

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leser*innen,

vor nunmehr 25 Jahren wurde der Gleichberechtigungsgrundsatz in Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes um die **Verpflichtung des Staates** zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile ergänzt.

Im vorliegenden CEWSjournal haben wir – übrigens im 20. Jahr unseres Bestehens – forschungsbasierte Informationen strukturiert zusammengestellt, die belegen, dass der Staat von der Umsetzung dieses Verfassungsauftrags leider noch immer weit entfernt ist. Das belegen die 23. GWK-Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ einschließlich der CEWS-Sonderauswertung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien ebenso wie die aktuelle HRK-Entschiebung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“. In die gleiche Richtung weisen die hier dokumentierten Forschungsergebnisse zur Akzeptanz des Instruments der Frauenquote in Aufsichtsräten im europäischen Ländervergleich, zum Partner-Pay-Gap und zum OECD-weit größten Gender Pension Gap.

Das deutsche Gleichstellungsmonitoring ist gut, die Forschungsergebnisse sprechen eine deutliche Sprache, allein – es fehlt an der konsequenten Umsetzung in Regierungshandeln.

Das Schwerpunktthema widmet sich zum zweiten Mal in Folge dem Thema der sexualisierten Gewalt in der Wissenschaft, die vorgestellten Studien zeigen, dass an den wissenschaftlichen Einrichtungen nach wie vor Schutzlücken existieren und Opfer als Störfaktoren wahrgenommen werden. Das CEWS arbeitet weiter daran, Akteur*innen aus Forschung und Praxis auf seinem Portal einen thematischen Zugang zu strukturiertem Wissen auch zum Komplex der geschlechtsspezifischen Gewalt zu verschaffen. In der Datenbank Gleichstellungsrecht auf dem CEWS-Portal können Sie bereits jetzt mit dem Filter „Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ recherchieren, die entsprechende CEWS-Themenseite wird in absehbarer Zeit online gehen.

In diesem handlungsorientierten Sinne grüße ich Sie herzlich aus Köln

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

**SCHWERPUNKT:
WHO ROCKS THE BOAT?
POLICY RESPONSES TO
GENDER-BASED VIOLENCE
AND SEXUAL HARASSMENT
IN ACADEMIA**

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	6
Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.....	6
CEWS veröffentlicht neues Portal StaRO	7
Erweiterung des Angebots Forschungsdaten Geschlecht und Wissenschaft	8
2.0 Wissenschaftspolitik	9
Zweite Auswahlrunde des Professorinnenprogramms III: 50 weitere Hochschulen erfolgreich..	9
HRK will mehr Frauen in Leitungspositionen der Wissenschaft	10
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“	11
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: Erfahrungsaustausch der DFG-Mitglieder ...	12
DFG-Fachkollegienwahl 2019: Vorläufiges Ergebnis steht fest - Frauenanteil bei 32,1 Prozent.....	13
DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2019 erschienen.....	13
Wissenschaftsrat: Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Universitätsmedizin Nordrhein-Westfalen.....	14
Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2020	15
Ministerin Pfeiffer-Poensgen verleiht ersten Landeslehrpreis Nordrhein-Westfalen.....	16
Dr. Yvonne Lott in den IAB-Beirat berufen	17
Bundesministerin Anja Karliczek ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2020.....	17
3.0 Gleichstellungspolitik	18
Chancengleichheit und Vielfalt als Wettbewerbsvorteile in der Arbeitswelt von morgen.....	18
DIW Managerinnen-Barometer 2020: Langsamer Wandel in den Führungsetagen großer Unternehmen in Deutschland.....	19
Männer im oberen Management lehnen Frauenquote in Aufsichtsräten besonders stark ab... 21	
Studie: Führungsspitzen europäischer Unternehmen weiter überwiegend in Männerhand.....	22
Anteil der weiblichen Führungskräfte stagniert	23
„Handeln Sie jetzt!“ - die 17 Frauenverbände der Berliner Erklärung bewerten die Halbzeitbilanz der Bundesregierung 2019	24
Gleichstellungsjahr 2020: Partnerschaftlich für gerechte Chancen von Frauen und Männern	25
Der Partner-Pay-Gap ist weiter vorherrschend – Männer bleiben die Haupt-Brotverdiener in Doppelverdienerhaushalten.....	26
Ist Frauen das Gehalt weniger wichtig?.....	27
Renten auf einen Blick 2019: Geschlechter-Rentenlücke in Deutschland am höchsten.....	28
Familiäre Pflege führt zu Lohneinbußen bei Erwerbstätigen	28

Barrieren in der Unternehmenskultur halten vor allem Frauen vom Homeoffice ab	29
Auch wenn Pflegeaufgaben enden – Frauen bleiben am Arbeitsmarkt benachteiligt	30
Netzwerk: Politikerinnen, Forscherinnen, Unternehmerinnen	31
djb ernennt Prof. Dr. Ursula Nelles zur Ehrenpräsidentin.....	32
Studie „Digital Gender Gap“: Wege zu mehr Gendergerechtigkeit in der digitalisierten Welt..	32
Kompetenz(z) in Gender und Diversity – 20 Jahre Förderung von Chancengleichheit, Diversity und Frauen in Technik.....	34
Neues „Komm, mach MINT“-Datentool stellt Daten zu MINT-Studiengängen zur Verfügung..	35
Anwältin der Meere – Tiefseeforscherin Antje Boetius wird Mercator-Professorin	36
Frauen für duale MINT-Ausbildung gewinnen: Vier Projekte ausgezeichnet – Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2019.....	36
Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner jetzt im Vorstand der Technologiestiftung Berlin.....	37
4.0 Schwerpunktthema	38
Who rocks the boat? Policy Responses to Gender-Based Violence and Sexual Harassment in Academia	
By Anke Lipinsky, Shira Ayal, Heike Mauer & Lisa Mense, and Michela Petrini & Christian Brouder	38
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	45
Gender-Report 2019: Gender Pay Gap in der Wissenschaft	45
HoF-Publikation: Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren in Niedersachsen	46
Mecklenburg-Vorpommern: Landtag beschließt Änderung des Hochschulgesetzes.....	47
CHE Analyse: Nur jede fünfte Fachhochschule / HAW wird von einer Frau geleitet.....	48
Animierte Zukunftsvisionen für Familie in der Hochschule 2030.....	49
Herbst-Mitgliedsversammlung des Forum Mentoring e.V. in Mainz	50
Jenny Gusyk Preisverleihung im Rahmen des 7. GenderForums an der Universität zu Köln	51
Unfallchirurgin Eva Johanna Kubosch mit „Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis“ geehrt	52
6.0 Forschungseinrichtungen	53
»BestChance« 2019: Fraunhofer IAIS für herausragendes Engagement für Chancengleichheit ausgezeichnet"	53
Helmholtz International Fellow Award an fünf exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben	53
Irene Dingel mit dem Verdienstorden des Landes Rheinland-Pfalz geehrt.....	54
7.0 Europa und Internationales.....	55
Ein weiter Weg: Noch 100 Jahre bis zur Geschlechterparität	55
Schweiz: Gleichstellung auf gutem Weg – weitere Anpassungen nötig.....	56

Helsinki Call for Action	57
Getting more women into ICT: a major opportunity for the European Union.....	57
Equality of women and men in local life - Women in politics	58
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	59
Frauen stufen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein	59
Anna Sieben erhält den Wissenschaftspreis für Genderforschung	60
Genderforschungspreis für Heike Mauer: Gesellschaft und Geschlecht.....	61
Universitäten Bern und Zürich bieten Weiterbildung zu geschlechtsspezifischer Medizin an ..	62
Christiane Herzog Preisträgerin 2019 startet mit Forschungsprojekt zum Gender Gap bei Mukoviszidose	62
„Frauen haben etwas zu sagen“ - Prof. Dr. Mette Lebech forscht an der Universität Paderborn zur „unsichtbaren“ Philosophin Edith Stein	63
Wikingerfrauen standen Männern kaum nach.....	63
Trauer um Prof. Dr. Annette Kuhn.....	64
Tagungsbericht zum 40-jährigen Bestehen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung erschienen	65
Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift GENDER: „Gender, Technik und Politik 4.0“	65
Calls der Zeitschrift Gender.....	66
CfP: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien(fzg) - Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität.....	66
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	67
Vielfaltsbarometer 2019: Wie gut Vielfalt akzeptiert wird, hängt vom Alter ab.....	67
Ein Drittel der befragten Berufstätigen in Deutschland erlebt Diskriminierung	68
Fachtag zum Thema „Hate Speech in der Data Society“	69
djb: „Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität muss Geschlechterdimension berücksichtigen“	70
25 November: International Day for the Elimination of Violence against Women - Background	72
Hausaufgaben nicht gemacht - Stellungnahme des djb im Überprüfungsverfahren Deutschlands vor dem UN-Frauenrechtsausschuss.....	73
TU Berlin verabschiedet Diversitätsstrategie	74
Studie belegt: Lehrer und Studierende für mehr sexuelle Bildung im Lehramtsstudium.....	74
Diversity, equity and inclusion: strategic issues for universities.....	76
Inklusion an Hochschulen - Auf dem Weg zur Vielfalt.....	76
„Es ist normal, unterschiedlich zu sein“ - Interview zum Tag der Menschen mit Behinderung am 3.12.	77
Alice Salomon Award für Heike Radvan	78

10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	79
Horizont 2020: Ausschreibungsthemen für 2020	79
Ars legendi-Fakultätenpreis Medizin 2020 ausgeschrieben.....	79
Ars legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften und Informatik	80
Dr. Wilhelmy-VDE-Preis	80
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung	81
Potentiale nutzen! – für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen.....	81
12.0 Termine, Call for Papers	82
13.0 Neuerscheinungen	86
14.0 Impressum	101

01 NEUES AUS DEM CEWS

Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

In Hochschulleitungen sind fast 30 Prozent Frauen tätig, und 21 Prozent der Rektor*innen und Präsident*innen sind Frauen. Dagegen liegt der Frauenanteil an den Fakultätsleitungen lediglich bei 18 Prozent. Dies ist eines der Ergebnisse des Berichtes „Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, den das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes und eigenen Erhebungen für den aktuellen Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) erstellte. (Meldung zum GWK-Bericht: S. Rubrik 02 Wissenschaftspolitik)

Die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und damit an (fach-)politischer Macht ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. Das Hochschulrahmengesetz, das Bundesgremienbesetzungsgesetz und die Hochschulgesetze der Länder setzen dafür die rechtlichen Rahmenbedingungen. In dem Beitrag von **Dr. Andrea Löther**, stellvertretende Leiterin des Teams CEWS bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, wird die geschlechterspezifische Besetzung von Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen untersucht. Für die Hochschulen werden dabei die Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie die Senate

und Hochschulräte, für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die Aufsichtsgremien betrachtet. Analysiert wird die Beteiligung von Frauen im zeitlichen Verlauf sowie differenziert nach Hochschultypen und Bundesländern bzw. nach Forschungsverbänden. Datengrundlage sind die Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes sowie Erhebungen des CEWS und der GWK und Auswertungen von Daten der HRK.

In Hochschulleitungen sind fast 30 Prozent Frauen tätig, 21 Prozent der Rektor*innen und Präsident*innen sind Frauen. In den letzten 20 Jahren hat sich der Frauenanteil in den Hochschulleitungen verdreifacht, an der Leitungsspitze vervierfacht. Auch in den Hochschulsenaten, den Hochschulräten sowie den Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind rund ein Drittel der Sitze mit Frauen besetzt. Dagegen sind in den Fakultätsleitungen lediglich 18 Prozent der Dekan*innen und 24 Prozent der Prodekan*innen Frauen. Trotz Steigerungen der Beteiligung von Frauen an den Leitungsgremien ist eine paritätische Besetzung oder der in einigen Landesgesetzen angestrebte Frauenanteil von 40 Prozent noch nicht erreicht. Das Beispiel Österreich zeigt, dass Quotenregelungen für Gremien und Leitungen tatsächlich zu einer Steigerung der Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen führen können.

Zur geschlechtergerechten Besetzung der Hochschulräte stellt das CEWS darüber hinaus jährlich Analysen zur Verfügung, die nach Bundesländern, Hochschulart und Trägerschaft differenzieren. Diese Analysen sind in einem gesonderten Bericht veröffentlicht.

Bibliographische Angaben:

Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, S. 1–21

online zugänglich über:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen>

Löther, Andrea (2020): Geschlechtsspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien 2018. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Köln

online zugänglich über:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Dr. Andrea Löther, stellv. Leitung des CEWS

CEWS veröffentlicht neues Portal StaRQ

Das Onlineportal fügt sich ein in das breite Angebotsportfolio des CEWS, indem es Recherchertools und Informationen zum Thema Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft bietet.

Zentraler Bestandteil des neuen Portals ist die Datenbank INKA, in der wesentliche Inhalte des DFG Instrumentenkastens weiterhin nutzbar gemacht werden. Ergänzt wird die Datenbank durch weitere Informationsangebote, z.B. einen Forschungsüberblick und Themenseiten zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Das Portal ist im Rahmen des BMBF finanzierten Projekts *StaRQ – Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft* entstanden, welches zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen forscht und zwei übergeordnete Ziele verfolgt.

Zum einen sollen allgemeine und spezifische Qualitätsstandards und Richtlinien für Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft entwickelt werden. Zum anderen werden unterschiedliche (virtuelle und reale) Plattformen zur Verfügung gestellt, die den nachhaltigen Austausch von Expert*innen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen initiieren sollen.

Das Portal ist erreichbar unter:

<https://www.gesis.org/starq/home>

Projektlaufzeit:

01.09.2019 – 31.08.2022

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung
Förderkennzeichen: 01FP1901

Projektteam:

Projektleitung: Dr. Nina Steinweg
Bearbeiter: Lucas Jungbluth
Studentische Hilfskraft: Frederike Freund

Wissenschaftlicher Arbeitsbereich bei GESIS: Dauerbeobachtung der Gesellschaft (DBG)

Erweiterung des Angebots Forschungsdaten Geschlecht und Wissenschaft

Ausgewählte Forschungsdaten zum Themenfeld Geschlecht und Wissenschaft macht GESIS über das CEWS-Portal zugänglich. Aktuell wurde eine gezielte Recherche in da|ra in das Angebot integriert.

Hintergründe

In zahlreichen Studien zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft werden Forschungsdaten produziert, die für eine Sekundäranalyse und für die Bearbeitung weiterer Fragestellungen sinnvoll genutzt werden könnten. Derzeit ist nur ein kleinerer Teil an Forschungsdaten, die explizit zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft erhoben wurden, archiviert.

Das CEWS-Angebot

Das CEWS möchte mit seinem Angebot Forschende bei der Suche nach Forschungsdaten unterstützen und sie gleichzeitig motivieren, Daten aus eigenen Projekten zu archivieren und damit anderen Wissenschaftler*innen zugänglich zu machen.

Über das Angebot „Forschungsdaten Geschlecht und Wissenschaft“ sind für das Themenfeld einschlägige Forschungsdaten aus da|ra (Registration agency for social and economic data) zugänglich und durchsuchbar. Weiter bietet das Angebot eine Übersicht über intersektionale Zugänge und die Erhebung verschiedener Ungleichheitskategorien in amtlichen Daten der Hochschulstatistik und in größeren Befragungen aus der Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Informationen zu Institutionen, die Forschungsdaten aus der Hochschul-Wissenschafts- und Bildungsforschung bereitstellen, sowie zur Datenarchivierung vervollständigen das Angebot.

Datensatz „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ veröffentlicht

Schließlich findet sich eine Übersicht über Forschungsdaten aus Projekten des CEWS. Hervorzuheben ist dabei insbesondere der Datensatz „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, der in diesem Jahr veröffentlicht wurde. Dieser Datensatz beruht auf einer Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals an 19 deutschen Universitäten zur Arbeits- und Lebenssituation (vor allem zu Fragen von Partnerschaft und Elternschaft) im Jahr 2008. Der Datensatz umfasst über 8.500 Fälle und kann nun für Sekundäranalysen verwendet werden.

Angebot Forschungsdaten Geschlecht und Wissenschaft:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/forschungsdaten>

Datensatz Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft: Lind, Inken; Samjeske, Kathrin; Banavas, Tanja; Oemmelen, Guido (2019): Balancing Science and Parenthood (BAWIE). GESIS Data Archive, Cologne. ZA5184 Data file Version 1.0.0, doi:10.4232/1.5184

<https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5184&db=e&doi=10.4232/1.5184>

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Zweite Auswahlrunde des Professorinnenprogramms III: 50 weitere Hochschulen erfolgreich

Zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit an Hochschulen und zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an Professuren haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm aufgelegt. Das Programmvolumen der dritten Phase haben Bund und Länder auf 200 Mio. Euro erhöht.

Für die derzeit laufende dritte Programmphase hat am 6./7. November 2019 ein unabhängiges Gremium aus Expertinnen und Experten die Entscheidung in der letzten Auswahlrunde getroffen: Von 71 betragenden Hochschulen haben 50 Hochschulen eine positive Begutachtung ihrer Gleichstellungskonzepte erreicht. Sie können bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren erhalten. Zehn Hochschulen, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur als hervorragend bewertet wurde, werden zudem mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ gewürdigt. Diese Auszeichnung gibt ihnen die Möglichkeit, die Förderung einer vierten Erstberufung mit einer Wissenschaftlerin in Anspruch zu nehmen. „Nach wie vor steigt der Anteil an Frauen in der Wissenschaft nur langsam und besonders in den Spitzenpositionen des Wissenschaftssystems ist der Anteil der Frauen weiterhin unzureichend. Es ist daher notwendig, Wissenschaftlerinnen gezielt zu fördern. Das Professorinnenprogramm ist hierzu das zentrale Ins-

trument von Bund und Ländern. Wie auch in den ersten beiden Programmphasen verfolgt das Professorinnenprogramm III eine Doppelstrategie: Zum einen werden über eine Anschubfinanzierung Erstberufungen von Frauen auf eine Professur gefördert – das Programm erhöht so direkt den Frauenanteil an den Professuren. Zum anderen werden durch das Programm die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen gestärkt, da das Gleichstellungskonzept der Hochschule Grundlage für die erfolgreiche Antragsstellung ist“, so der Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), **Prof. Dr. Konrad Wolf**, Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz. „Dem Programm ist es mit zu verdanken, dass der Anteil der Frauen insgesamt stärker angestiegen ist, als das nach den Statistiken der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. Ohne das Professorinnenprogramm stünden wir nicht dort, wo wir jetzt stehen.“ „Ich gratuliere allen erfolgreichen Hochschulen zu ihren hervorragenden Konzepten. Die Qualität der Konzepte zeigt, dass Hochschulen strukturelle Veränderungen für mehr Chancengerechtigkeit zielstrebig weiterverfolgen. Mehr Frauen in führenden Positionen tun auch der Wissenschaft gut“, erläutert die stellvertretende Vorsitzende der GWK, **Anja Karliczek**, Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Die Liste der erfolgreichen Hochschulen der zweiten Auswahlrunde sowie der Hochschulen, die mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigt wurden, finden Sie unter diesem Link.

Quelle: PM - GWK, 08.11.2019

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2019-15.pdf>

HRK will mehr Frauen in Leitungspositionen der Wissenschaft

Je einflussreicher Positionen im Wissenschaftssystem sind, desto geringer ist ihr Frauenanteil. Diese ernüchternde Bilanz zog die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im November in Hamburg. „Wir brauchen endlich eine Trendwende. Deshalb hat die HRK nun Vorschläge gemacht, dem großen Beharrungsvermögen des Wissenschaftssystems bei diesem Thema verstärkt entgegenzuwirken“, erklärte **Professorin Dr.-Ing. Petra Maier**, Rektorin der Hochschule Stralsund und Mitglied der Arbeitsgruppe, die den Entwurf des Papiers erarbeitet hatte, am 20. November 2019 vor der Presse in Berlin.

In ihrer Entschliebung konstatiert die HRK, dass das Thema Gleichstellung in den letzten Jahren zwar an Akzeptanz in den Hochschulen gewonnen hat und mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen auch Erfolge erzielt werden konnten. Die Ergebnisse seien jedoch nach wie vor unbefriedigend. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an den – besonders einflussreichen und sichtbaren – Leitungspositionen müsse deutlich erhöht werden.

Es bedürfe klarer Signale aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft selbst, dass mehr Frauen in Spitzenpositionen erwünscht sind. Aufgrund ihres geringen Anteils auf höheren Karrierestufen in der Wissenschaft werden Frauen außerdem besonders häufig durch multiple Gremientätigkeiten beansprucht. Die HRK hält es deshalb für notwendig, dass Frauen vor allem einflussreichere Aufgaben übernehmen. „Das bedeutet, dass Frauen Leitungspositionen übertragen werden, und sie nicht – wie es häufig der Fall ist – Aufgaben in zweiter Reihe übernehmen, die in der Regel mit keinem geringeren Aufwand, aber deutlich geringerem Einfluss verbunden sind“, heißt es in der Entschliebung. Die Hochschulen sollten Prozesse und Verfahren implementieren, die eine entsprechende Entwicklung unterstützen.

Jenseits der grundsätzlich richtigen und auch effektiven Maßnahmen, die an der individuellen Situation insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen ansetzen, müssten verstärkt die Organisationsstrukturen und -kulturen in den Blick genommen werden. Hier bekennt sich die HRK zur zentralen Verantwortung der Hochschulleitungen: „Ihre Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und substanzieller Teil des Hochschulprofils behandelt wird“, so das HRK-Papier.

Die Mitgliederversammlung warnt in diesem Zusammenhang vor der Gefahr, traditionelle Geschlechterstereotypen und Rollenmuster zu verfestigen, indem etwa das Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ausschließlich Frauen zugeschrieben wird. „Gleichstellung betrifft alle Geschlechter. Dafür müssen wir systematisch sensibilisieren“, sagte Professorin Maier.

Zum Text der Entschliebung

<https://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>

Quelle: PM - HRK, 20.11.2019

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-will-mehr-frauen-in-leitungspositionen-der-wissenschaft-4662/>

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungs- einrichtungen“

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat im Dezember 2019 die „23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Der Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei den Hochschulen als auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und anhaltender Handlungsbedarf besteht.

So hat sich seit 1992 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 43,3 % auf 50,8 %,
- der Studienabschlüsse von 39,6 % auf 51,2 %,
- der Promotionen von 28,9 % auf 44,8 % und
- der Habilitationen von 12,9 % auf 29,3 %

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

Auch der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 1992 und 2017 kontinuierlich von 6,5 % auf 24,1 % angestiegen, dennoch zeigt sich weiterhin Verbesserungsbedarf, denn eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil

der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 44,5 %, der C3/W2-Professorinnen bei 24,8 % und der C4/W3-Professorinnen nur noch bei 19,9 %.

Der GWK-Bericht analysiert nicht nur die Frauenanteile in den Hochschulen, sondern auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft ist im Vergleichszeitraum von 1993 bis 2018 von 2,2 % auf 18,6 % gewachsen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationsspezifischen Unterschieden.

Der Datenfortschreibung angehängt ist eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen“.

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben. Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen wichtige Eckpunkte zur Steigerung des Anteils von Frauen auch in Gestaltungs- und Entscheidungspositionen des Wissenschaftssystems dar. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das 2018 in die dritte Förderphase gestartet ist, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

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

Der Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2017/2018 vor und ist online unter

https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung_Heft_65_23_Fortschreibung_CHAG.PDF

abrufbar und als Heft 65 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM – GWK, 12.12.2019

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2019-19.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

GWK-Bericht zur Gleichstellung: Langsamer Fortschritt – und erste Rückschläge

„Der Anteil der Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen steigt – aber sehr langsam und in Teilbereichen sind Rückschläge zu verzeichnen.“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/langsamer-fortschritt-und-erste-rueckschlaege/>

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: Erfahrungsaustausch der DFG-Mitglieder

Im Fokus des ersten Workshops zum kollegialen Erfahrungsaustausch der DFG-Mitglieder am 2. Oktober 2019 standen zwei Themen: Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit und Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen.

Rund 40 Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulleitungen trafen sich im Bonner Hotel Collegium Leoninum, um über Erfolgsfaktoren und Herausforderungen zu den beiden Schwerpunktthemen zu sprechen. Der Workshop zielte zudem darauf ab, Empfehlungen für die Mitgliederversammlung 2020 zu den beiden Schwerpunktthemen zu formulieren, die anschließend auch der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollen.

Von 2008 bis 2018 hatten die DFG-Mitglieder gemäß ihrer Selbstverpflichtung im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zunächst ausführliche qualitative und später rein quantitative Berichte bei der DFG eingereicht. So ließ sich die Entwicklung der personellen und strukturellen Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft nachzeichnen. Das zentrale Ziel war und ist dabei, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. 2018 beschlossen die Mitglieder die Rückkehr zu qualitativen Berichten, allerdings in einer schlanken Form zu zwei wechselnden Schwerpunktthemen. Die neue Berichtspflicht soll ein offenes Voneinander-Lernen ermöglichen, hierbei war der Workshop zum kollegialen Erfahrungsaustausch ein Kernelement.

Hier geht es zum Tagungsbericht: DFG-Magazin, 28.10.2019

https://www.dfg.de/dfg_magazin/aus_der_dfg/aktuelles/191028_workshop_chancengleichheit/

Weitere Informationen:

Programm des Workshops (pdf | 121 KB)

https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/aus_der_dfg/fog_workshop_programm.pdf

Zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html

DFG-Fachkollegienwahl 2019: Vorläufiges Ergebnis steht fest – Frauenanteil bei 32,1 Prozent

Die Fachkollegienwahl 2019 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ist erfolgreich zu Ende gegangen. Vom 21. Oktober bis 18. November 2019, jeweils 14 Uhr, konnten rund 150 000 wahlberechtigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler online über die Besetzung von 632 Plätzen in insgesamt 49 Fachkollegien für die Amtsperiode von 2020 bis 2023 entscheiden. Nun liegt das vorläufige Wahlergebnis vor.

Insgesamt haben rund 53 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Wahl teilgenommen und ihre bis zu sechs Stimmen elektronisch auf 1659 Kandidierende verteilt. Von den 632 Mitgliedern der neuen Fachkollegien ist fast jedes dritte weiblich; der Anteil der gewählten Fachkollegiatinnen liegt bei dieser Wahl bei 32,1 Prozent und hat sich damit nach 16,8 Prozent bei der Fachkollegienwahl 2007 über 20,79 Prozent bei der Wahl 2011 und 23,5 Prozent bei der Wahl 2015 ein weiteres Mal erhöht.

DFG-Präsident Prof. Dr. Peter Strohschneider dankte nach der Feststellung des vorläufigen Ergebnisses allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihr Stimmrecht genutzt haben. „Die Fachkollegien sind konstitutiv für die qualitative Bewertung von bei der DFG eingereichten Förderanträgen. Im Unterschied zur vorangehenden Begutachtung durch fachlich hoch spezialisierte

Peers rücken die Fachkollegien diese Förderanträge in einen breiteren Horizont von einander benachbarten Fächern. Zugleich gewährleisteten sie durch ihr Urteil die Qualität des Begutachtungswesens und tragen wesentlich zu Akzeptanz der Förderentscheidungen der DFG bei. Und auch in der Wahl der Mitglieder der Fachkollegien durch die jeweiligen fachlichen Gemeinschaften der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verwirklicht sich die Selbstorganisation von Wissenschaft in Deutschland“, sagte der DFG-Präsident.

Nach der Mitteilung des endgültigen Wahlergebnisses an den Senat der DFG konstituieren sich die neu besetzten Fachkollegien in ihren jeweiligen ersten Sitzungen im Frühjahr 2020.

Weiterführende Informationen:

Alle Informationen und Hinweise rund um die Fachkollegienwahl und das vorläufige Wahlergebnis unter:

https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/fk_wahl2019/index.jsp

Quelle: PM - DFG, 22.11.2019

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_57/index.html

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2019 erschienen

Das „Chancengleichheits-Monitoring“ berichtet jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten und über ihren Antrags-erfolg.

Dabei werden mehrjährige Entwicklungen, die verschiedenen Disziplinen sowie DFG-Programme vergleichend betrachtet. Das Schwerpunktkapitel des Berichts 2019 befasst sich mit „Einflussfaktoren auf die Förderchancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der DFG-Einzelförderung“.

Sowohl die DFG-Programme als auch die Fächer werden differenziert ausgewertet. Zusätzliche Daten aus DFG-Erhebungen und vom Statistischen Bundesamt erlauben eine Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen und den Vergleich zur Repräsentanz im Wissenschaftssystem insgesamt. Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt. Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards.

Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2019“

https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/chancengleichheits_monitoring_2019.pdf

Zu den älteren Ausgaben der Chancengleichheits-Monitoring Berichte

https://www.dfg.de/dfg_profil/gesamtliste/publikationen/statistische_doku/index.html#anker5936585

Quellen:

DFG-aktuell Nr. 1 - Januar 2020

http://newsletter-web.dfg.de/sys/w.aspx?sub=10IQ_00000&t=t&cmp=51550c0e33faf5fcac9e334ebcab10bd&tg=a6c09573-1292-446a-83e7-b7cc784238da

Wissenschaftsrat: Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Universitätsmedizin Nordrhein-Westfalen

Im Mittelpunkt der Herbstsitzungen des Wissenschaftsrats stand die universitätsmedizinische Landschaft Nordrhein-Westfalens (NRW), die aus sieben staatlich getragenen Standorten sowie der Universitätsmedizin an der nichtstaatlichen Universität Witten/Herdecke (UW/H) besteht. Ziel des umfangreichen Begutachtungsprozesses war es, basierend auf einer Analyse der bestehenden

Einzelstandorte und ihrer Leistungsfähigkeit in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, eine Gesamtschau der Universitätsmedizin in Nordrhein-Westfalen vorzunehmen. Aus einer übergreifenden Perspektive hat der Wissenschaftsrat zahlreiche Hinweise und Empfehlungen zu deren erfolgreicher Weiterentwicklung gegeben.

Die Stellungnahme enthält ein Kapitel zur Gleichstellung (übergreifende Analyse: S. 85-89; Analyse: 137-143) mit folgenden zentralen Empfehlungen:

„Zur Förderung der Gleichstellung in der Universitätsmedizin hat das Land NRW bereits wichtige Schritte unternommen. Darauf aufsetzend empfiehlt der Wissenschaftsrat:

- Land und Standorte sollten künftig nicht nur den Anteil an Frauen an den Professuren erhöhen, sondern stärker auf ihre Beteiligung in den relevanten Leitungsgremien der Universitätsmedizin hinwirken.
- Auch Männer sollten ermutigt und unterstützt werden, im Rahmen einer Elternzeit oder auch darüber hinaus familiäre Verpflichtungen mithilfe von Arbeitszeitreduktion zu übernehmen. Schließlich gilt: Wenn nur die Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, wird der wissenschaftliche Output von Männern sich stets weiter vergrößern und sie stets bessere Erfolgs- und Karrierechancen haben.
- Dem Land wird empfohlen, analog zum Professorinnenprogramm des BMBF über die Schaffung von Professuren nachzudenken, die gezielt zur Förderung von Gleichstellungszielen besetzt werden müssen. Auch empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Förderung von Habilitationsstipendien, die mit einer Ausstattung für Familien verknüpft sind, zu prüfen. Prioritär sollten indes Stellen, nicht Stipendien, gefördert werden.
- Den Standorten wird empfohlen, die arbeitsplatznahen Kinderbetreuungsplätze an den Universitätskliniken deutlich auszubauen und auch auf die Randzeiten auszuweiten; das Land sollte erwägen, die Betreuungsplätze finanziell zu bezuschussen.
- Die Standorte sollten über flexible Arbeitszeiten, den Einsatz studentischer Hilfskräfte und Laborhilfen sowie flexible wissenschaftsbezogene Fördermittel für qualifiziertes Personal für schwangere Wissenschaftlerinnen dazu beitragen, dass Forschungsprojekte abge-

geschlossen werden können und der Anschluss an die Wissenschaft erst gar nicht verloren geht. Die Standorte sollten überdies Dual Career-Programme ausbauen und über Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen von Clinician-Scientist-Programmen insbesondere weibliche Nachwuchskräfte fördern."

Quellen:

Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Universitätsmedizin Nordrhein-Westfalen (Drs. 8064-19), Oktober 2019. Download (pdf):

https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/8064-19.pdf?__blob=publicationFile&tv=2

Weitere Informationen: PM - Wissenschaftsrat, 28.10.2019

https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2019/pm_2019.html

Wissenschaftspreise

Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2020

Wichtigster Forschungsförderpreis in Deutschland geht an zwei Wissenschaftlerinnen und acht Wissenschaftler / Verleihung am 16. März in Berlin

Die neuen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte heute in Bonn zwei Wissenschaftlerinnen und acht Wissenschaftlern den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis 2020 zu. Sie waren zuvor vom zuständigen Auswahl Ausschuss aus 114 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den zehn Preisträgerinnen und Preisträgern kommen vier aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, drei aus den Lebenswissenschaften, einer aus den Naturwissenschaften und zwei aus den Ingenieurwissenschaften. Die Ausgezeichneten erhalten jeweils ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2020 am 16. März in Berlin.

Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2020 erhalten:

- Prof. Dr. Thorsten Bach, Organische Chemie, Technische Universität München
- Dr. Baptiste Jean Germain Gault, Materialwissenschaft, Max-Planck-Institut für Eisenforschung, Düsseldorf
- Prof. Dr. Johannes Grave, Kunstgeschichte, Friedrich-Schiller-Universität Jena

- Prof. Dr. Thomas Kaufmann, Evangelische Theologie, Georg-August-Universität Göttingen
- Prof. Dr. Andrea Musacchio, Zellbiologie, Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie, Dortmund
- Prof. Dr. Thomas Neumann, Informatik, Technische Universität München
- Prof. Dr. Marco Prinz, Neuropathologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- Prof. Dr. Markus Reichstein, Biogeochemie, Max-Planck-Institut für Biogeochemie, Jena
- Prof. Dr. Dagmar Schäfer, Wissenschaftsgeschichte, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin
- Prof. Dr. Juliane Vogel, Literaturwissenschaft, Universität Konstanz

Quelle und weitere Informationen zu den Preisträger*innen: PM – DFG, 05.12.2019

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_60/index.html

Ministerin Pfeiffer-Poensgen verleiht ersten Landeslehrpreis Nordrhein-Westfalen

Kultur- und Wissenschaftsministerin **Isabel Pfeiffer-Poensgen** hat bei einer Festveranstaltung in Düsseldorf fünf herausragende Hochschullehrende mit dem ersten Landeslehrpreis Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet. Der Landeslehrpreis ging an: **Prof. Barbara Dauner-Lieb** (Universität zu Köln), **Prof. Martin Bonnet** (TH Köln), **Prof. Claudio Lazzeroni** (Folkwang Universität der Künste, Essen), **Prof. Simone Paganini** (RWTH Aachen) und **Dr. Katrin Bente Karl** (Ruhr-Universität Bochum). Der Preis ist insgesamt mit 250.000 Euro dotiert und wurde in fünf Kategorien vergeben.

„Gute Lehre ist entscheidend für den Studienerfolg. Sie animiert zum Diskurs, zu Neugier und zur Freude am Experiment. Mit dem Landeslehrpreis ehren wir heute fünf engagierte Lehrende, die Studierende in Nordrhein-Westfalen mit besonderen Formaten und neuen Ideen begeistern – und wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Hochschullehre geben“, sagte Kultur- und Wissenschaftsministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen bei der Preisverleihung in der Akademie der Wissenschaften und Künste. „Die Preisträgerinnen und Preisträger haben den Mut, neue Wege zu gehen und sind wichtige Vorbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Mit dem Landeslehrpreis möchte die Landesregierung ihre herausragenden Leistungen würdigen und sichtbar machen.“

Der Landeslehrpreis wird beispielsweise für die Entwicklung und Umsetzung neuartiger Lehrkonzepte, den Einsatz besonderer Prüfungsmethoden oder neue Ansätze in der Beratung und Betreuung von Studierenden vergeben. Jeder Preis ist mit 50.000 Euro dotiert. Das Preisgeld soll für die Weiterentwicklung der Lehre der Preisträgerin bzw. des Preisträgers eingesetzt werden. Aus 76 Vorschlägen und Bewerbungen hat eine Fachjury aus Lehrenden und Studierenden fünf Preisträgerinnen und Preisträger ausgewählt.

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

Kategorie Lehre an Universitäten: Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb

Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb ist an der Universität zu Köln Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Europäische Privatrechtsentwicklung sowie Direktorin des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Sie gilt im Hinblick auf Verbesserungen und Innovation in der juristischen Lehre als die aktivste und sichtbarste Rechtsprofessorin Deutschlands und wird für ihr rechtsdidaktisches Lebenswerk geehrt. Dauner-Lieb verhilft ihren Studierenden zu einem Studium, das weit über den Inhalt von Paragraphen und Gesetzen hinausgeht.

Dem Problem des mangelnden Praxisbezugs im Jurastudium wirkte sie u.a. mit dem Projekt „Recht Aktiv“ sowie dem „Kompetenzzentrum für Juristisches Lehren und Lernen“ entgegen. „Recht Aktiv“ organisiert beispielsweise Propädeutika für Erstsemester, Veranstaltungen zum Verfassen einer juristischen wissenschaftlichen Arbeit sowie Moot Courts - Simulationen von Gerichtsverhandlungen, bei denen Soft Skills erlernt werden können.

Mehr zu Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb:

<https://www.dauner-lieb.jura.uni-koeln.de/15841.html>

Kategorie Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements: Dr. Katrin Bente Karl

Dr. Katrin Bente Karl ist Oberstudienrätin im Hochschuldienst am Seminar für Slavistik bzw. dem Lotman-Institut der Ruhr-Universität Bochum. Karl zeigt ihren Studierenden, in welcher Weise sie mithilfe ihres Wissens und Handelns Gesellschaft mitgestalten, verändern und prägen können. Illustrieren lassen sich ihr Lehrverständnis und ihre Lehrpraxis insbesondere an ihrem Projekt „UnVergessen“: Sie verbindet in diesem Projekt das soziale Engagement der Studierenden mit dem Fach slawische Philologie und regt ihre Studierenden zu interkulturellem Lernen an. Die Studierenden besuchen ältere - teilweise demente - Menschen mit slawischem Migrationshintergrund in Pflegeheimen, um mit ihnen Polnisch oder Russisch zu sprechen. Karl hat ein kohärentes didaktisches Konzept auf Basis des forschenden Lernens mit Bezug zum Service Learning erstellt. Das Projekt hat einen großen Nutzen für die Betroffenen in den Seniorenheimen und ist zugleich ein innovativer Ansatz intergenerationalen Lernens.

Mehr zu Dr. Katrin Bente Karl:

<http://www.slavistik.rub.de/index.php?karl>

*Quelle und weitere Informationen zu allen Preisträger*innen: PM - Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, 19.11.2019*

<https://www.mkw.nrw/presse/verleihung-landeslehrpreis>

Dr. Yvonne Lott in den IAB-Beirat berufen

Dr. Yvonne Lott ist in den wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Agentur für Arbeit (IAB) berufen worden.

Sie leitet seit 2018 das Referat Geschlechterforschung am WSI und beschäftigt sich intensiv mit den Themen Arbeitszeiten und flexibles Arbeiten.

Forschungsprofil von Dr. Lott:

https://www.boeckler.de/5867_42411.htm

Quelle:

https://www.boeckler.de/index_wsi.htm

Bundesministerin Anja Karliczek ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2020

Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung, übernimmt im Jahr 2020 turnusmäßig den Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Stellvertretender Vorsitzender ist Prof. Dr. Konrad Wolf, Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz.

Die GWK wird am 17. April, am 26. Juni und am 13. November 2020 zu ihren Sitzungen zusammenkommen. In der GWK wirken Bund und Länder im Bereich der Wissenschafts- und Forschungsförderung zusammen: Gemeinsam fördern sie auf der Grundlage des Artikels 91b Abs. 1 Grundgesetz Wissenschaft, Forschung und Lehre in Fällen überregionaler Bedeutung.

Quelle: PM - GWK, 03.01.2020

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2020-01.pdf>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Chancengleichheit und Vielfalt als Wettbewerbsvorteile in der Arbeitswelt von morgen

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

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

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

Die Prädikatsträger weisen eindrucksvoll, überzeugend und teils auf sehr kreative Weise nach, dass sie die individuellen Ressourcen aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend nutzen. Sie präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um engagierte, qualifizierte Fachkräfte. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit zusätzlich als einen Teil ihrer Exzellenz heraus.

„Zu einem modernen, zukunftsfähigen Personalmanagement gehört es, weit über bestehende Geschlechterstereotype, klassisches Schubladendenken und typische Erwartungshaltungen hinauszudenken. Es geht um die Wertschätzung jedes/jeder Einzelnen mit all seinen individuellen Merkmalen, die sich in der Organisation wie in einem Puzzle als ein Ganzes ergänzen.“, so Eva Maria Roer. „Vielfalt wird ein immer wichtigerer Faktor. Neue, erfolgversprechende Wege zur Lösung der gesellschaftlichen Herausforderungen finden wir nur, indem wir offen, kreativ und klar in die Zukunft schauen.“ Neben dem Imagegewinn ist es den Prädikatsträgern ein Anliegen, sich zu Chancengleichheit und Vielfalt zu bekennen und somit Maßstäbe in unserer Gesellschaft zu setzen.

Die acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften war Gastgeber der diesjährigen Veranstaltung. Ihr Präsident Dieter Spath betonte, wie wichtig die Genderdimension für die Arbeit der Akademie ist: „Perspektivenvielfalt ist für eine gemeinwohlorientierte Beratung von Politik und Gesellschaft zentral. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben wir uns die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel gesetzt.“

Den Sonderpreis für nachhaltiges Engagement erhielten in diesem Jahr die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH und die Universität Duisburg-Essen. Die Jury bescheinigt diesen Organisationen ein außergewöhnliches, erfolgreiches und vor allem nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit aller Beschäftigten.

Übersicht aller Prädikatsträger in 2019:

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_pr%C3%A4dikatr%C3%A4ger_2019.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM - TOTAL E-QUALITY, 06.11.2019

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

Neue Bewerbungsphase hat begonnen!

Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen, werden mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet.

Das Prädikat wird in folgenden Bereichen vergeben:

- Wirtschaft
- Wissenschaft
- Verwaltungen und Verbände

Bis zum Jahr 2019 wurden insgesamt 845 Prädikate an 329 Organisationen verliehen. 212 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 41 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 116 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Diese 329 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren. (Stand 2019)

Das Prädikat umfasst eine Urkunde und einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit, verbunden mit dem TOTAL E-QUALITY-Logo, das in allen Innen- und Außenbeziehungen der Organisationen zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann.

Ihre Ansprechpartnerin für Bewerbungen im Bereich Wissenschaft ist **Dr. Nina Steinweg** vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Tel.: + 49 (0)221 47694-264, E-Mail: [nina.steinweg\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:nina.steinweg@gesis(dot)org)

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

Einsendeschluss für Ihre Bewerbungsunterlagen für die nächste Runde ist der 30. April 2020. Die Prädikatsvergaben zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat finden einmal jährlich statt.

<https://www.total-e-quality.de/das-praedikat/wissenschaft/bewerbungsantrag/>

DIW Managerinnen-Barometer 2020: Langsamer Wandel in den Führungsetagen großer Unternehmen in Deutschland

Anteil der Vorständinnen im vergangenen Jahr etwas stärker gestiegen als zuvor – Anzeichen dafür, dass Geschlechterquote für Aufsichtsräte auch Frauenanteil in Vorständen erhöht – Geschlechterparität bleibt aber in weiter Ferne – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Abbau von Geschlechterstereotypen nötig

Die Frauenanteile in den Vorständen großer Unternehmen in Deutschland sind im vergangenen Jahr etwas stärker gestiegen als in den Jahren zuvor. Das geht aus dem neuesten **Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)** hervor. Demnach knackten die 200 umsatzstärksten Unternehmen erstmals die Zehn-Prozent-Marke: 94 von 907 Vorstandsposten hatten Frauen inne, das entspricht einem Anteil von 10,4 Prozent.

Im Jahr zuvor waren es neun Prozent, damals lag der Anstieg bei weniger als einem Prozentpunkt. Auch bei den größten börsennotierten und bei den Unternehmen mit Bundesbeteiligung war die Entwicklung im Vorstand etwas dynamischer als in vorangegangenen Jahren. Bei Banken und Versicherungen war das ebenfalls der Fall. In den Aufsichtsräten ging es hingegen, anders als in den meisten Jahren zuvor, im Vergleich zu den Vorständen langsamer nach oben.

In der größten Auswertung dieser Art haben **Katharina Wrohlich** vom DIW Berlin und **Anja Kirsch** von der Freien Universität Berlin erneut über 500 Unternehmen unter die Lupe genommen und ausgewertet, inwieweit Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vertreten sind. Die Zahlen wurden im Herbst 2019 erhoben, unter anderem auf Basis von Angaben der Unternehmen im Internet, des Bundesanzeigers, von Geschäftsberichten und Anfragen der Autorinnen bei den Unternehmen.

„Trotz der zuletzt positiven Entwicklung in den Vorständen kann noch keine Rede davon sein, dass in sämtlichen Chefetagen das Umdenken begonnen hätte“, sagt Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin. „Bei genauerem Hinsehen vollzieht sich die Entwicklung in den Chefetagen nach wie vor auf einem extrem niedrigen Niveau, vor allem, wenn man mehrjährige Zeiträume betrachtet. Geschlechterparität in den Vorständen der größten Unternehmen in Deutschland ist nach wie vor in weiter Ferne“, so Wrohlich.

Unternehmen mit Geschlechterquote im Aufsichtsrat haben nun mehr Vorständinnen

Dennoch könnte sich 2019 im Nachhinein als das Jahr herausstellen, in dem eine nachhaltig höhere Dynamik auf dem Weg zu mehr Frauen in Führungspositionen einsetzte. Mit dem Softwarekonzern SAP hat erstmals ein DAX-30-Unternehmen eine Frau (Jennifer Morgan) an seine Vorstandsspitze berufen. Außerhalb der Unternehmenswelt gab es mit Ursula von der Leyen als neuer EU-Kommissionspräsidentin und Christine Lagarde als neuer Präsidentin der Europäischen Zentralbank weitere prominente Beispiele, in denen es Frauen

nach ganz oben schafften. Das DIW Managerinnen-Barometer bestätigt, dass abseits solcher Schlaglichter die Frauenanteile in den Spitzengremien der Wirtschaft auch in der Breite zugenommen haben.

So verdichten sich die Anzeichen dafür, dass die gesetzliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte, an die gut 100 Unternehmen in Deutschland seit dem Jahr 2016 gebunden sind, mehr und mehr auf die Vorstände ausstrahlt: Unter den Top-200-Unternehmen ist der Frauenanteil im Vorstand jener Unternehmen, die der Quotenregelung für Aufsichtsräte unterliegen, im vergangenen Jahr deutlich gestiegen (von 8,0 auf 12,3 Prozent) und liegt nun höher als bei jenen Unternehmen innerhalb der Top-200-Gruppe, die nicht an die Quote gebunden sind. Dort stagnierte der Anteil der Vorständinnen im vergangenen Jahr bei gut neun Prozent.

Weitergehende Berechnungen im Rahmen des Managerinnen-Barometers belegen, dass der Frauenanteil im Aufsichtsrat eines Unternehmens positiv mit dem Frauenanteil in dessen Vorstand einige Jahre später zusammenhängt. Ob die Geschlechterquote für Aufsichtsräte tatsächlich die Ursache für den Anstieg des Frauenanteils im Vorstand ist, lässt sich auf Basis des aktuellen Forschungsstandes noch nicht sicher sagen. Vermutlich haben auch öffentliche Diskussionen und Medienberichterstattungen den Druck erhöht: beispielsweise rund um das Thema „Zielgröße Null“, die sich viele Unternehmen bezüglich des Frauenanteils im Vorstand gesetzt haben.

Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte könnten mehr Einfluss auf Personalentscheidungen nehmen

Die Antworten aus Interviews mit insgesamt 60 Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten, die im Rahmen eines Forschungsprojekts der Freien Universität Berlin geführt wurden, zeigen, dass Aufsichtsratsmitglieder in vielerlei Hinsicht die Besetzung von Vorstandsposten beeinflussen können. Sie sind beispielsweise direkt an Personalentscheidungen beteiligt oder legen Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorständen fest. „Vielerorts schöpfen Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte ihre Möglich-

keiten aber (noch) nicht vollends aus. Weiterer politischer und gesellschaftlicher Druck könnte ihnen den Rücken stärken und sie zu weitergehenden Maßnahmen ermuntern“, sagt Anja Kirsch, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Professur für Personalpolitik an der Freien Universität Berlin. Darüber hinaus sind nach Ansicht der Autorinnen auch neue Formen der Arbeitsorganisation nötig, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Vor allem die Erwartungen gegenüber Personen in hohen Führungspositionen gehörten auf den Prüfstand. „Ist es wirklich notwendig, dass diese Stellen mit einer so enormen Arbeits- und zeitlichen Belastung einhergehen? Oder ließe sich das auch anders organisieren? Wenn sich hier etwas verändert, dann würde vermutlich der Frauenanteil in diesen Positionen nachhaltig steigen“, so Wrohlich. „In eigenem Interesse, etwa um einer gesetzlichen Quote für Vorstände zuvorzukommen und um den künftigen Bedarf an Fachkräften zu sichern, sollten die Unternehmen hier ansetzen.“

Quelle, weitere Informationen, Grafiken und Interview mit Katharina Wrohlich: PM - DIW, 22.01.2020

https://www.diw.de/de/diw_01.c.703455.de/diw_managerinnen-barometer_2020__langsamer_wandel_in_den_fuehrungsetagen_grosser_unternehmen_in_deutschland.html

Pressestimmen zum Themenfeld:

Geldstrafen für Unternehmen ohne Frauen im Vorstand

Ein Artikel von Henrike Roßbach auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauen-vorstaende-unternehmen-dax-giffey-1.4762702>

Global Female Leaders Outlook Karriere für Frauen? Nur nach der Kündigung

„In den Chefetagen der deutschen Wirtschaft bleiben Frauen in der Minderheit. Ein alarmierendes Zeichen für alle Unternehmen, die es mit der Frauenförderung ernst meinen: Wenn Managerinnen aufsteigen wollen, wechseln sie die Firma.“ Ein Beitrag von Varinia Bernau auf Wirtschaftswoche.de.

<https://www.wiwo.de/erfolg/management/global-female-leaders-outlook-karriere-fuer-frauen-nur-nach-der-kuendung/25244896.html>

Chefinnen in der Ethik-Falle „Frauen sind höhere Standards vorgeschrieben“

„Immer mehr Frauen schaffen es in die Vorstände. Neue Forschung zeigt: An sie werden höhere moralische Ansprüche gestellt als an ihre männlichen Kollegen – das kann ihren Aufstieg erschweren.“ Ein Beitrag von Jan Guldner auf wiwo.de.

<https://www.wiwo.de/erfolg/management/chefinnen-in-der-ethik-falle-frauen-sind-hoehere-standards-vorgeschrieben/25306006.html>

Dieser Artikel nimmt Bezug auf:

Montgomery, Nicole Votolato; Cowen, Amanda P.: How Leader Gender Influences External Audience Response to Organizational Failures

<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspa0000176.pdf>

Männer im oberen Management lehnen Frauenquote in Aufsichtsräten besonders stark ab

Wer unterstützt die Frauenquote in Aufsichtsräten? Wer lehnt sie ab? Ein Forschungsteam der Universitäten Mannheim und Göttingen ist dieser Frage nachgegangen. Die Ergebnisse zeigen eine starke Diskrepanz in der Unterstützung zwischen Männern und Frauen. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der geringsten Unterstützung der Geschlechterquote.

Erstmalig kann nun beurteilt werden, welche Faktoren dazu beitragen, dass die 2016 eingeführte Geschlechterquote unterstützt oder abgelehnt wird. Die höchste Unterstützung findet sich unter alleinstehenden Frauen, die selbst in einer Führungsposition tätig sind. Dagegen lässt sich bei verheirateten Frauen und jungen Männern die geringste Unterstützung finden. Die Ergebnisse der Studie wurden in der *Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung Soziale Welt* veröffentlicht.

Professorin Katja Möhring und Dr. Christopher Buss von der Universität Mannheim haben zusam-

men mit **Professorin Céline Teney** vom Institut für Soziologie der Universität Göttingen anhand der Daten des German Internet Panels* von März 2017 individuelle und arbeitsplatzspezifische Faktoren für die Unterstützung der Frauenquote untersucht. Insgesamt wurden Daten von 2544 Befragten ausgewertet. „Die Daten zeigen, dass die Geschlechterquote auf die stärkste Ablehnung bei jenen stößt, die sich durch diese Maßnahme ausgegrenzt fühlen oder ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen gefährdet sehen“, erläutert Teney. Männer im Top-Management lehnen die Quote stärker ab als Männer, die im mittleren Management tätig sind oder keine Führungsposition innehaben. Im Gegensatz dazu unterstützen Frauen, die selbst in einer Führungsposition tätig sind, die Quote besonders stark.

Neben dem Geschlecht und der eigenen Position auf dem Arbeitsmarkt zählen auch die Wahrnehmung der Ungleichbehandlung von Frauen sowie bei Männern das Alter zu den entscheidenden Faktoren. Insbesondere jüngere Männer lehnen die Quote eher ab. Sowohl Frauen als auch Männer unterstützen die Frauenquote stärker, wenn sie eine Ungleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wahrnehmen. „Die eigene Wahrnehmung von Ungleichheiten und persönliche Erfahrungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen“, stellt Möhring fest.

Geschlechterquote in Unternehmen – wie stehen die Europäer dazu?

In einer *weiteren Studie* haben die Forscherinnen aus Mannheim und Göttingen erstmals auch die Einstellung der europäischen Bevölkerung zur Geschlechterquote in Vorständen und Aufsichtsräten untersucht. Das Ergebnis der Studie: Die Zustimmung zur Geschlechterquote zwischen den europäischen Mitgliedsstaaten variiert stark. Die stärkste Unterstützung findet sich in Zypern, Portugal und Malta. Deutschland, Schweden und Dänemark gehörten dagegen zu den Ländern mit der geringsten Zustimmung. Der Unterschied lässt sich vielleicht mit der tatsächlichen Geschlechtergerechtigkeit in diesen Ländern erklären: Je höher die formelle Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf ökonomische, politische und soziale

Aspekte in einem Land ist, desto niedriger ist die Zustimmung für eine Geschlechterquote.

Originalpublikationen:

Katja Möhring, Céline Teney und Christopher Buss. Wer unterstützt die Geschlechterquote für Aufsichtsräte? *Soziale Welt* (2019). doi: 10.5771/0038-6073-2019-2-121

Katja Möhring and Céline Teney. Equality prescribed? Contextual determinants of citizens' support for gender boardroom quotas across Europe. *Comparative European Politics* (2019). doi: 10.1057/s41295-019-00199-w

**Das German Internet Panel ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die vom Sonderforschungsbereich 884 der Universität Mannheim durchgeführt wird. Das GIP basiert auf einer Zufallsstichprobe der Bevölkerung in Deutschland im Alter von 16 bis 75 Jahren. Die in dieser Studie verwendete GIP-Welle wurde im März 2017 durchgeführt.*

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Katja Möhring, Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität Mannheim, Tel. +49 621 181-2031, E-Mail: moehring(at)uni-mannheim(dot)de

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Mannheim, 09.01.2020

<https://www.uni-mannheim.de/news/maenner-im-oberen-management-lehnen-frauenquote-in-aufsichtsraten-besonders-stark-ab/>

Studie: Führungsspitzen europäischer Unternehmen weiter überwiegend in Männerhand

European Women on Boards veröffentlichen Ranking der 600 führenden börsennotierten Unternehmen in Europa nach dem Frauenanteil in den Boards.

Nur weniger als 5 Prozent der europäischen STOXX-600-Unternehmen haben eine weibliche Vorstandsvorsitzende. Nur 7 Prozent der Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsvorsitzenden

sind Frauen. Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe ist in Europa noch lange nicht erreicht. Das ergibt der neue European Gender Diversity Index der Initiative European Women on Boards (EWoB). Die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen stellt in den Ländern der Europäischen Union immer noch die Ausnahme dar. Trotz der Einführung gesetzlicher Quoten und des Bewusstseins, dass die gleichberechtigte Teilhabe sich positiv auf die Unternehmen auswirkt, werden diese immer noch mehrheitlich von Männern geleitet. Frauen stellen nur 27 Prozent aller unternehmerischen Führungskräfte dar. Dies umfasst Frauen in Aufsichts- oder Verwaltungsräten, diverse Führungsebenen, Vorstände oder Vorstandsäquivalente, aber auch alle Aufsichtsrats- oder Verwaltungsausschüsse. Am auffälligsten ist, dass die zentralen Führungspersonlichkeiten der untersuchten Unternehmen, wie Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzende, in der überwältigenden Mehrheit der Fälle Männer sind.

Im Jahr 2012 schlug die Europäische Kommission vor, per Gesetz den Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten von börsennotierten Unternehmen auf 40 Prozent zu erhöhen. Eine EU-Richtlinie gab als Ziel mindestens 40 Prozent weibliche Aufsichtsratsmitglieder vor. Dieses Ziel sollte im privaten Sektor bis 2020 und in Unternehmen der öffentlichen Hand bis 2018 erreicht werden. Vor dem Hintergrund dieser Diskussion der immer noch nicht verabschiedeten EU-Richtlinie hat die europäische Initiative European Women on Boards (EWoB) die Unternehmen des STOXX Europe 600 aus 17 Ländern in Bezug auf den Frauenanteil in Führungspositionen analysiert.

Das Ergebnis der Studie ist der **EWoB Gender Diversity Index 2019**,

<https://europeanwomenonboards.eu/>

der es ermöglicht, die einzelnen Unternehmen miteinander zu vergleichen sowie die Fortschritte der Firmen und ihre gesteckten Ziele zu beurteilen. „Im Arbeitsalltag sehen wir, dass Männer und Frauen sich beim Denken, Lernen, Lösen komplexer Probleme und Innovation optimal ergänzen. Dennoch ist auch im Jahr 2019 die Zahl der Frauen in Führungspositionen viel zu niedrig“, erklärt die

EWoB-Vorsitzende **Päivi Jokinen**.

Quelle und weitere Informationen: PM – FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., 17.01.2020

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/ansicht-latest-news/artikel/studie-fuehrungsspitzen-europaeischer-unternehmen-weiter-ueberwiegend-in-maennerhand.html>

Anteil der weiblichen Führungskräfte stagniert

Frauen sind nach wie vor als Führungskräfte in den Betrieben unterrepräsentiert. Im Jahr 2018 waren 26 Prozent der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft Frauen. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 40 Prozent. Beide Werte haben sich verglichen mit 2016 nicht verändert. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland durch das **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**.

In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft höher als in Westdeutschland. Auf der ersten Führungsebene liegt er im Osten bei 31 Prozent, im Westen bei 25 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene beträgt der Frauenanteil in Ostdeutschland 45 Prozent, in Westdeutschland 39 Prozent. Der Beschäftigtenanteil von Frauen liegt in Ostdeutschland wie in Westdeutschland bei 44 Prozent. „Frauen sind demnach in Ostdeutschland besser repräsentiert“, erklären die IAB-Forscherinnen **Susanne Kohaut** und **Iris Möller**.

Kleine Betriebe werden häufiger von Frauen geführt als große: In Großbetrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 500 Beschäftigten sind 14 Prozent der Führungspositionen auf der ersten Ebene mit Frauen besetzt. In Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten sind es 25 Prozent, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 27 Prozent.

Verglichen mit der Privatwirtschaft liegt der Frauenanteil im öffentlichen Sektor auf der ersten und zweiten Leitungsebene mit 36 bzw. 43 Prozent um zehn bzw. drei Prozentpunkte höher. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von 60 Prozent sind Frauen jedoch im öffentlichen Sektor in Führungspositionen der zweiten Ebene noch stärker unterrepräsentiert als in der Privatwirtschaft.

„Seit Januar 2016 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft. Mit der Verpflichtung zur Festlegung und Veröffentlichung verbindlicher Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und obersten Managementebenen soll diese gesetzliche Regelung in das Personalmanagement von Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten hineinwirken“, so die IAB-Forscherinnen Kohaut und Möller. Gleichzeitig stellen sie allerdings fest: „Die Einführung des neuen Gesetzes hat – zumindest auf Betriebsebene – keinen weiteren Zuwachs gebracht“.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf>

Quelle: PM – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 21.11.2019

<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2319.aspx>

„Handeln Sie jetzt!“ – die 17 Frauenverbände der Berliner Erklärung bewerten die Halbzeitbilanz der Bundesregierung 2019

Zur Bundestagswahl 2019 haben der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) und 16 weitere Frauenverbände mit der Berliner Erklärung zentrale Forderungen an die neugewählte Bundesregierung gestellt. 100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre

Grundgesetz mit Gleichberechtigungsartikel und 25 Jahre aktiver Gleichstellungsauftrag verstehen wir als Verpflichtung der Bundesregierung, die Anliegen von Frauen ernst zu nehmen. Im Koalitionsvertrag steht: „Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse abbauen und werden dazu eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickeln und mit einem Aktionsplan umsetzen“. Anlässlich der Halbzeitbilanz der Großen Koalition haben die Frauenverbände der Berliner Erklärung die Forderungen ergänzt.

Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des djb: „Vor 25 Jahren wurde der Gleichberechtigungsgrundsatz in Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes um einen Satz ergänzt: ‚Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.‘ Von der Umsetzung dieses Verfassungsauftrags ist der Staat heute weit entfernt.“

17 Frauenverbände, zusammengeschlossen in der Berliner Erklärung, und viele unterstützende Organisationen haben gemeinsam einen Grundkonsens zu notwendigen Maßnahmen für mehr Gleichstellung formuliert. Wir erwarten, dass noch in dieser Legislaturperiode weitere gesetzgeberische Schritte stattfinden. Der Auftrag an die Bundesregierung lautet deutlich: Handeln Sie jetzt!“

Die zentralen Forderungen der Berliner Erklärung zur Bundestagswahl 2017 bleiben bestehen: Gleiche Teilhabe, gleiche Bezahlung sowie Verbindlichkeit, Transparenz und Monitoring von Gleichstellungspolitik.

Ausführliche Bewertung:

https://www.fidar.de/uploads/media/Berliner_Erkl%C3%A4rung_Halbzeitbilanz2019_FINAL.pdf

Quelle: PM – djb, 14.11.2019

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm19-39/>

Gleichstellungsjahr 2020: Partnerschaftlich für gerechte Chancen von Frauen und Männern

Bundesministerin Giffey startet Bundesprogramm gegen Gewalt an Frauen und kündigt Gleichstellungstrategie der Bundesregierung an.

BMFSFJ-Pressemitteilung vom 14. Januar 2020 (Auszug):

„Das Jahr 2020 steht ganz im Zeichen der Gleichstellung – für entsprechende Projekte stehen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) insgesamt 21 Millionen Euro zur Verfügung und damit 3,5 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Hinzu kommen im Jahr 2020 35 Millionen Euro aus dem neuen Bundesprogramm „Gegen Gewalt an Frauen“ zur Stärkung der Beratungsstellen und Frauenhäuser.

Bundesministerin Dr. Franziska Giffey betonte auf ihrer ersten Pressekonferenz des neuen Jahres: „Von echter Gleichstellung sind wir noch weit entfernt – solange Frauen viel schlechter bezahlt werden als Männer, solange sie in Führungspositionen unterrepräsentiert sind und viel häufiger Opfer von Partnerschaftsgewalt werden, braucht es den besonderen Fokus auf die Frauenpolitik. Aber auch Männer brauchen Unterstützung, zum Beispiel wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Deshalb müssen auch sie Adressaten und Nutznießer unserer Gleichstellungspolitik sein. Denn nur partnerschaftlich kommen wir wirklich weiter.“

Die Ministerin kündigte noch für dieses Jahr die Verabschiedung einer *Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung* an. Außerdem sei die Gründung eines Gleichstellungsinstituts geplant. Auch auf europäischer Ebene werde das BMFSFJ Impulse setzen. Die EU-Ratspräsidentschaft ab Sommer solle dafür genutzt werden, um in Deutschland und in Europa die Frauenrechte und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein Stück voranzubringen.

Als Beispiele für die konkrete Gleichstellungspolitik hierzulande stellte Bundesministerin Giffey zwei Förderprojekte vor: Das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) und das Projekt „Männer stärker in die Gleichstellungspolitik“ vom Bundesforum Männer.

Das Digitale Deutsche Frauenarchiv wird ab 2020 institutionell und damit verlässlich gefördert. „Hierfür nehmen wir jährlich 1,85 Millionen Euro in die Hand. Mit dem Digitalen Deutschen Frauenarchiv wird sichtbar, was die deutsche Frauenbewegung erkämpft hat. Denn: Gute Politik – auch in der Gleichstellung – braucht Erinnerung. Ohne Kenntnis der Vergangenheit ist keine Politik für heute und morgen möglich“, so Franziska Giffey. Im Digitalen Deutschen Frauenarchiv werden erstmals weiterführende Informationen zur Frauenbewegungsgeschichte in der Form eines Fachportals präsentiert, darunter zahlreiche Originaldokumente wie Briefe, Fotos oder historische Tonaufnahmen. Interessierte Nutzerinnen und Nutzer mit wissenschaftlichem oder pädagogischem Hintergrund, aber auch die Medien bekommen somit dauerhaften Zugriff auf die einzigartigen Materialien der Archive des i.d.a.-Dachverbands. Darin sind 40 Frauen- und Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen aus Deutschland, Österreich, Luxemburg, Italien und der Schweiz organisiert.“

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsjahr-2020--partnerschaftlich-fuer-gerechte-chancen-von-frauen-und-maennern-/144542>

Lohngerechtigkeit

Der Partner-Pay-Gap ist weiter vorherrschend – Männer bleiben die Haupt-Brotverdiener in Doppelverdienerhaushalten

Ein Team aus vier Wissenschaftlerinnen hat untersucht, wie sich die Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern in Paarhaushalten von 1992 bis 2016 entwickelt und ob sich der sogenannte Partner-Pay-Gap verringert hat. Dabei zeigt sich: Der Beitrag von Frauen zum Haushaltseinkommen bleibt weiterhin *hinter* dem der Männer zurück und liegt zwischen 35 (Westdeutschland) und 45 (Ostdeutschland) Prozent. Dabei gibt es interessante Unterschiede zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen. In Fragen der Geschlechtergerechtigkeit spielen das Erwerbsverhalten von Frauen und ihre Zugangs- und Arbeitsmarktchancen eine tragende Rolle: mit Konsequenzen für ihre finanzielle Unabhängigkeit und im Hinblick auf ihre Altersvorsorge. Dies gilt auch für Paarhaushalte. Hier herrschte lange Zeit das Modell des männlichen (Allein-)Ernährers vor, in dem Frauen allenfalls einen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen erbrachten. Dieses Modell setzt Frauen und ihre Kinder einem Armutsrisiko im Falle einer Trennung aus, und auch unser Rentensystem benachteiligt Hinterbliebene in Partnerschaften, wenn sie weniger eigene Rentenansparungen aufbringen als die Hauptverdiener.

Martina Dieckhoff, Vanessa Gash, Antje Mertens und Laura Romeu Gordo haben mit Daten des Sozioökonomischen Panels untersucht, wie sich die Anteile am Haushaltseinkommen zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf entwickelt haben. Es zeigt sich für den Beobachtungszeitraum sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland eine Zunahme an Doppelverdienerhaushalten: In Westdeutschland ist der Anteil von 51 Prozent im Jahr 1992 bis auf rund 79 Prozent in 2016 angewachsen

und liegt damit ähnlich hoch wie in Ostdeutschland. Hier gab es von einem höheren Ausgangsniveau von 63 Prozent ausgehend im Jahr 1992 einen Zuwachs auf 78 Prozent. In beiden Teilen ist der Anstieg von 2005 an stärker verlaufen als in den Jahren zuvor. Dies fällt mit der Einführung der Hartz-Reformen, einer stärkeren Deregulierung des Arbeitsmarkts und die damit verbundene Zunahme an Teilzeitbeschäftigung sowie einer Zunahme an Möglichkeiten zur Kinderbetreuung zusammen. Der Verdienstunterschied in Paarhaushalten scheint demgegenüber ziemlich veränderungsresistent: Ein Zuwachs an Einkommensgleichheit ist kaum zu verzeichnen, obwohl die Partnerschaften in der Mehrheit homogen hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse und damit ihres Verdienstpentials sind. In beiden Teilen Deutschlands ist der Anteil am Haushaltseinkommen von Frauen geringer als der von den Männern. In Westdeutschland lässt sich ein geringfügiger Anstieg bei den Frauen um drei Prozentpunkte von rund 32 Prozent auf rund 35 Prozent verzeichnen. In Ostdeutschland ist der Einkommensunterschied in der Partnerschaft geringer, der Anteil der Frauen am Haushaltseinkommen hat aber um ein Prozentpunkt abgenommen (von 44 % auf 43 %). Dass der Beitrag der Frauen zum Haushaltseinkommen in Ostdeutschland höher ist als in Westdeutschland, lässt sich vermutlich teilweise auf die Einkommen der ostdeutschen Männer zurückführen, die substanzial weniger verdienen als westdeutsche Männer, während die Einkommensunterschiede zwischen Frauen in Ost- und Westdeutschland weniger ausgeprägt sind. Ein weiterer Erklärungsfaktor für die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind unterschiedliche soziale Normen insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit von Müttern.

Es zeigt sich außerdem, dass die Größe des Partner-Pay-Gaps mit der wirtschaftlichen Stellung der Haushalte variiert: in Paarhaushalten mit Männern im unteren Drittel der Einkommensverteilung haben Frauen einen größeren Anteil am Haushaltseinkommen als mit Partnern im obersten Drittel der Einkommensverteilung. Und auch hier zeigen sich Ost-/Westunterschiede. Während in Ostdeutschland Frauen mit Partnern aus dem unteren Einkommensdrittel Verdienstgleichheit erreichen, bleiben westdeutsche Frauen mit einem Anteil

von um die 40 Prozent am Haushaltseinkommen dahinter zurück. Ostdeutsche Frauen mit Partnern aus dem oberen Einkommensdrittel erreichen zwischen 30 und 40 Prozent des Haushaltseinkommens, während westdeutsche Frauen in diesem Fall mit zwischen 24 und 32 Prozent zum Haushaltseinkommen beitragen. Auch im mittleren Drittel haben die ostdeutschen Frauen einen größeren Beitrag am Haushaltseinkommen (Osten: zwischen 40 und 46 Prozent; Westen: zwischen 29 und 35 Prozent). Der leichte Anstieg des Haushaltsbeitrags von Frauen in Westdeutschland zwischen 1992 und 2016 ist hauptsächlich durch Paare im mittleren und oberen Einkommenssegment getragen. In Ostdeutschland hingegen hat sich der Anteil der Frauen am Haushaltseinkommen im oberen Einkommenssegment um drei Prozentpunkte sogar verringert, während die Frauen aus dem unteren und mittleren Segment einen schwachen Zuwachs zwischen zwei und drei Prozentpunkten erreichten. Analysen aus Modellrechnungen weisen darauf hin, dass besonderes Teilzeitbeschäftigung der Frauen sowie das Vorhandensein von Kindern (in Westdeutschland stärker als in Ostdeutschland), atypische und befristete Beschäftigung des Partners Einflussfaktoren für den Haushaltsbeitrag der Frauen sind. Und der eigene Bildungsabschluss hat einen größeren Einfluss auf den Haushaltsbeitrag von Frauen mit Partnern aus dem unteren Einkommenssegment als mit Partnern aus dem oberen Einkommenssegment.

Insgesamt zeigt die Studie eine persistierende ökonomische Ungleichheit in doppelverdienenden Paarhaushalten, die robust gegen politischen und institutionellen Wandel zu sein scheint.

Die Studie von Martina Dieckhoff (Europa-Universität Flensburg), Vanessa Gash (City University of London), Antje Mertens (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, HWR) und Laura Romeu Gordo (Deutsches Zentrum für Altersfragen, DZA) ist wie folgt erschienen:

Dieckhoff, M., Gash, V., Mertens, A., & Romeu Gordo, L. (2020). Partnered women's contribution to household labour income: Persistent inequalities among couples and their determinants. *Social Science Research*, Vol. 85 (<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102348>).

Quelle: PM - Deutsches Zentrum für Altersfragen, 10.01.2020

<https://www.dza.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2020/10012020-1.html>

Ist Frauen das Gehalt weniger wichtig?

Drei aktuelle Studien beleuchten Geschlechterunterschiede bei Kündigungsverhalten, Arbeitszufriedenheit und Jobpräferenzen.

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – der „Gender Pay Gap“ – zählt zu den wohl meistdiskutierten Themen der empirischen Arbeitsmarktforschung. Auch aus dem IZA-Netzwerk gibt es zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten zur Rolle von Diskriminierung, strukturellen Unterschieden, Gehaltserwartungen und anderen Einflussfaktoren.

Drei aktuelle Forschungspapiere gehen aus verschiedenen Perspektiven der Frage nach, warum Frauen offenbar weniger Wert auf die Bezahlung legen als Männer:

Bredemeier, Christian:

Gender Gaps in Pay and Inter-Firm Mobility

IZA Discussion Paper No. 12785

<http://ftp.iza.org/dp12785.pdf>

Redmond, Paul; McGuinness, Seamus:

Explaining the Gender Gap in Job Satisfaction

IZA Discussion Paper No. 12703

<http://ftp.iza.org/dp12703.pdf>

Gomes, Pedro Maia; Kuehn, Zoë:

You're the One That I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcomes

IZA Discussion Paper No. 12702

<http://ftp.iza.org/dp12702.pdf>

Quelle:

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/are-women-more-willing-to-accept-jobs-with-lower-pay/>

Renten auf einen Blick 2019: Geschlechter-Rentenlücke in Deutschland am höchsten

Die sich wandelnde Arbeitswelt stellt auch die Alterssicherung vor neue Herausforderungen. Die OECD-Studie Renten auf einen Blick vergleicht auf Basis standardisierter Indikatoren die Rentensysteme der OECD-Länder und untersucht, wie Regierungen eine adäquate Absicherung aller Bevölkerungsteile erzielen können.

Die aktuelle Ausgabe befasst sich insbesondere mit der Alterssicherung von Selbstständigen und anderen atypisch Beschäftigten. Für Deutschland kommt die Studie zu folgenden Ergebnissen:

- Deutschland ist eines der wenigen OECD-Länder, das keine obligatorische Rentenversicherung für alle Selbständigen hat. Einige Gruppen von Selbständigen sind in berufsständischen Systemen versichert, allerdings ist die Alterssicherung für Selbständige insgesamt lückenhaft. Auch für die wachsende Zahl an Arbeitnehmern, die neue Formen der Arbeit z.B. über Plattformen ausüben, sind aufgrund mangelnder Absicherung und niedriger Beiträge die Rentenaussichten düster.
- Deutsche Frauen sind heute von der OECD-weit größten Geschlechter-Rentenlücke betroffen (46 Prozent). Da das geschlechtsspezifische Lohngefälle über dem OECD-Durchschnitt liegt und viele Frauen in Deutschland in Teilzeit arbeiten, dürften zukünftige Rentenansprüche von Frauen im Vergleich zu Männern niedrig bleiben.
- Die Netto-Ersatzraten für zukünftige Rentner werden aufgrund des Nachhaltigkeitsfaktors sinken und voraussichtlich unter dem OECD-Durchschnitt liegen. Dies gilt insbesondere für Geringverdiener (Hälfte des Durchschnittsverdienstes), die mit einer 56-prozentigen Ersatzquote rechnen können, verglichen mit 68 Prozent in der OECD (52 Prozent vs. 59 Prozent bei Durchschnittsverdienern). Ohne Grund-

und Mindestrente wird das Armutsrisiko für einkommensschwache Rentner groß sein. Eine kürzlich geschlossene Koalitionsvereinbarung sieht die Einführung einer einkommensgeprüften Mindestrente für Menschen vor, die mindestens 35 Beitragsjahre aufweisen.

- Die schnelle Bevölkerungsalterung könnte die finanzielle Tragfähigkeit des öffentlichen Rentensystems gefährden. Nach derzeitiger Gesetzeslage würden die öffentlichen Rentenausgaben gemäß EU-Prognosen von heute etwa zehn Prozent des BIP auf 12,5 Prozent im Jahr 2060 steigen, obwohl das Rentenniveau aufgrund des Nachhaltigkeitsfaktors um zehn Prozent sinkt.
- Deutschland ist Spitzenreiter beim Anstieg der Beschäftigungsraten älterer Arbeitskräfte (+34 Prozentpunkte in der Altersgruppe 55-64 seit 2000). Die Beschäftigungsrate von 65- bis 69-Jährigen ist nach wie vor sehr gering.

Quelle und weitere Informationen: PM - OECD; 27.11.2019

<https://www.oecd.org/berlin/presse/alterssicherung-fuer-selbststaendige-in-deutschland-lueckenhaft-27112019.htm>

Pension at a Glance (engl.)

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/pensions-at-a-glance-2019.htm>

Familiäre Pflege führt zu Lohn-einbußen bei Erwerbstätigen

Übernehmen Arbeitnehmer*innen über einen längeren Zeitraum familiäre Pflege, so wirkt sich diese direkt auf das individuelle Einkommen aus. Rund drei Prozent ihres Stundenlohns büßen Arbeitnehmer*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein, wenn sie familiäre Pflege leisten. Dies ist das Ergebnis eines Wissenschaftlerteams, dessen Studie „Einkommensrisiko Pflege? Der Zusammen-

hang von familiärer Pflege und Lohn" in der „Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie“ erschienen ist.

Die Wissenschaftler*innen **Ulrike Ehrlich** (Deutsches Zentrum für Alterfragen), **Lara Minkus** und **Moritz Heß** (beide Universität Bremen) gehen in ihrer Studie der Frage nach, ob, und wenn ja, in welchem Ausmaß sich familiäre Pflege auf den Stundenlohn von Erwerbstätigen auswirkt. Sie kommen zu folgendem Ergebnis: Der Stundenlohn pflegender Angehöriger reduziert sich um etwa 2,7 Prozent, sobald sie neben der Berufstätigkeit Pflege- und Sorgetätigkeiten übernehmen. „Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass erhebliche unerklärte pflegebedingte Lohneinbußen für Frauen und Männer bestehen, die mit gängigen lohnrelevanten Faktoren, wie bspw. der Arbeitsmarkterfahrung, nicht erklärt werden können“, so Ulrike Ehrlich.

Damit bietet die Studie eine neue Erklärung für den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern (den sogenannten Gender Pay Gap): Familiäre Pflege führt, wenn sie parallel zur Erwerbstätigkeit geleistet wird, zu Lohneinbußen. „Zwar sind diese Lohneinbußen sowohl für Frauen als auch für Männer vorhanden, jedoch übernehmen Frauen sehr viel häufiger familiäre Pflegearbeit und sind daher auch deutlich öfter von den damit einhergehenden nachteiligen Effekten auf den Lohn betroffen“, verdeutlicht Ulrike Ehrlich.

Der Artikel „Einkommensrisiko Pflege? Der Zusammenhang von familiärer Pflege und Lohn“ ist erschienen in der Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie: (doi: 10.1007/s00391-019-01666-5).

Quelle: PM - Deutsches Zentrum für Altersfragen, 10.01.2020

<https://www.dza.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2020/10012020.html>

Beruf und Familie

Barrieren in der Unternehmenskultur halten vor allem Frauen vom Homeoffice ab

Viele Jobs ließen sich zumindest teilweise zu Hause erledigen – was den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern würde. Dennoch nutzt nur ein Teil von ihnen diese Chance. Woran das liegt, haben **Dr. Yvonne Lott**, Forscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, und **Dr. Anja Abendroth** von der Universität Bielefeld untersucht.* Ihre neue Studie zeigt, dass Barrieren, die sich aus der Unternehmenskultur ergeben, eine wichtige Rolle spielen, wenn Beschäftigte nie von zu Hause aus arbeiten. **Ein Recht auf Homeoffice würde vor allem Frauen helfen.**

Für ihre Untersuchung haben die Wissenschaftlerinnen einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ausgewertet, der repräsentativ für Unternehmen ab 50 Beschäftigten ist. Darin enthalten sind Angaben von 1800 Beschäftigten, warum sie kein Homeoffice praktizieren.

Der häufigste Grund für den Verzicht auf Homeoffice ist die Einschätzung, dass Arbeit von zu Hause nicht zum Job passe. Dies sagten knapp 80 Prozent der Befragten, die mehrere Gründe nennen konnten. Fast 70 Prozent gaben an, Anwesenheit am Arbeitsplatz sei dem Chef wichtig. 60 Prozent hielten Arbeiten von daheim auf ihrer Stelle für technisch unmöglich. Gut 14 Prozent der Befragten erklärten, ihr Job ließe sich zwar auch vom heimischen Computer bewältigen, dies sei aber nicht erlaubt. Und knapp 6 Prozent fürchten um ihre Karrierechancen, wenn sie zum Arbeiten nicht in die Firma kommen. Frauen geben sehr viel häufiger an als Männer, dass Homeoffice nicht erlaubt sei (siehe auch die Infografik; Link am Ende d. Textes).

Weitere Berechnungen der Wissenschaftlerinnen zeigen: Ob Anwesenheitskultur und befürchtete Karrierehindernisse dem Homeoffice im Weg stehen, hängt von der Unternehmenskultur ab. Wo Wert auf Familienfreundlichkeit und Flexibilität im Sinne der Beschäftigten gelegt wird, setzen sich die Mitarbeiter eher an den heimischen PC als in Firmen, in denen alle versuchen, den anderen ständig vorzuführen, wie hart sie arbeiten. **Frauen halten kulturelle Barrieren öfter vom Homeoffice ab als Männer. Sie befürchten eher, sich mit Homeoffice aufs berufliche Abstellgleis zu begeben.**

Umso wichtiger ist es aus Sicht der Forscherinnen, dass Beschäftigte, die gern von zu Hause arbeiten würden, Rückendeckung vom Gesetzgeber bekommen. Ein Recht auf Homeoffice würde ihre Wünsche legitimieren und ihre Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber verbessern.

***Yvonne Lott, Anja Abendroth: Reasons for Not Working from Home in an Ideal Worker Culture, WSI Working Paper Nr. 211, November 2019.**

und

Infografik zum Download

unter

Quelle: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 05.12.2019

https://www.boeckler.de/117819_122958.htm

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

https://www.boeckler.de/5867_42411.htm

Kontakt: Rainer Jung, Leiter Pressestelle

https://www.boeckler.de/11_5894.htm

Pressestimme:

Die größten Hürden beim Homeoffice

Der Chef sieht's halt nicht so gern

„Homeoffice wäre in vielen Jobs technisch kein Problem. Der entscheidende Faktor ist aber oft die Unternehmenskultur. Frauen sind doppelt benachteiligt, wie eine Studie zeigt.“ Ein Beitrag auf spiegel.de.

<https://www.spiegel.de/karriere/homeoffice-mehr-karrierenachteile-fuer-frauen-a-1299236.html>

Auch wenn Pflegeaufgaben enden – Frauen bleiben am Arbeitsmarkt benachteiligt

Eine aktuelle Studie auf Basis des *Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)* zeigt: Frauen, die in Teilzeit arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen, haben nicht nur während dieser Phase schlechte Chancen ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Denn endet die Pflegetätigkeit, finden sie selten zurück in eine Vollzeitbeschäftigung.

Innovativ an der Studie ist, dass hier nicht der oft untersuchte Effekt im Mittelpunkt steht, ob Frauen, die sich um Familienangehörige kümmern, ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit gänzlich unterbrechen. Stattdessen wird hier umgekehrt untersucht, wie wahrscheinlich es für Frauen ist, während einer aktuellen Pflegephase oder nachdem eine Pflegephase beendet worden ist, die Arbeitszeit zu erhöhen.

Es zeigt sich: Für Teilzeit beschäftigte Frauen mit familiären Pflegeverpflichtungen ist es weniger wahrscheinlich in Vollzeit zu wechseln als für Frauen ohne Pflegeverpflichtungen. Dies trifft allerdings nur für Frauen zu, die intensive familiäre Pflege von mehr als zwei Stunden täglich leisten. Überraschend ist, dass die Wahrscheinlichkeit in Vollzeit zu wechseln auch nicht steigt, wenn die familiäre Pflegephase vorüber ist.

Dr. Ulrike Ehrlich, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Altersfragen, erläutert: „Anhand unserer Analyseperspektive wird deutlich, dass Frauen, die erwerbstätig sind und pflegen, ein Vereinbarkeitsproblem haben: Sie reduzieren ihre Erwerbstätigkeit nicht nur infolge von familiären Pflegeverpflichtungen, sondern sie sind während einer Pflegephase aufgrund zeitlicher Engpässe auch seltener in der Lage ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Darüber hinaus zeigen wir, dass Frauen nach der Beendigung einer Pflegephase in der sogenannten Teilzeitfalle feststecken: Obwohl sie die zeitlichen Ressourcen für eine Aufstockung der Arbeitszeit hätten, erfolgt diese nicht. Der wenig flexible deutsche Arbeitsmarkt bietet Angestellten

bisher wenig Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren persönlichen Lebensumständen anzupassen.“

Hier sehen die Autorinnen der Studie eine Herausforderung an die Politik. „Eine Ausweitung der professionellen Pflege, um pflegende Angehörige zeitlich zu entlasten, wäre wichtig, und vor allem eine Weiterentwicklung des 2018 eingeführten gesetzlichen Anspruchs auf Brückenteilzeit, damit nach einer Teilzeitphase der Wechsel auf eine Vollzeitstelle von einer größeren Gruppe von Anspruchsberechtigten leichter vollzogen werden kann.“

Der Artikel

„What comes after Caring? The Impact of Family Care on Women's Employment“ von Ulrike Ehrlich, Katja Möhring und Sonja Drobnič ist vorab online erschienen im

Journal of Family Issues

<https://journals.sagepub.com/home/jfi>

Quelle: PM - DZA, 12.11.2019

<https://www.dza.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2019/12112019.html>

Frauen in der Industriellen Forschung

Netzwerk: Politikerinnen, Forscherinnen, Unternehmerinnen

Industrieforschung in Deutschland ist in entscheidenden Positionen noch viel zu selten von Frauen besetzt. Und doch gibt es sie: die Frauen, die sehr erfolgreich als Ingenieurinnen, Gutachterinnen, Institutsleiterinnen, Unternehmerinnen, in Forschungseinrichtungen, in der Industrie und in der Ausbildung arbeiten. Sie leisten einen entschei-

denden Beitrag für „made in Germany“.

Insgesamt zwölf weibliche Bundestagsabgeordnete der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion kamen am 15. Januar 2020 mit acht erfolgreichen Unternehmerinnen und Geschäftsführerinnen von Forschungsvereinigungen, die Mitglieder der AiF sind, sowie von Forschungseinrichtungen in Berlin zu einem Netzwerkaustausch zusammen.

„Die Gruppe der Frauen versteht Frauenpolitik als eine Querschnittsaufgabe, die alle Politikfelder betrifft. Daher ist es wichtig, sich mit Frauen aus der Praxis auszutauschen“, erklärte Yvonne Magwas, Mitglied des Bundestages und Vorsitzende der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. „Wir waren uns mit den Frauen aus der Praxis einig: Es fehlt immer noch an weiblichen Führungskräften im Forschungsbereich. Denn viele Studien zeigen, gemischte Teams arbeiten am effektivsten“, betonte Magwas.

Quelle und weitere Informationen: PM - Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen „Otto von Guericke“ e.V., 20.01.2020

<https://www.aif.de/service/news/detailansicht/news/netzwerk-politikerinnen-forscherinnen-unternehmerinnen.html>

Bitte beachten Sie auch die **CEWS-Statistiken** zur Industriellen Forschung:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/industrielle-forschung>

Frauen in den Rechtswissenschaften

djb ernennt Prof. Dr. Ursula Nelles zur Ehrenpräsidentin

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) ernennt **Prof. Dr. Ursula Nelles**, 1. Vorsitzende des Verbands von 1997 bis 2001 und Rektorin der Universität Münster von 2006 bis 2016 zur Ehrenpräsidentin. Die Urkunde wird im Rahmen eines strafrechtlichen Symposiums anlässlich ihres 70. Geburtstags mit anschließendem Empfang zu ihren Ehren an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster überreicht. Die Laudatio hält **Elisabeth Kotthaus**.

Dazu erklärt die Präsidentin des djb **Prof. Dr. Maria Wersig**: „Das Wirken von Ursula Nelles hat viele Frauen inspiriert. Sie hat es ermöglicht, dass heute in Strafrechtswissenschaft und -praxis nicht nur viele Frauen erfolgreich tätig sind, sondern dass **Genderperspektiven im Strafrecht**, zum Beispiel die Probleme beim Schutz vor sexualisierter Gewalt, ein selbstverständlicher Bestandteil des Fachs und auch der Rechtspolitik sind. Es gibt noch viel zu tun auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen – die Hartnäckigkeit von Ursula Nelles, verbunden mit Sachlichkeit und höchster Kompetenz ist vielen Weggefährtinnen und den nachfolgenden Juristinnengenerationen ein Vorbild.“

Im djb wirkte Ursula Nelles von 1995 bis 1997 und von 2002 bis 2005 als Vorsitzende der Strafrechtskommission. In ihre Amtszeit fiel unter anderem die Einführung der Strafbarkeit der Vergewaltigung in der Ehe. Als 1. Vorsitzende des djb setzte sie sich unter anderem für eine europaweite Vernetzung von Juristinnenvereinigungen ein und initiierte die Gründung der Europäischen Juristinnenvereinigung (European Women Lawyers Association, EWLA), deren Gründungsvorsitzende sie war.

Anlässlich des Symposiums finden sich viele wissenschaftliche und rechtspolitische Wegbegleiterinnen von Professorin Nelles in Münster ein.

Prof. Dr. Ursula Nelles, geboren 1949 in Münster, studierte Rechtswissenschaften in Münster. Nach Promotion 1980, Habilitation 1990 und Lehrstuhlvertretungen in Münster und Hamburg sowie einer Gastdozentur an der niederländischen Universität Nijmegen wurde sie 1991 als Professorin für Strafrecht und Strafprozessrecht an die Universität Bremen berufen. 1994 erfolgte der Ruf an die Westfälische Wilhelms-Universität in Münster. Dort war sie Direktorin des Instituts für Kriminalwissenschaften, von 2004 bis 2006 Dekanin der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und von 2006 bis zu ihrem Ruhestand 2016 Rektorin.

Quelle: PM - djb, 29.11.2019

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm19-43/>

Frauen in MINT

Studie „Digital Gender Gap“: Wege zu mehr Gendergerechtigkeit in der digitalisierten Welt

Der „Digital Gender Gap“ zeigt deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Digitalisierungsgrad auf aber auch in der Arbeitswelt hinsichtlich technischer Ausstattung und Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten. Die Studie gibt Empfehlungen, wie Akteurinnen und Akteure im Bildungsbereich sowie in Unternehmen und Organisationen ihren Teil zu mehr Chancengleichheit in einer digitalisierten Arbeitswelt beitragen können.

Die Initiative D21 und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit stellten am 6. Januar die Studie „Digital Gender Gap – Lagebild

zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt" vor. Die Ergebnisse sind eine Sonderauswertung der Studie D21-Digital-Index 2018/2019, die jährlich den Digitalisierungsgrad der deutschen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre misst.

Frauen erreichen einen geringeren Digital-Index als Männer, zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Digital Gender Gap“: Auf der Skala von 0 bis 100 Punkten liegen Frauen bei einem durchschnittlichen Digitalisierungswert von 51 Indexpunkten, Männer bei 61 Indexpunkten. Die Studie untersucht, in welchem Umfang die Geschlechter die Digitalisierung adaptieren, nimmt Ursachen und Zugangsbarrieren in den Blick und bietet Ansatzpunkte zur Überwindung der Genderungleichheiten.

Differenzen bei Interesse, Kompetenzen und Wissensaneignung – über Altersgrenzen hinweg: Bei den inhaltlichen Säulen Zugang, Einstellung/Offenheit, Kompetenz und Vielfalt der Nutzung weisen Frauen geringere Werte als Männer auf. Sowohl bei der Einschätzung ihrer Fertigkeiten zur Bedienung einzelner Anwendungen wie Office-Programmen und der Kenntnis von Fachbegriffen aber auch beim Interesse an Digitalthemen oder der Wissensaneignung erzielen Frauen jeweils geringere Werte. Bei den älteren Generationen sind die Unterschiede dabei deutlich stärker ausgeprägt als bei den jüngeren, doch auch bei den 14- bis 24-Jährigen sind sie sichtbar.

Unterschiedliche Voraussetzungen in der digitalisierten Arbeitswelt: Auch im Berufsleben gibt es strukturelle Unterschiede: Männer arbeiten öfter im Homeoffice. Sie sehen mobiles Arbeiten auch öfter als Frauen als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Am Beispiel von Büroarbeitsplätzen zeigt sich zudem, dass in Vollzeit arbeitende Männer deutlich häufiger als Frauen mit mobilen Geräten ausgestattet sind und Zugang zu digitalen Anwendungen wie Videokonferenzsystemen erhalten. Verstärkt wird diese strukturelle Ungleichheit dadurch, dass weniger als ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten (30 Prozent) angibt, keine Geräte oder Kollaborationstools zu haben, bei den Teilzeitbeschäftigten mit höherem Frauenanteil sind es beinahe die Hälfte

(48 Prozent). Dazu Hannes Schwaderer, Präsident der Initiative D21: „Frauen und Männer müssen die gleichen Chancen haben, von mobilem Arbeiten, also räumlicher und zeitlicher Flexibilität, zu profitieren. Das können Arbeitgebende durch die richtige Ausstattung befördern. Wir empfehlen, die geschlechtergerechte Ausstattung mit mobilen Geräten in ihren Institutionen zu evaluieren und die Kriterien der Vergabe zu hinterfragen. Digitale Geräte wie Laptop und Smartphone müssen normales Arbeitswerkzeug sein, kein Statussymbol für bestimmte Positionen im Job.“

Strukturelle Ursachen für den Digital Gender Gap: „Wir brauchen ein gezieltes digitales Empowerment von Mädchen und Frauen entlang der gesamten Bildungskette. Dies ist dringend erforderlich, weil ihnen der Zugang zur Gestaltung digitaler Technologien durch Geschlechterklischees und traditionelle Rollenzuweisungen erschwert wird. Sie fehlen somit auch in den entsprechenden Ausbildungen und Studiengängen, in denen grundlegende Kompetenzen für Zukunftsberufe vermittelt werden. Dabei bringt mehr Diversität in den Entwicklungsteams für digitale Werkzeuge und Anwendungen mehr Nutzen für vielfältige gesellschaftliche Gruppen und mehr an Qualität in den Ergebnissen.“, so Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Impulse für Gendergleichstellung in der digitalisierten Welt: Das Ziel der Studie „Digital Gender Gap“ ist es, Frauen im großen gesellschaftlichen Diskurs des digitalen Wandels differenzierter sichtbar zu machen, als es bisher erfolgte und hierzu Lösungsansätze aufzuzeigen. Folgende Handlungsempfehlungen haben die Expertinnen abgeleitet:

1. Gendergerechte Qualitätsstandards für digitale Kompetenzen entwickeln: Für mehr Chancengleichheit sollen Aus- und Weiterbildungsangebote geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und ihre Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb sowie die Vielfalt innerhalb der Geschlechter berücksichtigen.

2. Anreize für gendergerechte Zukunftskonzepte für digitale Arbeitsumgebungen setzen: Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen, die alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen mit digitalen Werkzeugen und Anwendungen ausstatten, entsprechend schulen

und damit attraktive flexible Arbeitsformen ermöglichen, sollten ausgezeichnet und sichtbar gemacht werden.

3. Weiterbildungen zu digitalen Kompetenzen für pädagogische Fachkräfte gendergerecht gestalten: In Programmen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen muss die jeweils lebensweltliche Perspektive von Frauen und Männern bzw. unterschiedlicher sozialer Rollen, die weiblich oder männlich konnotiert sind, berücksichtigt werden – entlang der gesamten Bildungskette.

Die Studie steht kostenfrei zum Download zur Verfügung:

<https://kompetenz.de/digitalgendergap>

Originalpublikation:

https://kompetenz.de/content/download/631/file/d21_digitalgendergap.pdf

Quelle: PM – Kompetenz, 06.01.2020

<https://www.kompetenz.de/service/presse/pressemitteilungen/digital-gender-gap>

Kompetenz(z) in Gender und Diversity – 20 Jahre Förderung von Chancengleichheit, Diversity und Frauen in Technik

Vor 20 Jahren stieg das heutige **Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.** mit dem „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ und dem Start von „Frauen ans Netz“ in seine bundesweite Arbeit ein: für mehr Chancengleichheit, Vielfalt und für die Förderung von Frauen in technischen Bereichen. Zum 20-jährigen Jubiläum setzt der Verein weiterhin auf erfolgreiche Projektinitiativen und zukunftsweisende Themen, die auf der neuen Website eine breite Sichtbarkeit erhalten.

Alles begann mit der Arbeit für eine stärkere Beteiligung von Frauen in technischen Ausbildungen, Studiengängen und Berufen. Direkt mit der Vereinsgründung am 11. November 1999 nahm das erste Vorzeigeprojekt des Bielefelder Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenz) Fahrt auf. Das Projekt „Frauen ans

Netz“ brachte damals bundesweit 160.000 Frauen erstmals ins Internet. Heute zählen mehr als 90 richtungsweisende Projekte, Kampagnen und die Entwicklung von Hunderten von Ausstellungen, Veranstaltungen oder Workshops sowie Arbeitsmaterialien, Websites und Konzepten zur Organisationsentwicklung zu der 20-jährigen Erfolgsbilanz von kompetenz. Die Hauptaktivitäten des Vereins liegen in den Themenfeldern Berufs- und Lebensplanung, Demografie, Digitale Integration, Diversity, Familie und Beruf sowie Frauen und MINT. Bundesweit bekannt sind die Leuchtturmprojekte Girls'Day und Boys'Day und die Initiative Klischeefrei. Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ ist bis heute die einzige bundesweite Vernetzungs-Initiative zum Thema Frauen und MINT. Der gemeinnützige Verein mit über 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt in Deutschland zum größten Zusammenschluss für die Umsetzung von Chancengleichheit und Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Ideen und Lösungen aus Bielefeld erfahren auch international Anerkennung: So ist der Girls'Day Europas größtes Projekt zur Berufsorientierung. Es gibt ihn mittlerweile auch international in 20 Ländern. Seit seiner Gründung ist kompetenz An-Institut der Fachhochschule Bielefeld. Eine eigene Abteilung zur wissenschaftlichen Sozialforschung erhebt Daten und Statistiken zu den fortlaufenden Projekten und Maßnahmen zu gesellschaftlich relevanten Themen. „Die Zusammenarbeit mit starken Netzwerken, angefangen bei den Frauen-Technik-Netzwerken bis hin zu Unternehmensinitiativen und internationalen Kooperationen ist wichtiger Erfolgsfaktor unserer Arbeit. Nur gemeinsam können wir erfolgreich sein. Durch die fachliche Unterstützung von regionalen, landesweiten und internationalen Initiativen gestalten wir seit zwei Jahrzehnten gesellschaftliche Veränderungsprozesse mit“, so **Prof. Barbara Schwarze** als Vorsitzende des Vereins.

Weitere Informationen:

<https://kompetenz.de/>

Quelle und vollständige PM, 28.11.2019

<https://www.kompetenz.de/service/presse/pressemitteilungen/kompetenz-z-in-gender-und-diversity>

Neues „Komm, mach MINT“-Datentool stellt Daten zu MINT-Studiengängen zur Verfügung

Mit einem neuen Datentool bietet der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ allen Interessierten die Möglichkeit, Daten zu Studienanfängerinnen und -anfängern, zu Studierenden sowie zu Absolventinnen und Absolventen in den MINT-Fächergruppen abzurufen und weiter zu verwenden.

Wie hat sich die Zahl der Studierenden in den MINT-Fächern in den letzten Jahren entwickelt? Wie viele Frauen studieren aktuell ein ingenieurwissenschaftliches Studienfach? Und wie hoch ist eigentlich der Frauenanteil in der Informatik? Mit dem neuen Datentool des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ können diese und andere Fragen bezüglich der Entwicklungen in den MINT-Fächergruppen schnell und einfach beantwortet werden. Die Zahlen beziehen sich jeweils auf ein Studien- bzw. Prüfungsjahr und basieren auf Daten des Statistischen Bundesamtes, die „Komm, mach MINT“ für die MINT-Fachbereiche ausgewertet hat.

Abrufbar ist das Tool unter

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

Über 1 Million MINT-Studierende: Für das Studienjahr 2018 zeigt das MINT-Datentool, dass über 1 Million Studierende in einem MINT-Studiengang eingeschrieben sind. Damit beträgt der Anteil der MINT-Studierenden an allen Studierenden rund 40 Prozent. Von den MINT-Studierenden sind 338.132 (31 %) Frauen und 756.412 (69 %) Männer. Im Vergleich zu 2008 (203.400) ist mit einem Plus von 66 Prozent die Zahl der Frauen, die ein MINT-Fach studieren, besonders stark angestiegen.

Ein Blick auf die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester (1. FS) zeigt, dass die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sich mit insgesamt

349.480 zwar weiterhin auf einem hohen Niveau bewegt, seit ihrem Höchststand 2016 (350.868 Studierende im 1. FS) aber leicht rückläufig ist. Dieser Rückgang ist ausschließlich auf den Rückgang an männlichen Studienanfängern im MINT-Bereich zurückzuführen: 2018 starteten 4.853 Männer weniger ein MINT-Studium als noch 2016. Ein Großteil dieses Rückgangs ist in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. Die Zahl der weiblichen MINT-Studienanfängerinnen stieg hingegen im gleichen Zeitraum über alle MINT-Fächergruppen hinweg um 3.465 (2016: 113.375; 2018: 116.840) und in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften um 958. Insgesamt zeigt sich im Zeitvergleich, dass der Frauenanteil an den MINT-Studienanfängerinnen und -anfängern im 1. FS im letzten Jahrzehnt kontinuierlich zugenommen hat. Dieser stieg von knapp 60.000 Studienanfängerinnen im Studienjahr 2008 auf 117.000 in 2018. Damit sind über 33 Prozent aller MINT-Erstsemester im 1. FS weiblich. Besonders erfreulich ist der Anstieg der Studienanfängerinnenzahlen in der ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppe und hier insbesondere in den Studiengängen Elektrotechnik/Informationstechnik, Informatik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Bauingenieurwesen. Mit dem stetigen Anstieg der Neueinschreibungen von Studentinnen im 1. FS stieg auch der **Frauenanteil** an den Studierenden im ersten FS in den jeweiligen Studienbereichen und liegt im Studienjahr 2018 beispielsweise in der Informatik bei annähernd 25 Prozent, im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik bei mehr als 23 Prozent und im Bauingenieurwesen bei über 30 Prozent (vgl. Abb.). Auch die Entwicklung der Absolventinnen- und Absolventenzahlen lässt sich mit dem MINT-Tool einfach und unkompliziert nachvollziehen. Dabei zeigt sich, dass es in den letzten zehn Jahren einen deutlichen Anstieg gegeben hat: Schlossen im Prüfungsjahr 2008 noch 102.373 Studierende ihr MINT-Studium erfolgreich ab, so waren es im Prüfungsjahr 2018 183.167. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtzahl der Absolventinnen und Absolventen allerdings erstmals leicht gesunken, und zwar um 0,8 Prozent (1.612 Personen). Während sich die Zahl der Absolventinnen in diesem Zeitraum um 398 leicht erhöhte, sank die Zahl der Absolventen um 2010 Personen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den MINT-

Absolventinnen und -Absolventen bei 31 Prozent. Besonders in den Studiengängen Elektrotechnik/Informationstechnik und Informatik hat sich der Anteil der Absolventinnen an der Gesamtzahl der Absolventen deutlich erhöht. Dieser stieg in Elektrotechnik/Informationstechnik von 8,9 % in 2008 (889 Absolventinnen) auf 12,1 % in 2018 (1.822 Absolventinnen) und in der Informatik von 15,1 % (3.799 Absolventinnen) auf 19,8 % (5.367 Absolventinnen). Auffällig ist die starke Diskrepanz zwischen der hohen Zahl an Studienanfängerinnen und -anfängern in den MINT-Fächergruppen und der im Vergleich wesentlich niedrigeren Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den entsprechenden Prüfungsjahren. Hier zeigt sich, dass nach wie vor hohe Abbruchraten in den MINT-Studiengängen zu verzeichnen sind. Hier mit entsprechenden Maßnahmen gegenzusteuern ist von entscheidender Bedeutung für die zukünftige Entwicklung der MINT-Fächer.

Lesen Sie die gesamte Pressemitteilung + Abb. vom 13.11.2019 unter

<https://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/Komm-mach-MINT-Datentool>

..... Anwältin der Meere – Tiefseeforscherin Antje Boetius wird Mercator-Professorin

Sie hat Expeditionen in Arktis und Antarktis geleitet, ist Direktorin des renommierten Alfred-Wegener-Instituts und damit Chefin von 1.250 Beschäftigten. Sie engagiert sich für mehr Klima- und Naturschutz, privat und in verschiedenen Organisationen – sei es in der Nationalakademie Leopoldina oder bei Scientists for Future. Wichtige Preise hat sie erhalten und weiß zu begeistern, wo immer sie spricht. Im kommenden Herbst auch an der Universität Duisburg-Essen (UDE): Antje Boetius wird die nächste Mercator-Professorin. „Mit Professorin Antje Boetius ist es uns gelungen, eine ausgewiesene wissenschaftliche Persönlichkeit und ambitionierte Verfechterin des Klimaschutzes als Mercator-Professorin zu gewinnen. Hierüber freue

ich mich sehr und bis gespannt auf die Impulse, die sie im Zuge ihrer Vorträge an der UDE setzen wird“, so **Rektor Prof. Dr. Ulrich Radtke**. „Der Klimawandel“, sagt Antje Boetius, „verändert jetzt schon unser Land wie auch die fernsten Regionen der Erde, die Tiefsee und Polargebiete. Uns bleibt noch ein kleines Zeitfenster für die Klimaziele.“ Die 52-Jährige plädiert für eine deutliche Verschärfung des Umweltschutzes, für eine CO₂-Besteuerung und mahnt unser Konsumverhalten an. „Es kommt uns teurer, nicht in den Klimaschutz zu investieren. Doch leider fließen unsere Steuern und Abgaben derzeit weiterhin in umweltschädliche Technologien.“ Abgesehen von den wirtschaftlichen Kosten durch Unwetter und Hitze gingen auch Naturräume und Artenvielfalt verloren.

Die Mercator-Professur wurde 1997 eingerichtet, um das wissenschaftliche Erbe des berühmten Duisburger Kartographen und Universalgelehrten Gerhard Mercator (1512–1594) wachzuhalten.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Duisburg-Essen, 21.01.2020

<https://www.uni-due.de/2020-01-21-antje-boetius-wird-mercator-professorin>

..... Frauen für duale MINT-Ausbildung gewinnen: Vier Projekte ausgezeichnet - Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2019

„Frauen für die duale MINT-Ausbildung gewinnen“ – so lautete das Thema des diesjährigen Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte damit gezielt vier Projekte, die beispielhafte Konzepte und Modelle entwickelt und in der Praxis erfolgreich umgesetzt haben, um junge Frauen an technische Ausbildungsberufe heranzuführen. Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass sich trotz des umfassenden Engagements zahlreicher Initiati-

ven der Anteil von jungen Frauen in den dualen MINT-Berufen insgesamt kaum verändert hat. Gemeint sind Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der 1996 gegründete Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ – getragen vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn sowie wbv Media in Bielefeld – hat sich zum Ziel gesetzt, mit dem jährlich verliehenen Hermann-Schmidt-Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung fand am 29. Oktober 2019 im Rahmen der Fachkonferenz „Berufsbildung im Spannungsfeld Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung“ im ABB Ausbildungszentrum in Berlin statt. Die Tagung bildete den Auftakt zu einer neuen Veranstaltungsreihe des BIBB mit dem Titel „Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt“.

Quelle, weitere Informationen zu den Preisverleihungen: PM - Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 30.10.2019

<https://www.bibb.de/de/113544.php>

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

Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner jetzt im Vorstand der Technologiestiftung Berlin

In seiner 84. Sitzung hat das Kuratorium der Technologiestiftung am 16. Dezember 2019 Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner zum Mitglied des Vorstands bestellt. Sie wird ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben. Sie folgt Prof. Dr.-Ing. Ina Schieferdecker, die nach dem Wechsel vom Fraunhofer-Institut FOKUS zum Bundesforschungsministerium aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Martina Schraudner leitet das Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation sowie das Fachgebiet „Gender and Diversity in der Technik

und Produktentwicklung“ an der Technischen Universität Berlin. Dabei befasst sie sich mit Methoden, Instrumenten und Prozessen, die Diversität als Ressource für Forschung und Entwicklung zugänglich und nutzbar machen. Prof. Schraudner ist Mitglied im Vorstand der acatech und gehört dem Zukunftskreis des Bundesforschungsministeriums sowie nationalen und internationalen Auswahlgremien für anwendungsnahe Forschungs- und Innovationsprojekten an. Sie war in der EU-Experten-Gruppe für „Structural Change“ tätig und ist in den Kuratorien der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft sowie des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit. Prof. Dr. Martina Schraudner: „Die Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft und eröffnet große Chancen, unser Zusammenleben transparenter und offener zu gestalten. Gerade für diesen Prozess, der die Beteiligung diverser Gruppen stärkt, engagiert sich die Technologiestiftung mit ihren Projekten in Berlin. Ich freue mich sehr, diese Arbeit zukünftig im Vorstand zu begleiten. Die neue Aufgabe ergänzt meine sonstige Arbeit sinnvoll.“

Matthias Patz, Kuratoriumsvorsitzender der Technologiestiftung Berlin: „Es ist eine wirklich gute Nachricht, dass eine Persönlichkeit wie Martina Schraudner, deren Rat bei der Europäischen Union und auf Bundesebene gefragt ist, sich für die Technologiestiftung und damit für die Entwicklung Berlins engagiert. Die Stadt muss die Digitalisierung strategisch und gemeinwohlorientiert vorantreiben und kann von ihrer Expertise sehr profitieren.“ **Nicolas Zimmer**, Vorstandsvorsitzender der Technologiestiftung Berlin: „Ich danke Martina Schraudner sehr, dass sie sich zur Mitarbeit im Vorstand bereit erklärt hat und freue mich auf ihre Impulse. Die Technologiestiftung setzt sich für Offenheit und Partizipation ein. Ich bin mir sicher, dass ihre Mitwirkung Genderthemen und Diversität noch stärker akzentuieren wird und wir unsere Arbeit thematisch weiterentwickeln können.“

Quelle und weitere Informationen: PM - Technologiestiftung, 17.12.2019

https://www.technologiestiftung-berlin.de/fileadmin/daten/Presse/PM_Schraudner.pdf

04

SCHWERPUNKTTHEMA

Who rocks the boat? Policy Responses to Gender-Based Violence and Sexual Harassment in Academia

By Anke Lipinsky, Shira Ayal, Heike Mauer & Lisa Mense, and Michela Petrini & Christian Brouder

Today, many universities have procedural regulations that are applied in cases of sexual harassment. But do these regulations always ensure that the university not only protects its own legal and reputational interests, but also defends the interests and rights of the victims of sexual harassment and violence – which in fact should come first?

This article convenes three case studies which inform about what is left out in university regulations, how university policies can be analyzed, and how a network of gender equality agents operates with results of a national survey inside the national legal framework – all of them are looking for answers to the questions 'What are the best ways to protect university students, technical and academic staff from sexual harassment and violence?

And how can universities ensure, that their policies and procedures for dealing with cases of sexual harassment and violence adequately consider the interests and rights of victimized people? What does a policy look like which ensures that people who were affected by sexual harassment on campus are not treated as disruptive factors?'

Laws and policies on the part of the state, the region or supranational institutions such as the European Union, help to establish a framework for action in universities. However, the initiation of actual implementation arrangements based on these frameworks is the responsibility of the research organizations and universities themselves – and does not always lead to the desired results. Gender equality and diversity agents in French universities work together against gender-based violence and seek to improve the situation, which became obvious through the findings of the large-scale VIRAGE survey. In the last chapter of this article, **Michela Petrini** and **Christian Brouder**, two gender equality officers of Sorbonne University, report on this case. Both are members of the permanent conference of equality and diversity officers (CPED), equivalent to the German bukof, which regularly discusses best practices.

Unlike in other countries, universities in Germany cannot be sued in place of perpetrators, but they must take precautions to protect staff – sometimes, yet not always including students and guests of the university – and deal with cases of sexual harassment reported through formal procedures. As is the case at many universities in Germany, advisory and complaints offices are also available in other countries. For more information about the legal conditions in the German federal states, **CEWS' database of gender equality laws** offers a

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/gleichstellungsrecht>

new category on 'protection from sexual discrimination and violence'.

For creating a knowledge resource hub on gender-based violence in academia, and bringing the issue to the center of our services to advance gender equality in academia, a new topical page on gender-based violence will be launched as part of CEWS' portal. The topical page is oriented towards international studies, policies and measures in this field and aims to serve the interests of both, gender equality agents and researchers in violence and gender. One subpage of the new knowledge hub informs about different definitions of terms, e.g. sexism, harassment, and violence, deriving from research strands or the political sphere. Further subpages are in preparation, including a research overview summarizing current studies and research findings, one subpage will present examples of prevention and intervention measures, such as training offers and information campaigns. Another page entails information about regional and national studies, informs about data collection methods and presents valuable survey instruments. This topical knowledge resource hub and its subpages add to the already existing information services of CEWS by offering a thematic access to structured knowledge on gender-based violence, including sexual harassment from international research and practice - for research and equality practices.

The following text presents three case studies from different countries: The first two case studies show how policies (ill) respond to incidents of sexual harassment. Both projects, one from a legal perspective about an Israeli case by [Shira Ayalot](#) and one on policy analysis survey from NRW in Germany by [Heike Mauer](#) and [Lisa Mense](#), illustrate that the existing legal frameworks are handled and organized by the universities with great variety. They flag that there is still an urgent need to improve our knowledge about the functioning of the measures that should protect everyone on campus from violence and sexual harassment. The third case study by Michela Petrini and Christian Brouder reports on why and how gender equality agents aim to establish good practices of actions against gender-based violence in French academia. Like Shira Ayalot, they point to gaps in practices that need to be filled.

The Right to an Equitable Process of Victims of Sexual Violence on Campus

Shira Ayalot, Tel Aviv University

In 1998, Israel passed a law 5758-1998, prohibiting sexual harassment and promoting equality between the sexes. The law pays special attention to dealing with the phenomenon of sexual harassment in work places of a hierarchical nature, such as work places and higher education institutions. It regulates sexual harassment of employees and students. The law places the responsibility on the institutions to act against sexual harassment within them. Under this responsibility, every academic institution in Israel is obliged to do everything in its power to best deal with cases of sexual harassment that it has learned about, to prevent the recurrence of such acts, and to repair the harm caused to the complainant due to their occurrence. These obligations establish rights to the complainant during the inquiry of the complaint conducted by the institution.

Save a few specific rights that the law stipulates, there are no regulations in place concerning a detailed account of the rights of victims that the employer ought to follow when processing a complaint. A general injunction specified in the law states that those entrusted with handling the complaint should manage it while protecting the right for respect and privacy of the complainant. On top of these instructions, the law lays down general guidance susceptible of vast interpretation, leaving ample room for the discretion of the institution of higher education in question. My study broaches the duties that the legislator assigned to institutions of higher education with respect to the way the law defines the rights of victims of sexual violence on campuses throughout the process of addressing and handling their complaint. The research inquires whether the present situation is in line with the values underlying the academic community, in addition to Israeli law and legislation that is supposed to guide the entire processing of the issue and those in charge of managing the process. The aim of this study is to present the existing situation regarding victims of sexualized violence in course of the disciplinary process, and to

point out the deficiencies and shortcomings that exist in this regard in the sexual harassment protocols in academia. In addition, the study aims at illustrating the importance of establishing special rights to victims of sexualized violence on campus as an integral part of dealing with such cases and of efforts to alleviate this phenomenon.



Shira Ayalot

An examination of the statutes of 30 higher education institutions in Israel (eight universities and 22 colleges) reveals that some of the establishments have not published any protocol which details the rights of the victims of sexual harassment and duties of those entrusted with handling their complaint. In addition, protocols set by several institutions are not accessible, though it is required by law. A review of the accessible protocols of higher education institutions shows that the implementation of the law, specifically concerning its directives on the rights of the victims of sexual violence, and the uptake into the statutes of establishments of higher education in Israel are partial and narrow.

For the most part, academic institutions do not seem familiar with the law nor do they derive concrete and specific rights of victims from it e.g. of sexual assaults, from it. Yet, it is their prerogative and duty to safeguard complainants, to protect their privacy, and repair the harm caused to them as much as possible.

This study started from fieldwork: For the past three years I have been a member of the task force against gender-based violence in the academy under the aegis of "Academia for Equality".¹ The team has been exposed to the burning need for regulation regarding procedural rights of sexual harassment victims on campus following ongoing escort work and counseling to campus victims across Israel. Of those who chose to complain, most of them did not receive minimal rights during their disciplinary investigation. In order to find out the dimensions and severity of this phenomenon, and to determine the best way to rectify it, I decided to examine the issue academically.

Sexual violence is not a private matter that occurs between abusers and victims. It is associated with the structures of power relations that characterize academia. Sexual violence is an effective way to instill fear and abuse, and to prevent disadvantaged groups, such as women and LGBT people, from attaining high and powerful positions in academia and society in general.

Reporting sexual violence on campus and the participation of victims in disciplinary proceedings is of crucial importance in eliminating this phenomenon. Therefore, promoting the rights of complainants and protecting them is a necessary step in creating an equitable space in the academic arena.

Contact: shira•ayalot[at]gmail•com

Email of the task force against violence in the academy: nohatradot[at]gmail•com

Website:

<https://www.academia4equality.com/blank-7?lang=en>

¹ *Academia for Equality* is an organization working to promote democratization and equality in the Israeli Academy.

<https://www.academia4equality.com/?lang=en>

Activities against Sexual Harassment and Gender-Based Violence in Higher Education. An Analysis of Guidelines in NRW

Heike Mauer & Lisa Mense (Coordination Office of the Women's & Gender Research Network NRW, University of Duisburg-Essen)

Due to hashtag feminism and debates on everyday sexism, gender-based violence (GBV) has regained awareness in Germany's public debates, including in the context of higher education.

Recently, the German Rector's Conference:

<https://www.hrk.de/news-details/meldung/hrk-empfehlung-gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuellen-missbrauch-an-hochschulen-4352/>

and the Federal Conference of Equal Opportunities Representatives (bukof):

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

published recommendations on preventive measures for universities, as to advance with non-discrimination in scientific cultures and to support persons affected by GBV. However, despite these developments, persistent taboos surrounding the issues of sexualized discrimination and violence in academia still remain effective. Research evidence points to a severe legislative gap which excludes students without a working contract from access to full legal protection against GBV in research institutions. The German anti-discrimination legislature (AGG) only fully applies to the context of employment and the workplace. Moreover, a serious dearth of research exists in the German-speaking context. What is also still lacking is a better gender theoretical understanding of all forms of GBV, including questions concerning sexual orientation, gender identity or expression, as well as intersectional perspectives.

Our study contributes to closing this research gap by investigating how higher education institutions in North Rhine-Westphalia (NRW) implement the anti-discrimination law and how they put the recommendations to tackle sexual harassment and GBV into action.

The Coordination and Research Office of the Women's and Gender Research Network NRW

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/en/the-network/das-netzwerk/>

conducted a survey within the framework of the Gender-Report 2019 publication:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/gender-report-2019/>

which is a regular monitoring report on universities in NRW, and its latest issues is available since mid-December 2019.



Heike Mauer

The report investigates how universities in NRW implement gender equality policies and current laws of the state of NRW. Specifically, our study focuses on interventions against GBV in higher education, including trainings, policies and legal frameworks, as well as bystander interventions. We surveyed each university and college in NRW, asking whether and, if so, which specific measures they implement against GBV. In our content analysis of universities' guidelines against GBV, we assess how the universities formulate objectives for handling gender-based violence and with regard to establishing non-discriminatory academic cultures.

Our results indicate how many universities in NRW approved institutional guidelines against GBV. Most universities implemented at least preventive measures, including the dissemination of information materials in print or via the internet. A number of universities created contact points for complaints or complaint management protocols in order to handle the reported cases and support persons affected by GBV. After all, at least some

universities address the lack of legal protection for students by providing specific contact points for students. Only few universities however, provide awareness trainings, especially for staff in leadership positions.



Lisa Mense

The analysis of the universities' guidelines against sexual harassment and gender-based violence revealed a great variety in the practical implementation of the law. In general, the structure of the guidelines contains a preamble, defining its fundamental goals, followed by a definition of sexual harassment and GBV, e.g. as an issue of abuse of power, or with regard to peer violence, as an issue involving marginalized groups. In addition, the guidelines elaborate on the designation of the complaints office, processing of cases and point to possible sanctions.

However, we found significant differences regarding the precision of defining the processing of reported cases and providing access to professional counseling for victimized persons. In many guidelines, women are highlighted as a vulnerable group. In addition, some guidelines problematize hierarchies, abuse of power and dependency. What is left out is an intersectional approach towards understanding the complexity of gender-based violence, including sexuality, racism, and gender as a non-binary concept.

The full report is available here:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/>

Dr. Heike Mauer is a research associate at the Research and Coordination Office of the Women's & Gender Research Network NRW, University of Duisburg-Essen. Her research focuses on Gender Equality in Higher Education, Intersectionality and Antifeminism in and outside Academia.

Contact: heike•mauer[at]netzwerk-fgf•nrw.de

Dr. Lisa Mense Deputy Coordinator of Women's and Gender Research Network NRW, University of Duisburg-Essen. Research focus: gender equality policies in higher education, gender and diversity in university teaching, gender studies, queer theory.

Contact: University of Duisburg-Essen, Berliner Platz 6–8, 45127 Essen, Email: lisa•mense[at]netzwerk-fgf•nrw.de

The case of gender-based violence in French universities

Michela Petrini & Christian Brouder
(Sorbonne Université)

Many French higher education institutions have long been relatively tolerant towards gender-based violence (GBV).

Resistance against GBV was mostly organized by feminist collectives, trade unions and associations aiming at denouncing GBV and/or helping victims from medical, psychological and legal points of view.

Good practices how to deal with GBV and resources are now shared through a network of French gender equality officers in higher education **Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité (CPED)**,

<https://www.cped-egalite.fr/>

which meets three times a year. In 2018, results of a large-scale survey on GBV in French universities revealed that GBV is a widespread phenomenon in higher education.

In 2015, the French Institute for Demographic Studies conducted a telephone survey on violence and gender relations (VIRAGE survey).

<https://virage.site.ined.fr/fr/>

The objective of the survey was to evaluate the degree and scope of different forms of violence, i.e. physical, psychological, and sexual violence, suffered by women and men in France during the past twelve months (Debauche et al. 2017). In addition, a self-administered web survey was administered in four French universities in order to investigate violence among the student population during the past year (Lebugle et al. 2018).

The survey study demonstrated that 32% of the female students and 23% of the male students suffered from some sort of violence in the past twelve months. For women, the most common violence is sexualized language or behavior (10% to 16% depending on the university), followed by social exclusion (7% to 11%), mockery (7% to 9%) and insults (6% to 9%). Unwanted sexual advances, even despite active refusals, have been reported by 4% to 8% of the female students.

These numbers are larger than in the general population cohort of the survey, in which sexualized language or behavior and insistent sexual advances have been reported by 5.5% and 2.9% of female students, respectively.

The difference may occur due to the sampling method of the university web survey, it may indicate a bias due to contextual factors of the universities or it may indicate a response bias created by the survey modes, i.e. the telephone interview versus a self-administered web interview.

For men, the most common violence is mockery (6% to 10% depending on the university), followed by insults (5% to 10%) and social exclusion (5% to 8%). Only 5% of the male students reported suffering from sexualized language or behavior. No significant difference with the general population survey was observed for men.

In French higher education institutions, GBV can be prosecuted by the judicial system and/or must be handled by internal disciplinary committees. The latter are composed of peers (i.e. professors can only be judged by professors, students by professors, assistant professors and students).

Disciplinary committees can be extremely unfair to victimized people. For example, until August 2019, a student victim of GBV perpetrated by a professor had no legal right to be assisted by a lawyer while the professor had a lawyer, possibly paid by the university. By the same law that abolished that rule, every higher-education institution must now be equipped with gender equality officers and a listening and counseling unit (LCU) for GBV victims.

The Paris Diderot University externalized its LCU to allow for an independent treatment of the cases and to make it easier for people who experience sexualized violence at the university to report what has happened. This example is now being followed by Sorbonne University and other Parisian universities, too, because externalized LCU was observed to lead to a much larger number of reports.

CPED collaborated with Association Nationale des Etudes Féministes and Collectif de Lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur to edit a booklet on good practices for implementing LCU as well as preventing, identifying and fighting GBV in higher education. CPED set up working groups to deal with surveys about GBV, public awareness of GBV and formation against GBV. CPED is also considered to be a privileged negotiator by ministries, associations and the European Union.

References

- [1] A. Debauche, A. Lebugle, E. Brown, T. Lejbowicz, M. Mazuy, A. Charruault, J. Dupuis, S. Cromer, C. Hamel, Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles, INED Documents de Travail, 229 (2017)
- [2] A. Lebugle, J. Dupuis, équipe de l'enquête Virage, Les violences subies dans le cadre des études universitaires, INED Documents de Travail, 245 (2018)

Michela Petrini is a theoretical physicist active in string theory.



Michela Petrini

She is a full professor at Sorbonne University and the head of the Laboratoire de Physique Théorique et des Hautes Energies. In June 2018, she was appointed Gender equality officer at the Faculty of Sciences and Engineering of Sorbonne University.

Christian Brouder is a solid-state physicist active in mineralogy and mathematical physics.



Christian Brouder

He is a research director at Centre National de Recherche Scientifique. In June 2018, he was appointed Gender equality officer at the Faculty of Sciences and Engineering of Sorbonne University.

On January 24, 2020 the European Commission adopted a proposal for a Council Decision allowing Member States to take forward the process of ratifying at national level the **Convention on the elimination of violence and harassment in the world of work**.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

The convention calls for the acknowledgement that gender-based violence and harassment are the consequences of 'gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations' (p. 4).

The convention explicitly expands the scope of its application to persons without contractual status, e.g. volunteers, jobseekers and job applicants, which must be protected from gender-based violence and harassment.

It seems research organizations and universities will need to adapt and expand their policies and measures in the near future to fill more gaps.

The upcoming **CEWS knowledge resources on gender-based violence in academia** can serve as an inspiration to ensure that the newly developed policies give consideration to the needs, rights and interests of people who are affected by sexual harassment on campus.



Anke Lipinsky

Anke Lipinsky is senior researcher at CEWS.

Contact: Dr. Anke Lipinsky, phone +49 (0)221 47 69 42 59, [anke.lipinsky\[at\]gesis.org](mailto:anke.lipinsky[at]gesis.org)

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNGGender-Report 2019: Gender
Pay Gap in der Wissenschaft

Gleiches Geld für gleiche Arbeit: So heißt's im Volksmund und so steht es im Entgelt-Transparenzgesetz des Bundes. Doch wie in vielen Berufen und Branchen werden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen Frauen und Männern unterschiedlich entlohnt. Das zeigt der aktuelle Gender-Report 2019* der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die an der Universität Duisburg-Essen (UDE) angesiedelte Einrichtung hat den 450 Seiten starken Bericht am 9. Dezember 2019 offiziell vorgestellt. Der alle drei Jahre erscheinende und vom Wissenschaftsministerium NRW geförderte Gender-Report gibt Auskunft darüber, wie die Hochschulen des Landes ihrem Auftrag nachkommen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Diesmal ging es um brisante Themen: sexualisierte Diskriminierung und ungleiche Bezahlung.

Verdienen Frauen weniger?

Zentrales Fazit des aktuellen Berichtes: Je höher die Gehaltsgruppe, desto weniger Frauen sind dort zu finden. Das gilt besonders für Professuren (unter 30 Prozent). Und: Die Stelleninhaberinnen stehen finanziell schlechter da: „Im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten hinweg haben verbeamtete Professorinnen jeden Monat 521 Euro weniger im Portemonnaie als ihre männlichen Kollegen“, sagt Dr. Beate Kortendiek, die Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle.

Dr. Lisa Mense ergänzt: „Das hängt vor allem mit der 2002 eingeführten W-Besoldung zusammen, bei der individuelle Leistungszulagen ausgehandelt werden können. Sie vergrößert die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Der Gender Pay Gap hat auch in die Wissenschaft Einzug gehalten.“

Hohe Unterschiede in der Medizin und an den Unis

Besonders deutlich fallen die Gehaltsunterschiede in der Medizin und an den Universitäten aus: Hier verdienen Professorinnen sogar 994 bzw. 746 Euro weniger. An den Kunsthochschulen beträgt der Unterschied 222 Euro und an den Fachhochschulen 115 Euro. Bei der Analyse wurde das bereinigte monatliche Bruttogehalt zugrunde gelegt. Das heißt, Familienzuschläge und andere wissenschaftsfremde Zulagen wurden nicht berücksichtigt.

Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich ebenfalls in Technik und Verwaltung sowie im wissenschaftlichen Mittelbau finden. Außerdem weichen Verdienstniveaus zwischen Berufsgruppen voneinander ab. So werden Tätigkeiten und Arbeit von Frauen und Männern ungleich bewertet. „Was in der Privatwirtschaft hinlänglich nachgewiesen ist, gilt leider auch für den Hochschulbetrieb“, so Kortendiek.

*** Gender-Report 2019: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen**

http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf

Weitere Informationen:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de>

Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der UDE:

Dr. Beate Kortendiek, Tel. 0201/18 3-6134, beate.kortendiek(at)netzwerk-fgf.nrw(dot)de

Dr. Lisa Mense, Tel. 0201/18 3-2685, lisa.mense(at)netzwerk-fgf.nrw(dot)de

Quelle: PM - UDE, Dr. Alexandra Nießen, 09.12.2019

<https://www.uni-due.de/2019-12-09-gender-pay-gap-in-der-wissenschaft>

HoF-Publikation: Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren in Niedersachsen

Anhand der von staatlichen Hochschulen in Niedersachsen für 2016 zur Verfügung gestellten Angaben zu den Leistungsbezügen in den Besoldungsgruppen W2 und W3 wurde ermittelt, dass Professorinnen im landesweiten Durchschnitt finanziell schlechter gestellt sind als Professoren. Mit einem Gender Pay Gap von 27 Prozent sind Universitäten (ohne Medizin) besonders betroffen. Der höchste prozentuale Unterschied wurden hier in den Sprach- und Kulturwissenschaften registriert. Die Fragen nach den Gründen für den Gender Pay Gap und den Möglichkeiten, ihm entgegenzuwirken, standen im Mittelpunkt der Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Hochschulleitungen sowie Professorinnen und Professoren.

Die Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, lag in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2018 unbereinigt bei 21 Prozent. Diese Entgeltlücke lässt sich nicht allein auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Qualifikati-

onsniveau, Beschäftigungsumfang, Branche und Dauer der Beschäftigung sowie berufliche Position zurückführen. Auch unter Ausschluss lohnrelevanter Merkmale verdienen Frauen weniger als Männer. Inwieweit Frauen selbst im öffentlichen Dienst und in verantwortlichen Positionen finanziell benachteiligt sind, war Gegenstand einer vom *Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)* in Auftrag gegebenen Studie. Untersucht wurden die Leistungsbezüge der W-Besoldung der an staatlichen Hochschulen in Niedersachsen tätigen Professorinnen und Professoren. Niedersachsen ist damit das erste Bundesland, für das eine **landesweite Analyse zum Gender Pay Gap im Hochschulbereich** vorgenommen wurde. Dabei kam eine Kombination quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung zum Einsatz.

Die Ergebnisse sind eindeutig und bestätigen die vom MWK für 2013 ermittelten statistischen Befunde. Auf Basis der von den Hochschulen bereitgestellten Daten für 2016 wurde ein flächendeckender Gender Pay Gap ermittelt, der sich mit wenigen Ausnahmen auf die verschiedenen Hochschularten, Fächergruppen, Besoldungsgruppen und Altersgruppen erstreckt. Besonders betroffen sind Universitäten. Unter Ausklammerung der Medizin liegen die Leistungsbezüge der Professorinnen im Durchschnitt um 27,0 Prozent (423 Euro monatlich) unter denen der Professoren. Der höchste Wert wurde mit 34,5 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften erreicht. Außerdem erhalten Männer anteilig häufiger unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge. Eine vertiefende Analyse an ausgewählten Hochschulen ergab, dass Professoren von der Erfahrungsdauer, den erhaltenen Rufen und den geführten Bleibeverhandlungen gemessen am durchschnittlichen Anstieg der Leistungsbezüge deutlich stärker profitieren als Professorinnen.

Neben der statistischen Analyse galt die besondere Aufmerksamkeit dem Wissensstand und dem Meinungsbild zu den Gründen für den Gender Pay Gap sowie den Möglichkeiten der Gegensteuerung. Dazu wurden Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten und leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertreterinnen

und Vertretern ausgewählter Hochschulleitungen geführt. Breiten Raum nahmen berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren ein. Sie lassen zum einen darauf schließen, dass Frauen und Männer dem Einkommen bei der Karriereplanung und in den Berufungsverhandlungen eine unterschiedliche Bedeutung beimessen. Zum anderen thematisierten Frauen in stärkerem Maße familiär bedingte Mobilitätseinschränkungen. Mehrheitlich wurde für eine erhöhte Transparenz der Vergabe von Leistungsbezügen plädiert. Der Abschlussbericht wurde auf der Fachtagung „Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur“ im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ am 7.11.2019 in Hannover vorgestellt.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: **Dr. Anke Burkhardt**, Tel.: 03491 - 466 151, Email: anke.burkhardt(at)hof.uni-halle(dot)de

Originalpublikation:

Anke Burkhardt / Florian Harrlandt / Jens-Heinrich Schäfer unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger: „Wie auf einem Basar“. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2019, 142 S. ISBN 978-3-937573-70-0 . ISSN 1436-3550.

Online unter:

https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM - Institut für Hochschulforschung (HoF), 07.11.2019

<https://idw-online.de/de/news726631>

„Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen

<https://www.hof.uni-halle.de/publikation/wie-auf-einem-basar-berufungsverhandlungen-und-gender-pay-gap-bei-den-leistungsbezeugen-an-hochschulen-in-niedersachsen/>

Mecklenburg-Vorpommern: Landtag beschließt Änderung des Hochschulgesetzes

Die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern erhalten die notwendigen Rahmenbedingungen, um sich auch künftig in einem stärker werdenden nationalen und internationalen Wettbewerb behaupten zu können. Der Landtag hat eine entsprechende Änderung des Hochschulgesetzes beschlossen. Das neue Hochschulgesetz legt einen Schwerpunkt auf die Qualitätssicherung in der Wissenschaft, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und auf die Chancengleichheit.

„All das, was an unseren Hochschulen geleistet wird – die Qualität von Forschung und Lehre, das Innovationspotenzial – hängt vor allem an jenen, die dort forschen und lehren. Das heißt, an denen, die dort arbeiten“, betonte **Wissenschaftsministerin Bettina Martin**. „Die Bedingungen für ihre Arbeit zu verbessern, ist ein wesentliches Ziel dieser Novelle.“

Diesen Anspruch löst das Land nun ein, indem es:

- für die Befristung von Qualifikationsstellen eine Mindestdauer von drei Jahren festlegt
- eine Qualifizierungsvereinbarung mit den wissenschaftlichen Nachwuchskräften vorsieht
- einen Mindestbeschäftigungsumfang von 50 Prozent garantiert
- Bediensteten eine Verbeamtung auf Zeit ermöglicht und mit einer Verbeamtungsoption auch den akademischen Mittelbau stärkt
- und indem es den Einsatz von Lehrbeauftragten klar begrenzt.

Außerdem schafft das geänderte Gesetz die Voraussetzungen, um den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 23,4 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern

sind es nur 20,9 Prozent. „An unseren Hochschulen gibt es viel zu wenige Professorinnen. Wir führen deshalb das Kaskadenmodell ein und haben es als qualifizierte Quote in das Gesetz aufgenommen. Zudem planen wir, in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen verbindlichere Frauenquoten zu verabreden als bisher“, sagte Martin. Mit dem Kaskadenmodell hätten andere Bundesländer bereits gute Erfahrungen gemacht.

„Wir setzen außerdem bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie an. Das erleichtert Frauen und Männern, Privates und Berufliches auch im Wissenschaftsbetrieb zu vereinbaren“, erklärte die Wissenschaftsministerin. „So werden künftig sogenannte Familienzeiten die Qualifikationszeit bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen verlängern. Zudem sieht die Novelle ein gelockertes Hausberufungsverbot vor, damit das berufliche Vorankommen bereits in der Qualifikationsphase besser planbar wird“, sagte sie.

Außerdem sieht das geänderte Hochschulgesetz vor, die kooperativen Promotionsverfahren von Universitäten und Fachhochschulen auszubauen und sie für beruflich qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger weiter zu öffnen, zum Beispiel über ein Probestudium oder ein weiterbildendes Masterstudium auch ohne Bachelorabschluss. Mit dem neuen Gesetz wird zudem das wissenschaftliche Weiterbildungsprogramm neu strukturiert. Hochschulen können nun auch gemeinsam mit externen Partnern Weiterbildungsangebote machen.

Quelle: PM - Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 13.11.2019

https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1619183

CHE Analyse: Nur jede fünfte Fachhochschule / HAW wird von einer Frau geleitet

Die typische Leitung einer staatlichen Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) ist männlich, 57 Jahre alt, seit sieben Jahren im Amt und stammt aus Westdeutschland. Dies zeigt eine Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Ausgewertet wurden die Lebensläufe von rund 100 amtierenden Hochschulpräsident(inn)en und -rektor(inn)en.

Im Durchschnitt sind die Rektor(inn)en oder Präsident(inn)en an staatlichen Fachhochschulen und HAWs in Deutschland 57 Jahre alt. Rund ein Viertel der Führungskräfte stammt aus Nordrhein-Westfalen. Fast jede zehnte Hochschulleitung wurde in Ostdeutschland geboren.

Ein klares Ergebnis zeigt sich beim Geschlechterverhältnis. **Nur jede fünfte Fachhochschule bzw. HAW wird von einer Frau geleitet.** Damit liegt die Quote sogar noch geringer als bei den Universitätsleitungen (Stand Dezember 2018). Hier haben bei drei von vier Universitäten Männer die Position als Rektor bzw. Präsident inne.

„Weibliche Hochschulleitungen sind in Deutschland weiterhin eher die Ausnahme als die Regel“, bilanziert Frank Ziegele. Der CHE Geschäftsführer wünscht sich auch im Hinblick auf den Nachwuchs im Wissenschaftsmanagement ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis. „Damit aus den guten Studentinnen von heute die Top-Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte von morgen werden, braucht es auf dem Campus auch die Präsenz weiblicher Vorbilder – von der Professorin bis zur Präsidentin.“

Deutlich differenzierter zeigt sich das Bild bei den Ausbildungswegen der Führungskräfte. Typisch für den Fachhochschul-Sektor sei auch der hohe Praxisbezug der Biografien, so Studienleiterin Isabel Roessler. „Jede achte HAW-Leitung hat vor dem Studium eine Ausbildung absolviert. Anders als bei den Universitätsleitungen findet man unter den

FH-Führungskräften auch gelernte Tischler oder Gärtner", so Roessler. „Da außerdem fast alle HAW-Leitungen über mehrjährige berufliche Erfahrung verfügen, kennen sie die Welt jenseits der Hochschulmauern sehr gut. Dadurch wissen sie, wie die anwendungsorientierte Ausrichtung der Hochschulen optimal gestaltet werden kann.“

Ebenfalls auffallend ist die regionale Verwurzelung der Führungskräfte an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Bayern und Baden-Württemberg stammt jeweils mehr als die Hälfte der Hochschulleitungen aus dem eigenen Bundesland. In weiteren sechs Bundesländern liegt der Anteil „einheimischer“ Führungskräfte bei mehr als 25 Prozent. Auch andere biografische Fakten sind bemerkenswert: Rund die Hälfte der HAW-Leitungen war für einen längeren Zeitraum im Ausland. Die durchschnittliche Arbeitszeit außerhalb des Hochschulsystems beträgt 8,7 Jahre. Ein Drittel aller Führungskräfte von Fachhochschulen hat bereits an einer Universität gearbeitet.

„50 Jahre nach der Gründung der ersten Fachhochschule in Deutschland sind die Führungsaufgaben an diesen Hochschulen so komplex wie noch nie zuvor. Sie sollen globale Herausforderungen lösen und regional vernetzt sein, sollen Studierende an die neuste Forschung heranführen und praxisorientierte Lösungen für mittelständische Unternehmen entwerfen“, so Frank Ziegele. Diese unterschiedlichen Anforderungen zeigten sich dabei exemplarisch in der Vielfalt der ausgewerteten Lebensläufe, die sich teilweise deutlich von den Universitätsleitungen unterscheiden.

Ziel der CHE Analyse ist es, Transparenz über die Situation der Führungskräfte an deutschen Hochschulen zu schaffen. Bereits im Januar hatte das CHE die Lebensläufe von 81 Universitätsleitungen ausgewertet. 2020 soll die Untersuchung auch auf Hochschulkanzler ausgeweitet werden.

Autorin der Publikation „CHECK – HAW-Leitungen in Deutschland“ ist Isabel Roessler. Die mehr als 4.000 analysierten Daten stammen aus im Netz veröffentlichten Lebensläufen der Hochschulleitungen, ergänzt durch Nachfragen bei Präsidien

und Rektoraten. Enthalten sind die Daten aller 101 öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Stand der Erhebung ist der Zeitraum September-Oktober 2019. Sämtliche Grafiken der Publikation sind frei verfügbar im CHE Flickr-Kanal unter

<https://www.flickr.com/photos/156160353@N07/albums>

.....
Roessler, Isabel:

CHECK – HAW-Leitungen in Deutschland

Gütersloh, CHE, 17 Seiten,
ISBN 978-3-947793-31-0

CHECK HAW Leitungen in Deutschland.pdf

http://www.che.de/downloads/CHECK_HAW_Leitungen_in_Deutschland.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM – CHE, 05.11.2019

<https://www.che.de/2019/nur-jede-fuenfte-fachhochschule-haw-wird-von-einer-frau-geleitet/>

Pressestimme:

Prototyp des deutschen Fachhochschulpräsidenten Männlich, 57 Jahre, aus Westdeutschland

„Nur jede fünfte Fachhochschule wird von einer Frau geleitet, Migranten sind so gut wie gar nicht vertreten. Vielfalt an der FH-Spitze ist in Deutschland Mangelware – außer beim beruflichen Werdegang.“ Spiegel.de, 05.11.2019

<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/fachhochschul-praesidenten-sind-meist-alte-weisse-maenner-a-1294946.html>

Animierte Zukunftsvisionen für Familie in der Hochschule 2030

Eltern-BAföG und Pflegeplätze für Angehörige auf dem Campus – so sieht die Zukunftsvision für Familie in der Hochschule im Jahr 2030 aus, die auf der Jahrestagung in Saarbrücken in Bild und Ton vorgestellt und diskutiert wurde.

„Quo vadis? Familie in der Hochschule 2030“ lautete der Titel der sechsten Jahrestagung des neu eingetragenen gemeinnützigen Vereins Familie in der Hochschule. Unter der Schirmherrschaft der Saarländischen Familienministerin Monika Bachmann stand die Veranstaltung ganz im Zeichen von Visionen und Utopien für einen familienfreundlichen Campus der Zukunft. Einen animierten Videobeitrag steuerte dabei die AG familienrechtliche Studienbedingungen bei.

Anhand der Situation der studierenden Eltern Kim und Renee an der fiktiven Futura Hochschule im Jahr 2030 zeigt die sechsminütige Animation, wie Studium mit Kindern gelingen kann. Für die perfekte Abstimmung zwischen Studium und Familienalltag sorgt in der von Lale Ahlhorn gezeichneten Zukunftsvision neben Eltern-BAföG und smarten Wohnheimplätzen dabei ein „University-Balance-Center“ – Kita und Altersheim für pflegebedürftige Familienmitglieder von Hochschulangehörigen inklusive.

Wie realistisch ein hochschuleigenes Zentrum für Karriere- und Vereinbarkeitsfragen im aktuellen Hochschulsystem ist, diskutierten rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von mehr als 100 deutschen Hochschulen am 1. Oktober in Saarbrücken. Weitere Themen waren u.a. auch die Pflege von Angehörigen sowie der Bedarf an Campus-Kitas. Gastgeberin der jährlich stattfindenden Tagung war diesmal die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

In diesem Jahr traten neun neue Mitgliedshochschulen dem Verein Familie in der Hochschule e.V. bei und unterzeichneten im Rahmen der Tagung die gleichnamige Charta. Das vor fünf Jahren entstandene Netzwerk an Hochschulen und Forschungseinrichtungen umfasst mittlerweile 122 Institutionen.

Quelle, Videoanimation und weiterführende Informationen: PM - CHE Centrum für Hochschulentwicklung, 16.10.2019

<https://www.che.de/2019/animierte-zukunftsvisionen-fuer-familie-in-der-hochschule-2030/>

Herbst-Mitgliedsversammlung des Forum Mentoring e.V. in Mainz

Der Bundesverband Forum Mentoring e.V. tagte anlässlich seiner Herbstmitgliedsversammlung am 20. November 2019 an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz. Über 50 Verbandsmitglieder der Universitäten und Hochschulen trafen sich, um über Mentoring-Programme in der Wissenschaft zu diskutieren und sich weiterzubilden.

Nach einem Grußwort des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Stefan Müller-Stach, eröffnete die erste Vorsitzende des Forum Mentoring e.V., Sibylle Brückner die Tagung. Einen Schwerpunkt des internen Austauschs bildete der ausführliche Bericht über die Konferenz des europäischen Netzwerks für Mentoring-Programme eument-net im September in Neapel, an der die Vorstandsmitglieder Annette Ehmler und Isolde Drosch teilnahmen, um das Forum Mentoring und seine Arbeit vorzustellen. Ekaterina Masetkina, Mitglied im Forum Mentoring e.V. und seit 2019 Co-Chair des eument-net, erläuterte ihrerseits auf der Mitgliedsversammlung die Entstehung und Arbeit des europäischen Netzwerks. Formen und Möglichkeiten einer weiteren, engeren Kooperation sollen nun überlegt und angegangen werden.

Daneben ging es im öffentlichen Teil im Rahmen einer Arbeitsphase um die Frage nach Erfolgsfaktoren für die eigene berufliche Tätigkeit. Im Format des World Cafés moderierte Vorstandsmitglied Julia Fischer den regen und intensiven Austausch zur Fragestellung: Wie bin ich als Frau erfolgreich?

Einen weiteren thematischen Schwerpunkt stellte abschließend der Vortrag von Matthias Scheibe, M.A., von der Hochschule Coburg zum Thema „Die männliche Wissenschaft“ dar. Herr Scheibe beschrieb zunächst den Umstand, dass Wissenschaft weiterhin vielfach als „reine Männersache“ betrachtet wird. Dies gilt für alle Wissenschaftsbereiche und nicht nur für die naturwissenschaftlichen und technischen Felder, in denen mehrheit-

lich Männer studieren. Herr Scheibe analysierte das beschriebene Phänomen mit der Theorie zur „Hegemonialen Männlichkeit“ von Raewyn Connell und skizzierte, wie ein verändertes Ideal von Männlichkeit auch zu anderen Konstellationen im Wissenschaftssystem führen könnte.

Das Forum Mentoring e.V. umfasst aktuell bundesweit Mitglieder an mehr als 100 Hochschulen, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das Netzwerk aus Mentoring-Expertinnen etablierte sich 2001 und arbeitet seit 2006 als eingetragener Verein, der sich als bundesweite Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Vernetzung rund um Mentoring, insbesondere für die Qualitätssicherung der Programme einsetzt. Der Verband ist Herausgeber der Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Mentoring-Programme leisten als Instrumente der zielgerichteten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der geschlechtergerechten Personalentwicklung einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem.

Quelle: PM - Forum Mentoring, anke.kujawski(at)forum-mentoring(dot)de, 16.12.2019

https://www.forum-mentoring.de/files/4715/7650/5582/PM_Mainz_16.12.19.pdf

Personalien

Jenny Gusy Preisverleihung im Rahmen des 7. GenderForums an der Universität zu Köln

Die Jenny Gusy Preise in den drei Kategorien Innovation, Familienfreundliche Führung und Nachwuchs wurden am 18. November 2019 im Rahmen des GenderForums an der Universität Köln verliehen.

In diesem Jahr wurde die Auszeichnung an folgende Personen überreicht:

Prof. Dr. Matthias Heinz, der, stellvertretend für das Exzellenzcluster ECONtribute, den „Innovationspreis“ i.H.v. 3.000 € für eine Strukturmaßnahme im Bereich Berufungen entgegen nahm. Das Konzept umfasst eine breit gefächerte und bewusst offen gehaltene Ausschreibung von Professuren, in Verbindung mit einem Pre-Rekrutierungsprogramm, um potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits frühzeitig mit der Uni Köln zu vernetzen. Bereits gewonnene Kandidatinnen fungieren wiederum als Role-Model innerhalb der WiSo-Fakultät. Das Berufungs- und Rekrutierungskonzept hat Vorbildcharakter für andere forschungsstarke Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und macht Köln als chancengerechten Wissenschaftsstandort bekannt.

Andreas Dömmecke, Dezernent des Dezernats für Studierendenangelegenheiten, der den Preis „Familienfreundliche Führung“ i.H.v. 1.000 € erhielt. Dömmecke wurde von nahezu allen Kolleg*innen in Dezernat 2 vorgeschlagen, da er Familienfreundlichkeit in ganz besonderer Weise lebt und sich für die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf seiner Mitarbeitenden, auch unabhängig von bestehenden Maßnahmen und manchmal auch über die Arbeitszeit hinaus, einsetzt.

Als moderne Führungskraft stehen für ihn die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden im Fokus, für die es gilt, individuelle Lösungen zu finden.

Christiane Jopek & David Michel, die mit ihren beiden herausragenden Arbeiten für den „Nachwuchspreis“ i.H.v. 1.000 € ausgezeichnet wurden. C. Jopek beleuchtet in ihrer Arbeit „Homosexuelle Frauen im „Dritten Reich“, im Spannungsfeld von nationalsozialistischer Frauenideologie, Bevölkerungspolitik und Verfolgung“ die Situationen von Frauen mit gleichgeschlechtlichem Begehren in der Zeit des Nationalsozialismus.

Die Arbeit weist deutlich auf Forschungslücken zu diesem Thema hin und verschafft der bisher weitgehend unbeachteten Opfergruppe Aufmerksamkeit und sensibilisiert so die breitere Öffentlichkeit für die Thematik. D. Michel nimmt mit seiner Arbeit „Kritisch-psychologische und queertheoretische Kritiken an verbreiteten Geschlechtererhebungen“ die Erfassung von Geschlecht in psychologischen Studien unter die Lupe. Er reflektiert nicht nur kritisch das psychologisch empirische Forschungshandeln, sondern legt auch konstruktive Vorschläge dar.

Quelle und weitere Informationen:

<http://vielfalt.uni-koeln.de/gender-forum.html>

https://gb.uni-koeln.de/jenny_gusyk_preise/index_ger.html

Unfallchirurgin Eva Johanna Kubosch mit „Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis“ geehrt

Die Arthrose ist die häufigste aller Gelenkerkrankungen und weltweit die Hauptursache für chronische Schmerzen und Behinderungen. Privatdozentin (PD) Dr. Eva Johanna Kubosch vom Universitätsklinikum Freiburg ist für ihre Habilitationsschrift mit dem „Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis“ ausgezeichnet worden. „Ich habe untersucht, welchen Einfluss Entzündungen auf den Knorpelabbau haben und ob sich Stammzellen, die aus der Gelenkschleimhaut gewonnen werden, positiv auf das Stoffwechselgleichgewicht im Gelenk auswirken“, erläutert Kubosch. Ziel ihrer Arbeit war es, den Einsatz knorpelregenerativer Methoden zu verbessern.

Seit 2014 schreibt das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität den mit 10.000 Euro dotierten Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus. Die Namensgeberin des Preises, Prof. Dr. Sabine von Kleist, hatte die Professur für Immunbiologie an der Universität Freiburg inne und war von 1987 bis 1989 die erste Prodekanin und Dekanin der Medizinischen Fakultät.

Quelle und weitere Informationen zur Forschung von Dr. Kubosch: PM - Universität Freiburg, 15.11.2019

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/laesst-sich-kaputter-knorpel-kurieren>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

»BestChance« 2019: Fraunhofer IAIS für herausragendes Engagement für Chancengleichheit ausgezeichnet

Erstmals in diesem Jahr verlieh Fraunhofer-Vorstandsmitglied **Professor Alexander Kurz** den »BestChance« Award für besonderes Engagement mit wirkungsvollem Beitrag zur Chancengleichheit. Den Preis erhält das Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, das unter dem Motto »Kultur ist keine Magie« zahlreiche Maßnahmen zum Kulturwandel entwickelt und umgesetzt hat. Ein für alle verpflichtendes Training hilft beim Abbau von unbewussten Vorurteilen, ein auf Diversität orientiertes Recruiting professionalisiert Bewerbungsprozesse. Der Erfolg: Die Einstellungsquote von Wissenschaftlerinnen hat sich innerhalb von drei Jahren mehr als verdoppelt.

In MINT-Fächern sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Umso wichtiger ist es für die Forschungsinstitute der Fraunhofer-Gesellschaft, Maßnahmen durchzuführen, die die Anzahl an Wissenschaftlerinnen systematisch erhöhen und die Chancengleichheit an den Instituten sichern.

Am Fraunhofer IAIS in Sankt Augustin ist dies in beispielhafter Weise gelungen. Dafür wurden die Leiterin Personalentwicklung **Luise Schneider**, die Recruiting Managerin **Jasmin Kröhling**, Institutsleiter **Professor Stefan Wrobel** und Verwaltungsdirektorin **Marta Kreuzová** mit dem erstmals verliehenen Fraunhofer-Preis »BestChance« ausgezeichnet.

Der neue Preis »BestChance«: Sowohl in der Forschung der Fraunhofer-Gesellschaft als auch in ihrer Belegschaft der 72 Institute sollen die Perspektiven der Geschlechter ausgewogen vertreten sein.

Der Preis »BestChance« wird ab sofort jährlich vergeben für besonderes Engagement und Maßnahmen, die wirkungsvoll oder kreativ einen Beitrag zur Chancengleichheit an den Fraunhofer-Instituten leisten. Initiiert wurde »BestChance« in einem Projekt unter der Leitung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fraunhofer-Gesellschaft, **Dr. Bärbel Thielicke**.

Quelle und weitere Informationen: PM - Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, 13.11.2019

<https://www.iais.fraunhofer.de/de/presse/presseinformationen/presseinformationen-2019/presseinformation-191113.html>

Helmholtz International Fellow Award an fünf exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben

Sie forschen auf den Gebieten der Photovoltaik, der Erdsystemforschung, zu Motoneuronkrankheiten oder dem Ursprung des Universums sowie zu den gesundheitlichen Risiken von Klimaveränderungen. Fünf herausragende internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in der zweiten Ausschreibungsrunde 2019 mit dem

„Helmholtz International Fellow Award“ ausgezeichnet worden. Neben einem Preisgeld in Höhe von 20.000 Euro erhalten die Preisträgerinnen und Preisträger eine Einladung zu einem Forschungsaufenthalt an einem oder mehreren Helmholtz-Zentren.

- **Constantia Alexandrou**

Professor of Theoretical Physics, University of Cyprus; Institute Professor, Cyprus Institut, Zypern, nominiert vom Deutschen Elektronen-Synchrotron DESY

- **Luc Dupuis**

Research Director, Inserm, Frankreich nominiert vom Deutschen Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE)

- **Kate Maher**

Associate Professor, Department of Earth System Sciences, Stanford University, USA nominiert vom Helmholtz-Zentrum Potsdam – Deutsches GeoForschungsZentrum GFZ und Forschungszentrum Jülich

- **David Cahen**

Professor of Chemistry and Materials Research, Department of Materials and Interfaces, Weizmann Institute, Israel nominiert vom Helmholtz Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB) und Forschungszentrum Jülich

- **Kristie Ebi**

Professor of Global Health, Department of Global Health, University of Washington, USA nominiert vom Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung (HZG)

„Die Vielfalt ihrer Projekte zeigt sehr anschaulich, wie fruchtbar die internationale Zusammenarbeit ist, um Beiträge zur Lösung der großen Herausforderungen unserer Zeit zu leisten“, sagt **Helmholtz-Präsident Otmar D. Wiestler**. „Wir wünschen uns, dass auch die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger weiterhin als aktive Botschafter für die enge internationale Zusammenarbeit wirken.“ Seit dem Jahr 2012 wird die Auszeichnung zwei Mal jährlich verliehen. Finanziert wird sie aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Helmholtz-Präsidenten. Die Auswahl der von Helmholtz-Einrichtungen Nominierten trifft das Helmholtz-Präsidium. Die *nächste und vorerst letzte Ausschreibungsrunde* ist im **Januar 2020** gestartet.

Weitere Infos unter:

https://www.helmholtz.de/aktuell/aktuelle_ausschreibungen/artikel/artikeldetail/helmholtz_international_fellow_award/

Quelle und weitere Informationen: *PM - Helmholtz*, 25.10.2019

<https://www.helmholtz.de/aktuell/presseinformationen/artikel/artikeldetail/helmholtz-international-fellow-award-an-fuenf-exzellente-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftler-ver/>

Irene Dingel mit dem Verdienstorden des Landes Rheinland-Pfalz geehrt

Die Direktorin des Leibniz-Instituts für Europäische Geschichte, **Irene Dingel**, wurde für ihr außergewöhnliches Engagement mit dem Verdienstorden des Landes Rheinland-Pfalz geehrt. »Durch Ihr ehrenamtliches Wirken trugen Sie über viele Jahre hinweg zur Funktionsfähigkeit des Wissenschaftssystems der Bundesrepublik Deutschland bei«, so die **Ministerpräsidentin Malu Dreyer** in ihrer Urteilsbegründung zur Verleihung der höchsten Auszeichnung des Landes Rheinland-Pfalz an Irene Dingel. Die Ehrung fand im Rahmen einer Feierstunde am 25. November 2019 im Festsaal der Staatskanzlei Mainz statt. Irene Dingel ist seit 1998 Professorin für Kirchen- und Dogmengeschichte an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und seit 2005 Direktorin der Abteilung für Abendländische Religionsgeschichte des Leibniz-Instituts für Europäische Geschichte.

Quelle und weitere Informationen: *PM - IEG Mainz*, 25.11.2019

<https://www.ieg-mainz.de/institut/news?n=484>

Professorin Irene Dingel ist Verfasserin des Grundlagenwerks:

Feministische Theologie und Gender-Forschung: Bilanz – Perspektive – Akzente (2003)

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Ein weiter Weg: Noch 100 Jahre bis zur Geschlechterparität

Global Gender Gap Report 2020 erschienen Island auf Platz 1, Deutschland auf Platz 10

Die Zeit bis zur vollständigen Schließung der Geschlechterkluft hat sich 2019 auf 99,5 Jahre verringert. Dies ist zwar eine Verbesserung gegenüber 2018, als die Schließung der Kluft noch mit 108 Jahren angesetzt war, dennoch ist es noch ein weiter Weg, bis Frauen und Männer in Gesundheit, Bildung, Arbeit und Politik völlig gleichgestellt sind. Zu diesem Ergebnis kommt der Global Gender Gap Report 2020 des Weltwirtschaftsforums, der am 17. Dezember 2019 veröffentlicht wurde:

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Dem Bericht zufolge ist die diesjährige Verbesserung weitgehend auf einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils in der Politik zurückzuführen. Die Schließung der Geschlechterkluft wird 95 Jahre dauern, im Vergleich zu den im Vorjahr prognostizierten 107 Jahren. Im Jahr 2019 haben Frauen weltweit 25,2 % der Abgeordnetensitze und 21,2 % der Ministerposten inne, im Vergleich zu 24,1 % bzw. 19 % des Vorjahres.

Die Politik ist jedoch nach wie vor der Bereich, in dem bisher die geringsten Fortschritte erzielt wurden. Bildungsgrad sowie Gesundheit und Überleben liegen mit 96,1 % bzw. 95,7 % bereits sehr nahe an der Parität, während es im Bereich der Wirtschaft noch viel zu tun gibt. Hier vergrößerte sich die Kluft 2019 auf 58,1 % von 57,8 % im Jahr

2018. Betrachtet man nur den Fortschritt seit 2006, als das Weltwirtschaftsforum mit der Messung des

Geschlechtergefälles begann, so wird sich dieses wirtschaftliche Geschlechtergefälle in 257 Jahren schließen, im Vergleich zu 202 Jahren im Vorjahr.

Wirtschaftliche Kluft vergrößert sich

Der Bericht schreibt das wirtschaftliche Geschlechtergefälle einer Reihe von Faktoren zu. Dazu gehören der sich hartnäckig haltende niedrige Frauenanteil in Management- bzw. Führungspositionen, Lohnstagnation, Erwerbsbeteiligung und Einkommen. Frauen sind hier in dreifacher Weise benachteiligt: Erstens sind sie in vielen Funktionen, die am stärksten von der Automatisierung betroffen sind, stärker vertreten, etwa im Einzelhandel und im Bürobereich.

Zweitens entscheiden sich nicht genügend Frauen für jene Berufe – meist im Technologiebereich –, die den größten Lohnanstieg verzeichnen. Daher befinden sich erwerbstätige Frauen oft in mittleren bis niedrigen Lohnkategorien, die seit der Finanzkrise vor 10 Jahren stagnieren.

Drittens schränken seit jeher existierende Faktoren wie mangelnde Betreuungsinfrastruktur und mangelnder Zugang zu Kapital die Chancen von Frauen stark ein. Frauen verbringen in jedem Land, in dem Daten vorliegen, mindestens doppelt so viel Zeit mit Betreuungs- und Freiwilligenarbeit, und der fehlende Zugang zu Kapital hindert sie an Unternehmertätigkeit, einem weiteren wichtigen Standbein. „Die Förderung der Geschlechterparität ist grundlegend für die Sicherstellung von sozialem Zusammenhalt und einer stabilen Gesellschaft auf der ganzen Welt. Auch für die Wirtschaft ist Diver-

sität ein wesentliches Element, um zu zeigen, dass ein Stakeholder-Ansatz das Leitprinzip ist. Aus diesem Grund arbeitet das Weltwirtschaftsforum mit

Unternehmen und Regierungsvertretern zusammen, um die Bemühungen zur Überbrückung der Geschlechterkluft voranzutreiben“, so Klaus Schwab, Gründer und geschäftsführender Vorsitzender des Weltwirtschaftsforums.

Lesen Sie den Bericht unter

<http://wef.ch/gggr20>

Quelle, viele weitere Informationen und Grafiken: PM - World Economic Forum, 17.12.2019

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_German.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Gleichberechtigung in Deutschland: besser, aber nicht gut

„Mehr Frauen in der Politik, nach wie vor zu wenige in der Wirtschaft. Der Gender Gap Report bescheinigt Deutschland leichte Verbesserungen in der Gleichberechtigung. Doch gerade bei Managementpositionen und Gehältern ist die Geschlechterlücke noch groß.“ Ein Beitrag auf haufe.de

https://www.haufe.de/personal/hr-management/global-gender-gap-report-ergebnisse_80_481472.html

Schweiz: Gleichstellung auf gutem Weg – weitere Anpassungen nötig

Hat der SNF Forscherinnen bei der Vergabe von Fördermitteln benachteiligt? Eindeutige Diskriminierung stellt der Gender-Bericht 2019 nicht fest. Er weist aber auf mögliche Verzerrungen hin.

Der SNF unternimmt seit längerem grosse Anstrengungen, damit Frauen in seiner Forschungsförderung gleiche Chancen haben wie Männer.

Statistische Analysen des Auswahlverfahrens geben Aufschluss, ob Forscherinnen benachteiligt werden. Der Gender-Bericht 2019 befasst sich mit dem Instrument „Projektförderung“, in das der SNF rund die Hälfte seines Budgets investiert. Etablierte Forschende können sich jeweils im April und im Oktober um finanzielle Unterstützung für ihr Projekt bewerben. Der Bericht analysiert mehr als 20'000 Finanzierungsentscheide aus den Jahren 2008 bis 2018.

Weniger Gesuche: Generell haben in diesem Zeitraum weniger Frauen als Männer ein Gesuch um Finanzierung ihres Projekts eingereicht. Die Anteile unterscheiden sich je nach Wissenschaftsgebiet. In den Geistes- und Sozialwissenschaften waren im Oktober 2018 41 % der Gesuchstellenden Frauen, in Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften lediglich 14 %. Die Resultate überraschen nicht. Sie sind vergleichbar mit den Prozentsätzen der Forscherinnen in der Schweiz, die für diese Förderbeiträge in Frage kommen.

Zeitweise tiefere Erfolgschancen: Wie wahrscheinlich ist es, dass die eingereichten Gesuche Unterstützung durch den SNF erhalten? Lassen sich zwischen den Erfolgschancen von Frauen und Männern Unterschiede feststellen, welche über die zu erwartende statistische Fluktuation hinausgehen? Dies ist für manche Jahre tatsächlich der Fall. Allerdings werden die Unterschiede deutlich geringer, wenn auch Faktoren wie das Wissenschaftsgebiet, das Alter und die Institution der Gesuchstellenden berücksichtigt werden sowie die Beurteilung in den externen Gutachten. Die Unterschiede verschwinden aber nicht vollständig. Sie betreffen vor allem Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften im Jahr 2015 und die Lebenswissenschaften von Oktober 2010 bis April 2013. Auffallend sind die Gutachten, die von externen Expertinnen und Experten verfasst werden. Diese benoten Gesuche von Frauen nämlich im Durchschnitt schlechter. Mit weiteren Analysen will der SNF herausfinden, ob die externen Gutachten Verzerrungen zum Nachteil von Forscherinnen aufweisen. Und er wird prüfen, wie sich solche Verzerrungen verringern ließen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Schweizerischer Nationalfonds (SNF), 17.12.2019

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-191217-gleichstellung-auf-gutem-weg-weitere-anpassungen-noetig.aspx>

Gender-Bericht 2019 (PDF)

http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/gm2019_de.pdf

Gleichstellung in der Forschungsförderung
<http://www.snf.ch/de/foerderung/direkteinstieg/gleichstellung/Seiten/default.aspx>

Helsinki Call for Action

Am 23./24. Oktober 2019 fand in Helsinki eine Veranstaltung der finnischen Ratspräsidentschaft zum Thema „Research and Innovation Excellence through Gender Equality: New Pathways and Challenges“ statt.

<https://www.lyyti.fi/p/NEUPATHWAYS/en/welcome>

Anlass dafür war, dass vor nunmehr 20 Jahren die erste Kommissionmitteilung zu Frauen in der Wissenschaft veröffentlicht wurde.

Als Ergebnis dieser Konferenz wurde der „Helsinki Call for Action“

https://genderinsite.net/sites/default/files/Helsinki%20Call%20for%20Action_FINAL.pdf

veröffentlicht. Darin werden Mitgliedstaaten und Europäische Kommission aufgefordert, sich weiterhin für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen. So wird die Kommission beispielsweise dazu aufgerufen, bei der Umsetzung des Rahmenprogramms Horizont Europa dafür zu sorgen, dass im gesamten Programm die Genderdimension im Forschungsinhalt berücksichtigt wird. Auch die Forschung betreibenden Einrichtungen werden darin adressiert und aufgefordert, ihre internen Strukturen gendersensibel aufzustellen.

An die Wirtschaft wird appelliert, ebenfalls mehr auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und diese als Teil ihrer sozialen Verantwortung zu sehen.

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

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

Getting more women into ICT: a major opportunity for the European Union

The European Institute for Gender Equality EIGE interviewed ICT companies across the EU-28 and examine initiatives to bring in and retain more women. Currently, only some 17% of ICT professionals in the EU are women. Their research found that the most effective methods for bringing women into ICT include a mixture of work-life balance measures, awareness campaigns, and programmes specifically targeting women and girls.

EIGE's research has been condensed into two factsheets; a business case outlining how companies can bring in more women, including a work-life balance checklist; and examples of good practice from 10 different ICT companies in the EU.

Women face a range of hurdles in the ICT sector. Though they tend to be more highly qualified than their male counterparts, they occupy less senior positions. Women are also held back by housework and family care duties, which eat into time needed to upgrade technical skills. Gender stereotypes further serve to freeze women and girls out of this important and growing field.

However, ICT jobs offer favourable working conditions for both women and men, such as flexible working hours and high salaries. Furthermore, with forecasts showing that the EU will face a shortage of some 700,000 ICT professionals by 2020, it is imperative the sector takes action to bring in more women.

This would both unleash women's potential and increase the EU economy's competitiveness.

For more information, please contact Veronica Collins, phone +370 5 2157 449, veronica.collins@eige.europa.eu

Source and further reading:

EIGE - PR, 29.11.2019

<https://eige.europa.eu/news/getting-more-women-ict-major-opportunity-european-union>

Online toolkit: Work-life balance in the ICT sector

<https://eige.europa.eu/publications/work-life-balance>

Factsheet: Work-life balance in the ICT sector

<https://eige.europa.eu/publications/work-life-balance-ict-sector-opportunity-and-way-forward>

Factsheet: Good practices

<https://eige.europa.eu/publications/supporting-work-life-balance-get-more-women-ict>

have made gains and provides recommendations on how to make further progress.

Women making gains but remain underrepresented at every level

Although women remain underrepresented, gains have been made in local councils. The proportion of women local representatives has increased from 23.4% in 2008 to 29% in 2019. The situation varies significantly from country to country. The proportion of women local councillors ranges from 10.7% in Turkey to 47.2% in Iceland. Furthermore, only 8 of 41 European capitals are led by women mayors.

For countries with regional assemblies, there is similar variation, from 13.9% women regional representatives in Slovakia to 49% in France, where quotas have been in place since 2000.

<https://www.ccre.org/en/actualites/view/3943>

Equality of women and men in local life - Women in politics

From mayors to MEPs: new study reveals women's representation across Europe

Women make up half of humanity, yet account for only 1/3 of political decision-makers in Europe and around 15% of mayors. A new study by the Council of European Municipalities and Regions (CEMR) shows that despite some gains, politics remains a man's world.

One-of-a-kind, "Women in Politics: Local and European Trends" provides in-depth analysis of women's representation in 41 European countries and all levels of government, from local councils all the way up to the European Parliament.

Covering a ten-year period, the study breaks down the data by country, shows where and how women

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Frauen stufen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein

Männliche Wissenschaftler bezeichnen ihre Forschungsergebnisse häufiger als „ausgezeichnet“, „neuartig“ und „einzigartig“. Das ergab eine groß angelegte Studie eines internationalen Forscherteams der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University.

Anschein ist Realität, sagt man häufig, und dies trifft sogar auf die Ergebnisse von medizinischer und biowissenschaftlicher Forschung zu. Die Sprache, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wählen, um ihre Entdeckungen zu beschreiben, kann den Grad der Aufmerksamkeit von Fachkollegen steigern, nachfolgende Zitierungen fördern und womöglich den beruflichen Aufstieg erleichtern. Dabei verwenden männliche Wissenschaftler Wörter wie „ausgezeichnet“, „neuartig“ und „einzigartig“ in den Überschriften und Zusammenfassungen ihrer Artikel viel häufiger als Frauen. Dies sind die Ergebnisse einer Studie, die von einem internationalen Team von Forschenden der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University durchgeführt und im Fachjournal *BMJ* veröffentlicht wurde.

Die groß angelegte Studie, die geschlechtsspezifische Unterschiede in der sprachlichen Gestaltung der biomedizinischen Forschung quantifiziert, ist die erste ihrer Art. Die Forschenden analysierten mehr als *sechs Millionen klinische und biowissenschaftliche Publikationen* und stellten fest, dass männliche Hauptautoren mit einer um bis zu 21 Prozent höheren Wahr-

rscheinlichkeit positives Framing in Überschriften und Zusammenfassungen verwenden. Mit „positivem Framing“ wird eine Sprache bezeichnet, welche die Ergebnisse als besonders wichtig einstuft. Der Unterschied der positiven Präsentation zwischen den Geschlechtern war in bedeutenden klinischen Fachzeitschriften am größten.

Die Untersuchung zeigte auch, dass die Verwendung positiver Wörter einen signifikanten Einfluss darauf hatte, wie die Forschung von Lesenden wahrgenommen wurde. Positives Framing war mit mehr nachfolgenden Zitierungen verbunden. Der Effekt betrug in besonders bedeutsamen klinischen Fachzeitschriften mit hohem Impact Factor bis zu 13 Prozent.

„Unterschiede, wie Frauen ihre Forschungsleistungen im Vergleich zu Männern präsentieren, könnten zu der anhaltenden Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen beitragen“, so Assistenzprofessor **Marc Lerchenmüller** von der Universität Mannheim, der die Studie geleitet hat. „Eine theoretische Erklärung wäre, dass Männer möglicherweise ihre Forschung stärker ‚verkaufen‘, weil die Gesellschaft bei ihnen ein solches Verhalten eher akzeptiert. Wir wollten einen potentiellen Geschlechterunterschied aber quantifizieren“, beschreibt der Ökonom die Motivation für die Studie.

Um mögliche Änderungen in der redaktionellen Praxis im Laufe der Jahre oder zwischen den Zeitschriften zu berücksichtigen, verglichen die Forschenden Artikel aus derselben Publikation und aus demselben Jahr miteinander. Das Team verglich ferner nur Veröffentlichungen mit ähnlicher Thematik und Aktualität.

Was kann gegen eine sprachbedingte Benachteiligung getan werden?

Trotz steigender Zahl von Frauen in der Wissenschaft, sind Wissenschaftlerinnen nicht nur an medizinischen und biowissenschaftlichen Fakultäten weiterhin unterrepräsentiert. Frauen verdienen außerdem weniger und erhalten weniger Forschungsstipendien und Zitierungen als ihre männlichen Kollegen. Dies wird von vielen systemischen, sozialen und kulturellen Faktoren beeinflusst, einschließlich bewusster und unbewusster Vorurteile.

Was kann also getan werden, um mögliche Auswirkungen derartiger sprachlicher Disparitäten zu mildern? Der erste Schritt bestehe darin, Evidenz zu sammeln und das Bewusstsein für Unterschiede, wo immer sie auch existieren, zu schärfen, sagten die Forschenden. „Es ist nützlich sowohl für Frauen als auch Männer, sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Unterschiede in der Sprachverwendung existieren und dass sie die Wahrnehmung von Forschung beeinflussen können“, sagte Lerchenmüller.

Die Forschenden bestätigen, dass das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der biomedizinischen Forschung und in der akademischen Medizin viele Ursachen hat. Dies bedeutet, dass zunehmende Gerechtigkeit Ansätze in den verschiedensten Bereichen erfordert, einschließlich Bildung, Mentoring und Publizierpraxis.

Weitere Informationen:

Das Manuskript "Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study" ist erhältlich unter:

<https://www.bmj.com/content/367/bmj.l6573>

Quelle: PM – Universität Mannheim, 17.12.2019

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2019/dezember/positive-framing/>

Erstmalige Preisvergabe des Wissenschaftsministeriums NRW für exzellente Genderforschung

Anna Sieben erhält den Wissenschaftspreis für Genderforschung

Anna Sieben will untersuchen, wie die Nutzung psychologischen Wissens im Alltag mit Geschlechterfragen zusammenhängt.

Wie wirken stereotype Vorstellungen über Männer und Frauen auf psychologische Forschung? Und wie wirken psychologische Erkenntnisse auf Männer und Frauen zurück, zum Beispiel auf ihre Vorstellungen von Elternschaft oder von Partnerschaft? Diese Fragen treiben **Dr. Anna Sieben** schon lange um. Um ihnen weiter im Detail nachgehen zu können, wurde die Sozialwissenschaftlerin der Ruhr-Universität Bochum (RUB) am 15. Januar 2020 mit dem **Wissenschaftspreis für Genderforschung** des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert.

Geschlecht und Sexualität werden häufig nicht ernsthaft erforscht: Schon in ihrer Doktorarbeit suchte Anna Sieben in den Werken der einflussreichsten Psychologinnen und Psychologen nach Hinweisen auf deren Auseinandersetzung mit Geschlecht und Sexualität. „Das Ergebnis war, dass diese Themen eher am Rande vorkommen und es keine systematischen Untersuchungen gab“, so ihr Fazit. Nichtsdestotrotz konnte sie die Wirkung vorherrschender Stereotype auf die wissenschaftlichen Arbeiten nachweisen und zeigen, durch welche Auslassungen und Engführungen das Bild teils deutlicher Geschlechterunterschiede in den

Studien zustande gekommen war.

Elternschaft und die Rolle der Väter: Für ihre weitere Arbeit nahm Anna Sieben die entgegengesetzte Perspektive ein und untersuchte, wie psychologische Erkenntnisse auf Menschen im Alltag wirken. „Die Psychologie prägt heute stark die gesellschaftlichen Vorstellungen vom guten, gesunden, gelingenden Leben“, erklärt sie. „Insbesondere interessiere ich mich für Vorstellungen von guten Eltern-Kind-Beziehungen.“ Sie stört es, dass bei solchen Studien bisher fast immer Mütter im Fokus stehen und will mit einem Teil ihres Preisgeldes ein Projekt vorbereiten, das die Väter in den Mittelpunkt rückt.

Tagung zu queer-feministischen Psychologien

Ein weiterer Teil der Summe wird in die Ausrichtung einer Konferenz zum Thema „Queere und feministische Perspektiven der Psychologie“ fließen. Recherchen von Anna Sieben und Kolleginnen hatten ergeben, dass es in Deutschland zu diesem Thema kaum Publikationen, Gesellschaften oder Zeitschriften gibt, anders als im englischsprachigen Raum. Die Vernetzung queer-feministischer Psychologien in Deutschland ist daher Ziel der Tagung, die schon zweimal stattgefunden hat und auf großes Interesse gestoßen ist.

Zur Person: Anna Sieben studierte von 2002 bis 2007 Psychologie in Köln und Freiburg. Im Anschluss absolvierte sie ein Masterstudium Gender und Kultur am Goldsmiths College, London. 2008 wechselte sie an die Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB, wo sie 2013 mit einer Arbeit über „Geschlecht und Sexualität in klassischen psychologischen Theorien. Eine historisch-systematische Untersuchung“ ihre Promotion abschloss. Seit 2013 ist sie Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Habilitandin am Lehrstuhl für Sozialtheorie und Sozialpsychologie der RUB.

Kontakt: Dr. Anna Sieben, E-Mail: anna.sieben@rub.de

Quelle und weitere Informationen: PM - RUB, 15.01.2020

<https://news.rub.de/presseinformationen/wissenschaft/2020-01-15-sozialwissenschaft-anna-sieben-erhaelt-den-wissenschaftspreis-fuer-genderforschung>

Genderforschungspreis für Heike Mauer: Gesellschaft und Geschlecht

Dr. Heike Mauer von der Universität Duisburg-Essen UDE hat einen der beiden neu geschaffenen Preise für exzellente Genderforschung des Wissenschaftsministeriums NRW erhalten. Damit wird die herausragende Qualität und Originalität ihrer Arbeit gewürdigt. Das Preisgeld von 25.000 Euro möchte die Politikwissenschaftlerin u.a. für ihre Habilitation verwenden. „Schon immer interessiert mich der Zusammenhang von Demokratie und Geschlecht. Konkret erforsche ich, welche Rolle Geschlechterverhältnisse in Politik und Gesellschaft spielen und welche Machtstrukturen hierbei wirken“, sagt Mauer.

Sie untersucht, wie Prostitution und Sexarbeit politisch problematisiert und reguliert werden und wie diese mit Migration, Staatsbürgerschaft und sozialem Status verflochten sind. Sie forscht zu Diversität und Intersektionalität – also der Tatsache, dass gleich mehrere Benachteiligungen und Formen von Unterdrückung zusammenspielen (etwa Geschlecht, Nationalität, Herkunft). Auch Rechtspopulismus und Antifeminismus sind ihre Themen. Zu der Frage, wie gesetzliche Vorgaben von Gleichstellung an Hochschulen umgesetzt wird, möchte Mauer sich habilitieren.

Seit 2016 ist Heike Mauer wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das an der UDE angesiedelt ist. Auch dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) der Uni gehört sie an.

Weitere Informationen: Dr. Heike Mauer, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Tel. 0201/183-6301, heike.mauer@uni-due.de

Quelle: PM - UDE, 21.01.2020

<https://www.uni-due.de/2020-01-21-genderforschungspreis-an-heike-mauer>

Pressemitteilung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW, 15.01.2020:

<https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/land-verleiht-erstmalig-genderforschungspreis-zwei-wissenschaftlerinnen-aus>

Bitte lesen Sie auch den aktuellen Beitrag auf dem blog *interdisziplinäre geschlechterforschung von Uta C. Schmidt*:

Wissenschaftspreis für Genderforschung NRW – Interview mit den Preisträgerinnen

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

Universitäten Bern und Zürich bieten Weiterbildung zu geschlechtsspezifischer Medizin an

Dass Krankheiten bei Mann und Frau unterschiedlich auftreten und anders verlaufen, ist zunehmend belegt. Nun wollen die Universitäten Bern und Zürich die geschlechtsspezifische Medizin voranbringen und bieten ab Mai 2020 gemeinsam einen Weiterbildungsstudiengang in Gendermedizin an. Dieser soll dazu beitragen, Geschlechterunterschiede bei der Behandlung von Patientinnen und Patienten zu berücksichtigen. Der Studiengang ist in dieser Form europaweit einzigartig. Ab Mai 2020 werden in insgesamt elf Modulen in- und ausländische Expertinnen und Experten den Teilnehmenden geschlechtsspezifische Aspekte in den verschiedenen medizinischen Fachrichtungen sowie in der Forschung aufzeigen, die neueste Evidenz diskutieren und Forschungslücken thematisieren. Neben dem gesamten CAS können auch nur einzelne Module besucht werden. Der Weiterbildungsstudiengang richtet sich an Medizinerinnen und Mediziner sowie Fachpersonen aus verwandten Bereichen, die ihre Kenntnisse der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Medizin vertiefen und ihre Arbeit am neuesten Forschungsstand ausrichten wollen. Organisatorisch wird er an der Universität Bern angesiedelt sein, aber an beiden Standorten der Universitäten Bern und Zürich werden Module angeboten.

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Bern, 28.01.2020

https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2020/medienmitteilungen_2020/universitaeten_bern_und_zuerich_bieten_weiterbildung_zu_geschlechtsspezifischer_medizin_an/index_ger.html

<https://www.gender-medicine.ch/>

Christiane Herzog Preisträgerin 2019 startet mit Forschungsprojekt zum Gender Gap bei Mukoviszidose

Die Humanbiologin Dr. Mareike Müller von der Universität Siegen ist die Christiane Herzog Preisträgerin 2019. Mit dem Preisgeld in Höhe von 50.000 Euro untersucht sie in ihrem aktuellen Projekt die Biofilmbildung von *Pseudomonas aeruginosa*-Isolaten von Mukoviszidose-Patienten in Abhängigkeit von Östradiolspiegel und Geschlecht.

Frauen mit Mukoviszidose (Cystische Fibrose – CF) sind im klinischen Verlauf durchschnittlich stärker betroffen als Männer mit Mukoviszidose. Die Ursachen für diese in der Literatur als Mukoviszidose-Gender Gap bezeichneten Unterschiede sind bislang wenig untersucht. Das im Januar startende Projekt geht der Frage nach: Welche Rolle spielt das Sexualhormon Östrogen bei den unterschiedlichen klinischen Verläufen? *Östradiol als möglicher Verstärker für Biofilmwachstum*: In Vorexperimenten konnte die Arbeitsgruppe zeigen, dass die von Mukoviszidose-Patienten isolierten *Pseudomonas aeruginosa*-Stämme ein unterschiedliches Biofilmwachstum zeigen, wenn Östradiol zum Kulturmedium zugegeben wird. Ersten Untersuchungen nach verstärkt Östradiol möglicherweise das Biofilmwachstum. Diese Frage soll in dem nun durch die Christiane Herzog Stiftung geförderten Projekt an einer größeren Zahl an *P. aeruginosa*-Isolaten aus Mukoviszidose-Patienten systematisch untersucht werden: Dabei werden *P. aeruginosa*-Isolate von männlichen und weiblichen Mukoviszidose-Patienten hinsichtlich ihres Wachstums verglichen

und vor allem die Fähigkeit untersucht, Biofilme zu bilden. In einem zweiten Schritt wird in diesen Untersuchungen getestet, ob die Zugabe von Östradiol das Wachstum und die Biofilmbildung von verschiedenen *P. aeruginosa*-Stämmen beeinflusst. Sollte sich herausstellen, dass die Isolate von Frauen und/oder die Zugabe von Östrogenen das Wachstum der Bakterien beeinflussen, so könnte dieser geschlechtsspezifische Unterschied einen ersten Hinweis zur Erklärung des Gender Gaps bei Mukoviszidose bieten. Der mikrobiologische Kontext könnte dann weiterhin hinsichtlich des Gender-Gaps untersucht werden und dabei langfristig helfen, diese Informationen bei der Therapie zu berücksichtigen.

Quelle und weitere Hintergrundinformationen: PM - Mukoviszidose Institut – gemeinnützige Gesellschaft für Forschung und Therapieentwicklung mbH, 10.01.2020

<https://www.muko.info/einzelansicht/news/News/detail/christiane-herzog-preistraegerin-2019-startet-mit-forschungsprojekt-zum-gender-gap-bei-mukoviszidose/>

„Frauen haben etwas zu sagen“ – Prof. Dr. Mette Lebech forscht an der Universität Paderborn zur „unsichtbaren“ Philosophin Edith Stein

Edmund Husserl gilt als einer der einflussreichsten Denker des 20. Jahrhunderts und als Begründer der sog. Phänomenologie, einer philosophischen Strömung, die sich mit der unmittelbaren geistigen Auffassung des Wesens der Dinge beschäftigt. Wie man heute weiß, trug **Edith Stein**, seinerzeit Husserls Assistentin, maßgeblich zur Ausarbeitung dieser Lehre bei. Dennoch wird die Philosophin bei der Rezeption oft ausgeschlossen. **Dr. Mette Lebech**, Assistant Professor an der Maynooth University in Irland, ist für ihre Forschungsarbeit rund um Edith Stein nun nach Paderborn gereist, um die Rezep-

tionsgeschichte ein Stück weit gerade zu rücken.

Am „Center for the History of Women Philosophers and Scientists“ (HWPS) unter der Leitung von Prof. Dr. Ruth Hagenruber an der Universität Paderborn verbringt Lebech seit September ihr Sabbatjahr in Form eines Forschungssemesters. Seit mehr als 20 Jahren lehrt die gebürtige Dänin Philosophie an der Maynooth University und stellt bei ihren Forschungen und Vorlesungen Philosophinnen und ihr Wirken in den Mittelpunkt. Ihr besonderes Interesse gilt dabei der im zweiten Weltkrieg ermordeten Philosophin Edith Stein. „Am HWPS-Center in Paderborn wird die Rezeptionsgeschichte aller bedeutenden Philosophinnen zusammengestellt, das ist einmalig in Europa“, so Lebech.

„Dadurch ergeben sich neue Blickwinkel, denn die *Rezeptionsgeschichte philosophischer Werke schätzt Frauen nicht so sehr wie Männer*“, erklärt die Wissenschaftlerin. „Edith Stein ist eine dieser Frauen. Sie ist eine wichtige Philosophin, ohne ihre Worte kommt die Phänomenologie nicht weiter und dennoch tritt sie als Frau quasi unsichtbar hinter die Arbeit ihres Doktorvaters Husserl zurück“, sagt die Expertin: „Es gleicht fast einer Antirezeption – alle schreiben über das Thema, aber nicht über Stein.“

Lesen Sie mehr unter: PM - Universität Paderborn, 30.10.2019

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/91531/>

Wikingerfrauen standen Männern kaum nach

Forschende der Universität Tübingen werten Gesundheitsdaten in ländlichen Regionen Skandinaviens seit dem späten 8. Jahrhundert als Hinweis auf relativ günstige Stellung der Frauen.

Die skandinavischen Länder gelten heute als Vorbild bei der Gleichstellung von Mann und Frau. Eine neue Studie weist darauf hin, dass die Wurzeln für diese Entwicklung bereits früh gelegt wor-

den sein könnten. Dr. Laura Maravall und Professor Jörg Baten aus der Wirtschaftsgeschichte vom Sonderforschungsbereich RessourcenKulturen an der Universität Tübingen verglichen bei Männern und Frauen aus den vergangenen tausend Jahren bestimmte Gesundheitswerte, die auch lange nach dem Tod an Zähnen und Skeletten erhoben werden können. Ergaben sich in einer Population gleich gute oder sogar bessere Werte für die Frauen, gingen die Forscher von relativ gleichem Zugang zu Nahrung und anderen Ressourcen für Mädchen und Jungen aus. Aus den Ergebnissen schlossen sie, dass skandinavische Frauen in ländlichen Regionen bereits in der Wikingerzeit im späten 8. bis 11. Jahrhundert und dem darauf folgenden Mittelalter eine vergleichsweise günstige Stellung hatten. Allgemein ermöglichte diese höhere Geschlechtergleichstellung langfristig eine bessere Entwicklung.

Die Studie wurde in der Fachzeitschrift *Economics and Human Biology* veröffentlicht. Grundlage der Studie waren Daten aus dem europäischen Teil des Global History of Health Project (GHHP), in dem Untersuchungen an menschlichen Skeletten von mehr als hundert europäischen Fundorten aus den vergangenen 2.000 Jahren zusammengetragen wurden.

Publikation: Laura Maravall Buckwalter, Joerg Baten: Valkyries: Was gender equality high in the Scandinavian periphery since Viking times? Evidence from enamel hypoplasia and height ratios. *Economics and Human Biology*, 34 (2019) 181-193, <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2019.05.007>

Kontakt: Prof. Dr. Jörg Baten, joerg.baten@uni-tuebingen.de; Dr. Laura Maravall Buckwalter, laura.maravall@uni-tuebingen.de

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Tübingen, 30.10.2019

<https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publikationen/pressemitteilungen/newsfullview-pressemitteilungen/article/wikingerfrauen-standen-maennern-kaum-nach/>

Trauer um Prof. Dr. Annette Kuhn

Das CEWS trauert um Prof. Dr. Annette Kuhn. Sie ist am 27. November 2019 im Alter von 85 Jahren in Bonn verstorben.

Annette Kuhn war eine deutsche Historikerin sowie Friedens- und Frauenforscherin. 1964 wurde Annette Kuhn als jüngste Professorin der Bundesrepublik Deutschland auf den Lehrstuhl für Mittelalterliche und Neuere Geschichte der Pädagogischen Hochschule in Bonn berufen. 1986 erhielt Annette Kuhn die **erste Professur für historische Frauenforschung** in Deutschland. 1999 wurde Annette Kuhn emeritiert und 2006 mit dem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse geehrt. Sie rief nach ihrer Emeritierung den Verein „Haus der Frauengeschichte zur Förderung des geschlechterdemokratischen historischen Bewusstseins e.V.“ ins Leben und war Mitbegründerin des 1981 eröffneten Bonner Frauenmuseums.

Quellen und weitere Informationen zu Professorin Dr. Annette Kuhn:

<https://www.hdfg.de/in-erinnerung-an-annette-kuhn.php>

<https://trauer.general-anzeiger-bonn.de/traueranzeige/annette-kuhn/anzeigen>

Tagungsbericht zum 40-jährigen Bestehen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung erschienen

Auf gender-blog.de ist ein Tagungsbericht zum 40-jährigen Bestehen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung erschienen. „Der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) ging es um grundsätzliche Fragen. Denn im Mittelpunkt der Tagung, mit der vom 21. bis zum 22. November 2019 das Jubiläum der 1979 gegründeten Sektion gefeiert wurde, stand die Frage: *„Wie feministisch, gesellschaftskritisch, intersektional, queer, körperlich, fürsorglich, klassenbewusst ... soll/darf/kann/muss Geschlechterforschung sein?“*“.

Zu diesem Thema tagten etwa 70 Mitglieder der Sektion und interessierte Gäste im Teikyo Hotel in Berlin-Schmöckwitz. Der Titel der Tagung verdeutlichte die Vielfalt an Themen und Herausforderungen, der sich die Sektion zum gegenwärtigen Zeitpunkt gegenüberstellt:

Lesen Sie mehr im Blogbeitrag vom 10.12.2019 von **Julia Maria Breidung** und **Martin Spetsmann-Kunkel**.

<https://www.gender-blog.de/details/beitrag/bericht-jubilaumtagung-sektion-frauen-und-geschlechterforschung-dgs/show/>

Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift GENDER: „Gender, Technik und Politik 4.0“

GENDER 3/19
Gender, Technik und Politik 4.0

Heftschwerpunkt herausgegeben von **Jutta Weber** und **Diana Lengersdorf**

Donna Haraway hatte schon 1985 in ihrem Cyborg-Manifest auf die Entstehung einer neuen technowissenschaftlichen Kultur, die Entwicklung eines Turbokapitalismus und auf die daraus folgenden Neuordnung der Wissens- und Geschlechterordnungen hingewiesen. Etablierte Wissenschaften reagierten nur sehr zögerlich auf diese komplexen, interdisziplinär zu fassenden Entwicklungen. In Deutschland entsteht erst in den letzten Jahren eine breite interdisziplinäre Community der Science & Technology Studies, worin der Heftschwerpunkt einen ersten Einblick gibt. Darüber hinaus bringt die Zeitschrift Analysen und Debatten zu verschiedenen Themen. Am Beispiel der Kampagne #120db wird die Instrumentalisierung von feministischen Forderungen in rechten Diskursen herausgearbeitet, es wird ein Einblick in die Gründungsförderung und Gleichstellung an Schweizer Fachhochschulen gegeben, arbeitsrechtliche Elternschutzrechte werden aus heteronormativitätskritischer Perspektive analysiert und eine empirische Untersuchung zum Verhältnis von Männlichkeit, Feminisierung und Punitivität in pädagogischen Kontexten bildet den Abschluss des Offenen Teils.

Das Heft wird wie immer abgerundet durch vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung. Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website – hier können Sie auch Leseproben herunterladen, das Einzelheft bestellen oder ein GENDER-Abo online abschließen

Redaktion:

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

Calls der Zeitschrift Gender

Aktueller Call: Europa an der Grenze

Verlängerung bis 14. Februar 2020!

Die Europäische Union hat in den letzten Jahren verschiedene, immer wieder als krisenhaft diskutierte Entwicklungen erlebt. Den krisenhaften Entwicklungen steht eine Stärkung der institutionellen Repräsentanz von Frauen gegenüber. Der Heftschwerpunkt wird vor dem Hintergrund der Frage „Demokratie und Geschlecht in Transformation?“ die Situation von Frauen und Gleichstellungspolitiken in der EU thematisieren und dabei auch die explizit positiven Entwicklungen beleuchten.

Call for Papers ist geöffnet.

https://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/GENDER_CfP_Europa_dt-verl.pdf

Call für den Offenen Teil der Zeitschrift Gender

Die Redaktion der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft sucht jederzeit Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen, die sich aus theoretischer, empirischer oder politisch-praktischer Perspektive mit den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen beschäftigen. Ihr Manuskript reichen Sie bitte hier über das Online-Redaktionssystem OJS ein. Bei Fragen wenden Sie sich an die Redaktion.

Call for Papers ist geöffnet.

https://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/Offener_Call_GENDER_2018.pdf

Zeitschrift GENDER (Infolyer)

https://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/Infokarte-GENDER-Zeitschrift_2018.pdf

CfP: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien(fzg) – Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität

„Kaum ein Begriff verfügt aktuell über eine derartige Verbreitung und diskursive Offenheit wie die Digitalisierung.“

Unter diesem in seiner Bedeutung nicht ganz abschließend geklärten Dachbegriff vereinen sich zahlreiche technologische, politische, soziale, ökonomische, rechtliche und praktische Fragen und Szenarien, die oftmals nahtlos in Dystopien bzw. Utopien aufgehen. So dient die Digitalisierung etwa als buzzword der Infrastrukturpolitik, wenn etwa die Bundesregierung Deutschland den flächen deckenden Ausbau von Breitbandinternetverbindungen fördert. Weitere Diskurse spielen auf technologische Innovationen an, die etwa eine optimierte Vernetzung, Geschwindigkeit und Autonomie im Datenfluss sowie der Speicherung, Verbreitung, Sicherheit und Zugangsmöglichkeiten zu digitalen Daten versprechen.

Angefangen bei Kommunikationstechnologien und individueller Mobilität („selbstfahrende Autos“) über Produktionsstätten der Fabrik 4.0 und Logistik hin zu den Arten und Weisen der Datenverarbeitung selbst: machine learning, deep learning und künstliche Intelligenz sowie die Algorithmen auf denen sie basieren, haben ein völlig neues Paradigma geschaffen.“

Einreichung bis 31.03.2020.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem

Call for Papers:

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

Sie finden diese und weitere aktuelle Calls auf der CEWS-Homepage:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/call-for-papers>

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Vielfaltsbarometer 2019: Wie gut Vielfalt akzeptiert wird, hängt vom Alter ab

- Das Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung zeigt: Jüngere Menschen sind offener für eine vielfältige Gesellschaft als ältere.
- Eine große Rolle spielt dabei die politische Orientierung.
- Experten empfehlen: Für ein wertschätzendes Miteinander in der Gesellschaft sollten alle Generationen einbezogen werden.

Gesellschaftliche Vielfalt wird in Deutschland überwiegend positiv bewertet. Dabei zeigt sich die junge Generation unter 25 Jahren offener für Vielfalt als ältere Menschen über 72 Jahren, die zur sogenannten Aufbaugeneration gehören. Während die Akzeptanz von Vielfalt in Deutschland auf einer Skala von 0 bis 100 insgesamt bei 68 Punkten liegt, sind es bei den Jugendlichen 73, bei den Älteren 61 Punkte. Junge Frauen erweisen sich als besonders tolerant und können als Treiber von Vielfaltsakzeptanz gesehen werden. Das hat jetzt eine *Sonderauswertung des Vielfaltsbarometers der Robert Bosch Stiftung GmbH* ergeben, die Wissenschaftler der *Jacobs University Bremen* erstellt haben. Untersucht haben sie für das Barometer sieben Vielfaltsdimensionen: Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion und sozioökonomischer Status. Einen großen Einfluss darauf, wie gut Vielfalt akzeptiert wird, hat die politische Orientierung der Menschen in Deutschland. Eine eher linke politische Verortung geht mit einer größe-

ren Akzeptanz einher, eine eher rechte politische Orientierung mit einer geringeren Akzeptanz. So lässt sich teilweise auch der Unterschied zwischen den unter 25-Jährigen und den über 72-Jährigen erklären: Junge Menschen sind politisch eher links orientiert, ältere Menschen befinden sich tendenziell im rechten Spektrum, wie die repräsentative Studie zeigt. Eine Ausnahme gibt es jedoch: Bei der Akzeptanz von sozioökonomisch Schwächeren zeigte sich kein signifikanter Generationenunterschied. Stattdessen spielen hier andere Faktoren eine Rolle, unter anderem die Bildung. Menschen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, akzeptieren sozioökonomisch Schwächere weniger (55 Punkte auf der Akzeptanzskala) als Menschen mit einem Hochschulabschluss (62 Punkte) oder ganz ohne formalen Abschluss (59 Punkte). Das zeigt eine weitere Auswertung des Vielfaltsbarometers. Die Bremer Forscher vermuten, dass sozioökonomische Schwäche möglicherweise Abstiegängste bei Facharbeitern auslöst und dadurch eine Neigung besteht sich zu distanzieren. Um ein wertschätzendes Miteinander der Menschen in Deutschland insgesamt zu fördern, empfehlen die Experten, alle Generationen einzubeziehen. Besonders im Hinblick auf die Generationenunterschiede sei die Gruppe der Senioren nicht zu vernachlässigen, wenn es um Aufklärung und die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt geht.

Über das Vielfaltsbarometer

Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung zum Thema „Gesellschaftliche Vielfalt und Zusammenhalt“. Dafür wurden bundesweit 3.025 Personen ab 16 Jahren telefonisch zu ihren Meinungen und ihrem Verhalten gegenüber verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen

befragt. Die Daten wurden zwischen Mai und Juli 2018 vom Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) in Bonn erhoben.

Vielfaltsbarometer, Download (pdf):

https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2019-03/Vielfaltsbarometer%202019_Studie%20Zusammenhalt%20in%20Vielfalt.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM - Robert Bosch Stiftung, 12.11.2019

<https://www.bosch-stiftung.de/de/presse/2019/11/vielfaltsbarometer-2019-wie-gut-vielfalt-akzeptiert-wird-haengt-vom-alter-ab>

Ein Drittel der befragten Berufstätigen in Deutschland erlebt Diskriminierung

Glassdoor, eine der größten Job- und Recruiting-Plattformen weltweit, ermöglicht mit der internationalen "Diversity & Inclusion Study 2019" Einblicke in alltäglich erlebte Diskriminierung bei der Arbeit in Deutschland, Großbritannien, Frankreich und den USA. Mehr als ein Drittel der befragten deutschen Berufstätigen gab an, bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst erfahren oder beobachtet zu haben. Die Umfrage wurde unter 645 deutschen Berufstätigen im Juli 2019 durchgeführt. Gleichzeitig förderte eine Analyse von Stellenanzeigen auf Glassdoor zu Tage, dass Arbeitgeber in Deutschland ihre Anstrengungen für Vielfalt und Inklusion im Vergleich zum Vorjahr um verstärkt haben, indem sie 79 % mehr Jobs in diesem Bereich ausgeschrieben haben.

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts mit 24 % am häufigsten angegeben

Die Umfrageergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Wirklichkeit in Unternehmen in Deutschland nicht mit der schönen Fassade, die Toleranz und Offenheit suggerieren möchte, Schritt halten kann. 37 % der befragten Berufstätigen haben bereits in einer Form Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst erfahren oder beobachtet.

Nach spezifischen Formen der Benachteiligung gefragt, rangiert die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes mit 24 % an erster Stelle. Gefolgt von Altersdiskriminierung mit 22 %, Rassismus mit 21 % oder Benachteiligung aufgrund von sexueller Orientierung mit 15 %. In allen Fällen wurden die Umfrageteilnehmer danach gefragt, ob sie diese Art der Diskriminierung bereits selbst am Arbeitsplatz selbst erfahren oder beobachtet haben. "Viele Teilgruppen von Berufstätigen erfahren alltäglich Diskriminierung in ihrem Berufsleben. Es bleibt zu hoffen, dass Unternehmen ihre Anstrengung für mehr Gleichberechtigung und Vielfalt in ihren Belegschaften verstärken und nicht nur Kosmetik betreiben. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und demografischem Wandel könnte letzteres schnell zum Bumerang werden. Insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass laut der Umfrage gerade Millennials und die Generation Z mehr Engagement der Arbeitgeber für Diversität fordern", so Felix Altmann, Arbeitsmarktexperte bei Glassdoor.

Quelle, weitere Informationen und Stellungnahmen: PM - Glassdoor, 23.10.2019

<https://www.glassdoor.de/blog/ein-drittel-der-befragten-berufstaetigen-in-deutschland-erlebt-diskriminierung/>

Bitte lesen Sie auch:

Altersdiskriminierung: Schöne junge Arbeitswelt

Warum trifft Altersdiskriminierung vor allem Frauen? Weil viele Männer Angst davor haben, selbstbewusste und erfahrene Kolleginnen einzustellen. Ein Beitrag von Simone Schmollack auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/kultur/2019-10/altersdiskriminierung-frauen-arbeitsplatz-gleichberechtigung-10nach8>

LGBTI-Ranking: Diese Dax-Konzerne sind besonders tolerant bei der geschlechtlichen Identität

„Ein Ranking zeigt, wie offen Unternehmen gegenüber nicht-heterosexuellen Mitarbeitern sind. Die Spitzenreiter gehören zu den innovativsten Konzernen der Welt.“ Ein Beitrag von Corinna Nohn auf Handelsblatt.de.

https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/lgbti-ranking-diese-dax-konzerne-sind-besonders-tolerant-bei-der-geschlechtlichen-identitaet/25320078.html

Fachtag zum Thema „Hate Speech in der Data Society“

Ein Beitrag von Christine Abraham (CEWS)

Diskriminierende und menschenverachtende Äußerungen, Beleidigungen und Gewaltandrohungen: Hate Speech (oder Hassrede) ist in den digitalen Medien inzwischen weit verbreitet und gefährdet die offene Diskussionskultur.

Nicht nur Politiker*innen, Journalist*innen oder Wissenschaftler*innen, sondern auch andere, oftmals als ‚anders‘ konstruierte Personengruppen sind davon betroffen. Die Universität Paderborn (Präsidium, Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und AStA) widmete dem Thema am 25. Oktober 2019 einen Fachtag mit Vorträgen von Prof. Dr. Andreas Zick (Universität Bielefeld) und Prof.in Dr.in Britta Hoffarth (Universität Hildesheim).



Die Teilnehmenden konnten zudem zwischen drei parallel stattfindenden Workshops auswählen: Inga Heiland (Neue dt. Medienmacher e. V.) informierte zu Hintergründen von Hate Speech, Counter Speech (= Gegenrede) und juristischen Möglichkeiten.

Gunnar Meyer (Bildungsbausteine e.V., Berlin) betrachtete die zentralen Inhalte von Hassrede – Antisemitismus, Rassismus und Sexismus – inter-

sektional, während Dr.in Kathy Meßmer (Berlin) Einblicke in die Genese eines Shitstorms gab, bei dem sie selbst im Mittelpunkt stand.

Einige Thesen des Fachtags:

- Hassrede fällt nicht vom Himmel: Die Universität Bielefeld untersucht in der so genannten Mitte-Studie, welche rechtsextremen, menschenfeindlichen wie auch rechtspopulistischen Meinungen in der Querschnittsbevölkerung existieren. Dort zeigte sich bereits vor zehn Jahren eine extremistische Radikalisierung der Gesellschaft.
- Hass hat viele Muster (u.a. Gleichsetzung, Verallgemeinerungen, Verbreitung von Fehlinformationen, Normalisierung von Diskriminierung, sexistische und rassistische Beleidigungen, sexualisierte Gewalt wie Vergewaltigungsdrohungen).
- Bei Hassrede geht es oft um Täter-Opfer-Umkehr („Wir sind die eigentlichen Opfer.“) und um das Thema Zugehörigkeit.
- Frauen sind gefährdeter, von Online-Hassrede betroffen zu sein (siehe Studien von Dr.in Emma A. Jane oder Prof.in Dr.in Nicola Döring). Ihnen wird dadurch die Teilhabe an öffentlichen Online-Diskursen erschwert bzw. sie werden davon ferngehalten.
- Hate Speech ist ein strukturelles (und kein individuelles) Phänomen.
- Juristische Schritte sind wichtig, aber reichen bislang nicht aus, um das Problem Hate Speech langfristig zu lösen.
- Wenn Wissenschaftler*innen in die Gesellschaft kommunizieren, kommuniziert die Gesellschaft ggf. zurück. Die Hochschule sollte daher ihre Wissenschaftler*innen auch mit psychologischer und juristischer Hilfe unterstützen.
- Hate Speech kann jede*n zu jeder Zeit treffen.
- Counter Speech ist wichtig für Mitlesende.

Das vollständige Programm des Fachtags lässt sich hier einsehen:

<https://www.uni-paderborn.de/veranstaltungen/fachtag-hate-speech-in-der-data-society/>

Weiterführende Links:

HateAid unterstützt unabhängig und überparteilich mit persönlicher Beratung und Prozesskostenfinanzierung.

<https://hateaid.org/>

Hatr.org sammelt Hate-Speech-Kommentare (hauptsächlich auf feministischen/antisexistischen und antirassistischen Blogs und Webseiten) zur Dokumentation und Unterstützung.

<http://hatr.org/>

Die Amadeu Antonio Stiftung liefert Definitionen von Hate Speech.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/digitale-zivilgesellschaft/was-ist-hate-speech/>

djb: „Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität muss Geschlechterdimension berücksichtigen“

Als einen „Schritt in die richtige Richtung, doch in der Ausgestaltung enttäuschend“ bezeichnet die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz vorgelegten „Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität“.

Zwar sei es zu begrüßen, dass der Gesetzgeber der Verrohung der Kommunikation im Netz wirkungsvolle Maßnahmen entgegensetzen will. Zu Recht wird die Möglichkeit, die eigene Meinung frei,

unbeeinflusst und offen zu sagen, als wesentlicher Grundpfeiler der demokratischen, pluralistischen Gesellschaft verstanden, die der Staat mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu verteidigen hat. Leider wird der Gesetzentwurf nach Einschätzung der heute veröffentlichten Stellungnahme des djb diesem Anspruch jedoch nicht gerecht. „Es gibt grundlegende Mängel des Entwurfs“, so Wersig. „Er blendet die Geschlechterdimension aus und greift in seinem Regelungsgehalt zu kurz! Dabei besteht eine Verpflichtung, bei allen Gesetzesvorhaben die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf Frauen und Männer in den Blick zu nehmen.“

Neben Rassismus und Antisemitismus ist auch Frauenfeindlichkeit eine wesentliche Motivationslage für Hass und Rechtsextremismus im Netz. Ähnlich wie bei anderen Terrorakten hat der Täter in Halle/Saale, dessen Tat digital vorbereitet, begleitet und inszeniert war, das Feindbild „Feminismus“ explizit benannt. „Frauen werden nicht die gleichen Rechte wie Männern zugebilligt, sie werden auf eine angeblich ‚natürliche‘ Geschlechterordnung verwiesen und, äußern sie sich öffentlich, politisch oder gar geschlechterpolitisch, mundtot gemacht“, so Wersig.

Frauen werden im Netz, anders als Männer, typischerweise sexistisch angegriffen, pornografisch angepöbelt und riskieren - neben den sonst üblichen Drohungen - explizite und detaillierte Vergewaltigungsankündigungen. Damit werden sie vom öffentlichen Diskurs ausgeschlossen. „Diese geschlechterpolitische Dimension muss unbedingt in dem Gesetzentwurf Berücksichtigung finden, damit die vorgesehenen Maßnahmen auch zielgenau sind!“, fordert Wersig. Es ist zudem angesichts der Dringlichkeit des Problems nicht nachvollziehbar, dass sich der Entwurf auf die Umsetzung des vom Kabinett am 30. Oktober beschlossenen Maßnahmenpakets beschränkt.

Dies lässt dringend notwendige Reformen etwa beim Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG), die der djb bereits in seinem Policy Paper zum Thema Hate Speech gefordert hat, außen vor. Zudem sind auch die im Entwurf enthaltenen Änderungen des NetzDG mangelbehaftet: Beispielsweise

macht es wenig Sinn, das Meldeverfahren auf das geltende Beschwerdeverfahren nach dem NetzDG zu stützen, ohne dass dessen Mängel zumindest zeitgleich beseitigt werden. Auch bei den strafrechtlichen Vorschriften besteht erheblicher Nachholbedarf: Gegen Frauen gerichtetes Cyber Harassment beschränkt sich typischerweise nicht auf die Bedrohung bzw. die Ankündigung von Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit. Vielmehr fokussieren sich entsprechende Ankündigungen in der Regel auf die Ausübung sexualisierter Gewalt. Dies muss sich auch im Katalog des § 126 Abs. 1 StGB widerspiegeln. Ebenso müssen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in § 241 StGB aufgenommen werden. „Ansonsten bleiben Frauen außen vor und profitieren nicht von der angestrebten Verbesserung des strafrechtlichen Schutzes im digitalen Raum“, kommentiert Wersig.

Der djb unterstützt die im Entwurf vorgesehene explizite Aufnahme antisemitischer Motive in die Vorschrift des § 46 StGB. In die Aufzählung, die dann neben rassistischen und »fremdenfeindlichen« Motiven auch antisemitische Motive umfasst, müssen allerdings auch sexistische Motive aufgenommen werden. Nur so wird ein umfassendes Bild von Vorurteils kriminalität abgebildet. Die geschlechtsspezifische Dimension hier zu ignorieren, wäre eine verheerende Botschaft an die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Aufnahme sexistischer Motive könnte zudem zu einer Sensibilisierung der Rechtsanwender*innen hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Dimension von Straftaten beitragen.

Quellen:

Ausführliche Stellungnahme vom 17.1.2020:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K3/st20-01/>

Policy Paper vom 4.11.2019:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/st19-23/>

PM - Deutscher Juristinnenbund, 17.01.2020

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K3/pm20-01/>

Deutscher Juristinnenbund e.V.

<http://www.djb.de>

RefE: Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität

„Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz“

https://www.bmju.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RefE_BekaempfungHatespeech.html

Bitte beachten Sie auch die Veranstaltung des djb am 4. Februar 2020 in Hamburg:

Diskussion „Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech“

Der Deutsche Juristinnenbund e.V., RechtGrün e.V. und die Bucerius Law School laden Sie herzlich ein zu einer Diskussionsrunde zum Thema „Hate Speech und digitale Gewalt gegen Frauen – ein vernachlässigtes Thema mit Handlungsbedarf“

https://www.djb.de/Veranstaltungen/2020/200204_Veranstaltung/

Bitte beachten Sie auch:

Giffey und Seehofer starten Dialog zur Stärkung der Präventionsarbeit gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus und Hass im Netz

„Vorschläge zur Weiterentwicklung der Präventionsarbeit sollen bis Frühjahr 2020 erarbeitet und dem Bundeskabinett vorgelegt werden.“

PM - BMFSFJ, 15.01.2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey-und-seehofer-starten-dialog-zur-staerkung-der-praeventionsarbeit-gegen-rechtsextremismus--antisemitismus-und-hass-im-netz/144564>

25 November: International Day for the Elimination of Violence against Women - Background

Women's rights activists have observed 25 November as a day against gender-based violence since 1981. This date was selected to honour the Mirabal sisters, three political activists from the Dominican Republic who were brutally murdered in 1960 by order of the country's ruler, Rafael Trujillo (1930-1961).

On 20 December 1993, the General Assembly adopted the Declaration on the Elimination of Violence against Women through resolution 48/104, paving the path towards eradicating violence against women and girls worldwide.

Finally, on 7 February 2000, the General Assembly adopted resolution 54/134, officially designating 25 November as the International day for the Elimination of Violence Against Women and in doing so, inviting governments, international organizations as well as NGOs to join together and organize activities designed to raise public awareness of the issue every year on that date.

Source:

<https://www.un.org/en/events/endviolenceday/background.shtml>

Weitere Informationen und Materialien zum Themenfeld:

Buchempfehlung:

Crimmins, Gail (Ed.)
Strategies for Resisting Sexism in the Academy- Higher Education, Gender and Intersectionality

Palgrave Studies in Gender and Education
 palgrave macmillan 2019
 ISBN 978-3-030-04852-5

„This book harnesses the expertise of women academics who have constructed innovative approaches to challenging existing sexual disadvantage in the academy.

Countering the prevailing postfeminist discourse, the contributors to this volume argue that sexism needs to be named in order to be challenged and resisted. Exploring a complex, intersectional and diverse arrangement of resistance strategies, the contributors outline useful tools to resist, subvert and identify sexist policy and practice that can be deployed by organisations and collectives as well as individuals. The volume analyses pedagogical, curriculum and research approaches as well as case studies which expose, satirise and subvert sexism in the academy: instead, embodied and slow scholarship as political tools of resistance are introduced. A call for action against the propagation of sexism and gender disadvantage in the academy, this important book will appeal to students and scholars of sexism in higher education as well as all those committed to working towards gender equality.“

EIGE's handbook to combat sexism at work

„Sexist behaviour impacts staff engagement and performance, affects job satisfaction and leads to higher staff turnover. To stop sexism at work, we are developing a handbook that offers practical tools to tackle it. It will be ready next year. In the meantime, see our gender-sensitive communication toolkit to help make your documents more inclusive.“

<https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>

djb: Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen: Istanbul-Konvention in Deutschland vollständig umsetzen

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/pm19-41/>

„Aus Anlass des Internationalen Tags zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November mahnt der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) die vollständige Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) in Deutschland an. In sieben ab heute erscheinenden Themenpapieren (<https://www.djb.de/themen/thema/ik/>) erläutert der djb exemplarisch Umsetzungsdefizite und Handlungsbedarfe in folgenden Bereichen: Femizide und Trennungstötungen, Frauenschutzhäuser und deren Finanzierung, Verbot von Zwangssterilisationen, Strafverfolgung von sexualisierter Gewalt sowie Strafzumessung und Unterstützung der Betroffenen.

UN Women: Ending violence against women

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>

Hausaufgaben nicht gemacht - Stellungnahme des djb im Überprüfungsverfahren Deutschlands vor dem UN- Frauenrechtsausschuss

Am 18. Dezember 2019 feierte die UN-Frauenrechtskonvention (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, CEDAW) bereits ihren 40. Geburtstag. Deutschland wird regelmäßig von einem unabhängigen Sachverständigenausschuss der Vereinten Nationen (UN) überprüft, ob es CEDAW erfüllt. Bei der letzten Überprüfungsrunde 2017 wurden besonders dringliche Themen benannt, über die Deutschland bis Anfang 2020 Bericht erstatten muss.

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) weist in seinem eingereichten Parallelbericht

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/st19-32/>

auf die weiterhin bestehenden Defizite hin. Als wichtigster internationaler Vertrag über die Menschenrechte von Frauen verpflichtet CEDAW Deutschland zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen. Gesetzgebung, Regierung, Verwaltung und Gerichte dürfen nicht gegen CEDAW verstoßen.

Deutschland ist auch verpflichtet, aktiv eine faktische Chancengleichheit aller Frauen in der Gesellschaft zu erreichen und jegliche Form der Diskriminierung von Frauen durch Unternehmen und Privatpersonen zu beseitigen.

Die Umsetzung von CEDAW in den einzelnen Vertragsstaaten wird durch den CEDAW-Ausschuss auf der Basis von Berichten des Staates und der Zivilgesellschaft kontrolliert. Am Ende der Überprüfung verabschiedet der Ausschuss seine Abschließenden Bemerkungen, in denen die wichtigsten Kritikpunkte und geeignete Empfehlungen zur Beseitigung dieser zusammengefasst werden. Zu einzelnen, besonders dringlichen Empfehlungen müssen die Vertragsstaaten einen Umsetzungsbericht einreichen, in dem sie die eingeleiteten Maßnahmen

zur Beseitigung der Kritikpunkte darstellen.

Deutschland musste im Umsetzungsbericht zum gemeinsamen 7. und 8. Berichtsverfahren zu folgenden Empfehlungen Stellung nehmen:

- Empfehlung 38 (b): Änderungen beim Schwangerschaftsabbruch - Abschaffung der Pflichtberatung und Wartezeit nach Beratung
- Empfehlung 40 (b): Sicherstellung adäquaten Kindesunterhalts
- Empfehlung 48 (b): Umsetzung der EU- Asyl- und Integrationsvorgaben für geflüchtete Frauen
- Empfehlung 50 (d): Errichtung eines Entschädigungsmodells zur Ergänzung der Renten für in der DDR geschiedene Frauen

Der djb hat in seinem Bericht zu den ersten drei Empfehlungen des Ausschusses Stellung genommen und die weiterhin bestehenden Probleme offengelegt. „Geflüchtete Frauen müssen endlich wirksam vor Gewalt geschützt werden. Dafür braucht es ein verbindliches Gewalt-schutzkonzept für alle Gemeinschaftsunterkünfte und eine unabhängige Überwachung“, sagt Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des djb. Auch die Sicherstellung eines adäquaten Kindesunterhalts und der Zugang zu sicheren und diskriminierungsfreien Schwangerschaftsabbrüchen wie von CEDAW gefordert, werden in der Bundesrepublik sowohl rechtlich als auch faktisch nicht gewährleistet. Der djb hat in seinem Bericht die vorhandenen Probleme aufgezeigt und Lösungsansätze zur Beseitigung der bestehenden Diskriminierung dargelegt. Der CEDAW-Ausschuss wird sich Anfang März 2020 mit der Situation in Deutschland befassen.

Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDEU%2fCO%2f7-8&Lang=en

Deutsche Übersetzung des BMFSFJ:

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/CEDAW_state_report_7_8_abschliessende-bemerkungen_de.pdf

Umsetzungsbericht der Bundesregierung:

https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/cedaw_state_report_7_8_Zwischenbericht_2019_de.pdf

Quelle und weitere Informationen:

PM - djb, 10.12.2019

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/pm19-46/>

Dr. Franziska Giffey: „Wir sind noch lange nicht am Ziel“

„Die echte Gleichstellung der Geschlechter - das ist das Ziel der VN-Frauenrechtskonvention. Anlässlich einer Jubiläumsveranstaltung zu ihrem 40-jährigen Bestehen betonte Dr. Franziska Giffey, dass sich trotz großer Fortschritte noch viel verändern muss.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/dr--franziska-giffey---wir-sind-noch-lange-nicht-am-ziel-/141854>

TU Berlin verabschiedet Diversitätsstrategie

Die Themen „Geschlechtervielfalt“ und „Soziale Herkunft“ stehen in den nächsten zwei Jahren im Fokus der Hochschule.

Die TU Berlin ist den Zielen der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Um diese zu erreichen, hat sie eine „Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der TU Berlin“ im Akademischen Senat einstimmig verabschiedet. Damit bekennt sich die TU Berlin zu einem respektvollen und sensiblen Umgang, zum Abbau von Barrieren, zur Gewährleistung von Chancengleichheit, zur Unterstützung aller Hochschulangehörigen, die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln, und ihnen die Teilhabe an der Mitgestaltung der Hochschule noch besser zu ermöglichen.

In den nächsten zwei Jahren bis 2021 fokussiert sich die TU Berlin zudem auf zwei thematische

Schwerpunkte: „Geschlechtervielfalt“ und „Soziale Herkunft“ oder auch „First Generation“. Mit dem Fokus auf Geschlechtervielfalt sollen die Rahmenbedingungen für beispielsweise Trans*, Inter* oder non-binäre Menschen verbessert werden sowohl im formal-administrativen Prozess als auch im täglichen Umgang miteinander. Beim Fokusthema „Soziale Herkunft“ beschäftigt sich die Universität mit der Situation von Akademiker*innen und Studierenden, die als erste ihrer Herkunftsfamilie studieren, der sogenannten „First Generation“. Oftmals nicht thematisierte ungleiche Startbedingungen sollen benannt, der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg und -benachteiligung aufgezeigt und Barrieren abgebaut werden.

Quelle und weitere Informationen: PM - TU-Berlin, 15.01.2020

https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2020/januar_2020/medieninformation_nr_72020/

Studie belegt: Lehrer und Studierende für mehr sexuelle Bildung im Lehramtsstudium

Viele Lehramtsstudierende und Lehrkräfte in den Schulen wünschen sich mehr Aus- und Weiterbildungsangebote auf dem Gebiet der sexuellen Bildung und der Prävention sexualisierter Gewalt. Das geht aus einer groß angelegten, quantitativen Studie der Universität Leipzig und der Hochschule Merseburg hervor, deren Ergebnisse heute am 25. November in Leipzig vorgestellt wurden. Die Studie fand im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Sexuelle Bildung für das Lehramt“ (SeBiLe) statt. Das Projekt zielt darauf, die Kompetenzen und Bedarfe von Lehrkräften und von Lehramtsstudierenden im Hinblick auf Fragen der sexuellen Bildung und der Prävention sexualisierter Gewalt zu erheben und Ableitungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zu treffen. Für die Studie wurden 2.771 Lehrkräfte und Lehramtsstudierende befragt.

Aus der Erhebung geht unter anderem hervor, dass Lehramtsstudierende und Lehrkräfte bisher in ihrer Ausbildung kaum von Angeboten sexueller Bildung und zur Prävention sexualisierter Gewalt profitieren konnten. Lediglich jeweils 20 Prozent von ihnen gaben an, in ihrer Ausbildung Angebote zu sexueller Bildung wahrgenommen zu haben. An Angeboten zur Prävention sexualisierter Gewalt haben acht Prozent der Studierenden und neun Prozent der Lehrkräfte teilgenommen. Die Lehrkräfte wünschen sich eine deutliche Erweiterung der Angebote.

Aus der Studie geht ebenfalls hervor, dass sich Lehrkräfte als zuständig für Fragen der sexuellen Bildung und Prävention sexualisierter Gewalt ansehen. Das Ergebnis passt zu bisherigen Studien, in denen deutlich wurde, dass Jugendliche auch Inhalte der Sexualerziehung von Lehrkräften erwarten und Eltern ebenfalls auf die Schule vertrauen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die tätigen und werdenden Lehrkräfte einen „hohen Bedarf“ in diesen Themenfeldern sehen und sich entsprechende Ausbildungsangebote (Studierende) beziehungsweise Fortbildungsangebote (Lehrkräfte) wünschen.

Prof. Dr. Barbara Drinck, die auf Seiten der Universität Leipzig das Forschungsprojekt leitet, kommt zum Schluss: „Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, dass Inhalte zur Prävention sexualisierter Gewalt, zu Intervention in Verdachtsfällen sowie sexueller und geschlechtlicher Selbstbestimmung ins Lehramtsstudium gehören. Aus den Antworten der teilnehmenden Lehrkräfte und Lehramtsstudierenden geht hervor, dass sie sich der Bedeutung des Themenfelds bewusst sind und sich ihm kompetent zuwenden wollen, aber in der derzeitigen Ausbildung bislang keine, beziehungsweise nur unzureichend Inhalte zu sexualisierter Gewalt und sexueller Selbstbestimmung vorkommen.“

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, der die Projektleitung an der Hochschule Merseburg inne hat, leitet aus dieser Ausbildungssituation eine Forderung an die Universitäten ab, die ein Lehramtsstudium anbieten: „Gesellschaftlich spielen Geschlecht, Körper und Sexualität in Deutschland so große Rollen – aber Fachkräfte, die mit Kindern und Jugendlichen

Umgang haben, werden zu diesen Themenfeldern bisher kaum ausgebildet. Bislang ist die Schule kein Schutzraum – die erziehungswissenschaftlichen Fakultäten können einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung dieser Situation leisten, indem sie die Ausbildung von Lehrkräften diesbezüglich verbessern.“

Wissenschaftliche Ansprechpartner*innen: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Hochschule Merseburg, Telefon: +49 3461/46-2208, E-Mail: heinz-juergen.voss@hs-merseburg.de; Prof. Dr. Barbara Drinck

Institut für Bildungswissenschaften der Universität Leipzig, Telefon: +49 341 97-31581, E-Mail: drinck(at)uni-leipzig(dot)de

Weitere Informationen:

<https://sebile.de/wp-content/uploads/2019/11/Pressemappe-Material-1-Statements-komplett.pdf>

<https://sebile.de/wp-content/uploads/2019/11/Pressemappe-Material-2-Daten.pdf>

Quelle: PM - Universität Leipzig, 25.11.2019

<https://www.uni-leipzig.de/newsdetail/artikel/studie-belegt-lehrer-und-studierende-fuer-mehr-sexuelle-bildung-im-lehramtsstudium-2019-11-25/>

Bitte beachten Sie auch das:

Neue Discussion Paper: Umkämpftes Terrain. Der internationale Widerstand gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung

Weltweit können noch immer Millionen Menschen nicht frei über den eigenen Körper, ihre Partnerschaft und Familienplanung entscheiden. Das gilt insbesondere für Frauen. Von welchen Seiten der Gegenwind kommt, zeigt das Berlin-Institut in einem aktuellen Discussion Paper.

Das Discussion Paper steht gratis als Download zur Verfügung unter:

<https://www.berlin-institut.org/publikationen/discussion-papers/umkaempftes-terrain.html>

Diversity, equity and inclusion: strategic issues for universities

The European University Association EUA has released a major report on "Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions". The report presents a broad picture with data from 159 higher education institutions in 36 European systems gathered through a survey and follow-up interviews. It is part of the INVITED project, a cooperation between EUA and the European University Continuing Education Network (eucen), supported by the European Students' Union (ESU). The report shows that inclusiveness has become a strategic question for a number of higher education institutions across Europe, impacting learning and teaching, research and institutional cultures. Many have taken action to find new ways to enable people from various backgrounds to find their place in higher education. The idea that diverse learning environments may better prepare students for a diverse society and diverse research environments is gaining ground.

The report features different institutional strategies and measures and analyses success factors, challenges and needs for support to build institutional capacity. Furthermore, it gives examples of different institutional practices and approaches. The report presents a useful European overview and timely background information for the various policy debates that are currently taking place in different fora, such as the Bologna Process, where new approaches towards strengthening the social dimension of higher education are being explored.

The topic is also key in the negotiations on the future Erasmus+ programme at the EU level, where inclusiveness of students from disadvantaged backgrounds is in the focus.

Report:

<https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

Source: PM - EUA, 21.11.2019

<https://www.eua.eu/resources/news/426-diversity,-equity-and-inclusion-strategic-issues-for-universities.html>

Inklusion an Hochschulen - Auf dem Weg zur Vielfalt

HIS-HE:Medium 4|2019 erschienen: Seit dem Jahr 2017 hat das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE) den Blick auf das Thema Inklusion erweitert und ist in einem Projektvorhaben „Inklusion an Hochschulen – qualitative Erhebung“ dem Umgang der Hochschulen mit diesem Thema auf den Grund gegangen. In der Online-Publikationsreihe HIS-HE:Medium Ausgabe 4|2019 wurden die Beobachtungen aus dieser Untersuchung veröffentlicht.

Beim Thema Inklusion steht auf der einen Seite die bauliche Barrierefreiheit, auf die Inklusion oftmals reduziert wird, auf der anderen Seite stehen die über Barrierefreiheit hinausgehenden Anforderungen und deren Umsetzung, einschließlich der grundsätzlichen Einbindung der Thematik in die Organisation. Der Frage, wie sich diese Ambivalenz in den Hochschulen widerspiegelt, sollte sich mit Hilfe von einzelnen qualitativen Interviews genähert werden. In diesem Kontext wurde auch geprüft, welche Bedeutung Qualitätsiegel für Hochschulen haben. Hierüber gibt eine rein quantitative Erfassung Auskunft.

Primäres Ziel dieses Projektvorhabens war herauszufinden, welchen strategischen Stellenwert und welche praktische Relevanz Hochschulen der Inklusion einräumen. Dabei ist es grundlegend, vorab das (individuelle) Verständnis von Inklusion herauszustellen, denn das Verständnis der Hochschule von „Inklusion“ ist entscheidend für die Auswahl geplanter Maßnahmen für eine bestimmte Zielgruppe. Die durchgeführte Analyse sollte den Blick auf das Thema erkunden, ob und wie Aspekte jenseits der Barrierefreiheit, im Sinne von Vielfalt, im Hochschulalltag verortet sind. Beobachtet wurde

dabei, dass die Hochschulen den Umgang mit der Thematik unterschiedlich umsetzen. Historische Entwicklungen, persönliche Affinitäten und ganz spezifische Rahmenbedingungen sind hier ursächlich.

Inklusion kann sich auf die klassische Zielgruppe Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten beschränken oder aber auch weitere Aspekte, wie die Diversität (Vielfalt), einschließen. Somit können Herkunft, Rasse, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung und weitere je nach Definition auch unter Inklusion gefasst werden. Inwieweit Hochschulen diese Aspekte unter Inklusion verortet sehen, war eines der Untersuchungsziele.

Aufbauend auf diesen grundsätzlichen Aspekten sollte auch die Einbettung und Umsetzung der Inklusion an den Hochschulen herausgestellt werden. Die Art der Verankerung von Inklusion in der Organisation kann zu unterschiedlichen Herausforderungen, Möglichkeiten und Grenzen in der operativen Umsetzung führen. Die individuellen Schwierigkeiten und Probleme aber auch Chancen, die auch andere Hochschulen betreffen können, hat HIS-HE in der Untersuchung herausgearbeitet und benannt. Schlussendlich hat HIS-HE die Ergebnisse als reine Beobachtungen in einem Bericht für die Hochschulen zusammengestellt. Dabei konnte das Ziel des Projektvorhabens nur sein, ein erstes Schlaglicht zu werfen. Die Ergebnisse sind auf Grund des Untersuchungsdesigns (um in der ersten Analyse den Aufwand gering zu halten wurden fünf Hochschulen ausgewählt) nicht repräsentativ; gleichwohl wird ein Bild aufgezeichnet, wie in Hochschulen konkret mit dem Begriff „Inklusion“ umgegangen wird und welche Rahmenbedingungen Inklusion befördern. Daraus lassen sich dann übertragbare Best-Practice-Beispiele ableiten. Darüber hinaus wurden die Qualitätssiegel aufgelistet, die inhaltlich eine Affinität zum Thema Inklusion haben, um ein quantitatives und qualitatives Indiz für die Bedeutung der Thematik in Hochschulen zu bekommen. Neben der kurzen Skizzierung der Qualitätssiegel wurde deren Anwendung in deutschen Hochschulen quantitativ erfasst, um Indizien für die (politische) Bedeutung zu haben.

Die Ergebnisse der Interviews wurden im Folgenden im Sinne von good practice wertend aufbereitet. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit oder Prioritäten wurden einzelne Aspekte pragmatisch als plakative Überschriften genannt. Die Aufstellung dient anderen Hochschulen nunmehr als Abgleich für das eigene Agieren und um ggf. bisher nicht berücksichtigte Aspekte zu thematisieren.

Wissenschaftliche Ansprechpartner: Joachim Müller (E-Mail: j.mueller@his-he.de)

Weitere Informationen und Download:

<https://his-he.de/publikationen/detail/inklusion-an-hochschulen>

Quelle: PM - HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE), 17.12.2019

<https://his-he.de/meta/presse/detail/inklusion-an-hochschulen-auf-dem-weg-zur-vielfalt>

„Es ist normal, unterschiedlich zu sein“ – Interview zum Tag der Menschen mit Behinderung am 3.12.

Elisabeth Wacker ist Professorin für Diversitätssoziologie an der Technischen Universität München (TUM). Im Interview zum „Tag der Menschen mit Behinderung“ am 3. Dezember sprach sie über ihre Arbeit als Leiterin des wissenschaftlichen Beirats für den Teilhabebericht der Bundesregierung und über die Rolle von Diversitätsforschung an einer Technischen Universität.

Am 3. Dezember ist der „Internationale Tage der Menschen mit Behinderung“. Ist solch ein Jahrestag aus Ihrer Sicht überhaupt sinnvoll?

An diesem Tag wird darauf aufmerksam gemacht, dass es normal ist, unterschiedlich zu sein. Das ist gut und richtig. Aber man meint auch leicht zu wissen, wer „die Behinderten“ sind, wenn man zu oberflächlich guckt. Das ist die Gefahr.

Dabei sind „Menschen mit Behinderung“ keine einheitliche Gruppe.

Was meinen Sie damit?

Tatsächlich sind sie so vielfältig wie der Rest der Bevölkerung. Sie sind Frauen und Männer, jung oder älter, haben verschiedene Vorlieben oder Gewohnheiten. Bei manchen ist die Beeinträchtigung erst im Lebensverlauf aufgetreten, andere sind mit einer Einschränkung geboren. Es ist wichtig, nicht nur an Blindheit, Gehörlosigkeit oder damit verbundenes Anderssein zu denken, sondern an Menschen mit diesen oder anderen Beeinträchtigungen und ihre jeweiligen Lebenslagen und Lebenschancen.

Hier geht es zur PM der TUM und zum kompletten Interview mit Prof. Wacker sowie weiteren Informationen, 03.12.2019

<https://www.tum.de/nc/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/details/35804/>

Lehrstuhl für Diversitätssoziologie:

<https://www.sg.tum.de/diversitaetssoziologie/>

Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a125-16-teilhabebericht.html>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:

Prof. Dr. Elisabeth Wacker, elisabeth.wacker@tum.de

Alice Salomon Award für Heike Radvan

Professorin für ihr Engagement gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus und Antifeminismus geehrt.

Die ASH Berlin hat die Erziehungswissenschaftlerin und Pädagogin **Heike Radvan** mit dem Alice Salomon Award 2020 ausgezeichnet. Auf dem Neujahrsempfang der Hochschule am 11. Januar 2020, in der Berlinischen Galerie nahm die Professorin der Brandenburgisch-Technischen Universität (BTU) Cottbus den mit 6.000 Euro dotierten Preis entgegen. Mit dem Preis ehrt die ASH Berlin Persönlichkeiten, die zur Emanzipation der Frauen und der Entwicklung der Sozialen Arbeit Herausragendes beigetragen haben und im übertragenen Sinn das Werk Alice Salomons weiterführen. Der Alice Salomon Award wird im jährlichen Wechsel mit dem Alice Salomon Poetik Preis im Rahmen des festlichen Neujahrsempfangs der Hochschule verliehen. *„Heike Radvan ist unbequem“*: Die Jury des Alice Salomon Awards würdigt Radvan als eine „außerordentlich engagierte, mutige und innovative Wissenschaftlerin.“ **Uta Walter**, Sprecherin der Jury, ergänzte auf dem Neujahrsempfang: *„Heike Radvan ist unbequem (...). Sie setzt Zeichen für eine offene Gesellschaft, eine wehrhafte Demokratie und für eine streitbare Soziale Arbeit.“* Heike Radvan freute sich über den Alice Salomon Award und bedankte sich neben Familie und Freund_innen vor allem bei ihren Kolleg_innen der BTU Cottbus und bei ihren ehemaligen Kolleg_innen der Amadeu Antonio Stiftung, bei der sie 15 Jahre lang tätig war. Einen Teil des Preisgelds stiftet sie an die Organisation Jugendliche ohne Grenzen und den Verein Andersartig e.V., der bis Ende 2019 die Koordinierungsstelle LesBiSchwule & Trans* Belange des Landes Brandenburg verantwortete.

Quelle und weitere Informationen zur ASH Berlin: PM - ASH Berlin, 22.01.2020

<https://www.ash-berlin.eu/hochschule/presse-und-newsroom/news/news/alice-salomon-award-fuer-heike-radvan-1/>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Horizont 2020: Ausschreibungsthemen für 2020

Seit dem 10. Dezember 2019 sind die 14 Themen der letzten Ausschreibung im Bereich „Science with and for Society“ (SwafS) in Horizont 2020 geöffnet. Es können für 14 Topics bis zum 15. April 2020 Anträge eingereicht werden. Hierfür steht insgesamt ein Budget von 63,2 Millionen Euro zur Verfügung.

Folgende Themen werden zum Bereich Gender ausgeschrieben:

- SwafS-09-2018-2019-2020: Supporting research organisations to implement gender equality plans
- SwafS-25-2020: Gender-based violence including sexual harassment in research organisations and universities
- SwafS-26-2020: Innovators of the future: bridging the gender gap

Für Fragen, Beratung und die Durchsicht von Skizzen und Anträgen steht Ihnen die Nationale Kontaktstelle gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen:

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

Arbeitsprogramm:

https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs_en.pdf

Preise

Ars legendi-Fakultätenpreis Medizin 2020 ausgeschrieben

Der MFT Medizinische Fakultätentag und der Stifterverband schreiben erneut den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Lehre in der Medizin aus. Er wird an herausragende und innovative Lehrpersönlichkeiten der Human- und Zahnmedizin verliehen und ist mit 30.000 Euro dotiert.

Gesucht werden Persönlichkeiten aus der Wissenschaft, die innovative Lehrveranstaltungen konzipieren, Lehr- und Lernmaterialien weiterentwickeln, herausragende Prüfungsmethoden umsetzen oder die Studienberatung und Betreuung an Medizinischen Fakultäten auf neuartige Weise fördern.

Für die Auszeichnung ist neben einer exzellenten Didaktik und Lehrqualität ausschlaggebend, inwieweit die Nominierten über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Lehre in der Hochschulmedizin gegeben haben.

Bis zum **01. März 2020** können Fakultäten und Fachbereiche der Fächer Medizin und Zahnmedizin sowie Fachschaften und Studierendenschaften ihre Vorschläge einreichen. Auch Eigenbewerbun-

gen sind zulässig. Wiederbewerbungen sind möglich.

Detaillierte Informationen zur Ausschreibung finden Sie unter:

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

<http://www.medicinische-fakultaeten.de/studium/lehrpreis>

Quelle und weitere Informationen: PM - Stifterverband, 02.12.2019

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2019_12_02_ars_legendi-fakultaetenpreis_medizin

Ars legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften und Informatik

Der Preis soll auf die besondere Bedeutung der exzellenten Hochschullehre im Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik für die deutschen 4ING-Fakultäten aufmerksam machen. Er wird alle drei Jahre verliehen und ist mit 25.000 Euro dotiert.

Der Ars legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften und Informatik wird zum vierten Mal an Wissenschaftler*innen des 4ING-Verbundes vergeben, die herausragende, innovative und beispielgebende Lehre, Beratung und Betreuung für Studierende leisten. Er wird ausgelobt vom Stifterverband und dem Dachverband der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (4ING).

Bewerbungsschluss ist der **13. März 2020**.

Ausschreibung:

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

Quelle: PM - Stifterverband, 06.11.2019

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2019_11_06_ars_legendi-ingenieurwissenschaften_informatik

Dr. Wilhelmy-VDE-Preis

Alle Elektroingenieurinnen, die 2019 ihre Dissertation mit Bestnoten abschließen und dabei nicht älter als 35 Jahre sind, können sich für den mit 3.000 Euro dotierten Dr. Wilhelmy-VDE-Preis bewerben.

Pro Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Doktorandin ihre Dissertation im deutschsprachigen Raum verfasst haben.

Der VDE und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben den Preis 2014 ins Leben gerufen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Elektro- und Informationstechnik zu fördern.

Die Dr. Wilhelmy-Stiftung stellt für das Programm pro Jahr eine Fördersumme von bis zu 9.000 Euro für maximal drei Preisträgerinnen zur Verfügung. Für die Durchführung des Programms ist der VDE verantwortlich.

Bewerberinnen können ihre Dissertation bis zum **31. März 2020** beim Ausschuss Elektroingenieurinnen im VDE einreichen.

Weitere Informationen:

<https://www.vde.com/de/elektroingenieurinnen/preise-ehrunge/wilhelmy-vde-preis/wilhelmy-vde-preis-preisaufruf>

Bitte beachten sie auch die Ausschreibungen in den anderen Rubriken dieses Journals sowie die

Liste Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/FrauenF%C3%B6Prog_standjuli2019.pdf

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Potentiale nutzen! – für Geistes- und Sozialwissen- schaftlerinnen

Individuelles zweitägiges Bewerbungstraining mit Video für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen. Deutscher Hochschulverband, Bonn, 13.02.2020 – 14.02.2020.

Das Bewerbungs- und Berufungsverfahren im Hinblick auf eine Hochschulprofessur ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen, gerade vor der Erstberufung, eine entscheidende Schnittstelle ihrer Karriere. Neben den „hard factors“ der wissenschaftlichen Qualifikation spielen die „soft factors“ des persönlichen Auftretens eine maßgebliche Rolle für den Erfolg der Bewerbung. Die Selbstpräsentation in den Bewerbungsunterlagen, während des Bewerbungsauftritts und im Gespräch mit der Berufungskommission bedarf daher sorgfältiger Vorbereitung. Dies können Sie üben in geschützter Atmosphäre und unter professioneller Leitung.

In diesem zweitägigen Bewerbungstraining für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, die vor der „heißen“ Bewerbungsphase stehen, geben professionelle Beraterinnen Hilfestellungen und praktische Tipps zur Optimierung des Bewerbungsauftritts und der Bewerbungsunterlagen. Die Teilnehmerinnen erhalten eine individuelle Rückmel-

dung zu ihren Bewerbungsunterlagen sowie ein Feedback zu einer Vortragspräsentation, die auf Video aufgezeichnet wird. In einem Rollenspiel wird das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission praxisnah trainiert.

Die Verhandlungsstrategien aus juristischer Sicht werden von einer Rechtsexpertin des Deutschen Hochschulverbandes erläutert. Eine Professorin gibt Tipps zu strategischen Aspekten bei Berufungsverhandlungen und berichtet von eigenen Erfahrungen aus Berufungskommissionen.

Referentinnen:

Dr. Margarete Hubrath, Trainerin und Beraterin, uni-support, Krefeld

Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS Köln

RA Birgit Ufermann, Justitiarin für Hochschul- und Steuerrecht im Deutschen Hochschulverband

Prof. Dr. Sabine von Heusinger, Professorin für Geschichte des Mittelalters, Universität zu Köln

Weitere Informationen:

<https://www.dhvseminare.de/index.php?module=010700&event=13>

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

29.01.20 – 30.01.2020

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

Ort: TU Berlin

<http://www.genderkonferenz.eu/deutsch/arbeitstagungen/arbeitstagungen.htm>

30.01.20 – 31.01.2020

Fachgesellschaft Geschlechterstudien – Jubiläumstagung

Ort: Technische Universität Berlin

https://www.fg-gender.de/category/2020-10jahre_fachgesellschaft/

03.02.20 – 05.02.20

Wissenschaftliche Fachtagung: Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung

Ort: TU Darmstadt

<https://academica-projekt.de/veranstaltungen/wissenschaftliche-tagung/>

04.02.20

Diskussionsveranstaltung: Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech

Ort: Bucerus Law School, Auditorium, Jungiusstraße 6, 20355 Hamburg

<https://www.law-school.de/termin/diskussion-mit-recht-gegen-sexismus-und-hate-speech>

05.02.20

Konferenz: Digitalisierung braucht Vielfalt

Ort: FH Bielefeld, Hauptgebäude

<https://www.fh-bielefeld.de/hochschule/veranstaltungen/05-02-2020-konferenz-digitalisierung-braucht-vielfalt>

06.02.20

Natasha A. Kelly: Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte

Ort: Köln, KHM – Aula Filzengraben 2, 50676 Köln, 19 Uhr

<https://www.khm.de/termine/news.4763.natasha-a-kelly-schwarzer-feminismus/>

07.02.20

Aktionstag gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Universität

Ort: Foyer der Hörsäle 1a/1b und Raum KL 29/135, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin

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

10.02.20 – 11.02.20

(Re-)präsentationen, Positionen und Perspektiven der Geschlechterforschung“

Ort: Akademie der Wissenschaften, Berlin

<https://www.uni-vechta.de/forschung/forschungsschwerpunkte/gender-studies/nachwuchsgruppe-gender-studies/>

11.02.20

Gender-Kongress 2020 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Ort: SANAA-Gebäude auf der Zeche Zollverein in Essen

<https://www.mkw.nrw/gender-kongress>

11.02.20

International Day of Women and Girls in Science

worldwide

<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/international-day-of-women-and-girls-in-science>

18.02.20 – 22.02.20

11. meccanica femminile 2020

Ort: Hochschule Furtwangen

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

26.02.20

Social partners, power and (in)equalities in the European Union

Ort: Brussels

<https://research.uta.fi/gepoco/cfp-social-partners-power-and-inequalities-in-the-european-union-seminar-in-brussels-feb-2020/>

07.03.20

Science Africa Workshop: International Research Cooperation on Sex, Gender and Diversity Dimensions in Infectiology

Pre-event for Africa Gender Summit 18

Ort: Nairobi, Kenya

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/info_wissenschaft/2020/200123_science_africa.pdf

08.03.20 – 09.03.2020

Gender Summit 18 – Africa

Ort: Nairobi, Kenya

<https://gender-summit.com/>

08.03.20 – 10.03.2020

„POLITIK MACHT GESUNDHEIT. GENDER IM FOKUS“

Ort: TU Berlin

<https://www.armut-und-gesundheit.de/>

18.03.20 – 21.03.2020

European Social Science History conference ESSHC 2020

Ort: Leiden University

<https://esshc.socialhistory.org/>

18.03.20 – 21.03.2020

Girls' Day und Boys' Day 2020

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

06.04.20 – 07.04.20

Creative Bodies – Creative Minds: The second international, interdisciplinary conference

Ort: RESOWI Zentrum, Universitätsstraße 15, A-8010 Graz, Austria

<https://creative-bodies.uni-graz.at/en/>

24.04.20

Women Power – 17. Karrierekongress für Frauen: Let's get louder in Times of Transformation

Ort: Hannover, Convention Center

<https://www.hannovermesse.de/de/rahmenprogramm/specials/womenpower/>

24.04.20

Workshop „Konzeption und Evaluation von Projekten für mehr Frauen in MINT an Hochschulen“

Ort: Hochschule München

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

04.05.20 – 06.05.2020

STS Conference Graz 2020

Ort: Hotel „Das Weitzer“ located at Grieskai 12-16, 8020 Graz

<https://sts-conference.isds.tugraz.at/event/10/>

13.05.20 – 15.05.2020

ATGENDER Spring Conference 2020 – Caring in Uncaring Times

Ort: Middlesex University, The Burroughs, Hendon, NW4 4BT, London, UK.

<https://atgender.eu/>

13.05.20 – 15.05.2020

Contested Reproductive Rights in Turbulent Times – International Workshop

Ort: Ruhr University Bochum (Germany)

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_contested_reproductive_rights_bochum_may_13-15_2020.pdf

14.05.20 – 16.05.2020

Workshop „Women in Computational Social Science“

Ort: Luzern, Schweiz

https://twitter.com/Kressin_L/status/1189147458116427782

27.05.20 – 29.05.2020

International Research Conference “Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements”

Ort: Goethe University Frankfurt

<https://www.conftool.com/decent-care-work2020/>

Info: [decentcarework\(at\)soz.uni-frankfurt\(dot\)de](mailto:decentcarework(at)soz.uni-frankfurt(dot)de)

04.06.20

Save-the-Date: Jahrestagung „Familie in der Hochschule“

Ort: Zürich

<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/fidh.html>

22.06.20 – 24.06.2020

Council for European Studies Conference in Reykjavik

Ort: Reykjavik

<https://ces-columbia.secure-platform.com/a>

22.06.20 – 24.06.2020

Save the Date: Diversity-Woche 2020 an der Universität Köln

Ort: Köln

<http://vielfalt.uni-koeln.de/diversity-woche.html>

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/GWO2020-Overview.pdf>

25.06.20 – 27.06.2020

„Gender revisited. Verhandlungen von Geschlecht im Zeitalter des Posthumanismus“

Ort: Universität Graz

<https://koordination-gender.uni-graz.at/de/fellowship/vorhaben/posthumanismus/>

02.07.20 – 04.07.2020

36th EGOS Colloquium Organizing for a Sustainable Future: Responsibility, Renewal & Resistance

Sub-theme 61: The Sociomaterial Organizing of Work and its Consequences for the Constitution of Diversity and Inequalities

Ort: University of Hamburg

<https://www.egosnet.org/2020/hamburg/General-Theme>

08.07.20 – 10.07.2020

Familie, Geschlecht und Gesellschaft – Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog

Workshop an der Ruhr-Universität Bochum

Ort: Universität Bochum

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_familie__geschlecht_und_gesellschaft_bochum_08-10_juli_2020.pdf

23.07.20 – 25.07.2020

Weibliche Partizipationsräume in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

<https://frauen-und-geschichte.de/website.php?id=termine.html>

28.07.20 – 01.08.2020

informatica femminile Baden-Württemberg

Ort: Technische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

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

.....
16.09.20 - 18.09.2020

Save the Date: Jahrestagung der bukof
SOLIDARITÄTEN

Ort: Halle

<https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2020/>

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

.....
16.09.20 - 18.09.2020

XI European Conferences on Gender Equality
in Higher Education 2020

Advancing Gender Equality in Academia,
Research and Innovation

A related Pre-Conference on Gender perspectives
on scientific research: History, Epistemology
and Networks (Madrid, 14-15 Sept 2020)

Ort: Madrid

<http://upm.genderequalityconference2020.com/>

.....
23.09.20 - 25.09.2020

Technologies are Us: Feminist Perspectives on
Posthuman Futures

Ort: University of Bergen, Norway

<https://www.uib.no/en/skok/131213/technologies-are-us-feminist-perspectives-posthuman-futures>

.....
13.10.20 - 14.10.2020

EMBO | EMBL | HHMI Conference: Gender
Roles and their Impact in Academia

Ort: EMBL Heidelberg, Germany

<https://www.embl.de/training/events/2020/GRA20-01/>

13 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

.....
Lawton Smith, Helen et al. (Hrsg.):
Gender, Science and Innovation. New Perspectives

Edward Elgar Publishing, Januar 2020
ISBN: 978 1 78643 896 6

„...Enlightening and provocative, this book introduces key insights and critical questions for researchers of gender inequality in science and innovation. This book will also be vital for researchers and students of entrepreneurship as the need for a firm interrogation of the causes and consequences of gender inequality in business grows.“

Gleichstellungspolitik

.....
Eckertz-Höfer, Marion; Schuler-Harms, Margarete (Hrsg.):
Gleichberechtigung und Demokratie - Gleichberechtigung in der Demokratie: (Rechts-)Wissenschaftliche Annäherungen

Herausgegeben von PräsiBVerwG a.D. Marion Eckertz-Höfer, Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms
Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 49

Nomos Verlag 2019
ISBN 978-3-8487-5887-6

„Der Tagungsband nimmt das Thema verbindlicher, an das Geschlecht gebundener Quoten in Parlamenten, staatlichen Wahlgremien und Bundesgerichten auf. Ein Jahrhundert nach Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland sucht die Politik nach Mitteln, um den Anteil von Frauen in diesen Institutionen und Gremien wirksam zu steigern. Verbindliche Quoten nach dem Geschlecht

folgen einerseits dem verfassungs- und völkerrechtlichen Ziel der Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung. Sie erfordern andererseits eine Konkretisierung des Demokratieprinzips und die Klärung seiner Zuordnung zum Gleichstellungsziel. Dieser Thematik widmete sich eine in Kooperation mit dem Deutschen Juristinnenbund veranstaltete interdisziplinäre Tagung in Hamburg. Der Tagungsband versteht sich als wissenschaftlicher Beitrag zur Debatte um die Förderung von tatsächlicher Gleichberechtigung mittels Quoten und zum vertieften Verständnis der Idee demokratischer Repräsentation und Legitimation. Mit Beiträgen von Sigrid Boysen, Brun-Otto Bryde, Pascale Cancik, Silke R. Laskowski, Ulrike Lembke, Anna Katharina Mangold, Hans-Jürgen Papier, Stephan Rixen, Gary S. Schaal, Astrid Wallrabenstein, Joachim Wieland.“

.....
Bühler-Dietrich, Annette:
Feministische Zirkulation zwischen Ost und West

Frank & Timme Verlag, Dezember 2019
ISBN: 978-3-7329-0613-0

*„Feministische Positionen zirkulieren in der Bewegung von Ideen, Theorien und Personen. Der Zirkulation feministischer und queerer Positionen zwischen Ost und West widmen sich in diesem Band Kultur- und Literaturwissenschaftler*innen, die zu Aktivismus in Osteuropa, zu osteuropäischen Literaturen und zur deutschsprachigen Literatur von aus Osteuropa stammenden Autor*innen arbeiten. Gemeinsam ist ihnen die Frage, wie in verschiedenen literarischen, sozialen und politischen Kontexten mit Parametern von Heterogenität in Bezug auf Gender, Sexualität und Herkunft umgegangen wird. So treten unter anderem Forschungen zu queerem Aktivismus in der Ukraine und zu Feminismus in Russland in Dialog mit Beiträgen zu Olga Grjasnowa, Sasha Marianna Salzmann und Olga Tokarczuk.“*

.....
Bertocchi, Graziella; Bozzano, Monica:
Gender Gaps in Education

IZA DP No. 12724

<http://ftp.iza.org/dp12724.pdf>

Abstract: „This chapter reviews the growing body of research in economics which concentrates on the education gender gap and its evolution, over time and across countries. The survey first focuses on gender differentials in the historical period that roughly goes from 1850 to the 1940s and documents the deep determinants of the early phase of female education expansion, including pre-industrial conditions, religion, and family and kinship patterns. Next, the survey describes the stylized facts of contemporaneous gender gaps in education, from the 1950s to the present day, accounting for several alternative measures of attainment and achievement and for geographic and temporal differentiations. The determinants of the gaps are then summarized, while keeping a strong emphasis on an historical perspective and disentangling factors related to the labor market, family formation, psychological elements, and societal cultural norms. A discussion follows of the implications of the education gender gap for multiple realms, from economic growth to family life, taking into account the potential for reverse causation. Special attention is devoted to the persistency of gender gaps in the STEM and economics fields.“

.....
Beekhuis, Anke van:
Wettbewerbsvorteil Gender Balance

Wie Unternehmen durch Geschlechterausgewogenheit erfolgreicher wirtschaften

Gabal Verlag 2019
978-3-86936-901-3

„...Studien beweisen, dass Unternehmen mit gemischten Teams bessere Ergebnisse erwirtschaften als homogene Zirkel. Gender Balance ist somit ein klarer Wirtschaftsfaktor und Wettbewerbsvorteil für Organisationen. Anke van Beekhuis stellt in ihrem Buch die entscheidende Frage, warum die Realität in vielen Unternehmen bis heute trotzdem anders aussieht.“

.....
Rinne, Ulf; Sonnabend, Hendrik:
Female Workers, Male Managers: Gender, Leadership, and Risk-Taking

IZA DP No. 12726

<http://ftp.iza.org/dp12726.pdf>

Abstract: „This study examines gender differences in risk-taking behavior among managers in a female-dominated industry. Using data from international top-level women's soccer, we provide evidence that male coaches show a lower level of risk-taking than female coaches on average. We also find a U-shaped age effect that is independent of gender, meaning that young and more mature individuals tend to take riskier decisions. Our main results therefore strongly contrast with the majority of previous studies on gender differences in risk preferences, and thereby emphasize the importance of considering the industrial environment. Underlying selection processes may play an important role. We find no correlation between the gender gap in risk-taking and female empowerment defined by national gender equality scores.“

.....
Schlemmer, Elisabeth; Binder, Martin (Hrsg.):
MINT oder CARE? Gendersensible Berufsorientierung in Zeiten digitalen und demografischen Wandels

Beltz Juventa, November 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 mit einer Verschiebung der Geschlechtersegregation einhergehen. 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 vielfältige Praxisvorschläge davon abgeleitet.“

.....
Körner, Torsten:
In der Männerrepublik: Wie Frauen die Politik eroberten

Kiepenheuer & Witsch, 13.02.2020
ISBN: 978-3-462-05333-3

„Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen sollte.“ Bundesgesundheitsministerin Käthe Strobel, 1959.

„Die Bundesrepublik war lange eine Männerrepublik. Männer schrieben Geschichte. Männer besetzten Ämter. Männer gaben den Ton an. Und Frauen? Dieses Buch erzählt die politische Geschichte der Bundesrepublik Deutschland aus weiblichen Perspektiven.“

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

BPB Schriftenreihe, Dezember 2019

„Wie kann von Demokratie gesprochen werden, wenn die Hälfte der Bevölkerung nicht wählen darf? Am Anfang der europäischen Demokratiegeschichte stand die Frage nach dem Frauenwahlrecht. Frauen bildeten eine der wenigen Gruppen, die intensiv und lange um ihr Wahlrecht kämpfen mussten. Von 1906 bis 1932 führten rund 40 Nationalstaaten das Frauenwahlrecht ein. Hedwig Richter und Kerstin Wolff erklären in diesem Sammelband, warum Frauen so lange aus dem Gleichheitsverständnis exkludiert werden konnten und warum sie nach dem Ersten Weltkrieg in vielen europäischen Ländern als politische Subjekte wahrgenommen wurden.“

.....
 Bolz, Caroline et al.:
**Entlastung. Gute Politik für Frauen mit gerin-
 gem Einkommen**

Friedrich-Ebert-Stiftung 2019

<http://library.fes.de/pdf-files/fes/15824.pdf>

„...Die Autor_innen dieser Studie haben Frauen, die weniger als das mittlere bedarfsgewichtete Nettoeinkommen in Deutschland zur Verfügung haben, nach ihren Lebensrealitäten und wie diese verbessert werden könnten, befragt. Auf dieser Grundlage gibt die Studie klare Handlungsempfehlungen.“

.....
 Schran, Felix:
**Changing Returns to Occupational Skill and
 Women's Wages**

IZA DP No. 12661

<http://ftp.iza.org/dp12661.pdf>

Abstract: „This paper investigates to what extent changes in the returns to occupational skill and declining occupational segregation have reduced wage inequality between men and women. As a first pass, I find that roughly 65% of the decline in the gender wage gap between 1985 and 2010 can be explained by a reduction in occupational segregation between the genders. The remaining 35% are explained by shifts in occupational wages which increased within occupations important for female employment, and declined in many occupations important for male employment such as producing occupations. Motivated by the central of Böhm et al. (2019) that average wages do not move as much as skill prices, I reestimate the part of the declining wage gap attributed

to changes in (selection corrected) skill prices. The impact of movements in skill prices on the reduction in gender wage inequality was roughly 13 percentage points larger than the impact of changes in average wages alone. Similar findings hold when decomposing the rise in the proportion of women at higher percentiles of the wage distribution and vice versa for lower percentiles. This underscores the importance of accounting for selection effects in decompositions.“

.....
 Theodoropoulos, Nikolaos; Forth, John; Bryson, Alex:
**Are Women Doing It For Themselves? Gender
 Segregation and the Gender Wage Gap**

IZA DP No. 12657

<http://ftp.iza.org/dp12657.pdf>

Abstract: „Using matched employer-employee data from the 2004 and 2011 Workplace Employment Relations Surveys (WERS) for Britain we find a raw gender wage gap (GWG) in hourly wages of around 0.18–0.21 log points. The regression-adjusted gap is around half that. However, the GWG declines substantially with the increasing share of female managers in the workplace. The gap closes because women's wages rise with the share female managers in the workplace while men's wages fall. Panel and instrumental variables estimates suggest the share of female managers in the workplace has a causal impact in reducing the GWG. The role of female managers in closing the GWG is more pronounced when employees are paid for performance, consistent with the proposition that women are more likely to be paid equitably when managers have discretion in the way they reward performance and those managers are women. These findings suggest a stronger presence of women in managerial positions can help tackle the GWG.“

.....
 Gallego Granados, Patricia; Wrohlich, Katharina:
**Selection into Employment and the Gender
 Wage Gap across the Distribution and over Time**

IZA DP No. 12859

<http://ftp.iza.org/dp12859.pdf>

Abstract: „Using quantile regression methods, this paper analyses the gender wage gap across the wage distribution and over time (1990–2014), while controlling for changing sample selection into full-time employment. Our findings show that the selection-corrected gender wage gap is much larger than the one observed in the data, which is mainly due to large positive selection of women into fulltime employment. However, we show that selection-corrected wages of male and female workers at

the lower half of the distribution have moderately converged over time. The reason for this development have been changes in the composition of the male full-time employment force over time, which in spite of the rather constant male full-time employment rate, have given place to a small but rising selection bias in male observed wages. In the upper half of the wage distribution, however, neither the observed nor the selection-corrected gender wage gap has narrowed over time."

.....
 Dhuey, Elizabeth; Eid, Jean; Neill, Christine:
Parental Employment Effects of Switching from Half-Day to Full-Day Kindergarten: Evidence from Ontario's French Schools

IZA DP No. 12648

<http://ftp.iza.org/dp12648.pdf>

Abstract: „Full-day kindergarten programs are expanding across North America, driven by a policy focus on early childhood development. These programs also affect parents' budget sets and may lead to changes in labour market outcomes. We exploit the unusual nature of Ontario's government school system to examine parents' labour supply response to a move from half-day to full-day kindergarten in Ontario's French – but not English – schools. We find no robust evidence of labour supply effects for fathers in two parent families, and only some limited and modest effects on mothers in two parent families. For single mothers, the point estimates suggest large and statistically significant effects on employment and hours of work, and in particular for working longer hours.“

Hochschulen

.....
 Klammer, Ute et al. (Hrsg.):
Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

Verlag Barbara Budrich, 17.02.2020
 ISBN: 978-3-8474-2397-3

*„Welches Wissen haben Professor*innen und Professor*innen über Gender- und Gleichstellungsfragen und wie setzen sie Gleichstellung in ihren wesentlichen Handlungsfeldern als Führungskräfte in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung um? Ziel des Bandes ist es, das Zusammenwirken von Wissen und Haltungen von Professor*innen auf der einen Seite und ihren Handlungsorientierungen im Hinblick auf Gleichstellung auf der anderen Seite zu beleuchten.“*

.....
 Rosas Webber, Carolyn (Hrsg.):
Working in the Margins: Domestic and International Minority Women in Higher Education

Peter Lang Publishing, November 2019
 ISBN: 978-1-4331-6276-3

„The major theme for this book is that differences in identity continue to matter in all aspects of culture including the classroom and academic workplace. Women in academia continue to experience racism, ethnocentrism, nativism, sexism, and classism in higher education. Working in the Margins is an edited volume comprised of works by domestic and international communication scholars of diverse backgrounds in citizenship, language, ethnicity, race, class and educational heritage (first or second generation college educated). The title of this collection is a double entendre of the marginal place the contributors occupy in U.S. systems of higher education and how they reclaim these ascribed positions by invoking their bodies as text and communicating their stories of difference. Each chapter draws on critical and feminist perspectives and also intersectionality to develop critical strategies for teaching, surviving and/or thriving in higher education. The authors use autoethnography and other forms of storytelling to illuminate how they work in the margins of their difference to transform student learning and minority experiences in higher education. This volume is an excellent resource for undergraduate and graduate students, educators, and administrators in various fields of study, and particularly communication, education and ethnic studies. It is an important volume for students and scholars seeking to understand complex relationships among communication, identity, and power; seeing critical pedagogy at work; and using qualitative methodology. It is a highly recommended book for women and people of color transitioning from graduate school to professional academic positions.“

.....
 Ketelhut, Klemens; Lau, Dayana (Hrsg.):
Gender – Wissen – Vermittlung: Geschlechterwissen im Kontext von Bildungsinstitutionen und sozialen Bewegungen

Springer VS, Dezember 2019
 ISBN: 978-3-658-27699-7

„Der Sammelband präsentiert kritische Analysen historischer und aktueller Diskurse zu Geschlecht und diskutiert übergreifend die gesellschaftliche Bedeutung wissenschaftlichen Wissens sowie die Mechanismen seiner Produktion und Vermittlung. Dabei werden unterschiedliche Positionierungen politischer und gesellschaftlicher Akteure und Akteurinnen genauso wie pädagogische Handlungsfelder thematisiert.“

Filter, Dagmar; Reich, Jana (Hrsg.):
**Respekt! Frauen verändern Wissenschaft an der
 Universität Hamburg**

Norderstedt, November 2019
 ISBN: 978-3-7448-1087-6

„Anlässlich des 100. Jubiläums der Universität Hamburg widmet sich der umfangreiche Sammelband der Geschichte von Frauen und der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Hamburg: Von den ersten Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, über das erste Frauenseminar bis zu den heutigen Forschungsprojekten und Institutionen. Die Originaldokumente (Flugblätter, Plakate, Notizen, Briefe etc.), Interviews und Beiträge spiegeln die Rahmenbedingungen, Motivationen und Aktionen einzelner Akteurinnen und Gruppen mit Schwerpunkt ab den 1970/80er Jahren wider. Der Band zeigt auf, wie eng gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse miteinander verflochten sind.“

Ginal, Marina:
**Geschlechterungleichheiten in der Universitäts-
 medizin
 Zum Einfluss der Organisationskultur auf den
 Ausstieg von Habilitandinnen**

Springer VS 2019
 ISBN 978-3-658-27995-0

<https://www.springer.com/de/book/9783658279943>

„Überdurchschnittlich viele Frauen verlassen die Wissenschaft in der Habilitationsphase. Das untersucht Marina Ginal am Beispiel des Ausstiegs von Hochschulmedizinerinnen aus dem Wissenschaftsbetrieb. Die Studie zeigt im qualitativen Längsschnitt die charakteristischen Hürden einer Habilitation. Sie verknüpft soziologische und psychologische Einflüsse auf dem Weg zur Professur und erläutert, warum „Gläsernen Decken“ heute vor allem als individuelles Scheitern erscheinen. Hierfür werden die untersuchten Prozesse u.a. mit Theorien über hegemonial männliche Organisationskulturen, unternehmerische Arbeitsweisen sowie mit Salutogenese, Disstress und Selbstwirksamkeit verbunden. Die Studie verknüpft damit individualpsychologische Prozesse mit deren gesellschaftlicher Bedeutung für zeitgenössische Ungleichheiten und plädiert für dringend erforderliche Änderungen der Organisationskultur.“

Caner, Asena; Demirel, Merve; Okten, Cagla:
**Attainment and Gender Equality in Higher Edu-
 cation: Evidence from a Large Scale Expansion**

IZA DP No. 12711

<http://ftp.iza.org/dp12711.pdf>

Abstract: „We examine the dramatic expansion in the Turkish higher education system during 2006–2008, which resulted in the establishment of 41 new public universities and a 60% increase in the number of available slots. Using the variation in the exposure intensity of expansion across cohorts and regions, we estimate the causal effect of the expansion on overall attainment and the gender gap in higher education. Before the expansion, women had lower higher education rates. The expansion increased the attainment rates of both men and women but failed to reduce the gender gap. Comparing the scale of expansion across fields of study, we observe that the largest growth in available slots was in social sciences and engineering. The expansion of slots in social sciences benefited men and women evenly, but the expansion in engineering benefited men more than women, thereby raising the gender gap.“

Li, Cher Hsuehhsiang; Zafar, Basit:
**Ask and You Shall Receive? Gender Differences
 in Regrades in College**

NBER Working Paper No. 26703, Issued in January 2020
 NBER Program(s): Economics of Education Program,
 Labor Studies Program

„Using administrative data from a large 4-year public university, we show that male students are 18.6 percent more likely than female students to receive favorable grade changes initiated by instructors. These gender differences cannot be explained by observable characteristics of the students, instructors, and the classes. To understand the mechanisms underlying these gendered outcomes, we conduct surveys of students and instructors, which reveal that regrade requests are prevalent, and that male students are more likely than female students to ask for regrades on the intensive margin. Finally, we corroborate the gender differences in regrade requests in an incentivized controlled experiment where participants receive noisy signals of their performance, and where they can ask for regrades: we find that males have a higher willingness to pay (WTP) to ask for regrades. Because students' payoff depends on their final grade and the cost of regrades, male students' higher propensity to ask for regrades makes them financially better off only when the cost is low. Males are more likely than females to become financially worse off when the regrade cost is high. Almost half of the gender difference in the WTP is due to gender differences in confidence, uncertainty in beliefs about ability, and the Big Five personality traits.“

.....
 Adamecz-Völgyi, Anna; Henderson, Morag; Shure, Nikki:
Is 'First in Family' a Good Indicator for Widening University Participation?

IZA DP No. 12826

<http://ftp.iza.org/dp12826.pdf>

Abstract: „Universities use 'first in family' or 'first generation' as an indicator to increase the diversity of their student intake, but little is known about whether it is a good indicator of disadvantage. We use nationally representative, longitudinal survey data linked to administrative data from England to provide the first comprehensive analysis of this measure. We employ parametric probability (logit) and non-parametric classification (random forest) models to look at its relative predictive power of university participation and graduation. We find that being first in family is an important barrier to university participation and graduation, over and above other sources of disadvantage. This association seems to operate through the channel of early educational attainment. Our findings indicate that the first in family indicator could be key in efforts to widen participation at universities.“

.....
 Else, Holly:
How to banish manels and manferences from scientific meetings

<https://www.nature.com/articles/d41586-019-02658-6>

„A Nature analysis finds that several fields of science are moving away from male-dominated conferences and panels – but it's easy to slip back into old habits.“

.....
„Die Benachteiligungsmaschinerie läuft immer noch wie geschmiert“

„Frauen müssen sich besser gegenseitig unterstützen in der Wissenschaft, um Karriere zu machen, findet Andrea Schmidt – und hat mit Mitstreiterinnen das Netzwerk Professorinnen2 gegründet. Ein Interview über vermeintlich männliches Genietum, die „Sister Ceiling“ und ein ungewöhnliches Projekt.“

<https://www.jmwiarda.de/2020/01/14/die-benachteiligungsmaschinerie-l%C3%A4uft-immer-noch-wie-geschmiert/>

Europa und Internationales

.....
 Daly, Mary:
Gender Inequality and Welfare States in Europe

Edward Elgar Publishing, Februar 2020

ISBN: 978 1 78811 125 6

“Gender equality has been one of the defining projects of European welfare states. It has proven an elusive goal, not just because of political opposition but also due to a lack of clarity in how to best frame equality and take account of family-related considerations. This wide-ranging book assembles the most pertinent literature and evidence to provide a critical understanding of how contemporary state policies engage with gender inequalities. Examining progress in gender equality in EU member states, this thought-provoking book traces developments from the last decade and earlier regarding women's and men's relative positioning in respect of income, employment and time. Located in a critical feminist perspective, the result is a compelling overview of the gender-related achievements in the EU and continuing gaps and inequalities. As well as taking stock of where we are now, the book identifies a research agenda going forward. This seeks to revitalise the feminist social policy project, in light of key welfare state developments and intersectional inequalities in Europe and beyond. This innovative and detailed book constitutes an important contribution to debates about gender equality and policies in Europe and provides a timely reminder of the content of the gender critique of welfare states and why it is still salient.“

.....
 Redmond, Paul; McGuinness, Seamus:
Explaining the Gender Gap in Job Satisfaction

IZA DP No. 12703

<http://ftp.iza.org/dp12703.pdf>

Abstract: „In general, women report greater job satisfaction than men. The existing literature cannot fully explain the nature of this difference, as the gap tends to persist even when controlling for job characteristics. In this paper, we study job satisfaction using recent data for 28 EU countries. Women, on average, are more satisfied than men and the gap remains even when we account for a wide range of personal, job and family characteristics. However, the gap disappears when we include job preferences, as women place greater importance on work-life balance and the intrinsic desirability of the work.“

Konsultation zur Implementierung von Horizont Europa: Ergebnisse veröffentlicht

„Der Abschlussbericht „Horizon Europe Implementation Co-Design Exercise“ ist nun verfügbar. Dieser Bericht bezieht sich auf die Auswertung der offenen Online-Konsultation, bei der mehr als 1.500 Beiträge eingereicht wurden, sowie auf das gesammelte Feedback während der „Research and Innovation Days“ im September mit fast 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Wichtige Themen waren u.a. Vereinfachung, verbesserte Leitfäden und die Harmonisierung der Regeln von EU-Förderprogrammen. Die Ergebnisse werden beim Entwickeln der Implementierungsstrategie für Horizont Europa soweit möglich berücksichtigt.“

Zum Report:

https://ec.europa.eu/info/files/horizon-europe-co-design-implementation_en

https://ec.europa.eu/info/news/results-horizon-europe-implementation-co-design-exercise-towards-sound-implementation-framework-2019-nov-26_en

European Institute for Gender Equality (Ed.): Gender equality in national parliaments across the EU and the European Parliament

2019 results from EIGE's Gender-sensitive Parliaments tool

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-national-parliaments-across-eu-and-european-parliament>

Europäischer Sozialfonds (Hrsg.): Gender Budgeting Bericht 2019

https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2019.pdf;jsessionid=C2D12D712457F10339BC7176B1493848?__blob=publicationFile&v=2

„Der Gender Budgeting Bericht 2019 für das OP des Bundes ist der zweite Gender Budgeting Bericht in der Förderperiode 2014–2020. Im Bericht werden Ausgaben- und Teilnahmeanteile von Frauen und Männern programm- und prioritätsachsenbezogen dargestellt. Der zentrale Ergebniswert auf der Ebene des Operationellen Programms liegt nunmehr bei 43,9 Prozent und bildet den Anteil an den Gesamtausgaben ab, der für Frauen in insgesamt 17 ausgewerteten ESF-Bundesprogrammen verwendet wurde.“

Frauen- und Geschlechterforschung

Frisch, Katrin:

Forschungsdateninfrastrukturen in den Gender Studies

Aktueller Beitrag auf dem HU Genderblog.

<https://genderblog.hu-berlin.de/forschungsdateninfrastrukturen/>

„...Jedoch ist FDM (Forschungsdatenmanagement) sehr ungleich in den einzelnen Disziplinen etabliert, was auch zu einem Ungleichgewicht in den vorhandenen Forschungsdateninfrastrukturen führt. Wie es genau in den Gender Studies aussieht, haben wir mit unserer Bedarfsanalyse untersucht, deren Ergebnisse jetzt vorliegen. Befragt wurde die deutschsprachige Gender Studies Forschungscommunity unabhängig von Fachbereich, Institutionen und akademischen Grad im Versuch die gesamte disziplinäre Bandbreite der Gender Studies abzubilden.“

Lynn, Freda B; Noonan, Mary C; Sauder, Michael; Andersson, Matthew A:

A Rare Case of Gender Parity in Academia

Social Forces, Volume 98, Issue 2, December 2019, Pages 518–547, <https://doi.org/10.1093/sf/soy126>

<https://academic.oup.com/sf/article/98/2/518/5304813>

Abstract: „In academia, women trail men in nearly every major professional reward, such as earnings, publications, and funding. Bibliometric studies, however, suggest that citations are unique with regard to gender inequality: female penalties have been reported, but gender parity or even female premiums are routinely documented as well. Two questions follow from this puzzle. First, does gender matter for citations in sociology and neighboring social science disciplines? No theoretically informed study of gender and citations exists for the social science core. We begin to fill this gap by analyzing roughly 10,000 publications in economics, political science, and sociology. In contrast to many big data studies, we estimate the effect of author gender on citations alongside other author-, article-, journal-, and (sub)field-level predictors. Our results strongly suggest that when male and female authors publish articles that are comparably positioned to receive citations, their publications do in fact accrue citations at the same rate. This finding raises a second question: Why would gender matter “everywhere but here”? We hypothesize that the answer is related to the mechanisms (e.g., self-selection, biased assessments of commitment) that are activated in the context of some

professional rewards but not citations. We discuss why a null gender finding should not be discarded as an anomaly but rather approached as an analytical opportunity."

.....
Lerchenmueller, Marc J; Sorenson, Olav; Jena, Anupam B.,
Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study

BMJ 2019; 367 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.l6573>
(Published 16 December 2019)

<https://www.bmj.com/content/367/bmj.l6573>

Abstract: „Women remain underrepresented on faculties of medicine and the life sciences more broadly. Whether gender differences in self presentation of clinical research exist and may contribute to this gender gap has been challenging to explore empirically. The objective of this study was to analyze whether men and women differ in how positively they frame their research findings and to analyze whether the positive framing of research is associated with higher downstream citations.“

.....
Tannenbaum, Cara; Ellis, Robert P.; Eyssel, Friederike; Zou, James; Schiebinger, Londa:
Sex and gender analysis improves science and engineering

Nature volume 575, pages 137–146 (2019)

<https://www.nature.com/articles/s41586-019-1657-6>

Abstract: „The goal of sex and gender analysis is to promote rigorous, reproducible and responsible science. Incorporating sex and gender analysis into experimental design has enabled advancements across many disciplines, such as improved treatment of heart disease and insights into the societal impact of algorithmic bias. Here we discuss the potential for sex and gender analysis to foster scientific discovery, improve experimental efficiency and enable social equality. We provide a roadmap for sex and gender analysis across scientific disciplines and call on researchers, funding agencies, peer-reviewed journals and universities to coordinate efforts to implement robust methods of sex and gender analysis.“

.....
Card, David; DellaVigna, Stefano; Funk, Patricia; Iriberry, Nagore:
Are Referees and Editors in Economics Gender Neutral?

The Quarterly Journal of Economics, Volume 135, Issue 1, February 2020, Pages 269–327,

<https://doi.org/10.1093/qje/qjz035>

Abstract: „We study the role of gender in the evaluation of economic research using submissions to four leading journals. We find that referee gender has no effect on the relative assessment of female- versus male-authored papers, suggesting that any differential biases of male referees are negligible. To determine whether referees as a whole impose different standards for female authors, we compare citations for female- and male-authored papers, holding constant referee evaluations and other characteristics. We find that female-authored papers receive about 25% more citations than observably similar male-authored papers. Editors largely follow the referees, resulting in a 1.7 percentage point lower probability of a revise and resubmit verdict for papers with female authors relative to a citation-maximizing benchmark. In their desk rejection decisions, editors treat female authors more favorably, though they still impose a higher bar than would be implied by citation maximization. We find no differences in the informativeness of female versus male referees or in the weight that editors place on the recommendations of female versus male referees. We also find no differences in editorial delays for female- versus male-authored papers.“

.....
Brensell, Arian; Lutz-Kluge, Andrea (Hrsg.):
Partizipative Forschung und Gender. Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken

Verlag Barbara Budrich, 17.02.2020
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 Forschungshaltung gestärkt, deren Kern in dem Anspruch besteht, gemeinsam mit – statt über – Menschen über deren konkrete Lebenssituationen zu forschen.“

.....
 Dean, James Joseph; Fischer, Nancy L. (Hrsg.):
Routledge International Handbook of Heterosexualities Studies

Routledge, Januar 2020
 ISBN: 9781138340305

„While a majority of people identify as „heterosexual“ if asked about their sexual identity, what does that really mean? How did identifying as „straight“ arise, particularly in relation to identifying as „queer,“ „lesbian,“ and „gay“? How are individuals socialized to view themselves and others as straight, even when many people are sexually fluid? How do institutions like government bodies, the educational system, and the family reinforce heterosexuality? This collection introduces the field of Critical Heterosexualities Studies and key lines of inquiry within the field. Like Masculinity Studies and Whiteness Studies, Heterosexualities Studies critically examines the dominant category and identity group in order to illuminate the taken-for-granted assumptions that surround heterosexual identities. This critical perspective questions the idea that heterosexuality is natural, normal, and biologically driven. A recurring question throughout this Handbook is: what does it mean to say that there are multiple forms of heterosexuality? The answer is provided by cases showing how straightness varies between men and women but also across different racial groups, social classes, and one's status as trans or cisgender. Organized around key themes of inquiry including heterosexualities across the life course, straight identities and their intersections, the power of straightness in state politics, and the changing meaning of heterosexualities in the context of sexual fluidity, this collection provides readers with an introduction to Critical Heterosexualities Studies through important theoretical statements, key historical studies, and current empirical research. Featuring both classic works and original essays written expressly for this volume, this collection provides a state-of-the-art overview of this exciting new field in sexualities studies.“

.....
 Neufeld, Masha; Shoshanova, Saltanat; Wiedlack, Katharina; Godovanya, Masha:
Queering Paradigms VIII. Queer-Feminist Solidarity and the East/West Divide

Peter Lang, November 2019
 ISBN: 978-1-78874-679-3

„Queering Paradigms VIII brings together critical discourses on queer-feminist solidarity between Western, post-Soviet and post-socialist contexts. It highlights transnational solidarity efforts against homophobia, transphobia and misogyny. It engages grass-roots activists and community organizers in a conversation with scholars, and shows that the lines between these categories are blurry and that queer theorists and analysts are to be found in all spheres of queer-feminist culture. It

highlights that queer paradigms and theories are born in street protests, in community spaces, in private spheres, through art and culture as well as in academia, and that the different contexts speak to each other. This anthology presents some of the radical approaches that emerge at the intersection of activism, community organizing, art and academia, through transnational exchange, migration and collaborations. It is a celebration of alliances and solidarities between activism, community building, art, culture and academic knowledge production. Yet, the collected work also brings forward the necessary critique of Western hegemonies involved in contemporary queer-feminist solidarity activism and theory between the 'East' and 'West.' It is an important thinking about, thinking through and thinking in solidarity and the East/West divide, setting new impulses to fight oppression in all its forms.“

.....
 Drydakis, Nick:
Trans People, Transitioning, Mental Health, Life and Job Satisfaction

IZA DP No. 12695

<http://ftp.iza.org/dp12695.pdf>

Abstract: „For trans people (i.e. people whose gender is not the same as the sex they were assigned at birth) evidence suggests that transitioning (i.e. the steps a trans person may take to live in the gender with which they identify) positively affects positivity towards life, extraversion, ability to cope with stress, optimism about the future, self-reported health, social relations, self-esteem, body image, enjoyment of tasks, personal performance, job rewards and relations with colleagues. These relationships are found to be positively affected by gender affirmation and support from family members, peers, schools and workplaces, stigma prevention programmes, coping intervention strategies, socioeconomic conditions, anti-discrimination policies, and positive actions. Also important are legislation including the ability to change one's sex on government identification documents without having to undergo sex reassignment surgery, accessible and affordable transitioning resources, hormone therapy, surgical treatments, high-quality surgical techniques, adequate preparation and mental health support before and during transitioning, and proper follow-up care. Societal marginalization, family rejection, violations of human and political rights in health care, employment, housing and legal systems, gendered spaces, and internalization of stigma can negatively affect trans people's well-being and integration in societies. The present study highlights that although transitioning itself can bring well-being adjustments, a transphobic environment may result in adverse well-being outcomes. Policy makers should aim to facilitate transitioning and create cultures of inclusion in different settings, such as schools, workplaces, health services and justice.“

.....
 Kubandt, Melanie; Schütz, Julia (Hrsg.):
**Methoden und Methodologien in der erzie-
 hungswissenschaftlichen Geschlechterforschung**

Verlag Barbara Budrich, November 2019
 ISBN: 978-3-8474-2343-0

„Der Band vereint unterschiedliche empirische Zugänge zu Geschlecht und stellt die Potenziale und Grenzen der Forschungsperspektiven zur Diskussion. Hierbei interessieren vor allem die Möglichkeiten und Grenzen der Verknüpfung von Methodologie und Empirie im Hinblick auf die übergeordnete Fragestellung: Wie kann Geschlecht empirisch mithilfe welcher Methoden auf welchen Ebenen in den Blick genommen werden? Ein wesentliches Ziel dieses Bandes ist es, eine Konturierung spezifischer Zugänge zu Geschlecht herauszuarbeiten und gegen ein epistemologisches Primat einzelner Zugänge zu argumentieren. Die Autor*innen verfolgen die Intention, mögliche methodologische und methodische Perspektiven auf Geschlecht im Kontext der Erziehungswissenschaft in den Blick zu nehmen und in einem Werk zu vereinen. Hierbei interessieren weniger konkrete empirische Studienergebnisse und deren Konsequenzen für pädagogische Kontexte, sondern indem in den jeweiligen Beiträgen unterschiedliche erkenntnistheoretische Verortungen mit spezifischen methodischen Zugängen zu sozialer Wirklichkeit vereint und am Beispiel exemplarischer Studienergebnisse veranschaulicht werden, können die jeweiligen methodisch-methodologischen Perspektiven auf ihr spezifisches Erkenntnispotenzial sowie auf die Grenzen jeweiliger Zugänge hin konturiert werden. Auf diese Weise erfolgt sowohl eine Systematisierung unterschiedlichster erkenntnistheoretischer Perspektiven als auch ein Überblick über diverse methodische Zugänge auf Geschlecht und darüber, wo und wie Geschlecht (erziehungs-)wissenschaftlich aktuell zum Thema wird.“

.....
 Umrath, Barbara:
Geschlecht, Familie, Sexualität. Die Entwicklung der Kritischen Theorie aus der Perspektive sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung

Campus, März 2020
 ISBN: 9783593510651

„Der Band bietet die erste profunde Rekonstruktion der Entwicklung der Frankfurter Schule aus feministischer Perspektive und eröffnet damit neue Anschlussmöglichkeiten für die Gesellschafts- wie Geschlechtertheorie. Basierend auf Schriften von Horkheimer, Adorno, Marcuse, Fromm u.a. wird gezeigt, wie Geschlechterverhältnisse, Familie und Sexualität in der Kritischen Theorie reflektiert wurden. Dabei deckt die Studie nicht nur Schwächen auf, die durch feministische Theorie und Geschlechterforschung bearbeitet wurden. Sie skizziert auch, wie sich Desiderate feministischer Theorie mithilfe der Kritischen Theorie gesellschaftstheoretisch fassen lassen.“

.....
 Rose, Lotte; Schmipf, Elke (Hrsg.):
Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung. Methodologien, Konzepte, Forschungsfelder

Verlag Barbara Budrich, 10.02.2020
 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.“

.....
 Ashford, Chris; Maine, Alexander (Hrsg.):
Research Handbook on Gender, Sexuality and the Law

Edward Elgar Publishing, März 2020
 ISBN: 978 1 78811 114 0

„This innovative and thought-provoking Research Handbook explores not only current debates in the area of gender, sexuality and the law but also points the way for future socio-legal research and scholarship. It presents wide-ranging insights and debates from across the globe, including Africa, Asia, Eastern Europe and Australia, with contributions from leading scholars and activists alongside exciting emergent voices. Chapters address a range of current arguments and issues, providing an enhanced theoretical framework and evolving understanding from a variety of feminist and queer perspectives. Relationship recognition debates and LGBT activism and scholarship are examined and discussed, as well as questions around bodily autonomy, kink identities, pornography and health-care access rights. Research exploring the lived experiences of people facing challenges such as domestic violence, asylum, femicide and hate crime is also assessed. This Research Handbook will be an invaluable resource for researchers and students in the fields of law, sexuality and gender, as well as family studies, sociology, media and cultural studies, and medicine. Activists will also benefit from its scholarly insight into key policy debates and future strategy.“

.....
Tiedemann, Markus; Bussmann, Bettina (Hrsg.):
Genderfragen und politische Bildung

J.B.Metzler, November 2019
ISBN: 9783476049292

„Mit diesem Band wird eine Lücke in der philosophischen Fachdidaktik geschlossen. Ein historischer Teil stellt zunächst bei gleichzeitig kritischer Diskussion Autorinnen und Autoren vor, die den Geschlechterdiskurs bestimmt haben. Danach wird ein Überblick über die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, ihre Grundlagen und Ausdifferenzierungen gegeben. In theoretischen Abhandlungen geht es anschließend um die Relevanz der Genderforschung für das Selbstverständnis philosophischer Bildung. Praxisspezifische Beiträge demonstrieren schließlich, wie Themen und Aspekte der Genderproblematik für verschiedene Altersstufen und Schulformen aufbereitet werden können.“

.....
Schöttle, Sabrina:
Politische Online-Partizipation und soziale Ungleichheit. Eine empirische Studie mit Gender-Fokus

Springer VS, Dezember 2019
ISBN: 978-3-658-28153-3

„Sabrina Schöttle untersucht, inwiefern das Internet dazu beiträgt, die Lücke in der politischen Partizipation zu schließen und ob Männer und Frauen unterschiedlich partizipieren. Es wird empirisch überprüft, wie sich die bislang Inaktiven von jenen unterscheiden, die zu Online-Partizipation motiviert sind. Die Ergebnisse zeigen einerseits eine generelle Aufgeschlossenheit gegenüber elektronischer politischer Beteiligung, andererseits liegen nach wie vor soziale und geschlechterspezifische Unterschiede vor.“

.....
Teichert, Georg (Hrsg.):
Wer ist dieser Herr Gender!? Interdisziplinäre Antworten auf die alltägliche Bedeutung von Geschlecht

Leipziger Universitätsverlag, Oktober 2019
ISBN: 9783960232575

„Ein Gespenst geht um in Deutschland das Gespenst des „Genderwahns“. Kaum eine Phrase wurde in den vergangenen Jahren häufiger genutzt, um abfällig über gleichstellungspolitische Bestrebungen oder Projekte zu sprechen. Weitaus seltener werden Fragen nach den Hintergründen von Gleichstellungsmaßnahmen oder nach den Ursachen von Geschlechterunterschieden gestellt. Nunmehr erscheint hier ein erster Sammelband ausgewählter Beiträge der interdisziplinären Vortragsreihe „Wer

ist dieser Herr Gender?!“, die sich der Spurensuche nach der alltäglichen Bedeutung von Geschlecht verschrieben hat und dabei immer wieder neue und einzigartige Perspektiven eröffnet.“

.....
Criado-Perez, Caroline:
Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert

btb, 10.02.2020
ISBN: 978-3442718870

„Unsere Welt ist von Männern für Männer gemacht und tendiert dazu, die Hälfte der Bevölkerung zu ignorieren. Caroline Criado-Perez erklärt, wie dieses System funktioniert. Sie legt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erhebung wissenschaftlicher Daten offen. Die so entstandene Wissenslücke liegt der kontinuierlichen und systematischen Diskriminierung von Frauen zugrunde und erzeugt eine unsichtbare Verzerrung, die sich stark auf das Leben von Frauen auswirkt. Kraftvoll und provokant plädiert Criado-Perez für einen Wandel dieses Systems und lässt uns die Welt mit neuen Augen sehen.“

.....
Dinges, Martin (Hrsg.):
Männlichkeiten und Care. Selbstsorge, Familien-sorge, Gesellschaftssorge

Beltz Juventa, Januar 2020
ISBN: 978-3-7799-6227-4

„Die Debatte um Care wirft grundlegende Fragen zur Neuverteilung gesellschaftlicher Arbeit auf, die weit über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinausgehen. Daraus ergeben sich bisher zu wenig beachtete Veränderungen für den Alltag von Männern und die Leitbilder von Männlichkeit. Der Band bietet Analysen zum Verhältnis von Männlichkeit und Sorgearbeit sowie zum aktuellen Wandel in Familien und Firmen, Politik und Kultur. Diskussionen um Konzepte von Vaterschaft seit der Aufklärung und die verdrängte Tradition von Männern in Pflegeberufen eröffnen historische Perspektiven für die Gegenwart.“

.....
Femina Politica

Jg. 28, Nr. 2 (2019)

<https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/issue/view/2617>

In der aktuellen „Femina Politica“ schreiben Autor*innen unter dem Schwerpunkt: Umkämpfte Solidarität zu folgenden Themen: Schwul-lesbische Klassenpolitiken: mit Lesbians and Gays Support the Miners (LGSM) politische Solidarität unter Bedingungen von Differenz denken; Eingeschränkte Solidarität – Feminismus zwischen Ableism

und Intersektionalität; Flüchtige Präsenz. Umkämpfte Solidaritäten des EU-Migrationsregimes; Transnationale queere Solidarität als „burden of the fittest“? Zur Problematik einer Einpassung von LGBTIQ*-Rechten in die Logik von Entwicklungszusammenarbeit; Feministische Solidarität als Kosmopolitik; „The Power of Food to Bring People Together and Create Common Ground“. Affektive Dissonanz und transnationale Solidarität in einem Ernährungsnetzwerk; Etwas stimmte nicht. Narrative Allianzen und retrospektive Zeug*innenschaft.

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

.....
Frieß, Wiebke; Mucha, Anna; Rastetter, Daniele (Hrsg.):

Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!

Verlag Barbara Budrich, Dezember 2019
ISBN: 978-3-8474-2214-3

„Vielfalt feiern oder soziale Ungleichheiten problematisieren? Was in Deutschland und weiteren europäischen Ländern unter dem Label Diversity bzw. Diversity Management gefasst, kritisiert und implementiert wird, variiert je nach geopolitischen, gesellschaftlichen, historischen und organisationalen Kontexten. Zwar gibt es viele Vorstellungen von Diversity, aber bisher ist das Konzept zu wenig streitbar. Die Autor*innen analysieren verschiedene Signifikationen von Diversity (Management) in unterschiedlichen Kontexten, diskutieren und kritisieren aktuelle Entwicklungen im Zusammenhang von Hochschule, Werbekampagnen oder Digitalisierung und eröffnen damit politische Interventionen.“

.....
Darowska, Lucyna (Hrsg.):

Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule

Transcript, Dezember 2019
ISBN: 978-3-8376-4093-9

„Das »Diversity«-Konzept spiegelt unsere pluralistische und heterogene Gesellschaft wider und hat in vielen Bereichen bereits zu wünschenswerten Strukturänderungen geführt. Wie ist es konkret um die Praxis einer diversitysensiblen und rassismuskritischen policy im Hochschulbereich bestellt? Die Beiträger*innen eruieren transdisziplinär, welchen Gewinn »Diversity« als Idee und als policy tatsächlich bietet. Sie gehen fachkundig auf einzelne Diversity-Dimensionen ein und markieren Schwachstellen in der Umsetzung. Durch die Verknüpfung

analytischer, empirischer und normativer Perspektiven trägt der Band zur Konzipierung von diskriminierungsfreien Institutionen im Bildungssektor bei. Das Buch bietet zudem einer breiten Leser*innenschaft differenzierte Einblicke in ein spannendes gesellschaftliches Thema.“

.....
Branford, Jason; Grahle, André; Heilinger, Jan-Christoph; Kalde, Dennis; Muth, Max; Parisi, Eva Maria; Villa, Paula-Irene, Wild, Verina:
Cyberhate against academics

In S. Karly Kehoe, Eva Alisic, Jan-Christoph Heilinger (Eds.), Responsibility for Refugee and Migrant Integration (pp. 205–226). Berlin, Boston: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110628746-015>

Abstract: „Hate speech is endemic in digital space, and it does not spare academia. Especially scholars working in fields prone to political debate – from migration to climate change, from gender to refugee integration, and many more topics – find themselves increasingly attacked. With this chapter, we hope to raise awareness for the increasingly prevalent phenomenon of cyberhate targeting academics. Our intention is to shed light on some of its harmful effects, and, by providing some conceptual analysis, to contribute to individual and organisational prevention and coping strategies. We conclude that guarding against cyberhate is now part of academics' and their institutions' responsibility.“

.....
Kaps, Alisa; Schewe, Ann-Kathrin; Hinz, Catherina:
Der internationale Widerstand gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung

https://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Umkampftes_Terrain/BI_Umkampftes_Terrain_Online.pdf

„Überall auf der Welt sollen Menschen das Anrecht haben, frei über ihren eigenen Körper, ihre Partnerschaft und die Zahl ihrer Kinder zu entscheiden und dafür Zugang zu den nötigen Gesundheitsleistungen haben – darauf einigten sich 179 UN-Delegierte 1994 bei der Weltbevölkerungskonferenz in Kairo. Allerdings geht es in Sachen sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung nur langsam voran, was auch mit den anhaltenden Widerständen gegen die in Kairo getroffenen Vereinbarungen zusammenhängt. Das Discussion Paper zeigt, von welchen Seiten Gegenwind kommt, welche Argumente Opponenten wie der Vatikan, evangelikale Christen in den USA oder auch „Anti-Choice“-Bewegungen in Europa anbringen, und was dies für die Umsetzung der Kairoer Ziele bedeutet.“

.....

djb begrüßt Verbot von Konversionstherapien und zeigt Schutzlücken auf

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm19-42/>

„In Deutschland werden nach wie vor Maßnahmen durchgeführt, die auf die Veränderung oder Unterdrückung der sexuellen Orientierung oder der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität gerichtet sind (sogenannte Konversionstherapien). Der heute im Rahmen einer Verbändeanhörung diskutierte Referentenentwurf des Bundesgesundheitsministeriums[1] zu einem Verbot von Konversionstherapien für Menschen unter 18 Jahren ist deshalb zu begrüßen. Das Verbot gilt für Behandlungen, die die sexuelle Orientierung oder die selbstempfundene geschlechtliche Identität einer Person gezielt verändern oder unterdrücken sollen.“

.....

Verein Charta der Vielfalt (Hrsg.): Vielfalt fair gestalten. Diversity Management für betriebliche Interessenvertretungen

https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Charta_der_Vielfalt-ANV-Brosch-WEB-RZ01-barrierefrei.pdf

.....

Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V. (Hrsg.): Antisemitismus – Antifeminismus. Ausgrenzungsstrategien im 19. und 20. Jahrhundert

Ulrike Helmer Verlag, Oktober 2019
ISBN: 3897414384

„Als menschenverachtende gesellschaftliche Ausgrenzungsstrategien haben Antisemitismus und Antifeminismus jeweils für sich betrachtet eine lange und besonders im Fall des Ersteren düstere Geschichte. Vom 19. Jahrhundert bis in die Gegenwart lässt sich jedoch aufzeigen, dass beide politischen Strategien eng miteinander verwoben waren und sind – und das nicht nur in ihrer populistischen Propaganda.“

.....

ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management

Titelthema: Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepte im Feld von Schule und Migration – Erfordernisse, Spannungen und Widersprüche

Verlag Barbara Budrich, Heft 1+2 2019 (November 2019)
ISSN: 2367-3060

„Die ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management bietet ein Forum für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema der Vielfalt. Dabei steht sie für eine Bearbeitung des Themas aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und sucht explizit Vielfalt in der Diversität. Gleichzeitig hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, Beiträge aus der Praxis zu integrieren und damit sowohl wissenschaftlich Tätigen den Zugang zu Diskussionen in der Praxis zu ermöglichen, als auch der Praxis den Zugang zum Stand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zu bieten. Jede Ausgabe der ZDfm enthält Beiträge aus Wissenschaft und Praxis bzgl. eines Schwerpunktthemas und eines offenen Bereichs: Langbeiträge, Positionen und Forschungsskizzen, Beiträge aus der Praxis und Aktuelles (Tagungsberichte, Rezensionen etc.).“

.....

Shepherd, Laura J. (Hrsg.): Handbook on Gender and Violence

Edward Elgar, November 2019
ISBN: 978 1 78811 468 4

“Containing contributions from leading experts in the field, this Handbook explores the many ways gender and violence interact across different contexts and offers a range of disciplinary perspectives. This comprehensive work connects micro-level interpersonal violence to macro-level structural forms of violence across three discrete but interrelated sections: concepts, representations, and contexts. Part one considers the core concepts of gender and violence alongside related concepts including sex, sexualities, patriarchy, and security, elaborating on the research tools used within these areas. Part two investigates the different ways in which gender and violence are enacted through various representational practices, including film, policy, and online. The final part is devoted to the examination of gender and violence in a range of empirical settings, including different spheres of activity, from economic to juridical. Presenting an in-depth overview of the topic, this Handbook on Gender and Violence will be a key resource for researchers who are new to the study of gender and violence. More experienced academics will also benefit from the up-to-date insights on key research themes in the field.”

.....

Daniela Pollich et al.: Sexuelle Gewalt gegen Frauen

Deutsche Polizeiliteratur, November 2019
ISBN: 978-3-8011-0859-5

„Dieses Buch befasst sich mit sexueller Gewalt durch strafmündige männliche Täter, die diese gegen weibliche Opfer ausüben. Nicht zuletzt infolge einzelner herausragender sexueller Gewalttaten sowie spezifischer deliktischer Phänomene, die insbesondere mit dem

Zuzug von Flüchtlingen und Migranten in Verbindung gebracht werden, ist dieses Themenfeld in den allgemeinen gesellschaftlichen Fokus gerückt. Bei der Darstellung konzentrieren sich die Autoren ausschließlich auf Delikte, bei denen sich Täter und Opfer vor der Tat nicht oder nur flüchtig kannten. Den Schwerpunkt legen sie dabei auf Fälle sexueller Nötigung und Vergewaltigung..."

.....
Hagemann-White, Carol; Kelly, Liz; Meysen, Thomas (Hrsg.):

Interventions Against Child Abuse and Violence Against Women – Ethics and culture in practice and policy

Verlag Barbara Budrich, Oktober 2019
ISBN: 978-3-8474-2047-7

„This book offers insights and perspectives from a study of “Cultural Encounters in Intervention Against Violence” (CEINAV) in four EU-countries. Seeking a deeper understanding of the underpinnings of intervention practices in Germany, Portugal, Slovenia and the United Kingdom, the team explored variations in institutional structures and traditions of law, policing, and social welfare. Theories of structural inequality and ethics are discussed and translated into practice.“

.....
BMBFSJ (Hrsg.):

Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung – Pilotstudie

bmbfsj.de 21.11.2019

Download:

<https://www.bmbfsj.de/blob/jump/141246/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>

„Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ von Prof. Dr. Wippermann stellt erstmals bevölkerungsrepräsentativ dar, dass Sexismus als ein relevantes Phänomen in der Bevölkerung wahrgenommen wird. Die Studie enthält vielfältige Ergebnisse, z.B. in welcher Form und an welchen Orten Sexismus erlebt wird. Auch zeigt sie, wie unterschiedlich das Thema Sexismus in den verschiedenen gesellschaftlichen Milieus erlebt und wie ihm begegnet wird.“

.....
Greif, Ulrich:

Hass im Netz – Grenzen digitaler Freiheit

(Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 63)

Trauner Verlag, Dezember 2019

ISBN: 978-3-99062-679-5

„Hate Speech („Hassrede“) zählt zu den häufigsten Formen von Intoleranz und Rassismus in Europa. Fast die Hälfte aller Vorfälle von Hate Speech ereignet sich mittlerweile

im Internet. Zu den Gruppen, die am stärksten von Hass im Netz betroffen sind, gehören Muslime, LGBTQ-Personen und Frauen. Während auch Meinungen, die schockieren oder verstören, rechtlich geschützt sein können, genießt Hassrede nicht den Schutz der Meinungsfreiheit. Rassismus und Sexismus im Internet sowie Aufrufe zu Hass und Gewalt gegen LGBTQ-Personen sind keine legitimen Meinungsäußerungen: Sie stellen eine Diskriminierung dar und bedrohen universelle Menschenrechte ebenso wie das demokratische Zusammenleben in der Gesellschaft. Der Sammelband dokumentiert die gleichnamige Tagung des Instituts für Legal Gender Studies, die im November 2018 mit großem Erfolg an der JKU in Linz stattgefunden hat. Die Beiträge beleuchten den Schutz vor Persönlichkeitseingriffen im Internet aus interdisziplinärer Perspektive: Unter anderem wird thematisiert, welche Erscheinungsformen Intoleranz und Rassismus im Internet annehmen, welche Instrumente die Rechtsordnung zum Schutz vor Persönlichkeitseingriffen bereitstellt und welche Pflichten den Staat zur Sicherung der Menschenrechte gerade auch im Internet treffen.“

.....
Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.):

DIESES GENDERDINGS. Grundlagen zu Geschlecht, Familie, Sexualität und Liebe. Eine pädagogische Handreichung

https://www.vielfalt-mediathek.de/data/dissens_somihandreichung_dieses_genderdings_vielfalt_mediathek.pdf

„Das Modellprojekt „Social Media Interventions! - rechts-extremen Geschlechterpolitiken im Netz begegnen“ von Dissens e. V., versucht durch eine Kombination aus Online- und Offlineangeboten diskriminierende, vielfaltsfeindliche rechte Hassrede im Netz zu begegnen, Gegenargumente zu bündeln und zu verbreiten sowie Bildungsangebote für Jugendliche und Pädagog_innen zu schaffen. Die Broschüre bündelt die schon bereits digital veröffentlichten Materialien und bereitet sie auf, damit sie zum einen dahingehend genutzt werden können, um positive, vielfaltsbejahende Narrative zu Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienformen, Sexualität etc. zu diskutieren und zum anderen sollen sie ermöglichen sich kritisch mit antifeministischen, rechtspopulistischen und extrem rechten Positionen zu den genannten Themen auseinandersetzen zu können. Die Handreichung kann dabei in Verschränkung mit den digitalen Formaten verwendet werden.“

Gegen Rechtsextremismus und Hasskriminalität Bundesregierung beschließt Maßnahmenpaket

„Der furchtbare Anschlag in Halle ist Teil einer Reihe von besorgniserregenden Vorfällen in der jüngeren Vergangenheit. Die Bundesregierung ist fest entschlossen, unsere

freiheitliche Demokratie zu verteidigen. Sie wird deshalb sämtliche rechtsstaatlichen Mittel gegen Hass, Rechtsextremismus und Antisemitismus einsetzen.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gegen-rechtsextremismus-und-hasskriminalitaet/140518>

Stellungnahme der unterzeichnenden Fachgruppen in der Gesellschaft für Musikforschung zur „Festschrift für Siegfried Mauser“

Zur im Verlag Königshausen & Neumann erschienenen Publikation *Musik verstehen – Musik interpretieren. Festschrift für Siegfried Mauser zum 65. Geburtstag* haben verschiedene Fachgruppen in der Gesellschaft für Musikforschung eine kritische Stellungnahme abgegeben.

<https://www.musikforschung.de/index.php/aktuelles>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Poster und Postkartensets der Kampagne #betriebsklimaschutz zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2019/nl_04_2019/nl_04_studien_und_veroeffentlichungen_2.html

Sonstiges

Carroll, Georgie et al. (Hrsg.): Big Ideas. Das Feminismus-Buch. Große Ideen einfach erklärt

Dorling Kindersley, Januar 2020
ISBN: 978-3-8310-3912-8

„Feminismus anschaulich & verständlich erklärt! Facettenreich, komplex, vielfältig, revolutionär – der Feminismus zählt zweifelsohne zu den wichtigsten Bewegungen unserer Zeit. Dieses innovative Nachschlagewerk führt mit informativen Diagrammen & originellen Grafiken leicht verständlich in über 100 feministische Ideen, Organisationen & Ereignisse ein – von kritischen Aktivistinnen des 17. Jahrhunderts bis zu feministischen Forderungen des 21. Jahrhunderts. Der neue Titel aus der DK Kultreihe! Das große Feminismus-Buch zum Nachschlagen – Zusammenhänge, Strömungen & Ziele des Feminismus kurzweilig und einfach aufbereitet...“

Bois, Marcel; Reinhold, Bernadette (Hrsg.): Margarete Schütte-Lihotzky. Architektur. Politik. Geschlecht

Neue Perspektiven auf Leben und Werk

Reihe: Edition Angewandte
BIRKHÄUSER 2019
ISBN 978-3-0356-1959-1

„Margarete Schütte-Lihotzky (1897-2000) gilt weithin als erste Architektin Österreichs, als Pionierin der sozialen Architektur, als Erfinderin der Frankfurter Küche, als Aktivistin der Frauenbewegung und nicht zuletzt als Heldin des Widerstands gegen die Nazi-Diktatur. Neueste Forschungen aus dem Feld der Kunst- und Zeitgeschichte, der Pädagogik und Gender Studies differenzieren in diesem Buch das Bild der Architektin, deren Nachlass sich an der Universität für angewandte Kunst Wien befindet.“

Labouvie, Eva (Hrsg.): „Glaube und Geschlecht – Gender Reformation“

Böhlau Verlag Köln 2019
ISBN 978-3-412-51248-4

„Hat Martin Luther durch seine Ehelehren die Rollen von Männern und Frauen, Müttern und Vätern und die Vorstellungen von deren Zusammenleben neu definiert und bis in die Gegenwart geprägt? Beginn mit dem Thesenanschlag auch eine Gender-Reformation? Diese und weitere Fragen zur Wechselbeziehung zwischen Glaube und Geschlecht stehen im Mittelpunkt eines soeben veröffentlichten Buches der Historikerin Prof. Dr. Eva Labouvie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.“

Caputo, J., Pavalko, E., Hardy, M.: Midlife Work and Women's Long-Term Health and Mortality. Demography

Max Planck Institute for Demographic Research 2019

<https://doi.org/10.1007/s13524-019-00839-6>

„In a new study, Jennifer Caputo, research scientist at the Max Planck Institute for Demographic Research, found that women who worked consistently during their prime midlife working years had better physical health than non-working women later in life. Working women were also less depressed over the next decades as they entered old age, and even lived longer shows the study recently published in the journal *Demography*.“

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über Leser*innenbriefe, 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