Diskurs ergäben. Sie dankte der Auswahlkommission des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) und den Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen für deren Unterstützung bei der Initiierung und Umsetzung des Hochschulprogramms DiGiTal.



*Prof. Dr. Juliane Siegeris,
Sprecherin des wissenschaftlichen Beirates DiGiTal.
Foto: Felix Noak*

In der Festrede der Informatik-Professorin der Freien Universität Berlin, **Prof. Dr. Müller-Birn**, mit dem Titel „Der Mensch in der Digitalen Transformation oder von der Bedeutung des organisierten Skeptizismus“, wurde deutlich, dass nicht nur der geringe Anteil von Frauen in der Digitalisierungsforschung kritisch zu betrachten, sondern ebenso die digitale Technologie selbst auf ihr Potenzial zur Reproduktion und Verfestigung von Ungleichheit zu prüfen sei. Sie plädierte unter Bezugnahme auf Robert K. Mertons Charakteristika echter Wissenschaft (Universalismus, Kommunismus, Uneigennützigkeit und organisierter Skeptizismus) für eine fächerübergreifende kritische Auseinandersetzung und hob die Bedeutung von Spekulativem Design hervor: Mit Utopie und Phantasie könnte dem informationstechnisch zementierten Wissen im Rahmen einer ästhetischen Auseinandersetzung mit digitalen Technologien begegnen werden. Hier schloss die Diskussion des interdisziplinär besetzten Podiums zum Thema „Virtuelle Wirklichkeit gestalten: Interdisziplinäre Wege zur digitalen Emanzi-

pation“ an. Demnach sei ein Digitalisierungsdiskurs über die in der Wissenschaft üblichen disziplinären Grenzen hinweg notwendig, um sich dem vielschichtigen Phänomen angemessen zu nähern.

Das Podium war besetzt mit **Prof. Dr. Helena Mihaljević**, Professorin für Data Science/Analytics und Machine Learning an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, mit **Prof. Dr. Jörg Petruschat**, Professor für Theorie und Geschichte des Designs und Prorektor für Hochschulstruktur und Perspektive an der weißensee kunsthochschule berlin, mit **Prof. Dr. Barbara Schäuble**, Professorin für Diversitätsbewusste Ansätze in Theorie und Praxis Sozialer Arbeit an der Alice Salomon Hochschule Berlin und mit **Dr. habil. Sigrid Schmitz**, Leiterin von Gendering MINT digital an der Humboldt-Universität zu Berlin.



*Podium: Prof. Dr. Jörg Petruschat, Prof. Dr. Helena Mihaljević, Prof. Dr. Barbara Schäuble, Dr. habil. Sigrid Schmitz.
Foto: Felix Noak*

Durch den Abend führte **Frau Kathleen Schröter**, Leiterin Kommunikation im Fraunhofer-Institut für Nachrichtentechnik, Heinrich-Hertz-Institut. Im Anschluss setzten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Festveranstaltung die Diskussion in lockerer Atmosphäre fort. Dieser Rahmen bot auch Gelegenheit, mit den Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen des Hochschulprogramms DiGiTal persönlich ins Gespräch zu kommen sowie die Personen, ihre Forschungsprojekte und ihre künstlerischen Arbeiten über eingespielte Video-clips näher kennenzulernen.

Das Video ist ab 06.05.2019 unter dem folgenden Link abrufbar:

<http://www.digital.tu-berlin.de/menue/teilnehmerinnen/>

Literatur

Haraway, Donna (1995c [1985]): Ein Manifest für Cyborgs. In: dies., Die Neuerfindung der Natur. Frankfurt a.M.: Campus, S. 33-72 (im Original: Manifesto for Cyborgs: Science, Technology and Socialist Feminism in the 1980's. In: Socialist Review 80, 65-108)

Merton, Robert K. (1942): The normative structure of science. In: dies. (1973), The sociology of science: Theoretical and empirical investigations. Chicago, University of Chicago Press, S. 267-278.

Sergio Sismondo (2008): Science and technology Studies and an Engaged Programm. In: Hackett, Edward J./ Amsterdamka, Olga/ Lynch, Michael/ Wajcman, Judy (Hrsg.), The Handbook of Science and Technology Studies, Third Edition. Massachusetts, USA, MIT Press, S. 13-31.

Sergio Sismondo (2010): An Introduction to Science and Technology Studies, Second Edition. UK: Wiley-Blackwell.

Wajcman, Judy (2004): TechnoFeminism. UK: Polity Press.

Weber, Jutta (2017): Feministische STS. Einführung. In: Susanne Bauer, Torsten Heinemann, Thomas Lemke (Hrsg.), Science and Technology Studies. Klassische Positionen und aktuelle Perspektiven. Berlin: suhrkamp taschenbuch wissenschaft, S. 339-368.

digital

BCP-finanziertes Verbundprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Transformation und Gestaltung“

<https://www.digital.tu-berlin.de>

Gefördert durch das



Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)

<https://www.hu-berlin.de/bcp>

Postkarten | DiGiTal

Wissenschaftlerinnen & Künstlerinnen

13 Postkarten von 13 Teilnehmerinnen des Hochschulprogramms DiGiTal:

Auf der Vorderseite der individuell gestalteten Postkarten sehen Sie Fotos, Grafiken und Gegenstände, die das Forschungsprojekt der Wissenschaftlerin und Künstlerinnen zum Ausdruck bringen.



Postkarte: Veronika Aumann

Auf der Rückseite der Postkarte stellen die Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen sich und ihre Forschungsprojekte vor.

https://www.digital.tu-berlin.de/fileadmin/i31_graprodigital/Bilder/Festveranstaltung/Postkarten_190213_final_online.pdf

Kontaktdaten:

Fabiola Rodríguez Garzón, Geschäftsstelle Verbundprogramm DiGiTal, Technische Universität Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Raum H 1109a, Tel: 030 314-21437, Mail: f.rodriguezgarzon@tu-berlin.de

Geschäftsstelle Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP), Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Raum 1018 (EG), Tel: +49(30) 2093 12840, Fax: +49(30) 2093 12841, Mail: bcprogramm@hu-berlin.de

Twitter:

@DiGiTal_Verbund

https://twitter.com/DiGiTal_Verbund?lang=de

@bcprogramm

<https://twitter.com/bcprogramm?lang=de>

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

„Strukturelle Nachteile“ - HRK-Veranstaltung zu Frauen in der Wissenschaft

Frauen in der Wissenschaft unterliegen immer noch strukturellen Benachteiligungen. In einer Veranstaltung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Universität Göttingen tauschten sich weibliche Hochschulleitungen mit Politikerinnen und Wirtschaftsexpertinnen über Ursachen und Gegenstrategien aus.

An der Podiumsdiskussion nahm die stellvertretende Leiterin des CEWS, **Dr. Andrea Löther** teil.

Rund ein Viertel der Professuren und der Hochschulleitungen sind inzwischen von Frauen besetzt. Im Jahr 2000 waren gerade einmal zehn Prozent Frauen unter den Professuren. Diese positive Entwicklung kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen es immer noch vergleichsweise schwer haben, wissenschaftlich Karriere zu machen und im Hochschulmanagement aufzusteigen. Eine deutliche Benachteiligung belegen auch Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, die einen monatlichen Einkommensvorteil von bis zu 650 Euro für Professoren gegenüber Professorinnen belegen.

„Wir müssen begabte Frauen durch aktives Mentoring stärken und ihre Sichtbarkeit erhöhen“, so die Präsidentin der Universität Göttingen und ehemalige HRK-Vizepräsidentin, **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**. „Sehr wichtig ist es, sich der Stereotype in unseren Köpfen bewusst zu werden und die unbewussten Vorurteile zu überwinden.“

Einig waren sich die Teilnehmerinnen, dass es gilt, innerhalb der Institution Hochschule strukturelle Verkrustungen aufzubrechen und dem Personal mehr Flexibilität zu ermöglichen. Die Arbeitsbedingungen müssten attraktiver werden und eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie erlauben. Dieser Faktor könne besonders bei den typischen Sprungbrett-Stellen für die weitere Karriereentwicklung entscheidend sein. Es wurde auch diskutiert, was man bei diesen Fragen aus dem Ausland lernen könne.

Die weiblichen Hochschulleitungen werden ihre Gesprächsrunden fortsetzen und ihre Vorstellungen in die HRK-Gremien einbringen.

Quelle: PM - HRK, 28. Februar 2019

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/strukturelle-nachteile-hrk-veranstaltung-zu-frauen-in-der-wissenschaft-4506/>

Baden-Württemberg: Frauenanteil an Hochschulräten bei 41 Prozent

Zum Stichtag 01.12.2018 erhob das Statistische Landesamt Baden-Württemberg zum zweiten Mal die Anzahl der Mitglieder von Hochschulräten.

An den 63 Hochschulen im Land, die über einen Hochschulrat verfügen, wurden insgesamt 629 Mitglieder von Hochschulräten gezählt. Darunter waren 258 Frauen, was einem Frauenanteil von 41 % entsprach. An 16 Hochschulen überstieg die

Anzahl der weiblichen Mitglieder die Anzahl der männlichen Mitglieder, an 46 Hochschulen waren die männlichen Mitglieder in Überzahl und an einer Hochschule lag ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor. Im vorangegangenen Berichtsjahr 2017 (Stichtag 01.12.2017) hatten 58 Hochschulen im Land insgesamt 579 Mitglieder von Hochschulräten gemeldet. Im Vorjahr lag der Frauenanteil bei 43 %.

Quelle und weitere Informationen: PM - BaWü Statistisches Landesamt, 01.03.2019

<https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2019039>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen an der Uni-Spitze

19 öffentliche Universitäten in Deutschland werden von Frauen geleitet.

Damit sind sie noch immer deutlich in der Minderheit. Was charakterisiert die Frauen, die sich für diese Position entschieden haben? Wie gelang ihnen der Schritt zur Hochschulleitung? Darüber berichten sie in kurzen Steckbriefen.

Ein Beitrag von Katrin Schmermund bei Forschung & Lehre, 22. Februar 2019

<https://www.forschung-und-lehre.de/frauen-an-der-uni-spitze/>

„Aktive Ansprache von Kandidatinnen“ – Ein Interview mit der Präsidentin der Universität der Bundeswehr München

Die Universität der Bundeswehr konkurriert mit Exzellenzuniversitäten um wissenschaftliches Personal. Wie kann sie im Wettbewerb wissenschaftliches Spitzenpersonal gewinnen, insbesondere Professorinnen? Die Präsidentin, Professorin Merith Niehuss äußert sich in einem aktuellen Interview der Zeitschrift Forschung & Lehre zur aktiven Suche und Ansprache von Kandidatinnen, zu Berufsstrategien, zur Überwindung des „unconscious bias“, zu Vereinbarkeits- und Dual Career Themen sowie zur Quote. Die Fragen stellte Vera Müller.

In: Forschung & Lehre, 4/19 (S. 332 - 334)

<https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/aktive-ansprache-berufungen-der-universitaet-der-bundeswehr-m-nchen-9974>

Ausstieg aus der Wissenschaft – Ein notwendiges Übel?

Unter #AusstiegHochschule

<https://twitter.com/hashtag/AusstiegHochschule?src=hash&lang=de>

berichten Wissenschaftler*innen seit Anfang April auf twitter über Erfahrungen, Einstellungen und Einsichten zum Themenbereich Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb.

Bitte beachten Sie auch den Beitrag „Ausstieg aus der Wissenschaft – Problem oder gute Idee?“ von Dr. Sandra Beaufaÿs

<https://www.gender-blog.de/beitrag/ausstieg-aus-der-wissenschaft--problem-oder-gute-idee/show/>

auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung:

<https://www.gender-blog.de/>

bukof: „Hochschulpakt und Qualitätspakt Lehre geschlechtergerecht gestalten“

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) hatte sich am 8. April 2019 an die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek, sowie die Wissenschaftsminister*innen der Länder gewendet. In jeweils einem Schreiben zum Hochschulpakt und zum Qualitätspakt Lehre fordert sie, die Geschlechterperspektive konsequent in die Gestaltung der Programme einzubeziehen.

Die Schreiben können als Offene Briefe auf

<https://bukof.de/veroeffentlichungen/>

eingesehen werden.

<https://bukof.de/wp-content/uploads/bukof-Offener-Brief-Hochschulpakt.pdf>

<https://bukof.de/wp-content/uploads/bukof-Offener-Brief-Qualitaetspakt-Lehre.pdf>

Wie Postdocs das deutsche Wissenschaftssystem wahrnehmen

Die Postdoc-Phase im deutschen Wissenschaftssystem ist bisher nur wenig erforscht. Dabei ist diese Phase ein wesentlicher und auch kritischer Abschnitt der wissenschaftlichen Laufbahn. Eine neue Studie der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena versucht nun, die Postdoc-Phase näher zu beleuchten und zu klären, wie Postdocs selbst ihre Arbeitssituation und ihre berufliche Zukunft einschätzen. Dafür wurden über 400 Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Jena befragt. Sie haben Auskunft gegeben über ihre beruflichen Ziele innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems, über die Einschätzung ihrer Karrierechancen, die Unterstützung durch Vorgesetzte und nicht zuletzt über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Original-Publikation:

Die „Zweite Jenaer Postdoc-Studie. Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden“

ist im Internet abrufbar unter:

<http://www.jga.uni-jena.de/jgamedia/-p-3589.html>

Kontakt: Dr. Hanna Kauhaus, hanna.kauhaus(at) uni-jena(dot)de

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Jena, 19.03.2019

https://www.uni-jena.de/190319_Postdoc_Studie.html

Bitte beachten Sie Kapitel 9. Chancengleichheit und Diversität (ab S.125)

Auszug (Zusammenfassung S. 135/136) : „Der Anteil der weiblichen Postdocs liegt in dieser Studie bei 45 Prozent. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen verändert sich in den Abschnitten der Postdoc-Phase. Mit größerem zeitlichen Abstand zur Promotion verlassen mehr Frauen als Männer das Wissenschaftssystem: Gibt es in den ersten sechs Jahren nach der Promotion noch zwischen

55 und 60 Prozent Frauen, so sind es sieben und mehr Jahre nach der Promotion nur noch etwa 35 Prozent. Im Vergleich zur Erhebung 2010 liegt der Zeitpunkt jedoch später, in dem ein deutlich größerer Anteil der weiblichen Postdocs das Wissenschaftssystem verlässt. Das deutet darauf hin, dass das Problem der „leaky Pipeline“ tendenziell abnimmt. In Bezug auf die Beschäftigungssituation und Finanzierung der Postdocs gibt es unter den männlichen und weiblichen Postdocs immer noch Unterschiede, auch wenn diese nicht sehr groß sind. Der Beschäftigungsumfang von weiblichen und männlichen Postdocs hat sich im Vergleich zur Befragung 2010 angenähert. Die mittlere Vertragslaufzeit ist bei männlichen und weiblichen Postdocs 2016 im Unterschied zu 2010 gleich – in der Befragung 2010 hatten die weiblichen Befragten im Durchschnitt kürzere Vertragslaufzeiten als ihre männlichen Kollegen.

Auch in Bezug auf die Befristung bzw. Entfristung sind die weiblichen Postdocs 2016 nicht benachteiligt, denn bei gleichem akademischen Alter seit der Promotion sind Männer und Frauen gleich häufig entfristet. Entsprechend ist auch die Arbeitszufriedenheit von weiblichen und männlichen Postdocs fast gleich. Dasselbe gilt für die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance und der Familienfreundlichkeit, die im Unterschied zu 2010 von männlichen und weiblichen Postdocs nun gleich bewertet wird. Lediglich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von weiblichen Postdocs kritischer gesehen als von männlichen, und dieser Unterschied ist gegenüber 2010 sogar etwas größer geworden. In den Natur- und Lebenswissenschaften wird die Universitätsprofessur von Frauen und Männern als unterschiedlich attraktiv bewertet: Während die Hälfte der Männer die Universitätsprofessur attraktiv findet, ist dies nur bei 40 Prozent der Frauen der Fall. In den Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es diesen Unterschied hingegen nicht. Dort ist es sogar so, dass Frauen ihre Chancen auf eine Professur besser einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Trotzdem gilt in beiden Fächergruppen, dass es unter den Frauen stärker verbreitet ist, nicht habilitieren zu wollen.“

ESMT-Studie: Frauen sind beim Crowdfunding erfolgreicher als Männer

Frauen haben bei der Finanzierung wissenschaftlicher Projekte mittels Crowdfunding eine höhere Erfolgsquote als Männer. Das zeigt eine neue Forschungsarbeit der ESMT Berlin. Die Studie gebe Hinweise darauf, dass die „Crowd“ andere Entscheidungskriterien anwendet als traditionelle Förderorganisationen, sagt **Henry Sauermann**, Associate Professor of Strategy an der ESMT.

Zusammen mit **Chiara Franzoni** von MIP Politecnico di Milano und **Kourish Shafi** von der University of Florida analysierte Sauermann die Daten von über 700 Kampagnen auf Experiment.com – der weltweit größten Crowdfunding-Plattform für wissenschaftliche Forschung. Das Team fand heraus, dass Studierende und jüngere Forscherinnen und Forscher dabei mehr Erfolg haben als leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zudem erhalten Frauen mehr Geld als Männer. „Die Mehrheit der Kampagnenersteller ist zwar männlich, erfolgreicher sind aber die Frauen“, sagt Sauermann. „Die Daten zeigen, dass männliche Wissenschaftler zu 43 Prozent ihr Finanzierungsziel erreichten, verglichen mit 57 Prozent bei den Frauen. Die deutlich höhere Erfolgsquote von Forscherinnen beim Crowdfunding steht im Gegensatz zu ihren manchmal geringeren Chancen im Wettbewerb um Fördermittel von beispielsweise Stiftungen und Regierungsbehörden. Crowdfunding erweitert den Zugang zu finanziellen Mitteln insbesondere für solche Gruppen, die in traditionellen Finanzierungssystemen ausgeschlossen oder benachteiligt sind.“ Die Studie deutet zudem darauf hin, dass Crowdfunding eine Reihe weiterer Vorteile hat. Es erhöht etwa die Erfolgchancen für weniger konventionelle Wissenschaftsprojekte und ist darüber hinaus oft schneller als traditionelle Fördersysteme. „Crowdfunding ist bereits ein wichtiges Instrument zur Finanzierung von unternehmerischen, künstlerischen und sozialen Projekten“, sagt Sauermann. „In Bezug auf wissenschaftliche Forschung befindet sich diese Art der Finanzierung derzeit noch in einem frühen Stadium. Allerdings

deutet die bereits beträchtliche Zahl der finanzierten Projekte darauf hin, dass Crowdfunding in der Wissenschaft in Zukunft noch erheblich relevanter wird. Tatsächlich ermutigt eine Reihe von Universitäten ihre Forscherinnen und Forscher aktiv, Crowdfunding-Kampagnen zu starten.“

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Prof. Henry Sauermann, ESMT Berlin

Originalpublikation:

Sauermann H, Franzoni C, Shafi K (2019). Crowdfunding scientific research: Descriptive insights and correlates of funding success. PLoS ONE 14(1): e0208384.

Weitere Informationen:

<https://press.esmt.org/de/Frauen-erfolgreicher-bei-Crowdfunding>

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208384>

Quelle: PM – European School of Management and Technology (ESMT), 07.03.2019

<https://press.esmt.org/de/Frauen-erfolgreicher-bei-Crowdfunding>

Birgit Riegraf – Ein Interview zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht

Im Januar 2018 wurde mit der Soziologin und Geschlechterforscherin Birgit Riegraf zum ersten Mal eine Präsidentin der Universität Paderborn gewählt.

Nach dem ersten Jahr ihrer Amtszeit sprach **Beate Kortendiek** vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit ihr über Wissenschaft als System und den praktischen Nutzen von Forschung zur Organisation und Geschlecht.

Hier können Sie das gesamte Interview lesen:

<https://www.gender-blog.de/details/beitrag/birgit-riegraf--ein-interview-zum-verhaeltnis-von-organisation-und-geschlecht/show/>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Promovierende bewerten Arbeitsbedingungen überwiegend positiv

Befragung durch das „Leibniz PhD Network“ liefert wichtige Impulse.

Die unabhängige Interessenvertretung von mehr als 3.800 in der Leibniz-Gemeinschaft betreuten Doktorandinnen und Doktoranden, das „Leibniz PhD Network“, hat die erste in Eigenregie erstellte Umfrage zur Situation von Promovierenden in Leibniz-Instituten vorgenommen und die Ergebnisse veröffentlicht.

Im Fokus der Befragung, an der sich mehr als 1.000 Promovierende beteiligt haben, standen vor allem die Arbeitssituation, Karrieremöglichkeiten, die Betreuungssituation sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Der Bericht kommt unter anderem zu dem Ergebnis, dass 63 Prozent der mehr als 1.000 an der Befragung Teilnehmenden zufrieden oder sehr zufrieden mit der Betreuung ihrer Promotionsvorhaben sind. Bei der Vereinbarkeit mit dem Privat- und Familienleben besteht aus Sicht einer relevanten Zahl der Befragten allerdings Verbesserungsbedarf: Etwa ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hält das Arbeiten in der Wissenschaft nicht für ausreichend vereinbar mit Privat- und Familienleben, insbesondere mit Blick auf Elternpflichten.

Zu dem Bericht äußert sich der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, **Matthias Kleiner**, wie folgt:

„Ich freue mich, dass eine überwiegende Zahl der teilnehmenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden ist. Gleichwohl sind wir noch nicht auf einem Niveau angelangt, mit dem wir vollumfänglich zufrieden sein können. Der Bericht bietet uns wertvolle Erkenntnisse, an welchen Stellen wir bei der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern noch intensiver ansetzen müssen.“

Die Förderung von Karrieren und die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes sind zentral, um ideale Rahmenbedingungen für freie, kreative und innovative Wissenschaft in der Leibniz-Gemeinschaft zu fördern. Mit den Leibniz-Karriereleitlinien hat die Leibniz-Gemeinschaft bereits im Jahr 2012 ein gemeinsames Modell für die Entwicklung von promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entworfen und damit früh den Weg hin zu transparenteren Karriereverläufen in der Wissenschaft beschritten. Die Projektgruppe „Karriereförderung“ des Leibniz-Präsidiums hat die Promovierenden bereits bei der jetzt abgeschlossenen Befragung unterstützt. Erst unlängst hat das Präsidium eine **Projektgruppe „Gleichstellung“** unter dem Vorsitz von **C. Katharina Spieß**, Leiterin der Abteilung Bildung und Familie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), eingerichtet, die sich besonders mit den Arbeits- und Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern befassen wird.“

Die Ergebnisse des Berichts werden nun in der nächsten Sitzung des Leibniz-Präsidiums sowie in den wissenschaftlichen Sektionen und dem Verwaltungsausschuss vorgestellt. Die Diskussion dar-

über soll erste wichtige Impulse für die weitere Entwicklung eines attraktiven Arbeitsumfeldes in der Leibniz-Gemeinschaft liefern. Leibniz-Präsident Matthias Kleiner hofft, dass dieser Bericht der Auftakt für eine regelmäßige Erhebung ist, an der eine noch größere Zahl von Promovierenden teilnimmt, um dann ein möglichst repräsentatives Bild der Lebens- und Arbeitssituation zu erhalten. Dafür sichert er die Unterstützung der Leibniz-Gemeinschaft zu.

Der vollständige Bericht „Doctoral Researchers in the Leibniz Association: Final Report of the 2017 Leibniz PhD Survey“ sowie eine Zusammenfassung zentraler Ergebnisse sind online verfügbar unter

<https://leibniz-phd.net/survey/>

Das „Leibniz PhD Network“ wurde 2016 auf Initiative einer Gruppe von Promovierenden der Leibniz-Gemeinschaft gegründet und versteht sich als Plattform für die Vernetzung und den intensiven fachlichen und überfachlichen Austausch zwischen den Doktorandinnen und Doktoranden in der Leibniz-Gemeinschaft.

Als Interessenvertretung und Sprachrohr der Promovierenden will es dazu beitragen, Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft transparenter zu machen. www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/wissenschaftlicher-nachwuchs/leibniz-phd-network/

Mehr zur Nachwuchsförderung in der Leibniz-Gemeinschaft unter

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/wissenschaftlicher-nachwuchs/>

Der Bericht enthält zahlreiche Auswertungen nach geschlechtsspezifischen Aspekten.

Quelle, weitere Informationen und Kontaktadressen: PM - Leibniz-Gemeinschaft, 21.02.2019

https://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/promovierende_bewerten_arbeitsbedingungen_ueberwiegend_positiv_100003849/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

She Figures 2018

The new She Figures have been published. They were produced in close collaboration between the European Commission, Eurostat and the Statistical Correspondents of the EU Member States and Associated Countries. The She Figures publication provides a range of indicators on gender equality in research and innovation at pan-European level. It aims to give an overview of the gender equality situation, using a wide range of indicators to examine the impact and effectiveness of policies implemented in this area.

Statistical Correspondents for the Helsinki Group: On behalf of the BMBF – Federal Ministry of Education and Research, **Dr. Andrea Löther** (CEWS) is the national representative for this EU committee.

The European Commission is committed to promoting gender equality in research and innovation (R&I). It is part of the Commission's Strategic engagement for gender equality in all EU policies for the period 2016–2019. In addition, the EU has a well-established regulatory framework on gender equality, including binding Directives, which apply widely across the labour market including the research sector.

Though gender inequalities in R&I persist, the latest "She Figures" publication shows that some progress has been made, although attrition continues to exist at higher levels of a scientific career. The most recent data indicate that women made up 47% of PhD graduates in the EU (EU-28), but made up only 33% of researchers and 21% of top-level researchers (grade A). It is even lower at the

level of heads of institutions with a mere 20 %. These figures show that only limited progress has been made since 2011.

Because of the peculiarities of the research sector, specific action is needed to overcome persisting gender gaps. Gender equality is addressed in European Research and Innovation policy in two different ways: through its main funding instrument Horizon 2020, and within the European Research Area in collaboration with Member States and research organisations. It pursues three objectives, namely:

- gender equality in scientific careers,
- gender balance in decision making, and
- integration of the gender dimension into the content of research and innovation.

Sources: PR – European Commission, 08.03.2019

<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality

She Figures 2018: Download in English (pdf)

https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en

Handbook: Download in English (pdf)

https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-handbook-2018_en

Europäischer Forschungsraum (EFR) – Fortschrittsbericht 2018 veröffentlicht

Die EFR-Fortschrittsberichte überprüfen alle zwei Jahre die Erfolge bei der Vertiefung des Europäischen Forschungsraums. Dem neuen Bericht nach haben die Mitgliedstaaten Fortschritte in den meisten Bereichen des EFR erzielt. Gleichzeitig seien die Unterschiede zwischen den Ländern nach wie vor groß, auch habe sich die Entwicklung verlangsamt. Der Bericht empfiehlt eine Weiterentwicklung des EFR und seiner Schwerpunkte. Anreize und Unterstützung dazu solle auch der vorgeschlagene langfristige EU-Haushalt bieten.

Deutschland ist besonders erfolgreich in der europäischen und außereuropäischen Zusammenarbeit und bezüglich seines nationalen Forschungssystems. Herausforderung ist weiterhin die Gleichstellung der Geschlechter und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes in der Forschung. Hier liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt, verbesserte sich aber bei allen untersuchten Einzeldikatoren, auch mit größerer Geschwindigkeit als die EU-28.

S. S.9

2.4 Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research

Den Bericht und das deutsche Länderprofil finden Sie hier:

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era/progress-report_en

Quelle: Newsletter, EU-Büro des BMBF (EUB), EUB-Telegramm 5/2019

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

„By contrast, Germany's performance in Priority 4 (Gender equality and gender mainstreaming in research) was somewhat weaker, falling just below (Cluster 3) the ERA benchmark on all three indicators. Germany nevertheless improved its scores at a greater speed than the EU-28 for two of these

indicators. Thus, although there still appears to be room for improvement on this priority, Germany did progress since the 2016 ERA Progress Report.“

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/era/era-2018_country_profile_de.pdf

Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen zum Thema Gender in Research und Chancengerechtigkeit

Das Projekt GENDERACTION hat ein Kurzdossier veröffentlicht mit Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen und deren Mitwirken bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation. Empfohlen wird u. a.:

- Die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Besetzung von Entscheidungs- und wissenschaftlichen Begutachtungsgremien.
- Bewertungskriterien anzunehmen, die Elternschaft als ein Potenzial im Leben eines Forschers oder einer Forscherin berücksichtigen.
- Die Antragstellenden müssen angeben, ob biologisches oder soziales Geschlecht für ihren Forschungsvorschlag relevant sind und wie die Genderperspektive in den gesamten Forschungs- oder Innovationszyklus integriert werden soll.

http://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/03/GENDERACTION_PolicyBrief_RFOs-March-8-2019.pdf

Wer mehr über GENDERACTION erfahren möchte: Hier gibt es eine Success Story zum Projekt auf der Webseite der Kommission:

http://ec.europa.eu/research/infocentre/article_en.cfm?artid=49944

Policy Brief zur GENDERACTION-Konferenz „The Future of Gender Equality in European Research and Innovation“

Im Rahmen des EU-Projekts GENDERACTION, an dem auch der DLR Projektträger durch die Kontaktstelle FiF beteiligt ist, wurde am **9. April 2019** bei einer Konferenz in Brüssel zum Thema „The Future of Gender Equality in European Research and Innovation“ ein gleichnamiger „Policy Brief“ veröffentlicht. Weitere Policy Briefs aus dem Projekt sind auf der Projektwebsite je nach Themenschwerpunkt unter dem Reiter „Policy Advice“ bzw. „Horizon Europe“ zu finden.

Weitere Informationen:

http://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/04/GENDERACTION_PolicyBrief11_Future-of-GE-in-European-RI.pdf

<http://genderaction.eu/>

Quelle:

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

Gender equality deserves more than 1%

The EU's budget can be a powerful force for growth and development. EU funds have helped transform less-developed regions and reduced inequality across the European Union.

Yet a new report by the European Institute for Gender Equality (EIGE) has estimated that **less than 1%** of the EU's Structural and Investment Funds have been set aside for the promotion of gender equality, with gender mainstreaming treated as a theme that has little impact on the actual content of funding programmes. Proposals for the post-2020 budget – the EU's Multiannual Financial

Framework (MFF) – display an even lower level of ambition. This is despite the EU's legal obligations and political commitments to close the gender gap, which persists across all member states. “As the EU puts together its ‘budget for the future’, we put forward our proposals for how to ensure the next MFF serves the future of the whole population. Currently women earn less, spend more time on caring and housework, and end up with significantly lower pensions than men. Funding programmes are the most direct way for EU resources to reach those who need them and to impact individual lives – gender budgeting would ensure women and men are able to benefit equally,” said **Virginija Langbakk**, EIGE's Director. Gender budgeting is a tool that helps identify the different situation and needs of women and men and allocates resources accordingly. This can include recognising women's unpaid work: across the EU, more than a third of women care for family members on a daily basis, while almost 80% cook or do housework. This leads to fewer women than men in full-time employment and a lifetime gender gap in earnings of some 40%. Budgets that invest in public services such as transport and childcare can help offset such inequalities.

The report ‘Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework’ outlines in detail how the EU institutions and member states can help realise the goal of gender equality through improved gender budgeting.

Recommendations include:

- The setting of gender equality as a priority across the entire MFF
- The institutionalisation of gender mainstreaming methods and the monitoring of its impact in all funds
- The setting of budgetary targets for gender equality
- The introduction of a system to track funding for gender equality in all funding programmes.

EIGE's research shows that narrowing the gender gap in the EU could result in an extra 10 million

jobs and an increase in GDP of up to €3.15 trillion by 2050.

Contact: Veronica Collins, phone +370 5 2157 449, veronica.collins@eige.europa.eu

Source an further information: PR - EIGE, 10.04.2019

<https://eige.europa.eu/news/gender-equality-deserves-more-1>

Please note in this context:

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

„... among the nine sub programmes under the Societal Challenges (seven SCs + SwafS+ Spreading excellence and widening participation), SwafS is the least funded representing only a 1.5% of the total 29,891 Euro million for total funding of Societal Challenges.“ (P. 7)

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

Antragszahlen für die SwafS-Ausschreibung 2019 bekanntgegeben

Für die Ausschreibung im Programmbereich „Science with and for Society“ wurden zum Stichtag 2. April 2019 insgesamt 308 Anträge eingereicht.

Für den Bereich

Strategic orientation 2. Stepping up support to Gender Equality in Research & Innovation policy

wurden folgende **Antragszahlen** veröffentlicht

SwafS-09-2018-2019: Supporting research organisations to implement gender equality plans: 23 Einreichungen

SwafS-10-2018: Analysing gender gaps and biases in the allocation of grants

SwafS-11-2019: Scenarios for an award/certification system for gender equality in research organisations and universities in Europe: 4 Einreichungen

SwafS-12-2019: The gender perspective of science, technology and innovation (STI) in dialogue with third countries: 9 Einreichungen

SwafS-13-2018: Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe

Quelle: Newsletter der Nationalen Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft

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

Öffentliche Konsultation zur Gleichstellung der Geschlechter

Die Europäische Kommission hat eine Konsultation gestartet, um Meinungen aller Interessierten zur Situation der Geschlechtergleichstellung und zum strategischen Rahmen für die Gleichberechtigung einzuholen. Neben vielen anderen Themengebieten deckt die Strategie auch Fragen zu Wissenschaft und Forschung ab. Die Konsultation ist bis zum **31. Mai 2019** geöffnet. Nähere Informationen sind auf der entsprechenden Website der Europäischen Kommission zu finden.

Weitere Informationen:

https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/genderequalitybrp/public-consultation_en

Quelle:

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

COST Action zu Geschlecht und Gesundheit im verlängerten Arbeitsleben

Zum Ende seiner vierjährigen Vernetzungsarbeit veranstaltete am 6. März die COST-Aktion „Gender and Health Implications of Policies to Extend Working Lives in Western Countries“ ein Policy Event im Europäischen Parlament.

<https://www.cost.eu/news/action-on-ageing-gender-and-health-policies-to-extend-working-life/>

Das 34 Länder umfassende Netzwerk präsentierte so prominent Ergebnisse und Empfehlungen auch zu Geschlechterunterschieden in Bezug auf sich verändernde Arbeitsmärkte und Ungleichheit der Renten.

COST ist eine bereits 1971 gestartete zwischenstaatliche Initiative zur Förderung der Vernetzung von Forschung. Die sogenannten COST-Aktionen erhalten Finanzierung aus dem jeweiligen Forschungsrahmenprogramm. Neben einem Fokus auf die Beteiligung bisher weniger forschungstarker Staaten in Europa bietet COST Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern interessante Beteiligungsmöglichkeiten. Dabei ist auch Chancengerechtigkeit Teil der COST-Strategie.

<https://www.cost.eu/who-we-are/cost-strategy/>

Zahlreiche COST-Aktionen beinhalten Genderaspekte in der Forschung oder haben Gender als (Teil ihres) Forschungsgegenstand(s).

<https://www.cost.eu/cost-actions/browse-actions/>

Information und Beratung zu COST bietet die deutsche Koordinationsstelle zu COST, angesiedelt am DLR-Projektträger.

https://www.cost.dlr.de/?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2019-03-15

Quelle:

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

Webinare zu Gender in der Forschung

Chancengleichheit und Gender im Forschungsinhalt sind Querschnittsthemen in Horizont 2020: Das Thema Chancengleichheit dreht sich um die Beteiligung von Männern und Frauen in Projekten, die möglichst gleichverteilt sein sollte. Mit der spannenden Frage „Haben meine Projektinhalte unterschiedliche Berührungspunkte in der Lebensrealität von Männern und Frauen?“ beschäftigt sich Gender im Forschungsinhalt. In vielen Ausschreibungen von Horizont 2020 wird nach der Einbeziehung dieser inhaltlichen Komponente gefragt, aber vielen Antragstellenden mangelt es an Praxisbeispielen oder spezifischem Fachwissen zu diesem Thema.

Auf der GENDERACTION Webseite gibt es einige Webinare sortiert nach Forschungsfeldern (u. a. Gesundheit, Forschungsinfrastrukturen, IKT, Energie) zum Thema Gender in Research, die sich an Nationale Kontaktstellen aber auch direkt an Antragstellende selbst richten.

Zu den Webinaren:

<http://genderaction.eu/trainings/upcomming/>

Quelle:

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

Neue Website des EIGE

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen EIGE hat seine Website überarbeitet.

Aktuelle Neuerungen: topic pages, u.a. zu Forschung. Es gibt länderspezifische Seiten, auf denen alle jeweiligen Ressourcen aufgeführt werden u.v.m.

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

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGGender Studies: Internationales
Zentrum gegründet

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) gründet das **Marie-Jahoda-Center for International Gender Studies**. Die Geschlechterforschung an der RUB blickt auf eine mehr als drei Jahrzehnte währende Geschichte. Schon seit den 1980er-Jahren besteht das „RUB-Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung“, das auf einen engen interdisziplinären Austausch und zugleich den aktiven Aufbau nationaler und internationaler Forschungs- und Lehrkooperationen setzt. Nun geht die RUB mit dem Marie-Jahoda-Center den nächsten Schritt.

Sie führt ihre maßgeblichen Instrumente zur Bildung von Gender-Wissensnetzwerken zusammen – die Marie-Jahoda-Gastprofessur und die Masterstudiengänge Gender Studies – und entwickelt sie weiter. Mit dem Leitmotto „Creating Gender Knowledge Networks – Building Bridges to Society“ fügt sich das neue Zentrum nahtlos in die Gesamtstrategie der RUB ein. „Der Netzwerkgedanke steht dabei im Vordergrund“, so Rektor **Prof. Dr. Axel Schölmerich**. Das Zentrum sei auch ein weiterer Eckpfeiler der Bochumer Bewerbung im laufenden Wettbewerb zur Exzellenzstrategie.

In der Tradition Marie Jahodas

Mit der Gründung des Centers stellen sich die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem kultur- und sozialwissenschaftlichen Bereich und die RUB erneut in die Tradition der österreichischen Sozialpsychologin Marie Jahoda (1907 bis 2001), die bereits Namenspatro-

nin für die renommierte Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung war. Marie Jahoda steht für wissenschaftliche Strahlkraft, für gelebte Interdisziplinarität und Internationalität sowie für eine konsequente Verbindung von Wissenschaft und gesellschaftlichen Fragestellungen.

Netzwerk in der Universitätsallianz

Ziel des Zentrums ist es, ein gutes Forschungsumfeld für Kooperationsprojekte zu schaffen und das besondere fachübergreifende Forschungsprofil konsequent fruchtbar zu machen. **Prof. Dr. Katja Sabisch**, Direktorin der Bochumer Gender Studies, hebt dafür die Bedeutung der Universitätsallianz Ruhr hervor: „Die Potenziale unserer Zusammenarbeit in der Geschlechterforschung sind enorm. Mit dem Center wird dies auf eine langfristige Basis gestellt.“

Die künftige Geschäftsführerin des Centers, **Dr. Beate von Miquel**, sieht als besonderes Merkmal, dass „Forschung und Lehre um den Wissenstransfer ergänzt werden, um dem gesellschaftlichen Bedarf nach Reflexion von Geschlechterbildern und Geschlechterwissen zu begegnen.“ Ein aktuelles Beispiel für das produktive Zusammenwirken von Forschung und Transfer ist die Kampagne „Unser Campus“. Der Hashtag Me-Too oder die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur „Dritten Option“ hatten zuvor gezeigt, dass es notwendig ist, neue Maßnahmen zu entwickeln, um einen inklusiven Campus zu schaffen.

Nachwuchsförderung

Ein starkes Augenmerk legt das Center auf die Förderung und Unterstützung des wissenschaft-

lichen Nachwuchses. Wenn es offiziell eröffnet wird, sollen sich vor allem Studierende, Doktoranden und Postdocs angesprochen fühlen. „Unser Call for Papers für die interdisziplinär organisierten Workshops richtet sich insbesondere an den Nachwuchs“, so Maximiliane Brand, Koordinatorin der Gender-Studies-Studiengänge und Sprecherin des wissenschaftlichen Mittelbaus im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Termin: Die offizielle Eröffnungsfeier des Centers findet am 25. und 26. Juni 2019 statt. Die Präsidentin der Universität Paderborn, **Prof. Dr. Birgit Riegraf**, wird den Festvortrag halten.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Katja Sabisch, Gender Studies, Fakultät für Sozialwissenschaft

Ruhr-Universität Bochum, Tel.: 0234 32 22988, E-Mail: katja.sabisch@rub.de

Weitere Informationen:

<http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/> – Gender Studies

<https://unser-campus.de/> – Kampagne Unser Campus

http://www4.rz.rub.de:8503/mam/content/genderstudies/call_for_papers_majac.pdf – Eröffnung des Centers – Call for Papers

Quelle: PM – RUB, 08.03.2019

<https://news.rub.de/hochschulpolitik/2019-03-08-gender-studies-internationales-zentrum-gegruendet>

Radha Hegde von der New York University auf Gastprofessur für Geschlechterforschung berufen

Die Kommunikationswissenschaftlerin Radha Hegde von der New York University (NYU) übernimmt im diesjährigen Sommersemester die internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin.

Die Professorin der NYU ist Expertin für die Zusammenhänge zwischen Gender, Medien und Migration in einer globalisierten Welt. Sie beschäftigt sich unter anderem mit Aktivismus in digitalen Medien in Indien und weltweit und mit der Herausbildung von Diaspora-Kulturen unter den Bedingungen von Digitalisierung und Globalisierung. Die Antrittsvorlesung fand am 24. April 2019 statt.

Radha Hegde hat nach ihrem Studium der Englischen Literatur in Indien als Journalistin für eine überregionale englischsprachige Zeitung gearbeitet und wird auch diese praktische Erfahrung in ihre Lehrveranstaltungen für Studierende an der Freien Universität Berlin einbringen. Im Mittelpunkt ihrer Forschung und Lehre steht die Ergründung der vielfältigen Zusammenhänge zwischen der Produktion und Nutzung von Medien und den Veränderungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens weltweit. In ihren Seminaren an der Freien Universität Berlin befasst sie sich mit Migrationserzählungen („Narrating Migration“) und der Frage, welche Vorstellungen von Mobilität oder Diaspora weltweit entstehen und zirkulieren. Im Mittelpunkt eines weiteren Kurses stehen Gender und Gendertheorien im Kontext von Globalisierung.

Die Wissenschaftlerin wird an der Freien Universität Berlin zudem ihre eigenen Forschungsprojekte weiterverfolgen und dafür eng mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Freien Universität sowie des Sonderforschungsbereich „Affective Societies. Dynamiken des Zusammenlebens in bewegten Welten“ zusammenarbeiten. Radha Hegde verstärkt zudem aktuelle

Forschungsschwerpunkte des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung der Freien Universität. Die interdisziplinäre Einrichtung präsentiert und vernetzt die Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin, richtet Veranstaltungen aus und baut die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen- und Partnern auf internationaler und nationaler Ebene aus.

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Geschlechterforschung ist seit mehr als drei Jahrzehnten im Selbstverständnis der Freien Universität verankert und deshalb auch zentraler Bestandteil des Zukunftskonzepts, mit dem die Hochschule in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder 2012 erneut erfolgreich gewesen ist. Die Gastprofessur „Dahlem International Network Professorship for Gender Studies“ wird im Rahmen des Zukunftskonzepts seit 2013 jährlich ausgeschrieben und an eine herausragende Wissenschaftlerin oder einen herausragenden Wissenschaftler auf diesem Gebiet vergeben. Die Professur unterstützt die Aktivitäten zur Verstärkung der internationalen Ausrichtung der Geschlechterforschung an der Freien Universität.

Kontakt: Camilla Leathem, Camilla.Leathem@fu-berlin.de

Quelle und weitere Informationen: PM - Freie Universität Berlin, 01.04.2019

https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2019/fup_19_076-radha-hedge-gastprofessur-fuer-geschlechterforschung/index.html

Gender-Gastprofessur an der Universität Bielefeld

Dr. Karolin Heckemeyer hat im Sommersemester die Gender-Gastprofessur der Universität Bielefeld übernommen und ist an der Abteilung Sportwissenschaft zu Gast.

Sie forscht und lehrt als Dozentin an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nord-

westschweiz (FHNW). In ihrer Forschung setzt sich Karolin Heckemeyer mit Fragen zu geschlechtlicher Vielfalt, Diversität und Intersektionalität also der Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person im Sport auseinander. Dabei greift sie aktuelle Debatten zu Geschlechterverifikationsverfahren, zum «Mythos der Chancengleichheit» sowie zu LGBTIQ-Themen (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell/Transgender und Intersexuell) im Sport auf.

Karolin Heckemeyer hat an der Universität Bielefeld Sport und Französisch studiert und war Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Sportwissenschaft, bevor sie an das Institut für Soziologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wechselte. Dort promovierte sie 2017. Sie war DAAD-Stipendiatin und Research Fellow am Simone de Beauvoir Institute der Concordia University in Montreal (Kanada). Sie ist aktuell Mitherausgeberin der Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien und der 2017 neu gegründeten Zeitschrift für Fußball und Gesellschaft sowie Mitglied der Forschungsgruppe «Transnational Scholars for the Study of Sport and Gender».

Im Sommersemester spricht sie am 2. Juli um 16 Uhr zum Thema „Der Sport als heteronormativ strukturiertes Feld“.

Mit der Einrichtung einer Gender-Gastprofessur als fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ setzt die Universität Bielefeld gemeinsam mit den Fakultäten ein Zeichen für die Stärkung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-bielefeld.de/gender/gendergastprofessur.html>

Quelle: PM - Universität Bielefeld, 09.04.2019

https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/personalnachrichten_aus_der_universitaet_bielefeld20

Wie geschlechterneutral sind Elektroautos?

Erste „Marianne-Schminder-Professur“ der Uni Magdeburg erforscht Abhängigkeit von Technologieentwicklung und Geschlecht.

Mit der Soziologin Dr. Andrea Wolffram, wurde zum ersten Mal an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg die „Marianne-Schminder-Gastprofessur für Geschlechterforschung“ besetzt.

Die auf zwei Jahre angelegte Professur fördert Wissenschaftlerinnen, die sich neben ihrem eigentlichen Forschungsschwerpunkt der Genderforschung widmen.

Dr. Andrea Wolffram ist eine anerkannte Expertin auf dem Gebiet der Technik- und Organisationssoziologie und Geschlechterforschung und untersucht unter anderem Wissenschaftskarrieren von Frauen in technischen Berufen und technischen Disziplinen im deutschen Hochschul- und Forschungssystem. Sie analysiert, wie Erfindungen und neue Technologien in der Vergangenheit und heute von wem genutzt wurden und werden, welche Geschlechterverhältnisse sich in Technologien einschreiben und damit auch welche unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern im Entwicklungsprozess von Technologien Berücksichtigung finden. Ihr Fokus in Forschung und Lehre an der Fakultät für Maschinenbau der Universität Magdeburg liegt darauf, die Einflüsse von Geschlechterrollen auf moderne Technologieentwicklung zu erforschen, insbesondere in Bezug auf Nutzung von Elektromobilität.

„Technik ist nicht neutral“, so Gastprofessorin Dr. Wolffram auf ihrer Antrittsvorlesung. „Schon immer sind gesellschaftlich definierte Geschlechterrollen ein zentraler Faktor sozialer Ungleichheiten bei technologischen Entwicklungen gewesen.“ Schon als in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts das Fahrrad erfunden wurde, habe die damalige Mode verhindert, dass Frauen von der Entwicklung profitierten. Das gelte genauso für die Durchsetzung des Verbrennungsmotors in Automobilen zu Beginn

des 20. Jahrhunderts. „Bis heute gelten vor allem die PS-starken Versionen als männlich. Im Gegensatz dazu wurde der Wandel hin zum Elektroauto in den Medien zunächst hauptsächlich durch Mobilitätsmotive und –bedürfnisse verbunden, die mit Frauen assoziiert werden. Entsprechend wird an Frauen die Botschaft gesendet – es ist so kinderleicht, auch ohne technikaffin zu sein, die E-Autos aufladen zu können. Jüngste Entwicklungen in der Elektromobilität ermöglichen nun aber wieder die Verknüpfung von Männlichkeit mit dem Auto als Abenteuermaschine.“

Die Gastprofessur ist benannt nach Prof. Dr. Marianne Schminder, die ab 1961 Professorin für Nichtmetallische Werkstoffe in den Ingenieurwissenschaften der Technischen Hochschule Magdeburg, einer Vorgängereinstitution der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, war. Sie promovierte 1961 als „erster Doktorand“ am Institut für Werkstoffkunde und –prüfung. Nach der Habilitation 1967 folgte zwei Jahre später ihre Berufung. Als Seiteneinsteigerin erwarb sie mehrere Patente und erwarb sich Achtung durch ihr Engagement in der Lehre sowie im Frauenausschuss der Technischen Hochschule Magdeburg. „Mit der ‚Marianne-Schminder-Professur‘ haben wir neben der ‚Dorothea-Erleben-Professur‘ die zweite Möglichkeit geschaffen, um gezielt Frauen in der Wissenschaft zu fördern“, so der Rektor, Prof. Dr.-Ing. Jens Strackeljan. „Sinnvollerweise eng angelehnt an unser ingenieurtechnisch-naturwissenschaftliches Profil. Das leisten sich nicht viele Universitäten.“ Aber die Aufarbeitung und Kenntnis von einer Geschlechterperspektive in der Technik sei wesentlich für künftige gesellschaftliche Gestaltung, gerade für eine Universität mit ingenieurwissenschaftlichem Profil. „Ohne Kenntnis der historischen Erfahrungen können wir künftig nicht erfolgreich sein.“

Quelle, weitere Informationen, u.a. zur Vita von Dr. Wolffram: PM - Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 30.04.2019

http://www.ovgu.de/Universit%C3%A4t/Im+Portrait/Profilierungsschwerpunkte/Forschung+_+Transfer/PM+20_2019-p-73552.html

<http://www.bfg.ovgu.de/Gleichstellung/Angebote/Gastprofessur+Genderforschung.html>

GENDER UNTER DRUCK. Colloquien zu Geschlechterpolitiken in Europa

Die Cornelia Goethe Colloquien sind ein offenes Diskussionsforum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. In diesem Semester stehen die Colloquien unter dem Titel: **GENDER UNTER DRUCK. Geschlechterpolitiken in Europa.**

„Es weht ein kalter Wind durch Europa. An Einfluss gewinnende rechtspopulistische Parteien profilieren sich mit europakritischen, autoritären Positionen. Im Mittelpunkt ihrer Programme stehen antifeministische und rassistische Forderungen. Gleichzeitig nutzen rechte Akteur*innen den Bezug auf Frauenrechte, um ihre Forderungen zu legitimieren und sich von denjenigen abzugrenzen, die aus ihrer Sicht nicht ‚dazugehören‘.

Seit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 ist die Arbeit der EU auf die Prinzipien des Gender Mainstreaming und die Bekämpfung von Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, „Race“, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung/ Beeinträchtigung, Alter und sexueller Orientierung verpflichtet. EU-Geschlechterpolitiken haben sich aus der engen Beschränkung auf Arbeitsmarktpolitik gelöst und zielen mittlerweile auf alle Politikfelder. Schwerpunkte sind neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Geschlechterungleichheit und Demokratiedefizite in der Politik sowie der Kampf gegen häusliche Gewalt. Gender Mainstreaming ist rechtspopulistischen Bewegungen ein Dorn im Auge, weil sie Geschlechtergerechtigkeit nicht als Abschaffung von Ungerechtigkeit, sondern als Abschaffung von Geschlechterdifferenz verstehen. „Anti-Genderismus“ bekämpft vehement jedes Verständnis von Geschlecht, das Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität als ‚natürliche‘, unveränderliche Tatsache infrage stellt. Europäische Demokratie braucht Feminismus. Die Vorträge fokussieren die Konstitution, Bedingungen und Ursachen von Anti-Genderismus und Antifeminismus rechter und rechtspopulistischer Bewegungen und Parteien im europäischen Kontext und setzen sich aus rassistischer,

postkolonialer und feministischer Perspektive kritisch mit der EU als Bezugspunkt für intersektionale Kämpfe um soziale Gerechtigkeit auseinander. Dabei machen sie Allianzen und Gegenbewegungen sichtbar und setzen „fake news“ und Politiken der Ausgrenzung Informationen und alternative Handlungsstrategien entgegen.“

Veranstalter*in: Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC)

Konzeption: **Helma Lutz, Marianne Schmidbaur, Sandra Seubert, Anja Wolde**; Koordination: **Franziska Vaessen**

Erfahren Sie mehr unter:

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

Theologinnen starten Diskurs zur „Weiblichkeit im Islam“

Kooperationsprojekt soll Forscherinnen weltweit vernetzen

Das Zentrum für Islamische Theologie der Universität Tübingen und die Georgetown Universität in Katar erforschen in einem neuen Kooperationsprojekt das Konzept der „Weiblichkeit im Islam“. Islamische Theologinnen wollen sich dafür mit Wissenschaftlerinnen weltweit vernetzen und eine theologische Auseinandersetzung mit dem Thema anregen. Zudem soll es fester Bestandteil der universitären Lehre werden. Gefördert wird das Projekt „Exploring the Feminine within Islam“ 2019 im Programm „Hochschuldialog mit der Islamischen Welt“ des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) aus Mitteln des Auswärtigen Amtes.

Während es Fortschritte in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zu „Islam und Gender“ gibt, insbesondere in der Soziologie und Anthropologie, steckt eine theologische Auseinandersetzung zur „Weiblichkeit im Islam“ noch im Anfangsstadium.

„In Anbetracht unserer unruhigen internationalen Welt ist es wichtiger denn je, dass muslimische Frauen nicht nur der Gegenstand laufender Diskussionen im Islam sind“, sagt Projektleiterin Lejla Demiri, Professorin für Islamische Glaubenslehre an der Universität Tübingen. „Vielmehr sollten sie als Theologinnen selbst zu den wichtigen Gesprächen über Gender und Religion beitragen.“ Mit dem Projekt wollen das Tübinger Zentrum für Islamische Theologie (ZITH) und die Georgetown Universität Katar Wissenschaftlerinnen aus vielen Ländern zum Forschungs- und Lehrthema „Weiblichkeit im Islam“ zusammenbringen. Geplant ist unter anderem, Forscherinnen aus mehrheitlich muslimisch geprägten Ländern jährlich zu einer Fachtagung nach Tübingen einzuladen. Von Tübingen und Katar aus soll ein intrareligiöser Dialog zwischen rund 30 Wissenschaftlerinnen der islamischen Theologie und verwandter Studienfächer angeregt werden. Diese könnten sich wiederum mit weiteren Theologinnen und Theologen an anderen Hochschulstandorten vernetzen, so die Idee.

Das Projekt wird unterstützt und mitentwickelt vom Forscher-Alumni-Netzwerk der Universität Tübingen und ist Teil der hochschulweiten Internationalisierungsstrategie. Wissenschaftlerinnen, Studierende und Alumnae sollen als Multiplikatorinnen in den jeweiligen Teilnehmerländern eingebunden werden, unter anderem in Marokko, im Libanon und im Iran.

Ziel ist ein Wissensaustausch und die gegenseitige Entsendung von Wissenschaftlerinnen für Lehrtätigkeiten zunächst nach Tübingen oder Katar. Langfristig sollen Mentoring-Strukturen zwischen verschiedenen Karrieregraden entstehen, um Nachwuchsforschende als gleichberechtigte Gesprächspartner in den Diskurs einzubeziehen. „Auf lange Sicht möchten wir Frauen eine Stimme verleihen, die sich ernsthaft für die Verbesserung ihrer Welt(en) durch ihre Arbeit, ihren Aktivismus und ihren Dienst an der Humanität einsetzen“, sagt die Wissenschaftlerin Sohaira Siddiqui, Theologie-Professorin an der Georgetown Universität in Katar. „Wir hoffen, dass unser Projekt nicht nur den Beteiligten des Diskurses nützt, sondern auch den Gesellschaften, in denen wir leben.“

Weiterführende Informationen:

Zentrum für Islamische Theologie an der Universität Tübingen:

https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/zentrum-fuer-islamische-theologie/aktuelles/newsfullview-aktuell/article/theologinnen-starten-diskurs-zur-weiblichkeit-im-islam-1/?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=fccca24cf692242348d1d5e2931b81f2

Georgetown University Qatar:

<https://www.qatar.georgetown.edu/>

Online-Umfrage: „Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies“

Aufruf zur Umfrage: „Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien arbeitet momentan an einer Bedarfsanalyse zum Thema „Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies“. Forschungsdatenmanagement und die dazugehörigen Infrastrukturen gewinnen zunehmend an Relevanz in der Forschungslandschaft. Mit unserer Bedarfsanalyse wollen wir eine Bestandsaufnahme innerhalb der Gender Studies Community machen und Erfahrungen sowie Bedarfe im Umgang mit Forschungsdaten analysieren.“

Nach einer ersten Interview-Phase haben wir dafür nun eine Online-Umfrage erstellt und freuen uns wenn so viele wie möglich daran teilnehmen. Dies gilt auch für Forschende, die bis jetzt wenig oder keine Erfahrung mit den Themen Forschungsdatenmanagement und Forschungsdateninfrastrukturen gemacht haben. Denn erfahrungsgemäß sind die Kenntnisse dazu disziplinenabhängig sehr ungleich verteilt. Als transdisziplinäres Feld ist uns bei dieser Bedarfsanalyse jedoch wichtig die disziplinäre Breite der Gender Studies abzudecken. Um die unterschiedlichen Wissensstände zu berücksichtigen, ist die Umfrage so angelegt, dass das individuelle Antwortverhalten den nachfolgenden Verlauf beeinflusst, z. B. nicht zutreffende Fragen automatisch übersprungen werden.“

Zur Umfrage:

<https://umfrage.hu-berlin.de/index.php/747499?lang=de>

Die Umfrage ist bis zum **8. September 2019** aktiv.

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/index>

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Naturwissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung die

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Sommersemester 2020 (01.03.2020 - 30.06.2020).

Geschlechterstudien können an den Grazer Universitäten seit Jahren in eine Reihe von Studien integriert und auch als Masterstudiengang absolviert werden. Durch die Aigner-Rollett-Gastprofessur werden einzelne Themenbereiche fokussiert. Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Fakultät einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs Interdisziplinäre Geschlechterstudien (<http://koordination-gender.uni-graz.at/geschlechterstudien/>) bereichern.

Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre: Thematisch in der Frauen- und Geschlechterforschung angesiedelt, soll die Gastprofessur im Sommersemester 2020 einen Schwerpunkt im Bereich Genderaspekte in der naturwissenschaftlich-mathematischen Fachdidaktik haben.

Die Gastprofessur umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/ Geschlechterforschung, davon sind 2 Semester-

wochenstunden in Form einer Überblickslehveranstaltung zum oben genannten Themenbereich abzuhalten. Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Gastprofessur mit einer Forscherin/einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies/Frauen- und Geschlechterforschung.

Anstellungserfordernisse

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

Ende der Bewerbungsfrist: **29. Mai 2019**

Für Auskünfte steht Ihnen **Dr.in Barbara Hey**, MBA (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz) gerne zur Verfügung: +43 (0) 316 380 5722, barbara.hey@uni-graz.at.

Hier geht es zur vollständigen Ausschreibung:

<https://jobs.uni-graz.at/de/MB/67/99/4820>

Intersektionaler Feminismus: Neu auf der Webseite des Gunda-Werner-Instituts

Was ist intersektionaler Feminismus überhaupt? Mit Videos und kurzen Erklärtexten stellt das Gunda-Werner-Institut die wichtigsten Informationen zur Geschichte, Gegenwart und Praxis von Intersektionalität bereit.

Sie finden dort ebenso erste Essays aus der neuesten Publikation „Reach Everyone on the Planet Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität“ (Hrsg. vom Gunda-Werner-Institut und dem Center for Intersectional Justice), die Anfang Mai erscheinen wird.

Hören Sie auch in den aktuellen Podcast des GWI „Feminismus Backstage“ herein! Wie verändert intersektionaler Feminismus unsere Praxis?

<https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>

Kontakt: Francesca Schmidt, Referentin feministische Netzpolitik, [fschmidt\(at\)boell\(dot\)de](mailto:fschmidt(at)boell(dot)de)

Neues Handbuch zur Geschlechterforschung: Quer durch alle Disziplinen

Obwohl die Hälfte der Menschheit aus Frauen besteht, spielte das Geschlecht als Kategorie bis in die 1970er Jahre kaum eine Rolle in der Wissenschaft. Wie sich die interdisziplinäre Geschlechterforschung seither entwickelt hat, dokumentiert ein neues Handbuch. Redaktionell betreut wurde es vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der UDE.

Auf 1.566 Seiten bietet es 155 kompakte Überblicksartikel, in denen die unterschiedliche Bedeutung von Geschlecht im jeweiligen Zusammenhang deutlich wird – seien es gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische, oder auch kulturelle

Bereiche. U.a. geht es um verborgene Armutsrisiken, globale Ungleichheiten, geschlechterkritische Gewaltforschung oder feministische Öffentlichkeiten.

Das zweibändige Kompendium ist in sieben Schwerpunktbereiche aufgeteilt, die den Forschungsstand beleuchten sowie Schlaglichter auf internationale Debatten werfen. Je nach Fach wird mit spezifischem Datenmaterial und unterschiedlichen Analyseinstrumenten gearbeitet – in der Medizin anders als in der Rechts- oder Kulturwissenschaft.

Langer Atem: „Es brauchte einen langen Atem, um 176 Beteiligte verschiedenster Fachrichtungen für ein solches Projekt zu koordinieren“, erklärt **Dr. Beate Kortendiek**, eine der Herausgeberinnen neben den **Professorinnen Dr. Birgit Riegraf** (Paderborn) und **Dr. Katja Sabisch** (Bochum). Sie planen, das Handbuch online weiter fortzuschreiben, denn auch wenn das Buch nun gedruckt vorliegt, so wird es als Projekt keinesfalls abgeschlossen sein. Kortendiek: „Die Geschlechterforschung ist eben ein junges Wissenschaftsfeld.“

Weitere Informationen:

<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-12500-4>

Dr. Beate Kortendiek, [beate.kortendiek\(at\)netzwerk-fgf.nrw\(dot\)de](mailto:beate.kortendiek(at)netzwerk-fgf.nrw(dot)de)

Quelle: PM - UDE, 19.02.2019

<https://www.uni-due.de/2019-02-19-handbuch-geschlechterforschung>

GENDER 1/19 Hochschule und Geschlecht erschienen

Herausgeberinnen: **Marion Kamphans, Meike S. Baader, Sandra Beaufaÿs**

Die Ausgabe 1/2019 ist das erste Heft im Jubiläumsjahr der Zeitschrift, die im Jahr 2009 gegründet wurde. Die Beiträge im Schwerpunkt liefern empirische Ergebnisse und Analysen zu der Frage, welche Folgen die Reform- und Transformationsprozesse im Hochschul- und Wissenschaftssystem für das Geschlechterverhältnis haben, wie die Kategorie Geschlecht in ihrer Vielfalt in diesen Zusammenhängen (de)thematisiert und konstruiert, aber auch wie Gleichstellung an Hochschulen aktuell kontextualisiert wird.



Der Offene Teil der Zeitschrift enthält Beiträge zu impliziten Geschlechterkonstruktionen in zeitgenössischer Kinderkleidung und in den Alltagsarrangements getrennter Eltern, einen Beitrag aus sozial-ökologischer Perspektive zur aktuellen Care-Debatte und einen Aufsatz zur Interaktion zwischen Geflüchteten und ehrenamtlich für sie Engagierten. Vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung runden das Heft ab.

Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website

hier können Sie auch Leseproben herunterladen und das Einzelheft bestellen.

<https://www.gender-zeitschrift.de>

Bitte lesen Sie auch:

„Mir persönlich liegt ein stärkerer interdisziplinärer und internationaler Gedankenaustausch am Herzen“

2019 wird die GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 10 Jahre alt! Zu diesem Anlass hat sich die Mitherausgeberin der Zeitschrift **Dr. Beate Kortendiek** Zeit genommen, uns Fragen zur Geschichte und Zukunft der GENDER zu beantworten. Das Interview führte die Mitarbeiterin des Budrich Verlages, **Daniela Witzki**.

<https://budrich.de/beate-kortendiek/>

Call for Papers der Zeitschrift GENDER

Antifeministische Mobilisierungen: Erscheinungsformen, Erklärungsversuche und Gegenstrategien (Sonderheft 2021)

Call: „Seit der Jahrtausendwende nehmen Diskurse und Mobilisierungen gegen die kritische Thematisierung von Geschlecht(erhältnissen) und geschlechtliche Selbstbestimmung zu. Der Call for Papers lädt dazu ein, zu fragen, wie das Phänomen begrifflich zu fassen ist, wie sich die Zunahme entsprechender Mobilisierungen und Diskurse erklären lässt und welche Schlüsse sich daraus im Hinblick auf den Wandel von Geschlechterverhältnissen sowie die Grenzen und Möglichkeiten von Geschlechterpolitiken ziehen lassen.“

Herausgeberinnen sind Denise Bergold-Caldwell, Sabine Grenz, Barbara Grubner, Annette Henninger, Helga Krüger-Kirn, Susanne Maurer und Marion Näser-Lather. Wir laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **02. Juni 2019** ein!“

Der vollständige Call (auf Deutsch und Englisch) findet sich unter:

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

Personalia

Bundesverdienstkreuz für Juraprofessorin Konstanze Plett

Professorin Konstanze Plett von der Universität Bremen hat jetzt das Bundesverdienstkreuz erhalten. Mit dieser Ehrung werden die besonderen Verdienste von Konstanze Plett für die Anerkennung der Rechte von intergeschlechtlichen Menschen gewürdigt. Sie hat maßgeblich an der Verfassungsbeschwerde für eine Dritte Option, als weiterer Geschlechtskategorie neben weiblich und männlich, mitgewirkt. Diese Auszeichnung würdige mit großem Respekt ihr herausragendes Engagement für die Wahrung der Menschenrechte intersexueller Personen. Über viele Jahre hinweg habe sie sich um die gleichberechtigte Anerkennung, Teilhabe und gesellschaftliche Akzeptanz von intergeschlechtlichen Menschen in besonderem Maße verdient gemacht. Mit dieser Begründung überreichte Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung, Konstanze Plett das Verdienstkreuz am Bande der Bundesrepublik Deutschland am vergangenen Freitag in Berlin im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung im Namen von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.

Gefragte Expertin zum Thema „Dritte Option“: Seit 1982 forscht und lehrt Konstanze Plett als Juraprofessorin an der Universität Bremen. Zunächst am Zentrum für Europäische Rechtspolitik (ZERP), seit 2003 am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Bremen. Sie war Gründungsmitglied des Bremer Instituts für Gender, Arbeits- und Sozialrecht (bigas). Von 2002 bis 2006 war sie Sprecherin des Zentrums Gender Studies. Im Jahr 2012 trat sie formal in den Ruhestand, ist aber weiterhin in Lehre und Forschung tätig. Im Bereich der Rechtsforschung verfolgt Konstanze Plett einen sozialwissenschaftlichen Ansatz. Seit den 1990ern arbeitet sie zu Geschlecht und Recht, seit 2000 speziell zu Intergeschlechtlichkeit. Zu diesem Thema ver-

öffentlichte sie zahlreiche Aufsätze und hielt viele Vorträge. Als Expertin wurde sie von Ausschüssen des Deutschen Bundestages angehört und beriet weitere Institutionen. Plett ist Mitautorin der Verfassungsbeschwerde und war eine der Verfahrensbevollmächtigten in der Sache „Dritte Option“ für den Geschlechtseintrag in staatlichen Registern. Das Bundesverfassungsgericht hat der Beschwerde im Oktober 2017 stattgegeben, im Dezember 2018 ist das entsprechende Gesetz in Kraft getreten. Intergeschlechtliche Menschen können nun in Geburtenregistern und darauf basierenden offiziellen Dokumenten mit der Bezeichnung „divers“ eingetragen werden.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Konstanze Plett, E-Mail: plett@uni-bremen.de

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Bremen, 22.03.2019

<https://www.uni-bremen.de/de/universitaet/presse/aktuelle-meldungen/detailansicht/news/detail/News/bundesverdienstkreuz-fuer-juraprofessorin-konstanze-plett/>

Prof. Dr. Uta Klein gestorben

Die renommierte deutsche Soziologin Uta Klein, Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity an der Christian-Albrechts-Universität Kiel, ist am 3. März diesen Jahres gestorben.

Uta Kleins wissenschaftlicher Schwerpunkt lag in der Geschlechterforschung der Europäischen Union, der Migrationsforschung, der Antidiskriminierungsforschung, der Diversität an Hochschulen sowie der Analyse der israelischen Gesellschaft, speziell des Militärs und der Geschlechterverhältnisse dort.

Bitte lesen Sie hier den Nachruf der Universität Kiel:

<http://www.politik.uni-kiel.de/de/aktuelles/dokumente/nachruf-uta-klein-neu>

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Zusammenhalt in Vielfalt: Das Vielfaltsbarometer 2019

Repräsentative Studie der Robert Bosch Stiftung gibt Auskunft über die Einstellung der Bevölkerung zu verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen

Gesellschaftliche Vielfalt ist in Deutschland gut akzeptiert. Die Mehrheit der Deutschen empfindet das Zusammenleben mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen als bereichernd und weniger als Gefahr. Gleichzeitig gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern und den unterschiedlichen Gruppen. So ist die Offenheit gegenüber Menschen mit Behinderung und nicht-heterosexueller Orientierung, aber auch gegenüber Menschen aus anderen Herkunftsländern sehr hoch, die Akzeptanz religiöser Vielfalt hingegen deutlich niedriger. Zu diesen Ergebnissen kommt das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung GmbH, das die Einstellung der Bevölkerung zu sieben gesellschaftlichen Gruppen auf Bundes- und Länderebene untersucht. Für die repräsentative Studie wurden deutschlandweit über 3.000 Personen befragt. Forschende der Jacobs University Bremen haben die Studie im Auftrag der Stiftung durchgeführt und die Ergebnisse mit vorhandenen soziodemografischen und sozioökonomischen Daten in Beziehung gesetzt. Das Vielfaltsbarometer bündelt die Ergebnisse in einem Vielfaltsgesamtindex. Auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten liegt der Mittelwert für die Akzeptanz von Vielfalt in Deutschland aktuell bei 68 Punkten und damit klar im positiven Bereich.

Akzeptanz von Menschen mit Behinderung besonders hoch

Neben regionalen Unterschieden zeigt das Vielfaltsbarometer, in welchen Bereichen Vielfalt mehr oder auch weniger akzeptiert ist. So stehen die Deutschen Menschen mit Behinderung (83 Punkte) und nicht-heterosexueller Orientierung (77 Punkte), aber auch Menschen mit anderer ethnischer Herkunft (73 Punkte) sehr offen gegenüber. Auch bei Menschen eines anderen Lebensalters (70 Punkte) oder eines anderen Geschlechts (69 Punkte) ist die Akzeptanz hoch. Die größten Vorbehalte gibt es gegenüber sozioökonomisch Schwachen (58 Punkte) und gegenüber Religion und religiöser Vielfalt (44 Punkte).

„Beim Thema Religion ist die deutsche Bevölkerung zerrissen“, sagt **Professor Klaus Boehnke** von der Jacobs University Bremen. „Allerdings legen die Ergebnisse nahe, dass es sich dabei nicht um ein Votum zu einzelnen Religionen wie dem Islam handelt. Vielmehr zeigt sich in der geringen Zustimmung eine allgemeine Distanz gegenüber religiösen Lebensweisen und Traditionen.“

West-Ost und Nord-Süd Gefälle

Der bundesweite Vergleich zeigt sowohl ein relativ deutliches West-Ost als auch ein Nord-Süd Gefälle. Besonders offen gegenüber Vielfalt sind die Menschen in Hamburg (72 Punkte), Schleswig-Holstein (71 Punkte), Bremen (71 Punkte), Berlin (71 Punkte) und Niedersachsen (70 Punkte). Im Mittelfeld finden sich die verbleibenden Länder der alten Bundesrepublik. Skeptischer gegenüber Vielfalt zeigen sich die Bürgerinnen und Bürger in den ostdeutschen Bundesländern, die mit Punktzahlen zwi-

schen 65 und 61 Punkten die hinteren Plätze im Ranking einnehmen.

Mentalität und persönliche Einstellung entscheidend

Die Studie zeigt, dass vor allem individuelle und persönliche Aspekte für die Akzeptanz von Vielfalt entscheidend sind. Je mehr sich Menschen von anderen Gruppen bedroht fühlen, desto geringer fällt die Zustimmung aus. Ist hingegen die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, stark ausgeprägt, liegt die Akzeptanz höher. Zudem gibt es eine deutliche Korrelation zwischen Offenheit, politischer Überzeugung und Einstellung zur Globalisierung. Je stärker sich Menschen politisch links verorten und die Globalisierung als Bereicherung sehen, desto besser ist es um die Vielfaltsakzeptanz bestellt. Ökonomische und strukturelle Faktoren wie der eigene Wohlstand oder die Arbeitslosenquote in der Region sind hingegen nachrangig.

Akzeptanz von Vielfalt stärkt gesellschaftlichen Zusammenhalt

Darüber hinaus belegt das Vielfaltsbarometer, dass neben dem Vertrauen in Institutionen und Mitmenschen die Akzeptanz von Vielfalt eine entscheidende Stellschraube ist, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Dort, wo Vielfalt akzeptiert wird, ist auch der gesellschaftliche Zusammenhalt stärker und umgekehrt. „Nicht Vielfalt an sich ist die Herausforderung für gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern die Frage, wie wir mit ihr umgehen“, sagt **Sandra Breka**, Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung. „Die Daten des Vielfaltsbarometers sprechen dafür, dass der konstruktive Umgang mit Vielfalt erlernbar ist. Vor allem persönliche Begegnungen können die Empathie stärken und das Unbehagen gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen abbauen.“

In der Nachbarschaft große Offenheit für Vielfalt

Begegnungen in der Nachbarschaft kommt eine große Bedeutung zu. Hier stehen die meisten Menschen beispielsweise Homosexuellen, Sozialhilfeempfängern oder religiösen Moslems noch einmal deutlich offener gegenüber, als die allgemeine

Einstellung zu diesen Gruppen vermuten lässt. „Die Zivilgesellschaft kann es sich zur Aufgabe machen, solche Begegnungen zu initiieren. Nicht weniger bedeutend ist aber die Rolle von Politik und Medien, die durch ihre Art der Kommunikation den Grundton legen, wie über gesellschaftliche Vielfalt in Deutschland gesprochen wird“, so Breka.

Über die Studie „Zusammenhalt in Vielfalt – das Vielfaltsbarometer 2019“

Das Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung ist eine repräsentative Befragung zum Thema „Gesellschaftliche Vielfalt und Zusammenhalt“. Es liefert Daten über die Meinung der Befragten zu den Vielfaltsdimensionen Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion und sozioökonomischer Status. Die Ergebnisse wurden mit vorhandenen soziodemografischen und sozioökonomischen Daten in Beziehung gesetzt, um Aussagen darüber treffen zu können, welche individuellen und strukturellen Faktoren die Akzeptanz von Vielfalt erhöhen.

Die Daten für das Vielfaltsbarometer wurden zwischen Mai und Juli 2018 erhoben. Dafür wurden bundesweit 3.025 Personen ab 16 Jahren telefonisch zu ihren Meinungen und ihrem Verhalten gegenüber verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen befragt. Die Datenerhebung erfolgte durch infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft aus Bonn, die wissenschaftliche Begleitung des Vorhabens übernahm die Jacobs University Bremen.

Weitere Informationen:

Zur vollständigen Studie „Das Vielfaltsbarometer 2019“

<https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/zusammenhalt-vielfalt-das-vielfaltsbarometer-2019>

Karte: Vielfaltsgesamtindex im Bundesländervergleich (JPG)

<https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2019-04/Vielfaltsbarometer%202019%20Vielfaltsgesamtindex%20im%20Bundesl%C3%A4ndervergleich.jpg>

Tabelle: Akzeptanz von Vielfalt im Bundesländervergleich (JPG)

<https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2019-04/Vielfaltsbarometer%202019%20Akzeptanz%20von%20Vielfaltsdimensionen%20im%20Bundesl%C3%A4ndervergleich.jpg>

Quelle: PM – Robert Bosch Stiftung, 04.04.2019

<https://www.bosch-stiftung.de/de/presse/2019/04/vielfaltsbarometer-2019-gesellschaftliche-vielfalt-deutschland-ueberwiegend-positiv>

Weitere Quelle: A Connecting or Dividing Force: How does Germany Deal with Diversity?

PM – Jacobs University, 04.04.2019

<https://www.jacobs-university.de/news/connecting-or-dividing-force-how-does-germany-deal-diversity>

Bitte beachten Sie insbesondere die Seiten 30–33 sowie die Seiten 53–54 zum Themenbereich Geschlecht.

Vielfalt gestalten: Das Diversity Audit des Stifterverbandes

Der Stifterverband hat im Februar 2019 zehn Hochschulen mit dem Zertifikat des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ ausgezeichnet.

Das Audit „Vielfalt gestalten“ will Hochschulen dabei helfen, Diversitätsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

„Vielfalt gestalten“ begleitet und berät die Hochschulen dabei, Strukturen, Angebote, Instrumente und Maßnahmen für diverse Studierendengruppen zu konzipieren, diese Gruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren und zum Studienerfolg zu führen. Das Audit verschränkt Elemente der Organisationsentwicklung mit kollegialer Beratung und externer Begleitung. Moderierte Reflexionen und Gespräche mit allen Beteiligten und potenziellen Anspruchsgruppen (Hochschulleitung, Studierende, Beschäftigte) begleiten und fördern den

Prozess innerhalb der Hochschule.

Hier erfahren Sie mehr zum internen Auditierungsprozess sowie den, im Auditierungsprozess befindlichen, wie auch zu den bereits ausgezeichneten Hochschulen:

<https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

Bewerbungen können bis zum 15. Juni 2019 eines Jahres eingereicht werden.

Diversity-Strategien zur erfolgreichen Personalgewinnung

Zum Thema „Digitalisierung – Demographie – Diversität“ trafen sich Unternehmen aus der Region und Expertinnen und Experten auf Einladung der Hochschule Rhein-Waal. Die Veranstaltung ist der Auftakt eines Forschungsvorhabens, im Rahmen dessen vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und des demographischem Wandels gemeinsam mit der Unternehmerschaft Diversity-Strategien zur erfolgreichen Personalgewinnung und -bindung erarbeitet werden sollen.

In den kommenden elf Jahren wird aufgrund des demographischen Wandels die Zahl der Erwerbstätigen am Niederrhein um etwa 15 Prozent sinken. Gleichzeitig werden die Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen zunehmen und fortschreiten, nicht zuletzt, um die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu erhalten. Das führt zwangsläufig zu einer Veränderung der beruflichen Landschaft. Um vor diesem Hintergrund den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken, muss die Wirtschaft neue Wege gehen und neue Arbeitskräftereservoirs erschließen: Frauen für Führungspositionen vorsehen, verstärkt Mütter und Berufsrückkehrerinnen, sowie Menschen mit einem Migrationshintergrund als Zielgruppe betrachten. Solche Schritte sind aber nur dann möglich, wenn dafür entsprechende Strategien entwickelt werden, um so die Vielfältigkeit der Belegschaft zu erhöhen und mit ihr agieren zu können.

Um genau diese Herausforderungen anzusprechen, mögliche Strategien vorzustellen sowie interessierte Akteurinnen und Akteure zu vernetzen, hatte die Hochschule Rhein-Waal zu einer Veranstaltung eingeladen. Darüber hinaus galt es, Projektunternehmen sowie Kooperationspartnerinnen und -partner für einen Beirat zu gewinnen. Das Treffen, an dem etwa 60 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Verbänden und anderen Bereichen der Gesellschaft teilnahmen, ist der Auftakt eines Forschungsvorhabens. Dabei sollen unter der Leitung von **Professorin Dr. Eva-Maria Hinterhuber**, Professorin für Soziologie mit dem *Schwerpunkt Genderforschung* an der Hochschule Rhein-Waal, vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und des demographischem Wandels gemeinsam mit der regionalen Unternehmerschaft Diversity Strategien zur erfolgreichen Personalgewinnung und -bindung erarbeitet werden. „Bei dem Projekt steht die Frage im Mittelpunkt: Wie kann es gelingen, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse in Unternehmen durch Gender Diversity Management zu nutzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Ziel ist, die regionalen Unternehmen auf diese Weise zu stärken und die Region Rhein-Waal als attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu erhalten“, erläutert Professorin Hinterhuber.

Kern der Veranstaltung war ein Workshop, in dem sich die Teilnehmenden unter anderem mit den Herausforderungen und Potenzialen der Region Niederrhein und der Region Rhein-Waal auseinandersetzten. Demographische Entwicklungen und Digitalisierungsprozesse machen zwar nicht vor Ländergrenzen halt, die Herangehensweisen zur Bewältigung der daraus resultierenden Herausforderungen aber sind teilweise recht unterschiedlich. Insofern stand immer auch das Ansinnen im Raum, mit einem Blick über die niederländisch-deutsche Grenze hinweg jeweils voneinander zu lernen. „Die gesamte Region der Euregio Rhein-Waal muss für die Zukunft gerüstet sein. Disruptive Entwicklungen und neue Geschäftsmodelle haben einen großen Einfluss. Dass die Hochschule Rhein-Waal in diesem Zusammenhang Themen wie Digitalisierung und Diversität aufgreift, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Dabei sehe ich die Grenze als Chance. Unsere Region als Vorzeigemo-

del, als eine Art ‚Living Lab‘, wo Fortschritt begrüßt wird und man bereit ist, voneinander zu lernen. Da dies nicht überall selbstverständlich ist, macht es die Zusammenarbeit noch wertvoller“, fasst Sigrid Helbig, Direktorin von The Economic Board, Nijmegen, das Kick-Off-Treffen zusammen. Und **Dr. Gabriele Schambach**, Inhaberin von Genderworks, die das Projekt wissenschaftlich begleitet, ergänzt: „Wir haben enormen Zuspruch erfahren. Eine Reihe von Unternehmen interessiert sich bereits für eine Projektpartnerschaft und viele Teilnehmende möchten im Beirat mitarbeiten. Das zeigt auch, wie aktuell das Thema ist.“

Die eigentliche Forschungsphase soll noch in diesem Jahr beginnen. Unternehmen aus der Region, die an der Veranstaltung nicht teilnehmen konnten aber gern mitwirken möchten, können sich bei Interesse an perspektive.rhein-waal@genderworks.de wenden.

Quelle: PM - Hochschule Rhein-Waal, 15.03.2019

<https://www.hochschule-rhein-waal.de/de/aktuelles/newsmeldungen/diversity-strategien-zur-erfolgreichen-personalgewinnung-pm>

7. HRK-Befragung der Hochschulen: Zahl der neu immatrikulierten Geflüchteten steigt weiter deutlich an

Die akademische Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen entwickelt sich weiterhin positiv. Zunehmend gelingt der Schritt aus der Orientierungs- und Vorbereitungsphase in den fachlichen Studienbetrieb. Das hat die letzte und bisher rücklaufstärkste Befragung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) bei ihren Mitgliedshochschulen im Wintersemester 2018/2019 ergeben.

Die Zahl der Neu-Immatrikulierten mit Fluchthintergrund hat sich im Vergleich zwischen dem laufenden und dem vorangegangenen Wintersemester von 3.000 auf fast 3.800 deutlich erhöht. Dabei handelt es sich um Neueinschreibungen für haupt-

sächlich Bachelor-, aber auch Masterstudiengänge und für Promotionen. Seit dem Wintersemester 2015/2016 haben sich somit insgesamt 10.087 Geflüchtete neu immatrikuliert. Die Zahl der Einzelberatungen hat sich auf fast 27.500 gesteigert. Damit setzt sich der Wachstumstrend seit Beginn der Abfragen im Wintersemester 2015/2016 fort. „Die Anstrengungen der Hochschulen, Geflüchteten eine Perspektive zu geben, trägt erkennbar Früchte“, so HRK-Präsident **Prof. Dr. Peter-André Alt**. „Der zunehmende Übergang von Orientierungsangeboten in grundständige und weiterführende Studiengänge beweist den Erfolg der individuellen Beratung in den Hochschulen.“

Zur Einordnung: Bei der HRK-Umfrage handelt es sich um eine Befragung, keine statistische Erhebung, da der Flüchtlingsstatus an den Hochschulen nicht automatisch erhoben wird. Statistisch werden nur die Art der Hochschulzugangsbefähigung (aus- oder inländisch) und die Staatsangehörigkeit erfasst.

Quelle: PM – HRK, 18.03.2019

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/7-hrk-befragung-der-hochschulen-zahl-der-neu-immatrikulierten-gefluechteten-steigt-weiter-deutlich/>

Millennials fordern mehr Diversität in Unternehmen

Mit dem fortschreitenden Generationswechsel wächst einer globalen Studie von **Egon Zehnder** zufolge der Druck auf die Führungskultur von Unternehmen. In der Befragung von 2500 Führungskräften in sieben Ländern nannten fast zwei Drittel der um die Jahrtausendwende ins Berufsleben eingetretenen "Millennials" Diversität als wichtigste Eigenschaft ihrer Firma. Bei den aus dem Berufsleben ausscheidenden Babyboomern waren es nur 51 Prozent.

Mit der Übernahme der Unternehmen durch die jüngeren Generationen verändern sich außerdem Erwartungen an Führungspersonlichkeiten. So verlangen Millennials vor allem Nahbarkeit von ihren Chefs – und fordern persönliche Begleitung

und Förderung. Die Kluft zwischen den Generationen ist laut der Studie größer als der Unterschied zwischen den Geschlechtern: Frauen und Männer haben fast die gleichen Ansprüche an die Führungsqualitäten ihrer Vorgesetzten und an die Diversität in ihren Unternehmen, so **Lena Kilee**, **Eva Tholen** und **Carsten Wundrack**, die die Diversity-Aktivitäten bei Egon Zehnder leiten.

Auch bei den 355 Umfrageteilnehmern aus Deutschland steht Diversität hoch im Kurs. Jedoch sieht nur gut die Hälfte (52 Prozent) diese in ihrem Unternehmen auch verwirklicht. Im Schnitt aller sieben Länder liegt der Prozentsatz bei 65 Prozent. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Chancengleichheit: Während in Deutschland nur die Hälfte der Teilnehmer in ihrem Unternehmen gleiche Karrierebedingungen für alle ausmacht, sind es global 61 Prozent.

Von ihren Unternehmenslenkern erwarten die in Deutschland befragten Teilnehmer aus allen Führungsebenen vor allem strategisches Denken (43 Prozent), gefolgt von Überzeugungskraft (38 Prozent). Nahbarkeit folgt auf dem dritten Platz (36 Prozent).

Die Erwartungen an die Chefetagen global und in Deutschland veränderten sich spürbar, so **Lena Kilee** und **Carsten Wundrack**. „Um angemessen auf die Bedürfnisse der jüngeren Generationen einzugehen, müssen Führungspersonlichkeiten heute vor allem Nahbarkeit, Haltung und Werteorientierung sowie strategisches Denken unter Beweis stellen“, ergänzt **Eva Tholen**.

„Die Studie belegt eindrucksvoll, wie wichtig Diversität und Chancengleichheit vor allem für Jüngere sind“, so **Carsten Wundrack**. „Besonders auffällig in Deutschland ist der nur schwach ausgeprägte Wunsch, in die obersten Führungsebenen vorzudringen“, kommentiert **Lena Kilee**. Nur neun Prozent der Befragten gaben dies als Ziel an. International liegt dieser Wert mehr als dreimal so hoch. Zugleich berichtete fast ein Drittel der in Deutschland Befragten von Karrierehindernissen wie unflexiblen Arbeitsmodellen.

Die Studie wurde im Kontext der 2016 von Egon Zehnder ins Leben gerufenen Leaders & Daughters-Initiative erstellt und findet sich auf

<https://www.egonzehnder.com/leaders-and-daughters>

Quelle: PM - Egon Zehnder, 04.03.2019

<https://www.egonzehnder.com/de/press-release/millennials-fordern-mehr-diversitat-in-unternehmen>

Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Seit Ende 2018 haben intersexuelle Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen, die sogenannte „Dritte Option“ (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635)).

Im Oktober 2017 hatte der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts der Beschwerde einer Inter*Person stattgegeben und entschieden, dass jenseits des binären Geschlechtermodells auch ein positiver Eintrag möglich sein muss.

Deutschland gehört nun zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat Folgen für viele weitere Bereiche. Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrifft das vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat zu diesem Thema Antworten zu den häufig gestellten Fragen in Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusammengestellt. Diese finden Sie hier:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html

Quelle: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 08.04.2019

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2019/20190408_FAQ_Intersex.html

Society at a Glance 2019: A SPOTLIGHT ON LGBT PEOPLE

Wie steht es im OECD-Raum um die geschlechtlichen Minderheitengruppen und die sozioökonomische Lage von LGBT-Personen?

Der Vergleich von existierenden Studien zeigt, dass LGBT-Personen sowohl beim Beschäftigungszugang als auch im Hinblick auf ihr Erwerbseinkommen benachteiligt sind: Ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist um sieben Prozent geringer und ihr Erwerbseinkommen um vier Prozent niedriger als das von Nicht-LGBT-Personen.

„Society at a Glance 2019“ umfasst 25 Sozialindikatoren zu Themen wie Einkommen, Beschäftigung, Ungleichheit bei Sozialausgaben, Lebenszufriedenheit sowie Tabak- und Alkoholkonsum. Es liegen Daten für die 36 OECD-Mitgliedstaaten und, soweit verfügbar, für Argentinien, Brasilien, China, Indien, Indonesien, Russland, Saudi-Arabien und Südafrika vor.

Zur Studie:

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2019_soc_glance-2019-en

Pressestimme „Die Welt“:

Wenn Männer weniger verdienen – weil sie schwul sind

Ein Beitrag von von Frank Stocker auf welt.de, 02.04.2019

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article191223085/OECD-Schwule-Maenner-verdienen-weniger-lesbische-Frauen-mehr.html>

Ohne Umwege: Rechtliche Elternschaft für lesbische Frauen!

Der **Deutsche Juristinnenbund (djb)** unterstützt die Forderung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur abstammungsrechtlichen Gleichstellung lesbischer Eltern, enthalten in ihrem Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der abstammungsrechtlichen Regelungen an das Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts vom 12. Juni 2018. Der Gesetzentwurf verdeutlicht, dass die bestehende diskriminierende Ungleichbehandlung zwischen lesbischen und heterosexuellen Eltern mit geringem Änderungsaufwand beseitigt werden kann.

„Eine Reform des Abstammungsrechts ist längst überfällig. Lesbische Frauen können bisher nur im Wege der Stiefkindadoption rechtliche Mit-Mutter für das Kind ihrer (Ehe-)Partnerin werden. Diese Rechtslage ist diskriminierend. Sie beeinträchtigt die Betroffenen massiv in ihrem Familienleben und entspricht nicht dem Kindeswohl“, so **Prof. Dr. Maria Wersig**, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. Für die betroffenen Familien und ihre Kinder bedarf es dringend der rechtlichen Klarheit. Denn aus gleichstellungsrechtlicher, aber vor allem auch aus Kindeswohlperspektive ist die aktuelle Rechtslage bedenklich. Stirbt die rechtliche Mutter während des laufenden Verfahrens, bleiben die Mit-Mutter und das Kind rechtlich unverbunden zurück. Es ist auch denkbar, dass die Partnerin der Mutter nach der Geburt des Kindes Abstand von einer Adoption nimmt. Sowohl Geburtsmutter als auch Kind haben in diesem Fall keinen gesicherten Anspruch etwa auf Unterhalt. Kinder, die in heterosexuelle Ehen hineingeboren werden, haben qua Geburt zwei Eltern. Das entspricht dem Kindeswohl, denn es gibt von Beginn an zwei Personen, die rechtlich in der Sorge- und Unterhaltsverantwortung für das Kind stehen. „Diese rechtliche Absicherung darf Kindern lesbischer Eltern nicht länger vorenthalten werden“, so Prof. Dr. Wersig ergänzend. Gleichwohl deckt dieser Vorschlag zur abstammungsrechtlichen Gleichstellung lesbischer Elternschaft lediglich den Mini-

malbedarf nach einer Neuregelung ab. Überfällig ist die gesetzgeberische Gestaltung des Abstammungsrechts insgesamt, erläutert **Brigitte Meyer-Wehage**, Vorsitzende der zuständigen Fachkommission im djb. In diese Richtung geht nun auch ein Diskussionsentwurf, den die Bundesjustizministerin, Dr. Katarina Barley, aktuell auf den Weg gebracht und den Verbänden zugeleitet hat. Bis zu einem Gesetzentwurf ist es aber noch ein langer Weg, der nicht daran hindern darf, jetzt schon für lesbische Frauen abstammungsrechtliche Gleichberechtigung zu schaffen und die Elternschaft ohne Umwege zu ermöglichen.

Die ausführliche Stellungnahme des djb zum Gesetzentwurf finden Sie hier:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K2/st19-08/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt Jahresbericht vor / Anfragen zu Diskriminierung steigen 2018 um 15 Prozent

Die Zahl der Beratungsanfragen bei der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Das geht aus dem Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervor, den der kommissarische Leiter **Bernhard Franke** am 2. April in Berlin vorgestellt hat.

Im Jahr 2018 gingen 3.455 Anfragen bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle ein, die sich auf mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschütztes Diskriminierungsmerkmal (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung) bezogen.

Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Anfragen um rund 15 Prozent. Die meisten Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezogen sich 2018 auf die Merkmale ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen (31 %) und Geschlecht (29 %), gefolgt von Behinderung (26 %),

Alter (14 %), Religion (7 %), sexueller Identität (5 %) und Weltanschauung (2 %).

„Der Umfang und die Entwicklung der Beratungsfälle zeigen, dass Benachteiligungen ein alltägliches Problem sind“, sagte Franke. „Mit Sorge beobachten wir zudem eine Radikalisierung insbesondere rassistischer Ressentiments in weiten Teilen der Gesellschaft. Seit mehreren Jahren verzeichnen die Statistiken Anstiege bei rassistischen Vorfällen; das scheint sich auch im Bereich der Diskriminierung im Sinne des AGG widerzuspiegeln.“ Außerdem seien von Alltagsrassismus betroffene Menschen heute eher bereit, ihre Erfahrungen zu artikulieren und ihr Recht zu verlangen, sagte Franke und verwies auf die Hashtag-Debatten des vergangenen und dieses Jahres (#metwo, #vonhier etc.).

Der Lebensbereich, der bei Diskriminierungen aller Merkmale am häufigsten genannt wird, ist der Arbeitsmarkt. Mehr als jede dritte Beratungsanfrage (36 %) bezog sich 2018 auf Diskriminierung im Arbeitsleben. Dazu zählen beispielsweise Benachteiligungen Schwangerer in einem Arbeitsverhältnis, Diskriminierungen von Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund bei der Jobsuche oder Entgeltungleichheit. Auffallend ist der Anstieg der Beschwerden zu sexueller Belästigung.

Quelle und weitere Informationen: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 02.04.2019

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2019/20190402_PK_Jahresbericht_.html;jsessionid=28CE49031CD1F0195D025B9569FED8C.2_cid340

Neue Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln

Anfang dieses Jahres ist die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der UzK in Kraft getreten. Die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing stellt ein *übergreifendes, verbindliches und transparentes Regelwerk* für das Verfahren mit Diskriminierungsfällen an der UzK dar. Sie dient den zahlreichen Beratungs- und Anlaufstellen als Orientierung, unterstützt und stärkt Betroffene und hebt die Verantwortlichkeit der Leitungsebene hervor. Sie beinhaltet eine Ausdifferenzierung der Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben. Beratungs- und Beschwerdeverfahren werden konkretisiert und Sanktionsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende aufgezeigt. Außerdem beinhaltet die Richtlinie eine Auflistung möglicher Anlaufstellen, Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung und eine Regelung zur anonymisierten Datenerfassung von Diskriminierungsfällen an der UzK. Die Richtlinie ist im Rahmen eines Teilprojekts des Audits „Vielfalt gestalten“ entstanden, das die UzK Anfang 2019 erfolgreich abgeschlossen hat. Als Grundlage dienten die frühere Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Antidiskriminierungsrichtlinien anderer Hochschulen. An der Erarbeitung beteiligt waren u.a. die Gleichstellungsbeauftragte, Studierende, das Justitiariat sowie weitere Beratende. Die Richtlinie unterscheidet zwischen informellen und formellen Verfahren. Ersteres beinhaltet Handlungsschritte, die der Beratung und Unterstützung von Betroffenen dienen, aber auch in einer Mediation oder der Einleitung eines formellen Verfahrens resultieren können. Beim Letzteren handelt es sich um ein Beschwerdeverfahren, welches eine vertrauliche Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen nach sich ziehen kann.

Hier erfahren Sie mehr:

<https://www.portal.uni-koeln.de/richtlinie-antidiskriminierung.html>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Exzellente Genderforschung: Land Nordrhein-Westfalen schafft neuen Wissenschaftspreis

Der Preis richtet sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs – Die Bewerbungsfrist läuft vom 1. April bis 1. Juli 2019.

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW) schreibt 2019 einen Wissenschaftspreis für exzellente Genderforschung aus. Der erste Preis ist mit 50.000 Euro, der zweite Preis mit 25.000 Euro dotiert. Das Preisgeld soll Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugutekommen, die eine akademische Laufbahn in der Genderforschung anstreben.

Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen: „Mit dem Genderforschungspreis fördert das MKW junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an einer nordrhein-westfälischen Hochschule, um ihre bisherigen Leistungen in der Geschlechterforschung herauszustellen und bemerkenswerte Forschungsarbeiten öffentlich sichtbar zu machen. Zudem dient der Preis dazu, diese Forschungsarbeiten fortzuführen und auszubauen.“

Aktuell gibt es an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt 67 Professuren, die sich ausschließlich oder teilweise mit der Genderforschung befassen. Seit 2016 wurden Genderprofessuren insbesondere in Fachdisziplinen wie der Medizin oder den Natur- und Wirtschaftswissenschaften eingerichtet.

Bewerben können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Bewerbungsfrist begann am **1. April 2019 und endet am 1. Juli 2019**. Die Preisverleihung ist für den Herbst 2019 geplant.

Weitere Informationen zur Ausschreibung des Wettbewerbs finden Sie hier

<https://www.mkw.nrw/forschung/foerderung/sonstige-foerderprogramme/genderforschungspreis-2019/>

Quelle: PM - MKW_NRW, 08.03.2019

<https://www.mkw.nrw/presse/pressemeldungen/details/exzellente-genderforschung-land-nordrhein-westfalen-schafft-neuen-wissenschaftspreis>

Best Publication Award Gender & Medien 2019

Der Preis im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft Ende September 2019 in Köln verliehen.

Einsendeschluss: **31. Juli 2019**

Call: „In der Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gender und Medien ergeben sich grundlegende Fragestellungen medienwissenschaftlicher Forschung. Dabei geht es zum einen um die politische Rolle, die soziale Funktion und die kulturelle Bedeutung von Medien und Medientechniken im Verhältnis zu den in komplexe Machtverhältnisse

eingelagerten Konstruktionsweisen von Geschlecht und seinen Interdependenzen mit Sexualität, Race, Klasse, Dis-/Ability und anderen Differenzkategorien. Zum anderen werden die ästhetische Erfahrung von audiovisuellen Re/Präsentationen und die geschlechtliche Codierung materiell-diskursiver Interferenzen adressiert. Die medienwissenschaftlichen Ansätze stellen sich dabei so vielfältig dar wie es die Diversität und Komplexität von Differenz- und Konstitutionsprozessen in und durch mediale Verfahren erfordern. Es werden sowohl Theorien und Methoden entwickelt, um wissenshistorische wie -theoretische Prämissen zu untersuchen, als auch neue Forschungsfragen und -felder generiert. Um laufende Forschungsarbeiten aus dem Bereich der Gender Media Studies hervorzuheben und zu fördern, hat die AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft den „Best Publication Award Gender & Medien“ ins Leben gerufen, der 2010 erstmals verliehen wurde. Er ist mit 1000 € dotiert. Zu den inhaltlichen Kriterien der Auszeichnung zählen die Reflexion der eigenen Position im Feld von Gender und Medien, ein innovativer Forschungsansatz sowie ein klarer theoretisch-konzeptueller Umgang mit der behandelten Thematik und dem analysierten Material.“

Weitere Informationen:

<http://www.genderqueermedien.org/?p=417>

EDUIMPACT-AWARD 2019

Der eduimpact award von **karrierekunst** ist ein Wissenschaftskommunikationspreis. Er wird in 2019 erstmalig und in **Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Vechta** vergeben.

Der Preis hat das Ziel, wirkungsstarke und innovative Ideen von Forscherinnen der Erziehungs- und Bildungswissenschaften international sichtbar und nutzbar zu machen.

Der eduimpact award beinhaltet eine vollständige und wissenschaftssprachlich fundierte Übersetzung ins Englische für die Einreichung in einem Verlag im Wert von 300 Euro durch eine Wissenschaftsübersetzerin und Lektorin bei karrierekunst.

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen im Mittelbau sowie Wissenschaftlerinnen, deren Dissertationsschrift in der finalen Begutachtung ist (auch kumulative Promotion) in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Vechta können den eduimpact award erhalten. Bewerben können sich zudem Publikationsteams mit Beiträgen, die mehrere Autor*innen verfasst haben und wo eine Wissenschaftlerin aus dem Mittelbau federführend ist. In diesem Fall müssen mind. 50 % des Teams weiblich sein und alle Autor*innen namentlich genannt werden (ausgeschlossen sind ‚et.al‘-Formulierungen). Zudem muss die in der Fachdisziplin üblicherweise höher renommierte Position in der Reihenfolge (Erstnennung bzw. Letznennung in der Reihenfolge der Autor*innen) von einer Wissenschaftlerin besetzt sein.

Inhalte: Es können deutschsprachige wissenschaftliche Fachartikel mit empirischen Inhalten u.a. zu den Themen Schulentwicklung, didaktische Konzepte und Unterrichtsmethoden, inklusive Pädagogik und Inklusion, Diversität aus erziehungs- bzw. bildungswissenschaftlicher Perspektive, diversitätswirksame Strategien, Digitalisierungsprozesse, Geschlechterforschung aus erziehungs- bzw. bildungswissenschaftlicher Perspektive und vielen mehr eingereicht werden.

Bewerbungen können bis zum **04. August 2019** bei Christina Plath (Gleichstellungsbüro Universität Vechta) via E-Mail [christina.plath\[at\]uni-vechta\[dot\]de](mailto:christina.plath[at]uni-vechta[dot]de) eingereicht werden.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.uni-vechta.de/einrichtungen-von-a-z/gleichstellung/eduimpact-award-2019/?fbclid=IwAR2srA9MD4-v7BxqdeTLA4H2_W4XVxSaTjy-CXz2ieSNSxY5j4pP87kZ8Gg

Exzellente Hochschullehre gesucht: Stifterverband schreibt Ars legendi-Preis 2019 aus

Der Stifterverband lobt zum 14. Mal den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre aus. Dieses Jahr ist der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Preis dem „Lehren als wissenschaftliche Tätigkeit“ gewidmet.

Der Stifterverband fördert mit dem diesjährigen Thema „Lehren als wissenschaftliche Tätigkeit“ das sogenannte Scholarship of Teaching and Learning, das heißt die wissenschaftliche Auseinandersetzung von Hochschullehrenden in den Fachwissenschaften mit ihrer eigenen Lehre. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den erzielten Wirkungen der Lehre bei den Studierenden.

Eigenbewerbungen und Vorschläge für den Ars legendi-Preis 2019 können bis zum **5. Juli 2019** eingereicht werden. Nach der Entscheidung der Jury – zusammengesetzt aus Hochschullehrern und -didaktikern sowie Studierenden – wird der Preis im Herbst übergeben.

Der Ars legendi-Preis gehört zu den höchstdotierten und angesehensten Lehrpreisen an Hochschulen. Er ist der einzige Preis, der bundesweit, hochschul- und fachübergreifend verliehen wird. Der Preis soll die große Bedeutung der Hochschullehre unterstreichen. Mit der Auszeichnung will der Stifterverband Lehrenden einen karrierewirksamen Anreiz bieten, sich in der Hochschullehre zu engagieren und gute Lehre über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu entwickeln. Gleichzeitig soll der Preis dazu beitragen, die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Hochschulen und als strategisches Ziel ihres Qualitätsmanagements zu profilieren.

Mehr Informationen zur Ausschreibung sowie Ausschreibungsunterlagen finden Sie unter:

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

Quelle: PM – Stifterverband, 29.04.2019

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2019_04_29_ars_legendi-preis_ausschreibungen

Förderpreis für die beste wissenschaftliche Nachwuchspublikation 2019

Die Ausschreibungsphase für den Opus Primum Förderpreis der VolkswagenStiftung, mit dem alljährlich die beste wissenschaftliche Nachwuchspublikation ausgezeichnet wird, hat begonnen. Einreichungen sind bis zum **15. August 2019** möglich – das Preisgeld beträgt 10.000 Euro.

Ob Geistes- oder Gesellschaftswissenschaften, Kultur- oder Naturwissenschaften, Informatik, Erziehungs- oder Musikwissenschaften – nicht das Fachgebiet ist entscheidend für die Auswahl zum Opus Primum. Einzig, dass eine deutschsprachige Publikation gut lesbar geschrieben, einem breiten Publikum verständlich und von hoher wissenschaftlicher Qualität sein muss, ist Voraussetzung, um für den Förderpreis infrage zu kommen. Die VolkswagenStiftung möchte mit der Auslobung den wissenschaftlichen Nachwuchs darin bestärken, dass Wissenschaftsvermittlung für die Forschung eine zentrale Aufgabe ist. Der Preis richtet sich ausdrücklich an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in der Regel nicht älter als 35 Jahre sein sollten. Alle wissenschaftlichen Erstlingswerke, deren Erscheinungsdatum zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 15. Oktober 2019 liegt, kommen für eine Einreichung infrage.

Der Opus Primum wird in jedem Jahr zusammen mit dem NDR Kultur Sachbuchpreis in Schloss Herrenhausen, Hannover, verliehen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Volkswagenstiftung, 01.04.2019

<https://www.volkswagenstiftung.de/aktuelles-presse/aktuelles/jetzt-einreichen-bewerbung-um-f%C3%B6rderpreis-f%C3%BCr-die-beste-wissenschaftliche-nachwuchspublikation-2019>

Horizon Impact Award

Die Europäische Kommission hat am 19. März erstmalig den „Horizon Impact Award“ ausgeschrieben. Der Preis wird für abgeschlossene Horizon 2020- oder FP7-Projekte mit besonders hoher gesellschaftlicher Wirkung vergeben. Die fünf Ausgezeichneten werden im Rahmen einer Verleihungszeremonie im September 2019 bekannt gegeben und erhalten ein Preisgeld von jeweils 10.000 EUR.

Die Einreichungsfrist endet am **28. Mai 2019**.

Weitere Informationen:

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/prizes/horizon-impact-award_en

Quelle: Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi)

Bitte beachten Sie auch die aktuellen Ausschreibungen in den anderen Rubriken des Journals und in dieser 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

Akademische Weiterbildung in Teilzeit für pädagogische/ soziale Handlungsfelder

Das Weiterbildende Studium an der Universität Bielefeld ermöglicht eine fächerübergreifende Orientierung und vermittelt erziehungswissenschaftliches Fachwissen sowie praxisbezogene Kompetenzen.

Es bietet eine fundierte Weiterbildung, in der Sie zwischen drei erziehungswissenschaftlichen Profilen wählen können. Die **FrauenStudien** richten sich an Personen, die eine Neuorientierung suchen, sich weiterqualifizieren möchten oder einen Quereinstieg in pädagogische/ soziale Handlungsfelder anstreben. Mit seiner flexiblen Studienplanung berücksichtigt das Studium die Vereinbarkeit mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit und/ oder der Familie. Das Studium schließt mit einem Zertifikat der Universität Bielefeld ab und erleichtert den Übergang in ein Bachelorstudium.

Die Inhalte sind: pädagogisches Fachwissen in den Profilen „Beratung“, „Heterogenität und Inklusion“, „Bildung und Bildungsarbeit“, **Frauen- und Geschlechterforschung** und wissenschaftliches Arbeiten.

Weitere Informationen:

http://www.uni-bielefeld.de/fstudien/#gen_id_177

NEUE Fortbildung ab 2020: Berater*in für Strategie- & Netzwerkentwicklung

Diese Fortbildung ist konzipiert für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in beratenden Tätigkeiten in den Strukturen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z.B. Graduierteneinrichtungen, Forschungsförderberatung, Personalentwicklung, Studienberatungen, Career Services, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat) tätig sind und eine Weiterqualifizierung für diesen Arbeitsbereich zur Optimierung ihrer Arbeitsprozesse und -ergebnisse wünschen.

Die Fortbildung bietet Beratenden auch in Hochschuleinrichtungen ein vertiefendes Kennenlernen und Anwenden von Methoden der lösungsorientierten Gesprächsführung und dem Beratungskonzept ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘, um zum Beispiel Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen adäquat zu fördern und ihre Karrierewege professionell zu begleiten. Zudem unterstützen die Module die persönliche Rollenklärung und Stärken-Schwächenanalyse des eigenen Beratungsprofils ebenso wie die Erweiterung und Stärkung der transferierbaren Beratungskompetenzen und die professionelle Vernetzung.

Weitere Informationen:

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

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

08.05.19

Lücken im System - Digitalisierung und Geschlecht in der Medizin

Ort: CRC Hannover

https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/DigiMedfF/Save-the-date-DigimedfF-Tagung_08-05-2019-2.png

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.fu-berlin.de/campusleben/kalender/2019/05/20190509-affective-societies.html>

10.05.19

20 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

Ort: Universität Duisburg-Essen Campus Essen

<https://www.uni-due.de/ekfg/>

14.05.19

Nationale Konferenz zum Europäischen Forschungsraum

Ort: Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Berlin

<https://www.eubueno.de/era-konferenz-2019.htm>

15.05.19

SAGE Day: Launch of the SAGE Charter of Principles for Gender Equality in Higher Education

Ort: Royal College of Physicians, Kildare Str., Dublin 2.

<http://sage-growingequality.eu/>

17.05.19

Tagung zum Thema „Wandel der Arbeit durch Digitalisierung = Wandel der Geschlechterverhältnisse?“

Ort: Sozialforschungsstelle Dortmund

<http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/Aktuelles/>

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

Zukunftskongress der EAF Berlin und des Deutschen Juristinnenbundes: Mit Recht und Courage!

Ort: Umweltforum Berlin-Friedrichshain

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

22.05.19

Gender Equality Policies in Research Institutions: Promoting transformative and sustainable changes – EQUAL-IST Final Conference

Ort: Hotel Marivaux-Tati Conference Room, Brussels

<https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/equal-ist-final-conference-agenda.pdf>

22.05.19 – 24.05.2019

NORA Conference 2019

Ort: Campus at the University of Iceland, Reykjavik

<https://nora.hi.is/>

23.05.19

10 Jahre Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)

Ort: Beuth-Halle, Lütticher Straße 38, 13353 Berlin

<http://www.beuth-hochschule.de/3705/cal/event/detail/2019/05/23/768/>

23.05.19 – 24.05.2019

Schnittstellen der Wissenschafts- und Hochschulforschung: Methoden, Theorien und empirische Zugänge

Ort: Forum Internationale Wissenschaft (FIW), Universität Bonn, Heussallee 18-24, Bonn

<https://www.fiw.uni-bonn.de/wissenschaftsforschung>

24.05.19 – 25.05.2019

Finding Common Solutions: Precarious Labour and the Lack of Diversity in German Higher Education

Ort: Goethe University Frankfurt Campus Westend, Seminarhaus, Max-Horkheimer-Str. 4 60323 Frankfurt

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/finding-common-solutions-precarious-labour-and-the-lack-of-diversity-in-german-higher-education/>

25.05.19

„Intersektionalität begreifen – Handlungsoptionen finden“

Ort: Hochschule Nordhausen, Audimax (Gebäude 11)

https://www.hs-nordhausen.de/index.php?id=3934&no_cache=1&ADMCMDCooluri=1

06.06.19 – 07.06.2019

29. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Ort: Deidesheim

<https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Startseite.html>

06.06.19 – 07.06.2019

Interdisziplinäres Kolloquium für (Post-) Doktorand_innen „Postcolonial und Gender Studies“

Ort: Trier

<http://www.cepog.uni-trier.de>

13.06.19 – 14.06.2019

Quo vadis Feminist STS? – Genealogien, Herausforderungen und Visionen feministischer Wissenschafts- und Technikforschung

Ort: Technische Universität Berlin

https://www.soziologie.de/uploads/media/CfP_Quo_vadis_Feminist_STS.pdf

13.06.19 – 16.06.2019

„Uni oder divers?“ Unterschiedliche Promotionskontexte und ihre Bedingungen

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/uni-oder-divers-unterschiedliche-promotionskontexte-und-ihre-bedingungen/>

14.06.2019

Berufsperspektiven der Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies

Der Mittelbauworkshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW beschäftigt sich in diesem Jahr mit den Berufsperspektiven der Gender Studies.

Ort: Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/fgf_einladung_mittelbauworkshop_190409_f_web.pdf

14.06.2019

Doing Gender in The Netherlands: Living a Feminist Life in Neoliberal Academia

Ort: Centre for Gender and Diversity, Maastricht University

<https://graduategenderstudies.nl/nog-research-day-living-a-feminist-life-in-neoliberal-academia-june-14-2019/>

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>

17.06.19 - 19.06.2019

31. KoWi-Bundestagung

KoWi-Bundestagung zur EU-Forschungs- und Innovationsförderung

Ort: Westfälische Wilhelms-Universität Münster

https://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-39/1905_read-5430/date-4528/usetemplate-desktopdefault/

19.06.2019

„Wissenschaftsfreiheiten“ Veranstaltung der Jungen Akademie und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Ort: Delphi Lux Kino yva bogen, Kantstraße 10, 10623 Berlin

<https://wissenschaftsfreiheit.de/veranstaltungen/>

20.06.19 - 22.06.2019

Sovereignities in Contention: Nations, Regions and Citizens in Europe

Ort: Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, Spain

<https://councilforeuropeanstudies.org/conferences/upcoming-conferences/2019-conference>

21.06.19 - 23.06.2019

„Elternschaft und Gender Trouble“

Symposium zu Mutterschaft-Vaterschaft und Elternschaft

Ort: Marburg

<https://www.uni-marburg.de/de/fb21/erzwinst/arbeitsbereiche/soreha/symposium>

24.06.2019 - 26.06.2019

IV Congress of Young Researchers with a Gender Perspective

Ort: Sala 14.0.11 del Campus de Getafe (Madrid)

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/inst_estudios_genero/proximos_eventos

26.06.2019

Eröffnungstagung „Marie Jahoda Center for International Gender Studies“ [MaJaC]

Ort: Ruhr Universität Bochum

<http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/>

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

Queering Memory: Archives – Arts – Publicities
Archives, Libraries, Museums and Special Collections: An International LGBTQ+ Conference

Ort: Haus der Kulturen der Welt, Berlin

<https://queeralmsberlin2019.de/>

27.06.19 - 28.06.2019

Hello Diversity Conference

Ort: Freie Universität Berlin (Dahlem)

<http://www.mvzbz.fu-berlin.de/termine/20190627-28-hello-diversity.html>

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.

<http://business-school.open.ac.uk/events/11th-international-critical-management-studies-conference>

28.06.2019

Workshop #4genderstudies: nachhaltige Strategien?!

Ort: Fabeckstr. 23-25 („Kleine Fächer“, Holzlaube)

Raum 2.2059, 14195 Berlin

http://www.mvzbz.fu-berlin.de/termine/20190628_4genderstudies2019.html

28.06.2019 - 30.06.2019

Second CIRQUE Conference: Performativity: Pasts, Presents, and Futures

Ort: Pisa, Italy

<http://cirque.unipi.it/en/blog/2018/11/13/2019conference-cfp/>

03.07.19 - 04.07.19

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

Ort: FernUniversität in Hagen im Vorfeld der Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender)

<http://www.genderkonferenz.eu/deutsch/arbeits-tagungen/arbeits-tagungen.htm>

03.07.19 - 04.07.19

BARCAMP: #FemPostDoc - Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase

Ort: Nürnberg

<http://fempostdoc.de/>

04.07.19 - 06.07.2019

European Conference on Politics and Gender

Ort: Amsterdam

<https://ecpg.eu/amsterdam-2019>

04.07.19 - 05.07.2019

Kariereauftaktveranstaltung meet.ME 2019

Ort: Congress Center Leipzig (Seehausener Allee 1, 04356 Leipzig)

<https://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/meet.ME-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. Potenzi-ale. 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/european-network-on-gender-and-violence-2019-conference/caldate/2019/7/17/

24.07.19 – 26.07.2019

II International CIEG Congress: Gender, Feminist and Women's Studies: Reflexivity, resistance and action

Ort: Institute for Social and Political Sciences, Lisbon, Portugal

<http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/en/cieg-activities/ii-international-congress>

29.07.19 – 02.08.2019

Libori Summer School 2019: Teaching Women Philosophers

Ort: Paderborn

<https://historyofwomenphilosophers.org/libori-summer-school-2019/>

30.07.19 – 03.08.2019

informatica femminile Baden-Württemberg (#ifbw19)

Ort: Hochschule Furtwangen, Fakultät Digitale Medien (I-Bau)

<https://scientifica.de/index.php?id=informatica-feminale>

05.08.2019 – 30.08.2019

Frankfurt Summer School 2019: Gender Studies Track: "Decolonisation and Feminisms"

Ort: Campus Westend and Campus Riedberg, Goethe University Frankfurt

<http://summerschool.uni-frankfurt.de/>

12.08.2019 – 30.08.2019

Ingenieurinnen-Sommeruni, Universität Bremen

Ort: Bremen

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/2019/call/>

12.08.2019 – 30.08.2019

Informatica Feminale, Universität Bremen

Ort: Bremen

<https://www.informatica-feminale.de/2019/call/>

18.08.2019 – 23.08.2019

Summer School for Sexualities, Cultures and Politics

Ort: Belgrade

<http://ipakcentar.org/summer-school/summer-school-2019>

20.08.2019 – 23.08.2019

EUROPE AND BEYOND: BOUNDARIES, BARRIERS AND BELONGING – ESA Conference 2019

Ort: Manchester/UK

<https://www.europeansociology.org/conferences/esa-conference-2019-manchester-uk>

28.08.2019 – 29.08.2019

Gender Summit 16 – Asia Pacific

Ort: "Biopolis" (The Singapore international research and development centre for biomedical sciences).

<https://www.gender-summit.com/g16-ap/g16-programme>

02.09.19 - 06.09.2019

Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen – Gender als Querschnittsthema in Soziologie, Ökonomie und Bildung

Ort: Universität Vechta

<https://www.uni-vechta.de/einrichtungen-von-a-z/gleichstellung/summerschool-2019/>

10.09.19 - 12.09.2019

SGS-Kongress 2019 Zukunft der Arbeit

Ort: Universität Neuchâtel, Schweiz

<https://www.sgs-sss.ch/forschungskomitees/geschlechterforschung/>

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/ssgf/fachtagung-2019/>

12.09.19 - 14.09.2019

2nd International Symposium on Men and Masculinities – Masculinities: Challenges and Possibilities in Troubling Times

Ort: Istanbul

<http://symposium.masculinitiesjournal.org/>

12.09.19 - 15.09.2019

Save the date: 43. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbundes mit Mitgliederversammlung

Ort: Halle

<https://www.djb.de/Veranstaltungen/>

20.09.19 - 21.09.2019

I, Scientist Conference on gender, career paths and networking

Ort: Technische Universität Berlin

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

23.09.19 - 27.09.2019

Queere Zukünfte. Öffnungen und Schließungen von Möglichkeits(t)räumen

Ort: Jena

<https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2018/12/cfp-queere-zukuenfte-oeffnungen-und-schliessungen-von-moeglichkeitstraecumen-jena-september-2019/>

26.09.19 - 27.09.2019

Frauen in MINT - Möglichkeiten und Grenzen von Gleichstellung in Schule, Hochschule, Weiterbildung und Beruf

Ort: OTH Amberg-Weiden am Standort Weiden in der Oberpfalz

<https://www.mint-maedchen-projekt.de/veranstaltungen/symposium-frauen-in-mint/>

26.09.19 - 28.09.2019

Tagung Ökonomien des Haushaltens. Geschlechterverhältnisse in Arbeits-, Bildungs- und Normierungsprozessen in historischer Perspektive

Ort: Marburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-39575>

01.10.19

6. Jahrestagung 2019 „Quo vadis? Familie in der Hochschule 2030“

Ort: htw saar

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/6.-jahrestagung-2019/>

01.10.19 - 02.10.2019

Inter- und transdisziplinäre Tagung Fußball & Geschlecht

Ort: Universitätsstraße 105, 44789 Bochum

<https://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/index.html.de>

02.10.19 – 04.10.2019

Technik – Medien – Geschlecht revisited: Die Bedeutung von Gender in digitalisierten Medienwelten

Ort: Münster

https://gendermedwiki.uni-muenster.de/mediawiki/images/f/f6/Call_Jahrestagung_FG_Medien_Offentlichkeit_Geschlecht.pdf

02.10.19 – 04.10.2019

RINGS Conference and Annual Meeting 2019

Ort: Tallinn, Estonia

<http://ringsgender.org/aktuality/rings-conference-and-annual-meeting-2019-cfp#.XM7jM9jgrDc>

03.10.19 – 04.10.2019

Gender Summit 17 – Europe

Ort: Amsterdam

<https://www.gender-summit.com/g17-eu>

07.10.19 – 09.10.2019

g19 "Rethinking Knowledge Regimes – Solidarities and Contestations"

Ort: Gothenburg, Sweden

<https://www.genus.se/om-oss/verksamhet/konferenser/g19/4/>

09.10.19 – 11.10.2019

Categories in Flux Continuity and/or Change?

Ort: Eberhard Karls Universität Tübingen

Kontakt: categoriesinflux@mail.de (Patrick Bresemann und Hanne Roth)

10.10.19 – 11.10.2019

Aufbrüche: Geschichte der Frauenbewegungen im 20. Jahrhundert

Ort: Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg
Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg

http://www.akgeschlechtergeschichte.de/fileadmin/user_upload/CfP_Frauenbewegungen_Oktober2019.pdf

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>

17.10.19 – 18.10.2019

Workshop „Gendered Innovations? Geschlechter- und feministische Perspektiven in den Sozial- und Geisteswissenschaften“

Ort: Ruhr Universität Bochum

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

24.10.19 – 26.10.2019

Gender Studies 2019 Conference: On Violence

Ort: Helsinki, Finland

<https://www.helsinki.fi/en/conferences/gender-studies-2019-conference>

24.10.19 – 26.10.2019

Übergänge. 25. Tagung des AK Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ)

Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart – Tagungszentrum Hohenheim

https://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page_id=48

06.11.19 – 08.11.2019

Workshop: Die Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht zwischen Re-Naturalisierung und Vergesellschaftung

Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog

Ort: Ruhr-Universität Bochum

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_11_19.pdf

15.11.19

„Geld und Geschlecht“

Jahrestagung des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW

Ort: Ruhr-Universität in Bochum

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

15.11.19 – 17.11.2019

Girls for Global Goals – Ingenieurinnen für Nachhaltigkeit

Ort: HAW Hamburg

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

21.11.19 – 22.11.2019

Save the date: FiF-Brüsselfahrt für Wissenschaftlerinnen – EU vor Ort

Weitere Informationen folgen auf

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

21.11.19 – 23.11.2019

International Conference "Gender Studies and Research in 2019: Centenary Achievements and Perspectives"

Ort: Universiteto st. 3, Vilnius, Lithuania

<http://www.genderconference.kf.vu.lt/>

28.11.19 – 29.11.2019

Internationale Fachtagung „Gender(Studies) in der Theologie – Warum und Wozu?“

Ort: Münster

<https://www.uni-muenster.de/FB2/tff/>

29.11.19 – 30.11.2019

Metropolitan Masculinities – Narratives of Gender and Urban Space

Ort: Ruhr University Bochum

https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/metropolitan-masculinities-narratives-of-gender-and-urban-space/caldate/2019/11/29/

06.12.2019

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Das diesjährige Vernetzungstreffen der Gender Studies NRW findet im Zentrum für Gender Studies an der Universität Siegen statt.

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

18.02.2020 – 22.02.20

11. meccanica femminile 2020

Beitragsschluss für den Call for Lectures: 31.05.2019

Ort: Hochschule Furtwangen

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

08.03.20 – 09.03.2020

Gender Summit 18 – Africa

Ort: Nairobi

<https://gender-summit.com/>

18.03.20 – 21.03.2020

European Social Science History conference ESSHC 2020

Ort: Leiden University

<https://esshc.socialhistory.org/node/116>

24.06.20 – 26.06.2020

Gender, Work & Organization: 11th Biennial International Interdisciplinary Conference

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

<https://blogs.kent.ac.uk/kbs-news-events/files/2019/02/GW02020-Overview.pdf>

23.07.20 – 25.07.2020

Weibliche Partizipationsräume in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/weibliche-partizipationsraeume-in-geschichte-und-gegenwart/caldate/2020/7/23/

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

13 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):
**Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder.
 Statistische Übersichten zu den Förderentscheidungen zu Exzellenzclustern (September 2018):**

Bonn 2019

https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/bericht_extra_foerderentscheidungen_de.pdf

Fundstellen mit Bezug auf Chancengleichheit,
 Geschlecht:

„An den Begutachtungen der Antragsphase, die in 32 Begutachtungsgruppen von April bis Juni 2018 stattfanden, waren insgesamt 385 Gutachtende beteiligt, davon 98 Wissenschaftlerinnen und 287 Wissenschaftler. Der Gutachterinnenanteil lag somit bei 25 Prozent.“ (S. 15)
 „Auch den unterstützenden Strukturen und Strategien im Exzellenzcluster wird insgesamt ein hoher Einfluss auf die persönliche Urteilsbildung beigemessen. Besonders bedeutsam für die Urteilsbildung sind hier die Nachwuchsförderung und die Förderung der Chancengleichheit (siehe Abbildung 16). 52 bzw. 41 Prozent aller Gutachterinnen und Gutachter weisen diesen beiden Kriterien eine sehr hohe Bedeutung zu.“ (S. 30)

Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG (Hrsg.):
 Marcos, Jonathan Ruiz; Weiß, Thomas:
Begutachtung der Exzellenzcluster im Rahmen der Exzellenzstrategie 2018 – Befragung der Gutachtenden. Clusters of Excellence Review Process.

Bonn 2019

https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/bericht_infas_extra_gutachterbefragung_de.pdf

Fundstellen mit Bezug auf Chancengleichheit,
 Geschlecht:

„Tabelle 5 weist die unterschiedlichen Frauenanteile bei den Principal Investigators (PI), inklusive der Sprecherinnen und Sprecher, nach Wissenschaftsbereichen der bewilligten 57 Cluster aus. Insgesamt sind 1.364 Personen, inklusive der Sprecherinnen und Sprecher, an einem oder mehreren der 57 bewilligten Cluster beteiligt. Der Frauenanteil in Verbänden, die hauptsächlich den Geistes- und Sozialwissenschaften zugeordnet sind, liegt mit 36 Prozent zehn Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Wissenschaftsbereiche (26 Prozent). An zweiter Stelle folgen die Lebenswissenschaften mit 30 Prozent. Unter dem Durchschnitt bewegt sich der Frauenanteil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit jeweils 21 Prozent. Insgesamt liegt der Frauenanteil mit 26 Prozent um sieben Prozentpunkte über dem zuletzt für die im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Exzellenzcluster ermittelten Wert von 19 Prozent.“ (S.19)

„Abbildung 12 stellt die Verteilung der Gutachtenden nach Geschlecht in beiden Begutachtungsphasen gegenüber. Rund 28 Prozent der an der Begutachtung der Skizzen Beteiligten sind Frauen. Bei der Begutachtung der Anträge lag der Frauenanteil um drei Prozentpunkte niedriger. Dies sind zugleich aber acht Prozentpunkte mehr als noch bei den Begutachtungen der Exzellenzinitiative.“ (S. 21)

„In der Betrachtung nach Geschlecht fällt auf, dass die Rücklaufquote für Frauen wesentlich niedriger ist als für Männer (neun Prozentpunkte). Dies ist auch bei den Koordinierten Programmen, zum Beispiel bei den Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs der Fall. Die Rücklaufquote für Frauen bewegte sich hier im Jahr 2017 rund sechs Prozentpunkte unter der der Männer.“ (S. 22)

Näser-Lather, Marion; Oldemeier, Anna Lena; Beck, Dorothee (Hrsg.):

Backlash?! Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft

(Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft Bd. 8)

Ulrike Helmer Verlag 2019
 ISBN 978-3-89741-429-7

„Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft« – der Titel der Marburger Buchreihe ist weisend auch und gerade für den hier angekündigten hochaktuellen Band. Er widmet sich Diskursformationen, die sich gegen Gleichstellungspolitiken, Genderforschung und Bestrebungen zur Liberalisierung der Geschlechterverhältnisse konstituieren. Die Beiträge analysieren aus interdisziplinärer Perspektive Argumentationsfiguren, Akteur_innen und Hintergründe antifeministischer Diskurse in unterschiedlichen Feldern und deren gesellschaftliche Auswirkungen. Dabei wird nicht nur deutlich, wie »Gender« zu einer Chiffre wird, die religiöse und rechtskonservative Akteur*innen mit solchen der »neuen Rechten« verbindet, sondern auch, wie antifeministische Argumentationen zur Dethematisierung soziopolitischer Problemlagen und Konflikte beitragen. Neben unterschiedlichen Diskursarenen und -ebenen wie unter anderem Religion, Wissenschaft und Medien werden aktuelle politische Konfliktfelder beleuchtet. Dazu gehören beispielsweise die Diskursivierung von Migration im Kontext von Geschlechterfragen sowie die Debatten um »Frühsexualisierung« und Lebensschutz.«

Gleichstellungspolitik

Preißing, Dagmar (Hrsg.):

Frauen in der Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken für die Erwerbstätigkeit

Degruyter 2019
ISBN 978-3-11-058581-0

„Die „Digitalisierung 4.0“, in Deutschland auch unter dem Begriff der Industrie 4.0 bekannt, hat nicht nur erheblichen Einfluss auf die technischen Veränderungen in der Wirtschaft, sondern auch auf den Arbeitsmarkt und die Arbeit der Zukunft, insbesondere der Frauen. Dagmar Preißing und ihre Mitautorinnen greifen in diesem Buch auf, inwieweit sich diese neuen Ausprägungen der Arbeit 4.0 als Chancen oder Risiken auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken. Die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen, ist ein erklärtes Ziel der EU-Kommission im Rahmen der Europa 2020 Strategie. Die Gründe hierfür sind offensichtlich: Erstens sollte eine Volkswirtschaft es sich nicht leisten, auf die Hälfte aller zur Verfügung stehenden qualifizierten Arbeitskräfte – die Frauen – zu verzichten. Zweitens erfordert der demografische Wandel mit dem damit verbundenen Mangel an Fach- und Führungskräften die Erwerbsbeteiligung aller potenziellen Arbeitskräfte, auch die der Frauen. Drittens zeigen die Entwicklungen der Sozialpolitik, dass die künftige Altersarmut vor allem Frauen trifft. Eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte diese fatalen Entwicklungen mildern. Ziel dieses Buches ist es daher aufzuzeigen, ob und wie eine gleichberechtigte, verbesserte und erhöhte Arbeitsmarktintegration von Frauen in Deutschland, auch und gerade

vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt, erfolgen könnte.“

Delaney, Judith; Devereux, Paul J. :

It's Not Just for Boys! Understanding Gender Differences in STEM

IZA DP No. 12176

<http://ftp.iza.org/dp12176.pdf>

Abstract: „While education levels of women have increased dramatically relative to men, women are still greatly underrepresented in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) college programmes. We use unique data on preference rankings for all secondary school students who apply for college in Ireland and detailed information on school subjects and grades to decompose the sources of the gender gap in STEM. We find that, of the 22 percentage points raw gap, about 13 percentage points is explained by differential subject choices and grades in secondary school. Subject choices are more important than grades -- we estimate male comparative advantage in STEM (as measured by subject grades) explains about 3 percentage points of the gender gap. Additionally, differences in overall achievement between girls and boys have a negligible effect. Strikingly, there remains a gender gap of 9 percentage points even for persons who have identical preparation at the end of secondary schooling (in terms of both subjects studied and grades achieved); however, this gap is only 4 percentage points for STEM-ready students. We find that gender gaps are smaller among high-achieving students and for students who go to school in more affluent areas. There is no gender gap in science (the large gaps are in engineering and technology), and we also find a smaller gender gap when we include nursing degrees in STEM, showing that the definition of STEM used is an important determinant of the conclusions reached.“

Biewen, Martin; Schwerter, Jakob:

Does More Math in High School Increase the Share of Female STEM Workers? Evidence from a Curriculum Reform

IZA DP No. 12236

Abstract: “This paper studies the consequences of a curriculum reform of the last two years of high school in one of the German federal states on the share of male and female students who complete degrees in STEM subjects and who later work in STEM occupations. The reform had two important aspects: (i) it equalized all students' exposure to math by making advanced math compulsory in the last two years of high school; and (ii) it roughly doubled the instruction time and increased the level of instruction in math and the natural sciences for some 80

percent of students, more so for females than for males. Our results provide some evidence that the reform had positive effects on the share of men completing STEM degrees and later working in STEM occupations but no such effects for women. The positive effects for men appear to be driven by a positive effect for engineering and computer science, which was partly counteracted by a negative effect for math and physics."

<http://ftp.iza.org/dp12236.pdf>

women&work-Studie: „Frauen gewinnen! 5 Leitlinien für ein erfolgreiches Female Recruiting“

„Welche Grundvoraussetzungen müssen vorliegen, damit ein paritätisches Verhältnis von Männern und Frauen in Unternehmen und Organisationen überhaupt möglich werden kann? Dieser Frage gehen die Veranstalter der women&work, Europas Leitmesse für Frauen & Karriere, seit 2011 im Rahmen der Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ nach. An der aktuellen Studie, die im Zeitraum von Juni bis September 2018 online durchgeführt wurde, nahmen 750 Frauen bundesweit teil. Neben dem Ausräumen von Mythen, die sich um das Thema „Frauen und Karriere“ hartnäckig ranken, konnten mit der aktuellen Studie erstmalig auch 5 konkrete Leitlinien für Unternehmen erstellt werden, wie ein zielgerichtetes „Female Recruiting“ aussehen kann. Die Studie kann kostenfrei unter

<http://www.FEMALE-RECRUITING.com/kontakt>

angefordert werden.

Swart, Lisette; Van den Berge, K Wiljan; van der Wiel, Karen:

Do Parents Work More When Children Start School? Evidence from the Netherlands

IZA DP No. 12207

<http://ftp.iza.org/dp12207.pdf>

Abstract: "When children start school, parents save time and/or money. In this paper, we empirically examine the impact of these changes to the family's budget constraint on parents' working hours. Labor supply is theoretically expected to increase for parents who used to spend time taking care of their children, but to decrease for fulltime working parents because of an income effect: child care expenses drop. We show that the effect of additional time dominates the income effect in the Netherlands, where children start school (kindergarten) for approximately 20 hours a week in the month that

they turn 4. Using detailed administrative data on all parents, we find that the average mother's hours worked increases by 3% when her youngest child starts going to school. For their partners, who experience a much smaller shock in terms of time, the increase in hours worked is also much smaller at 0.4%."

Bundesminister befördern kaum Frauen in Führungspositionen

„Deutsche Ministerien haben bei der Frauenquote in Führungspositionen noch Nachholbedarf. Einige Ressorts stechen als besonders männerlastig hervor.“ In Handelsblatt. Ein Beitrag von Heike Anger auf handelsblatt.de.

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/frauenquote-bundesminister-befoerdern-kaum-frauen-in-fuehrungspositionen/24236406.html>

BIH veröffentlicht Videos über Wissenschaftlerinnen

Das Berlin Institute of Health (BIH) hat 10 Videoportraits von Wissenschaftlerinnen in der translationalen medizinischen Forschung anlässlich des „International Day of Women and Girls in Science“ am 11. Februar 2019 veröffentlicht.

Die Filme wurden von der Berliner Filmemacherin Stefanie Trambow realisiert. Sie sind auf der Webseite des BIH unter

<https://www.bihealth.org/de/institut/chancengleichheit/videoportraits/>

oder bei YouTube

https://www.youtube.com/playlist?list=PLwpxZlywvtm5k9dVnAXs_BzUoXP2MjDBE

zu sehen.

Quelle und weitere Informationen: PM - BIH, 12.02.2019

<https://www.bihealth.org/de/aktuell/presseinformation-bih-veroeffentlicht-videos-ueber-wissenschaftlerinnen/>

unter eins: Female Future Force Podcast mit Jutta Allmendinger

„Die Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung beschäftigt sich seit fast 30 Jahren mit unserer Arbeitswelt und wie sie unsere Lebensläufe beeinflusst. Mit ihr hat Silvia darüber gesprochen, warum sich ohne eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen und einem anderen Umgang mit dem Ehegattensplitting die Arbeitsbiographien von

Frauen nicht ändern werden und wieso wir viele gesellschaftliche Fragen nur lösen können, wenn wir alle weniger arbeiten – und sie erklärt auch, warum es für Frauen in Deutschland immer noch schwer ist, eine wissenschaftliche Karriere zu machen und Mutter zu werden. Aber ganz grundsätzlich liegt ihr vor allem folgender Appell am Herzen: „Wir müssen endlich aufhören, zu reden, sondern endlich etwas machen.“

<https://femalefutureforce-podcast.podigee.io/9-episode-9-jutta-allmendinger>

Role Models Podcast

„The Role Models Podcast is a series of wide-reaching recorded conversations with inspiring women about their approach to life and career, lessons learned, and challenges tackled.“

<https://www.rolemodels.co/podcast/>

Hochschulen

Hille, Nicola:
Qualität mit Quote

Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

Cuvillier 2019
ISBN 9783736999633

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/7976-qualitaet-mit-quote>

„Die Publikation „Qualität mit Quote. Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ gibt einen Überblick über die Diskussionen der letzten zehn Jahre zur Chancengleichheit in der Wissenschaft und zu den Möglichkeiten der Einführung von Zielquoten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen. Die Grundlage bilden politische Debatten sowie Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz, Materialien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Stellungnahmen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sowie Positionspapiere weiterer Akteure aus der Hochschulpolitik. Die Autorinnen diskutieren Steuerungsmöglichkeiten für Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung sowie Auswirkungen von Quotenregelungen und erläutern begleitende Maßnahmen bei der Einführung von Quoten zur Förderung der Akzeptanz und Gender-Kompetenz.“

Driesen, Cornelia; Ittel, Angela (Hrsg.):
Der Übergang in die Hochschule. Strategien, Organisationsstrukturen und Best Practices an deutschen Hochschulen

Waxmann 2019
ISBN 978-3-8309-3645-9

„Hochschulen erhalten in der Diskussion um den Übergang von der Schule zur Hochschule derzeit eine enorme Aufmerksamkeit. So führen nicht zuletzt die Rückkehr zu G9, die Fortsetzung des Hochschulpakts sowie die Prognosen zu den Studienanfängerzahlen dazu, dass Hochschulen auf allen Ebenen – von der Leitung über zentrale Angebote bis hin zu dezentralen Einrichtungen sowie Drittmittelprojekten – beim Übergang Schule–Hochschule gefordert sind. Angesichts dessen richtet dieser Sammelband den Fokus auf die Hochschulen als Organisationen und Akteure. Die insgesamt 16 Beiträge umfassen sowohl theoretische Betrachtungen als auch empirische Befunde sowie praktische Berichte des Übergangs Schule–Hochschule aus der Perspektive der Hochschulen. Dabei bringen die Autorinnen und Autoren ihre unterschiedliche fachwissenschaftliche Expertise sowie ihre beruflichen Erfahrungen ein und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Diskussion und zur Weiterentwicklung der Arbeit der Hochschulen an dieser bedeutenden Schnittstelle.“

Darin u.a.:

– Pöllmann-Heller, Katharina; Rudolph, Clarissa: Frauen in das MINT-Studium – Ambivalenzen und Potentiale von hochschulischen Förderprozessen (S. 77-90)

Gamage, Danula K.; Sevilla, Almudena:
Gender Equality and Positive Action: Evidence from UK Universities

IZA DP No. 12211

<http://ftp.iza.org/dp12211.pdf>

Abstract: „This paper examines the impact of the Athena Scientific Women's Academic Network (SWAN) Charter on the wages and employment trajectories of female faculty. The Athena SWAN Charter is a gender equality initiative that formally recognises good practice towards the representation and career progression of women in Science, Technology, Engineer, Mathematics, and Medicine (STEMM) through an accreditation process. We find that the gender wage gap closes after Athena SWAN accreditation. However, female faculty at the non-professorial level are not more likely to being promoted to professor after accreditation, or to move to an Athena SWAN accredited university. Taken together these results suggest that the higher wage growth experienced by female non-professorial faculty after Athena SWAN accreditation is likely to come from pay rises within a particular rank.“

Opie, Tina R.; Livingston, Beth; Greenberg, Danna N.; Murphy, Wendy M.:

Building gender inclusivity: disentangling the influence of classroom demography on classroom participation

In: Higher Education 77(2019)1, S. 37-58

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-018-0245-2>

„Despite increased attention on women in business, concerns abound regarding the extent to which business schools are creating inclusive learning environments that support the leadership development of both male and female students. Using an organizational demography lens, we investigate the interactive effects of student gender, faculty gender, and classroom demography on class participation. We focus on class participation as it is essential to students' overall learning and development especially concerning leadership. Our findings demonstrate that student and faculty demography interacts with context in unexpected ways to affect participation. Specifically, when women students are in the minority and have a female professor, they receive higher participation grades, particularly as class size decreases. The findings from this study have important implications for business school faculty and administrators as they work to build more inclusive learning environments which support all students' development as leaders.“

Rainey, Katherine et al.:

A descriptive study of race and gender differences in how instructional style and perceived professor care influence decisions to major in STEM

International Journal of STEM Education 01.02.2019

<https://stemeducationjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40594-019-0159-2>

“Background: Women and students of color are widely underrepresented in the majority of STEM fields. In order to investigate this underrepresentation, we interviewed over 200 male and female college seniors, primarily women and people of color, who either majored in STEM or started but dropped a STEM major. Here, we focus on one section of the longer interview that focused on students' perceptions of professor care as well as perceived and preferred instruction style. Additionally, we look at correlations between professor care, course interactivity, and sense of belonging. In our analysis, we examine student responses through the lens of gender, race, and

their intersections.

Results: We found that white women perceived their STEM professors cared about them and their learning the most while women of color reported the least perceived care. Notably, men, regardless of race, reported similar perceptions of professor care. We found that students commonly report their STEM courses were lecture-based but say they would prefer more active approaches. In particular, we found that women who left STEM majors reported more lecture-based instruction while stating the highest preference for active learning environments. We found that perceiving their professors cared was related to a greater sense of belonging in STEM. Additionally, we found that students who reported active classrooms also reported more professor care in their STEM field.

Conclusions: Our findings indicate that active teaching environments may positively impact students' sense of belonging and desire to continue in STEM and that this impact may be higher for underrepresented students.“

Jahrbuch für Universitätsgeschichte 20 (2017): Geschlechtergeschichte der Universitäten und Geisteswissenschaften

Franz Steiner Verlag März 2019
ISBN 978-3-515-12237-5

„Der Band bietet mit einem Artikel zur Schließung der seit dem späten Mittelalter eingerichteten Universität Erfurt 1806 eine rezeptionsgeschichtliche Studie zum Nachleben vormoderner Institutionen. In dem darauf folgenden Themenschwerpunkt zur Geschlechtergeschichte in der Moderne (19. und 20. Jahrhundert) wird ein derzeit viel diskutierter Gegenstand in sieben exemplarischen Untersuchungen vorgestellt. Über die Universitätsgeschichte hinaus bieten die Beiträge aufschlussreiche Details zur Bedeutung und Funktion der Kategorie Geschlecht und zeigen vielversprechende Perspektiven für die Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte auf. Die hier vorgestellten Forschungsergebnisse ermöglichen auch neue Einsichten zur Vorgeschichte und historischen Bedingtheit von Universitäten und Wissenschaften und leisten damit einen Beitrag zur heutigen Diskussion über deren Strukturen und Entwicklungspotentiale.“

Europa und Internationales

Bloch, Yanina:

UN-Women

Ein neues Kapitel für Frauen in den Vereinten Nationen

Das Werk ist Teil der Reihe Internationales Recht der Gegenwart, Band 4.

Nomos 2019

ISBN 978-3-8487-5621-6

„UN-Women – eine erfolgreiche Reform innerhalb der Vereinten Nationen für das Anliegen Geschlechtergleichberechtigung oder eine weitere verpasste Chance? Eine erste Bilanz nach sieben Jahren zeigt, wo erste Erfolge zu verzeichnen sind und welche Hürden vielleicht unüberwindbar zum Scheitern der neuen Institution für Frauen- und Gleichstellungsfragen beitragen werden. Um zu begreifen, welche Neuerungen durch die Gründung von UN-Women in das System der Vereinten Nationen eingeführt wurden, hilft dabei ein Blick zurück in die institutionelle und politische Geschichte der Vereinten Nationen, um die Entwicklung von Frauenrechten seit Gründung der UN zu beleuchten. Ferner wird der Status quo des Völkerrechts im Hinblick auf die Rechte und den Schutz von Frauen ausführlich auf existierende Schwächen bzw. Lücken hin analysiert. Schlussendlich gibt die Verfasserin eine konkrete Bewertung bezüglich der institutionellen, politischen und rechtlichen Fortschritte und bestehenden Mängel sowie eigene Handlungsempfehlungen ab.“

Graneß, Anke; Kopf, Martina; Kraus, Magdalena Andrea (Hrsg.):

Feministische Theorien aus Afrika, Asien und Lateinamerika. Eine Einführung

UTB 11.06.2019

ISBN 9783838551371

„Dieser Band präsentiert feministische Konzepte und Debatten aus Afrika und seiner Diaspora, aus Asien und Lateinamerika (z.B. Womanismus, islamische Feminismen, post- und dekoloniale Feminismen, Ökofeminismus) anhand ausgewählter Theoretikerinnen sowie deren kritische Auseinandersetzung mit der aus dem Westen rezipierten feministischen Theorie und Genderforschung.“

Hillmann, Julia:

Work-Life-Balance als politisches Instrument. Staatliche Genderkonstruktionen und Lenkungsstrategien in Japan

Springer VS 2019

ISBN 978-3-658-25476-6

„Julia Hillmann stellt in diesem Buch die Frage, wie der Aspekt der Bekämpfung des Geburtenrückgangs in Japan als zentrales Motiv der Work-Life-Balance-Maßnahmen gegenüber dem Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen, thematisiert wird bzw. inwieweit gleichstellungspolitische Konzepte auch für wirtschaftlich-neoliberale Ziele nutzbar gemacht werden. Die Untersuchung deckt diskursive Verknüpfungen zwischen demographischen Entwicklungen, wirtschaftlicher Rezession bzw. Wirtschaftswachstum und Geschlechterrollen auf. Dabei wird gezeigt, welche Geschlechterrollen-Leitbilder in den betreffenden Policies (de)konstruiert werden und wie Handlungsoptionen strukturiert werden.“

Schwarz, Alexander:

Das völkerrechtliche Sexualstrafrecht. Sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt vor dem Internationalen Strafgerichtshof

Duncker & Humblot Januar 2019

ISBN 978-3-428-15609-2

„Alexander Schwarz erläutert die Hintergründe sexualisierter Gewalt im makrokriminellen Kontext und unternimmt eine systematische Gesamtdarstellung des völkerrechtlichen Sexualstrafrechts. Neben sexualisierter Gewalt als Tathandlung des Genozids, werden die Anwendungsbereiche der Sexualdelikte untersucht, wie sie im IStGH-Statut als Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen unter Strafe stehen: Vergewaltigung, sexuelle Sklaverei, Zwangsprostitution, erzwungene Schwangerschaft und Zwangssterilisation. Anhand des sexualspezifischen Auffangtatbestands wird nachgewiesen, dass eine völkerstrafrechtliche Erfassung weiterer Formen sexualisierter Gewalt nötig und möglich ist. Am Beispiel der Zwangsheirat untersucht der Verfasser, welche weiteren Instrumente das Romstatut bereithält, um nicht ausdrücklich kodifizierte Formen sexueller Gewalt zu erfassen. Schließlich werden Formen geschlechtsbezogener Verfolgung analysiert und die Frage beantwortet, ob die Verfolgung aufgrund der sexuellen Orientierung ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit darstellt.“

Katrin Kappler, Katrin; Vogt, Vinzent:

Gender im Völkerrecht – Konfliktlagen und Errungenschaften

Nomos 2019

ISBN 978-3-8487-5654-4

„Der Sammelband liefert Geschlechteranalysen in verschiedenen Bereichen des internationalen Rechts. Er richtet sich an Interessierte der Legal Gender Studies, der feministischen Rechtswissenschaft und des internationalen Rechts. Dabei werden durch interdisziplinär offene Beiträge auch Interessierte ohne juristischen Hintergrund angesprochen.“

.....
 Nydegger, Christina:
Gleichstellungsprozesse in der Schweiz

Dike Verlag April 2019
 ISBN 978-3-03891-009-1

„In einem Gleichstellungsprozess kann der Anspruch auf Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben individuell durchgesetzt werden. Mit dem Gleichstellungsgesetz wurde versucht, Hürden für die Geltendmachung einer Geschlechterdiskriminierung durch Verfahrenserleichterungen abzubauen. In der Praxis wird das Gesetz noch immer zurückhaltend in Anspruch genommen und fundierte Kenntnisse sind oft nicht vorhanden. Die vorliegende Arbeit legt die aktuelle Rechtslage in Bezug auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse dar und bietet einen Überblick über den Gleichstellungsprozess und die prozessualen Besonderheiten und Probleme.“

.....
 European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (Hrsg.):
Women in political decision-making in view of the next European elections

Study, Februar 2019

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU\(2019\)608863_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU(2019)608863_EN.pdf)

„This study was commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee. It provides analysis of women's representation within the European Parliament and European Union institutions, key factors affecting gender balance among elected representatives, and strategies and actions to promote gender balance. It also presents case studies of three Member States conducted through the lens of parity democracy, and issues recommendations for political parties, Member States, and EU institutions.“

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
 Rose, Lotte; Schimpf, Elke (Hrsg.):
Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung. Methodologien, Konzepte, Forschungsfelder

Verlag Barbara Budrich 11.06.2019
 ISBN 978-3-8474-2283-9

„Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung liefert Erkenntnisse zur ordnenden und regulierenden Macht von Geschlecht und Sexualität. Mit dieser Publikation erfolgt erstmals eine explizite Auseinandersetzung mit Methodologien und Forschungsmethoden der sozialarbeitswissenschaftlichen Geschlechterforschung. Im Kontext unterschiedlicher Forschungsfelder der Sozialen Arbeit zeigen die Autor*innen exemplarisch auf, welche Forschungszugänge genutzt werden und wie Geschlechterverhältnisse und Sexualität als Forschungsgegenstand (re-)konstruiert und analysiert werden können.“

.....
 Baer, Robert; Hartmann, Jutta; Kampshoff, Marita (Hrsg.):
Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen

Verlag Barbara Budrich 2019
 ISBN 978-3-8474-2277-8

„Der 15. Band des Jahrbuchs „erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung“ (ehemals: Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft) macht vor dem Hintergrund verschiedener gendertheoretischer wie empirischer Ansätze Herausforderungen geschlechterreflektierter bzw. -reflektierender Professionalität greifbar und Praktiken

.....
 Brensell, Ariane; Lutz-Kluge, Andrea (Hrsg.):
Partizipative Forschung in Gender-Kontexten. Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken

Barbara Budrich 11.06.2019
 ISBN 978-3-8474-2095-8

„Der Band führt in die feministisch-partizipative Aktionsforschung ein. Dazu versammelt er Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen sowie angelsächsischen Raum und verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialen, die sich thematisch mit der Frage von Geschlechterrealitäten auseinandersetzen. Vom Standpunkt einer feministischen Wissenschaftskritik her wird damit eine Forschungs-

haltung gestärkt, deren Kern in dem Anspruch besteht, gemeinsam mit – statt über – Menschen über deren konkrete Lebenssituationen zu forschen.“

.....
Schlemmer, Elisabeth, Binder, Martin (Hrsg.):
MINT oder CARE? Berufs- und Studienfachwahl von Frauen und Eckpunkte einer gendersensiblen Berufsorientierung

BeltzJuventa 17.07.2019
ISBN 978-3-7799-3940-5

„MINT- und Care-Berufe gelten als typisch männlich bzw. weiblich. Digitalisierung und demografischer Wandel bedingen jedoch eine radikale Veränderung von Berufsprofilen aufgrund neuer Tätigkeitserfordernisse sowie auch digitaler Transformationen in MINT- und Care-Berufen, die der Geschlechterstereotypie entgegen laufen. Dies macht es nötig, die Eckpunkte einer gendersensiblen Berufsorientierung neu zu überdenken. Hemmnisse und Förderung durch formale und informelle Bildung in Schule und Familie werden in diesem Band im nationalen und internationalen Kontext analysiert und Arbeitsmarktchancen für junge Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund werden kritisch beleuchtet.“

.....
Zimmert, Franziska:
Early child care and maternal employment: empirical evidence from Germany

IAB-Discussion Paper 02/2019
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0219.pdf>

„Das vorliegende Papier untersucht nicht nur den Effekt der Verfügbarkeit von öffentlicher Kinderbetreuung auf die mütterliche Erwerbsquote und den vereinbarten Stundenumfang, sondern auch auf die gewünschte Stundenzahl. Dabei wird der im August 2013 eingeführte Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem ersten Lebensjahr genutzt, um einen semi-parametrischen Differenzen-von-Differenzen-Ansatz anzuwenden. Die Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus deuten auf einen positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung und auf vereinbarte und gewünschte Arbeitsstunden in Landkreisen, in denen die Kinderbetreuungsquote intensiv anstieg, im Vergleich zu Landkreisen mit einem geringeren Anstieg dieser Quote, hin. Da sich gewünschte und vereinbarte Arbeitszeit gleichermaßen erhöhen, hat die Ausweitung von frühkindlicher Betreuung Arbeitsmarktpotentiale über die Gruppe der unterbeschäftigten Mütter hinaus.“

.....
Greif, Elisabeth:
No Lessons from the Intersexed?

(Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 62)
Trauner Verlag 2019
ISBN 9783990624937

„Etwa 1,7 % der Weltbevölkerung wird mit Geschlechtsmerkmalen, Chromosomen oder Hormonen geboren, die nicht mit gesellschaftlichen Vorstellungen eines „rein weiblichen“ oder „rein männlichen“ Körpers übereinstimmen. Diese Varianten der Geschlechtsentwicklung werden auch als „Intergeschlechtlichkeit“ bezeichnet. In den letzten Jahrzehnten haben intergeschlechtliche Menschen die Öffentlichkeit verstärkt auf ihre Situation, den unzureichenden rechtlichen Schutz und die mangelnde rechtliche Anerkennung als Intergeschlechtliche aufmerksam gemacht. Dies hat wichtige Veränderungen im juristischen Diskurs angestoßen. Das deutsche Bundesverfassungsgericht und der österreichische Verfassungsgerichtshof haben festgestellt, dass die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen rechtliche Anerkennung erfahren muss. Damit zusammenhängende Rechtsfragen werden nun zunehmend unter den Gesichtspunkten des Menschenrechtsschutzes und des Antidiskriminierungsrechts verhandelt. Die Beiträge des vorliegenden Bandes setzen sich aus interdisziplinärer Perspektive mit diesen Entwicklungen auseinander und beleuchten juristische, (medizin-) historische, soziologische, biologische, medizinische und aktivistische Aspekte des Themas Intergeschlechtlichkeit.“

.....
Blum, Rebekka:
Angst um die Vormachtstellung: Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus

Marta Press 2019
ISBN: 978-394444290

„Der Antifeminismus formierte sich im deutschen Kaiserreich im Kampf gegen das Wahlrecht von Frauen und hat somit eine historische Kontinuität. In der Sozialforschung und in feministischen Bewegungen hat sich seit den 1990er Jahren der Begriff zunehmend etabliert, aber was und vor allem wer ist darunter zu fassen? Rebekka Blum schlägt die Brücke zwischen der Forschung zum historischen und gegenwärtigen Antifeminismus und arbeitet die Bedeutung von Antifeminismus als ideologische Klammer konservativer, christlich-fundamentalistischer und (extrem) rechter Strömungen heraus. Hierzu untersucht sie die Ergebnisse einschlägiger geschichts- und sozialwissenschaftlicher Forschung der Gegenwart und liefert so einen systematischen Überblick zur Entwicklung des Phänomens, seinen AkteurInnen und Diskursen sowie Erklärungen für das Erstarken antifeministischer Bewegungen. Auf diesem Weg gelingt es ihr, eine gebündelte

Definition vom Begriff des Antifeminismus zu entwickeln, um von dort aus den Blick auf mögliche feministische Interventionen zu richten. Die Studie von Rebekka Blum eignet sich sowohl als Einstiegslektüre als auch zur Vertiefung zum Thema Antifeminismus.“

Kuster, Friederike:

Philosophische Geschlechtertheorien zur Einführung

Junius 2019

ISBN 978-3-96060-305-4

„Von Platon bis Horkheimer hat sich die philosophische Tradition mit dem Verhältnis von Mann und Frau beschäftigt, und in der politischen Philosophie, wo die Grundlagen und Parameter der abendländischen Geschlechterordnung formuliert und begründet werden, bildet es ein fortlaufendes Thema. Dieser Einführungsband vergegenwärtigt die maßgeblichen Stationen dieses Geschlechterdenkens von der Antike bis zur Moderne und stellt sie in ihren jeweiligen systematischen und historischen Kontext. Ab Mitte des 20. Jahrhunderts unterziehen feministische Philosophinnen wie Beauvoir, Irigaray und Butler die theoretischen Voraussetzungen der Geschlechterordnung einer radikalen Kritik. Für ein Verständnis des aktuellen Streits um die Positionen der Geschlechter in der Gesellschaft liefert der Band das ideengeschichtliche Hintergrundwissen.“

Anselmi, Dina; Law, Anne (Hrsg.):

Questions of Gender (New Edition)

Wiley-Blackwell 2019

ISBN 978-1-405-17963-8

„Questions of Gender introduces students to critical questions in the psychology of gender through the use of primary scholarship in the discipline. The book exposes students to both classical and contemporary cutting-edge research and theory while providing sufficient scaffolding so that students can understand the issues at hand. Each chapter topic begins with a comprehensive and integrative essay outlining the key issues in that area; the essays also connect issues between chapters so that students can see many of the overarching themes of the field. The essays and readings thus provide a springboard for instructors and students to engage in conversation about the readings and issues as they relate to the psychology of gender.“

Hechler, Andreas; Stuve, Olaf:

Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts

jetzt im Open Access verfügbar!

Babara Budrich 2015

<http://www.open.org/search?identifier=1004470>

„Anyone who deals with neo-Nazi prevention must consider the category of gender, because gender is a core aspect of neo-Nazi ideology and life. The contributions examine this point of view as well as the pedagogical and theoretical practices of the triad gender - pedagogy - neo-Nazism. The authors make it clear that prevention of neo-Nazism must be streamed just as much as gender-reflected pedagogy.“

Heinrich-Böll-Stiftung und Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.):

Gender raus! „Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik“ in aktualisierter Neuauflage

Bestellung & Download:

<https://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>

Hadjar, Andreas; Krolak-Schwerdt, Sabine; Priem, Karin; Glock, Sabine (Hrsg.):

Gender and Educational Achievement

Routledge 2019 [Paperback]

ISBN 9781138392007

„Gender inequalities in education – in terms of systematic variations in access to educational institutions, in competencies, school marks, and educational certificates along the axis of gender – have tremendously changed over the course of the 20th century. Although this does not apply to all stages and areas of the educational career, it is particularly obvious looking at upper secondary education. Before the major boost of educational expansion in the 1960s, women's participation in upper secondary general education, and their chances to successfully finish this educational pathway, have been lower than men's. However, towards the end of the 20th century, women were outperforming men in many European countries and beyond. The international contributions to this book attempt to shed light on the mechanisms behind gender inequalities and the changes made to reduce this inequality. Topics explored by the contributors include gender in science education in the UK; women's education in Luxembourg in the 19th and 20th century; the 'gender gap' debates and their rhetoric in the UK and Finland; sociological perspectives on the gender-equality discourse in Finland; changing gender differences in West Germany in the 20th century; the interplay of subjective well-being and educational attainment in Switzerland; and a psychological perspective on gender identities, gender-related perceptions, students' motivation, intelligence, personality, and the interaction between student and teacher gender. This book was originally published as a special issue of Educational Research.“

.....
EIGE (Hrsg.)

Maximising opportunities, minimising risks – meeting the digital challenge for girls and boys (Annex 3)

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/final_annex_3_joint_jha_agencies_paper_on_opportunities_and_risks_of_digitalisation.pdf

„Digitalisation is rapidly changing our world and young people are on the frontline and technology is transforming the way we work, socialise, and engage with politics. In order to ensure Europe reaps the benefits of the digital revolution while protecting citizens, it is necessary to identify trends and risks. As the 2018 Chair of the JHA agencies' network, the European Institute for Gender Equality proposed JHA agencies to assess the impact of digitalisation on European citizens. EIGE's research shows that digitalisation is affecting girls and boys, and women and men, in different ways. Gender norms are being replicated in the online world, where they often become exacerbated. Digitalisation also brings many opportunities in the struggle to increase gender equality and eliminate gender-based violence. This paper makes some initial proposals for actions that would enable EU institutions and Member States to harness the possibilities of digitalisation and empower digital citizens of the future.“

.....
Küppers, Carolin; Harasta, Eva (Hrsg.):

Familie von morgen. Neue Werte für die Familie(npolitik)

Verlag Barbara Budrich 2019
ISBN 978-3-8474-2211-2

„Die Familie kann man sich nicht aussuchen. Oder doch? Familienleben gibt es heute in vielfältigen Formen. Dies eröffnet viele Möglichkeiten, führt aber auch zu Irritationen und Konflikten. In diesem Band bringen die Herausgeberinnen historische, sozialwissenschaftliche, politische, juristische, theologisch-ethische und kulturwissenschaftliche Positionen zusammen. Sie zeigen Chancen der aktuell gelebten Familienvielfalt auf und gehen auf unterschiedlichen Ebenen der Frage nach, wie ein gutes Zusammenleben der verschiedenen Familienformen weiterhin gestärkt werden kann.“

.....
Flaake Karin:

Die Jugendlichen und ihr Verhältnis zum Körper

Kohlhammer 2019
ISBN 978-3-17-029767-8

„Die körperlichen Veränderungen der Pubertät sind für Jugendliche meist mit starker Verunsicherung verbunden. Ein Schwerpunkt des Buches bezieht sich auf das Erleben

der körperlichen Veränderungen und dessen Kanalisierung durch gesellschaftliche Deutungsangebote, die immer mit bestimmten Geschlechterbildern verbunden sind. Ein weiterer Schwerpunkt hat Körpergestaltungen, -inszenierungen und -präsentationen von Jugendlichen zum Thema. Sie werden interpretiert als aktive Bewältigungsstrategien im Umgang mit den Verunsicherungen dieser Lebensphase, als Bewegungen zwischen der Orientierung an gesellschaftlichen Vorgaben für körperliche Attraktivität und der Suche nach eigenen Ausdrucksmöglichkeiten. Basis der Darstellungen sind Beiträge von Jugendlichen in Online-Beratungsforen sowie vorliegende empirische Studien, darunter auch Forschungsergebnisse der Autorin.“

..... querelles-net 20(1)

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung.

Am 25. März 2019 wurde eine weitere Ausgabe abgeschlossen: Sieben Rezensionen sind sukzessive erschienen und bilden die Ausgabe 20-1.

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/index>

..... Webseite des Netzwerks Geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW, des NRW-Landesverbands von Trans*-Gruppen und Anlaufstellen

ist nun online

<https://ngvt.nrw/>

..... GIFTS the Italian network of gender studies

The Italian network on Gender, Intersex, Feminist, Transfeminist and Sexuality Studies (GIFTS) is born. On the FB page of PoliTeSse you can find the Manifesto of GIFTS:

https://www.facebook.com/politesse.univerona/posts/740073586390205?__tn__=K-R
(English translation soon!). For info: rete.gifts@gmail.com
The first act of GIFTS was to publish a statement on the World Congress of Families (Verona, March 29-31)“

Statement GIFTS on WCF.pdf:

[https://www.politesse.it/files/Statement%20GIFTS%20on%20WCF_\[107795bytes\].pdf](https://www.politesse.it/files/Statement%20GIFTS%20on%20WCF_[107795bytes].pdf)

.....
Evans, Jennifer:

Der neue Kampf gegen die Gender Studies

Beitrag auf geschichtedergewegenwart.ch 06.03.2019

<https://geschichtedergewegenwart.ch/der-neue-kampf-gegen-die-gender-studies/>

Diversity, Antdiskriminierung, Intersektionalität

Mitchell Jr., Donald „DJ“; Marie, Jakia; Steele, Tiffany L. (Hrsg.):
Intersectionality & Higher Education. Research, Theory, & Praxis (Second Edition)

Peter Lang 2019
 ISBN 978-1-4331-6528-3

„Intersectionality is a term coined by Kimberlé Crenshaw in 1989. Crenshaw, a scholar of law, critical race theory, and Black feminist legal theory, used intersectionality to explain the experiences of Black women who- because of the intersection race, gender, and class - are exposed to exponential and interlocking forms of marginalization and oppression often rendering them invisible. The second edition of *Intersectionality & Higher Education: Theory, Research & Praxis* further documents and expands upon Crenshaw's articulation of intersectionality within the context of higher education. The text includes (a) theoretical and conceptual chapters on intersectionality; (b) empirical research and research-based chapters using intersectionality as a framework; and (c) chapters focusing on intersectional practices, all within higher education settings. The volume may prove beneficial for graduate programs in ethnic studies, higher education, sociology, student affairs, and women and gender studies and programs alike.“

Podszus, Martin:
Diversität im universitären Kontext!? Lehre zugänglicher gestalten – Perspektivwechsel für ein reicheres Bild der Lernenden!

In: Jahn, Dirk; Kenner, Alessandra; Kergel, David; Heidkamp-Kergel, Birte (Hrsg.): *Kritische Hochschullehre. Impulse für eine innovative Lehr- und Lernkultur*, S. 113-131

Springer VS 2019
 ISBN 978-3-658-25740-8

„In dem Band diskutieren internationale Autorinnen und Autoren Möglichkeiten und Bedingungen zur Förderung einer kritischen Hochschullehre. Dabei besprechen sie theoretische Ansätze und methodisch-didaktisch geleitete Strategien, um Lehre im Spannungsfeld zwischen Employability-Anforderungen und klassischen Bildungszielen, wie etwa wissenschaftlichem Urteilsvermögen, zu gestalten. Dazu werden auch ausgewählte Studien aus der Lehr-Lernforschung und Hochschuldidaktik präsentiert. Die Beiträge greifen aktuelle bildungspolitische Diskurse in ihrer Breite auf: Wie sollte Lehre an Hochschulen gestaltet werden, um kritisches Denken, forschendes Lernen oder diversitätssensiblen Unterricht zu fördern? Wie können im Rahmen des Studiums soziales Engage-

ment curricular verankert oder demokratische Prozesse implementiert werden?“

Kergel, David; Heidkamp-Kergel, Birte (Hrsg.):
Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre

Springer VS 2019
 ISBN 978-3-658-22399-1

„Das Praxishandbuch vermittelt handlungsorientiert zentrale Konzepte für eine habitus- und diversitätssensible Hochschullehre. Themen wie Gendersensibilität, Migrationspädagogik, Habitussensibilität, kritisches E-Learning 2.0 und Interkulturalität werden theoriefundiert vorgestellt. Im Sinne eines Theorie-Praxistransfers werden jeweils angemessene Kommunikationsstrategien für ein habitus- bzw. diversitätssensibles Handeln in der Lehre dargestellt. Im Fokus des Praxishandbuchs steht folglich die Vermittlung von theoretisch fundierten Kommunikations- und Handlungsstrategien, die ein habitus- und diversitätssensibles Lehrhandeln ermöglichen.“

Jungwirth, Ingrid; Bauschke-Urban, Carola (Hrsg.):
Gender and Diversity Studies. European Perspectives

Verlag Barbara Budrich 11.06.2019
 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.“

Factbook Diversity. Positionen, Zahlen, Argumente

(aktual. Fassung), Charta der Vielfalt (Hrsg.) 2019

https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Diversity-Tag/2019/Downloads/Factbook_Diversity_2019.pdf

„Das Factbook Diversity bietet Ihnen einen Einstieg in das Thema und soll als Recherchehilfe dienen. Die Inhalte wurden nach bestem Wissen zusammengestellt. Als Grundlage für das Factbook dienen öffentlich zugängliche Quellen, die jeweils im Text angegeben sind, um weiterführende Recherchen zum Thema zu unterstützen.“

.....
 Wilchins, Riki:

Gender Norms and Intersectionality. Connecting Race, Class and Gender

Rowman & Littlefield März 2019
 ISBN 9781786610843

„There have been few, if any, attempts to translate the immense library of academic studies on gender norms for a lay audience, or to illustrate practical ways in which their insights could (and should) be applied. Similarly, there have been few attempts to build the case for gender in diverse fields like health, education, and economic security within a single book, one which also uses an intersectional lens to address issues of race and class. This book not only looks at the impact of rigid gender norms on young people who internalize them, but also shows how the health, educational, and criminal justice systems with which young people interact are also highly gendered systems that relentlessly police and sustain very narrow ideas of masculinity and femininity, particularly among youth. Current treatments of a “gender lens” or “gender analysis” both at home and abroad usually conflate gender with women and/or trans. Gender Norms and Intersectionality shows conclusively how this is both inadequate and wrong-headed. It documents why gender norms must be moved to the center of the discourses aimed at improving life outcomes for at-risk communities. And it does so while acknowledging the insights of queer theorists about bodies, power, and difference. This book provides a starting point for a long overdue movement to elevate “applied gender studies,” providing both a reference and guide for researchers, students, policymakers, funders, non-profit leaders, and grassroots advocates. It aims to transform readers’ view of a broad array of familiar social problems, such as basic wellness and reproductive health; education; economic security; and partner, male-on-male, and school violence—showing how gender norms are an integral if overlooked key to understanding each.“

.....
 Peck, Jeffrey:

Diversifying Diversity: Verstehen wir darunter überall dasselbe?

„Vielfalt hat nicht nur viele Gesichter, sondern auch Kategorien. Dessen sollten wir uns bewusst sein. SEIT-DEM ICH Jan-Martin Wiarda's Bericht zur CHE-Studie und die un schönen Fakten über die Demographie deutscher Hochschulrektoren gelesen habe, denke ich immer wieder darüber nach. Und nicht nur über den Inhalt, sondern auch über die zur Beschreibung von Diversity verwandten Kategorien.“

Quelle: JAN-MARTIN WIARDA BLOG

<https://www.jmwiarda.de/2019/03/12/diversifying-diversity-verstehen-wir-darunter-%C3%BCberall-dasselbe/>

.....
 Kelly, Natasha A. (Hrsg.):

Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte

Unrast März 2019
 ISBN 978-3-89771-317-8

„Als Sojourner Truth im Jahr 1851 während ihrer Rede auf einem Frauenkongress in Akron, Ohio, die Frage stellte, ob sie denn keine Frau sei, brachte sie eine Debatte ins Rollen, deren Ausmaß nicht abzusehen war. Sie hatte nämlich gleichermaßen weiße Frauen für den Rassismus und Schwarze Männer für den Sexismus kritisiert, den sie Schwarzen Frauen jeweils entgegenbrachten. Erst Ende des 20. Jahrhunderts, also fast 150 Jahre später, erhielt diese spezifische Form der Mehrfachdiskriminierung einen Namen. Es war Kimberly Crenshaw, die 1989 den Begriff der »Intersektionalität« prägte, der seitdem aus feministischen Diskursen nicht mehr wegzudenken ist. Doch wie verliefen die Schwarzen feministischen Debatten bis dahin? Vor welchen Herausforderungen standen Schwarze Frauen der westlichen Welt? Und was können wir heute von ihnen lernen?“

Better data, better equality

„Across the EU, many Member States are improving their equality data to help policymakers combat discrimination and challenge prejudices. To inspire others, the European Union Agency for Fundamental Rights has just published an online compendium of nearly 40 practices from 15 countries on the collection and use of equality data.“

<https://fra.europa.eu/en/news/2019/better-data-better-equality>

.....
 Menke, Katrin:

„Wahlfreiheit« erwerbstätiger Mütter und Väter? Zur Erwerbs- und Sorgearbeit aus intersektionaler Perspektive

Transcript 27.06.2019
 ISBN 978-3-8376-4709-9

„Der deutsche Wohlfahrtsstaat hat sich gewandelt - und mit ihm seine Familienpolitik. Doch die vordergründigen Fortschritte und Gleichstellungsgewinne erreichen nicht alle Mütter und Väter gleichermaßen: Zentral für die »Wahlfreiheit« von Eltern bei der Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist und bleibt ihre soziale Positionierung nach Geschlecht, Klasse und Ethnizität. Dies zeigen qualitative Interviews mit Müttern und Vätern mit und ohne Migrationshintergrund sowie in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, die exemplarisch im deutschen Krankenhaussektor geführt wurden. Durch die Verknüpfung einer intersektionalen Perspektive mit Wohlfahrtsstaatenforschung zeigt Katrin Menkes Studie, wie soziale

Ungleichheiten zwischen Müttern und Vätern gegenwärtig (re-)produziert und legitimiert werden. Dabei fällt auf: statt als Sorgetragende werden Mütter und Väter von der Familien- und Sozialpolitik primär als Wirtschaftssubjekte adressiert.“

No Day Care for Migrant Children? Education study on early childhood care

„Many young parents have taken to signing their children up for day care within days of the child's birth. Waiting lists for childcare facilities are long and ever more parents are enrolling their children in day care even before their third birthdays. This, however, does not apply to families with a migration background; their children are seldom placed in childcare so early. In a current study, Dr. Lars Burghardt of the University of Bamberg has shown that this clearly does not correspond to families' wishes.“

<https://www.uni-bamberg.de/en/news/artikel/educationstudy-childhoodcare/>

Sonstiges

Genug ist genug!

„Deutschland streitet über das Selbstbestimmungsrecht von Frauen und den Paragraph 219a. Doch die Debatte bleibt seltsam brav. Wie viel Geduld wollen Feministinnen noch aufbringen? Ein Beitrag von Jagoda Marinić auf sueddeutsche.de.“

<https://www.sueddeutsche.de/politik/gleichberechtigung-genug-ist-genug-1.4341030>

Weibliche (Selbst-)inszenierung in den neuen Medien – Geschlechterdarstellungen auf YouTube, Instagram und in Musikvideos

„2017 präsentierte die MaLisa Stiftung die Ergebnisse der bislang umfassendsten Studie zur Ermittlung von Geschlechterdarstellungen im deutschen Film und Fernsehen. Nun haben wir in einem nächsten Schritt untersucht, wie es um die Darstellung von Männern und Frauen auf den Plattformen YouTube und Instagram sowie in Musikvideos bestellt ist.“

<https://malisastiftung.org/geschlechterdarstellung-neue-medien/>

Leidenschaft, Arbeitsbelastung, Zukunftssorgen

Eine Studie der Universität Freiburg zeigt die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft: „Wie können Politikerinnen und Politiker zukünftige Förderprogramme so gestalten, dass die Tätigkeit in der

Landwirtschaft ein attraktives Arbeitsfeld bleibt und zur nachhaltigen Entwicklung des ländlichen Raums beiträgt? Um darauf Antworten zu finden, befragte ein Team um Prof. Dr. Heiner Schanz vom Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie der Universität Freiburg im Auftrag des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz rund 2.400 Frauen mit einem Bezug zu einem der landwirtschaftlichen Betriebe in Baden-Württemberg. Die Ergebnisse dieser Studie liegen vor und dienen als Basis dafür, Theorien der nachhaltigen Entwicklung des ländlichen Raums zu entwickeln. „Damit haben wir erstmals eine breite, flächendeckende Datenbasis zur Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Frauen in der Landwirtschaft“, erklärt Minister Peter Hauk.“

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2019/leidenschaft-arbeitsbelastung-zukunftssorgen>

Von Andi bis Schnucki: Geschlecht wird bei Kosenamen unwichtig

„Kosenamen sind die intimsten Namenarten, die wir kennen. Sie werden fast ausschließlich im privaten Umfeld verwendet, unter Freunden, in Paarbeziehungen oder in Familien. Im Beisein von Fremden sind sie selten zu hören. Bei den unterschiedlichsten Kosenamen von Bärchen bis Schatz und von Maus bis Sigi fällt allerdings eine überraschende Gemeinsamkeit auf: Das Geschlecht der Person, die mit einem Kosenamen bezeichnet wird, rückt in den Hintergrund – besonders auffällig im Vergleich zum Vornamen. „Was bei den Vornamen peinlich genau kontrolliert wird, nämlich die Geschlechterunterscheidung, kann im Privatbereich und vor allem bei Paaren offensichtlich vernachlässigt werden“, beschreibt Prof. Dr. Damaris Nübling, Sprachwissenschaftlerin vom Deutschen Institut der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), das Phänomen.“

http://www.uni-mainz.de/presse/aktuell/8082_DEU_HTML.php

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): PARI... WAS? – Der Spickzettel

<https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=36928&token=53e6b9400ced86299e9eb584baa82ef3fef15d47>

„Jede_r sollte den „Spickzettel zu Parität und Paritätsgesetz in der Politik“ stets bei sich tragen, um in den politischen Debatten mitreden und für Parität bzw. ein Paritätsgesetz streiten zu können.“

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