

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

**„In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. An der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung arbeiten wir noch.“**

*So ließ es die deutsche Bundesregierung zum diesjährigen Weltfrauentag offiziell verlautbaren. Im vorliegenden CEWSjournal finden Sie grundlegende Forschungsergebnisse unter Genderaspekten und vielfältige hochschul- und gleichstellungspolitische Beispiele, die dieses nicht nur im Wissenschaftsbetrieb zweifellos notwendige Engagement argumentativ untermauern und dokumentieren. Lassen Sie mich nur einige Themen schlaglichtartig benennen: Beim Frauenanteil in Führungspositionen bildet Deutschland laut AllBright Stiftung das Schlusslicht, der Bericht mahnt einen „grundsätzlichen Change of Mindset“ an, da ein höherer Frauenanteil ein hervorragender Treiber des notwendigen Wandels sein könne. Das neue Entgelttransparenzgesetz (2017) greift zu kurz, es dürfte daher nicht die Evaluation abgewartet werden, sondern es müsste z.B. direkt das Verbandsklagerecht eingeführt werden, um dem „Papiertiger“ (djb) Zähne zu verleihen. Zusätzlich sind gesetzliche Maßnahmen in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erforderlich, um den Gender Netto Pay Gap zu verkleinern. Der DHV hat Leitlinien zur Gestaltung von „echten“ Tenure-Track-Verfahren formuliert und wirbt für die Einführung eines „Elternzeitausgleichsemesters“, beide Regelungen kämen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Qualifikationsprozess zu gute. Frauen werden auch im Kunstbetrieb finanziell benachteiligt und im juristischen Staatsexamen schlechter beurteilt als Männer. Die GWK wird im vor uns liegenden Jahr wichtige Entscheidungen zur Fortführung von Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation und Qualitätspakt Lehre treffen, hoffentlich unter verbindlicherer Festlegung von gleichstellungsrelevanten Förderbedingungen als bisher. Eine solche Ausgestaltung würde den kürzlich veröffentlichten EU-Empfehlungen zur leichteren Umsetzung von Richtzielen zur Chancengleichheit in Hochschul- und Forschungseinrichtungen entsprechen. So müsste also eins ins andere greifen, um der tatsächlichen Gleichstellung Schritt für Schritt näher zu kommen.....*

Mit fast schon sommerlichen Grüßen aus Köln

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

**SCHWERPUNKT:  
EIN ERFOLGREICHES  
KOOPERATIONSMODELL:  
MASTERSTUDIENGANG  
GENDER & QUEER STUDIES  
IN KÖLN**

**Inhalt**

**1.0 Neues aus dem CEWS..... 5**

Claudia Schredl ist neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS ..... 5

Erster Newsletter des EU-Projekts GEECCO erschienen ..... 5

Aktuelle Veröffentlichung des CEWS: Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien ..... 6

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 7**

Mehr Wahrheit und Klarheit - DHV legt Leitlinien zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren vor ..... 7

Anja Karliczek ist neue GWK-Vorsitzende ..... 8

Heike Solga in den Wissenschaftsrat berufen ..... 8

DHV-Ministerranking: Isabel Pfeiffer-Poensgen ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“ ..... 9

Communicator-Preis 2018 geht an Antje Boetius..... 9

Fünf Forscherinnen und fünf Forscher erhalten wichtigsten deutschen Nachwuchspreis ..... 10

**3.0 Gleichstellungspolitik ..... 12**

„Gleichstellung ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ ..... 12

Was den Anteil weiblicher Führungskräfte tatsächlich erhöhen kann..... 13

Bericht der AllBright Stiftung zum Frauenanteil in Führungspositionen: „Schlusslicht Deutschland“ ..... 14

Aktueller Monitor „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ ..... 15

djb vermisst geschlechtergerechte Besetzung der Richterwahlausschüsse ..... 16

Broschüre des BMFSFJ zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erschienen..... 17

Sicherheit ist wichtiger als Flexibilität. Wie Frauen und Männer sich ihren Arbeitsplatz wünschen ..... 17

Männer und Frauen wünschen sich oft kürzere Arbeitszeiten..... 18

Neue Arbeitswelt: Arbeitszeitgesetz verliert an Bedeutung ..... 19

Genderaspekte der Digitalisierung und die Frauen-Lücke bei der Rente ..... 20

Frauen verdienen 2016 in der EU im Schnitt 16 % weniger als Männer ..... 21

Weibliche Arbeit weniger wert? Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap ..... 21

Deutscher Juristinnenbund djb: Equal Pay braucht mehr als Entgelttransparenz ..... 22

Frauen bewerten Gerechtigkeit ihrer Löhne nach anderen Vergleichsmaßstäben als Männer ..... 23

Frauen im Kunstbetrieb finanziell benachteiligt..... 25

Eltern streben nach mehr Familienzeit: DJI-Studie weist auf neues Verständnis von Partnerschaft hin..... 26

Muttertag, Vatertag – ein Fall von Alltagssexismus? ..... 27

**Frauen in MINT**

Für mehr Frauen im Maschinenbau! ..... 28

Mädchen, Mathe, Männerdomänen: Neue Erkenntnisse zu Geschlechterstereotypen..... 29

Kursangebote für die 10. meccanica feminale 2019 gesucht..... 30

USA-Reisestipendien für Informatik-Studentinnen: Hasso-Plattner-Institut fördert Frauen in der IT ..... 31

Minerva-Fast-Track-Stelle für Mainzer Wolkenforscherin ..... 31

Nernst-Haber-Bodenstein-Preis an Ellen Backus vergeben ..... 32

Sophia Hatzelmann ist Engineer Powerwoman 2018..... 32

<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	<b>34</b>
Hochschulübergreifende Leitlinien Chancengerechtigkeit.....	34
Studie: Frauen werden im juristischen Staatsexamen schlechter beurteilt als Männer.....	35
Gleiche Bezüge für gleichwertige Arbeit: Gutes Zeugnis für die HTW Berlin .....	37
HRK: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen.....	38
bukof: Für einen verantwortungsbewussten Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.....	39
DHV wirbt für ein „Elternzeitausgleichssemester“.....	41
Hochschulen auf einen Blick 2018.....	41
Der Europäische Hochschulraum 2018 – neuer Bericht zum Bologna-Prozess.....	42
Peter-André Alt wird neuer HRK-Präsident.....	43
„Ars legendi-Fakultätenpreis Medizin 2018“ an Wissenschaftlerin der Universität Tübingen .....	43
<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	<b>44</b>
<b>Ein erfolgreiches Kooperationsmodell: Der Masterstudiengang Gender &amp; Queer Studies in Köln</b> ....	<b>44</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	<b>52</b>
Aktuell verfügbar: Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2017.....	52
Neue Broschüre: Wissenschaftskarriere bei Max-Planck - Wegweiser Chancengerechte Karriereförderung.....	52
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>53</b>
Der Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen ist messbar.....	53
Weltfrauentag 2018: Gleichstellung in Europa noch nicht am Ziel.....	55
Europäische Kommission veröffentlicht Handreichung mit Empfehlungen für Wissenschaft und Forschung zur Förderung von Chancengleichheit.....	55
Zwischenbewertung von Horizont 2020 zum Querschnittsthema Gender.....	56
Expertinnen und Experten zur Begutachtung von Horizont-2020-Projekten gesucht.....	56
EU-Kommission: Start der Kampagne „No Women no Panel“.....	57
FiF - Veranstaltungshinweis: ABC der Antragstellung .....	57
Zwischen Revolte und Repression: Frauenbewegungen in der Türkei.....	57
Düzen Tekkal ist Frau Europas 2018 .....	58
Launching the China Academic Network on Gender at Université libre de Bruxelles.....	59
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>60</b>
Niedersachsen stärkt die Genderforschung .....	60
Trotz „Ehe für alle“ besteht großer Regelungsbedarf.....	60
Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität wirbt weitere Open-Access-Drittmittel ein .....	61
Neuer Blog für die Geschlechterforschung gestartet .....	62
Neues Web-Dossier: Demokratie braucht Feminismus!.....	63
Preis für herausragende Dissertationen 2018 der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS .....	63
CfP: 8. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt .....	64

CfP Zeitschrift GENDER: Elternschaft und Familie/n jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit (Sonderheft).....	64
Ausstellung zum Thema „Weltpolitik ist keine Männersache mehr. Frauen und die Vereinten Nationen .....	65
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>66</b>
Women in Research" (WiRe) - Stipendien für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	66
mentoring <sup>3</sup> für Doktorandinnen geht in die 14. Runde.....	67
DIES-Partnerschaften zum Thema „Gender“ .....	67
Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler .....	68
Caroline von Humboldt-Preis .....	69
Call: efas-Nachwuchsförderpreis 2018.....	70
Best Publication Award Gender & Medien 2018.....	70
Ausschreibung für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2019 .....	71
Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre.....	71
Deutscher Bundestag schreibt Wissenschaftspreis 2019 aus.....	72
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>73</b>
Baltic Gender Mentoring Scheme.....	73
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>74</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>79</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>95</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Claudia Schredl ist neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS

Seit April 2018 verstärkt Claudia Schredl das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ am GESIS-Standort Köln.



Claudia Schredl

Nach ihrem Bachelorstudium der Soziologie an der Universität Wien sowie der Internationalen Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien, schloss Frau Schredl ihren Master in Socio-Ecological Economics and Policy (SEEP) an der Wirtschaftsuniversität Wien 2017 mit Auszeichnung ab. Ihre Masterarbeit schrieb Claudia Schredl zum Thema „Geschlechterdifferenzen in bezahlter und unbezahlter Arbeit in Österreich“. Während des Studiums arbeitete sie als Tutorin und Studienassistentin am Institut für Soziologie (Universität Wien) und am Department für Sozioökonomie (Wirtschaftsuniversität Wien).

Im Team CEWS ist Frau Schredl für das EU-Projekt „Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment“ (GEECCO) zuständig.

Kontakt: [claudia.schredl@gesis.org](mailto:claudia.schredl@gesis.org)  
Tel.: +49 (0)221 476 94 263

## Erster Newsletter des EU-Projekts GEECCO erschienen

Das Projekt GEECCO - Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment befasst sich mit der Aufgabenstellung, wie Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen professioneller mit dem Thema Gendergerechtigkeit umgehen können.

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



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

Hier geht es zur ersten Newsletter-Ausgabe:

[http://www.geecco-project.eu/resources\\_results/newsletter/](http://www.geecco-project.eu/resources_results/newsletter/)

Projektbeschreibung:

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

---

## Aktuelle Veröffentlichung des CEWS: Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien

Im Jahr 2017 erhob erstmals das Statistische Bundesamt die Daten zur Besetzung von Hochschulräten.

Das CEWS, das die Daten von 2003-2016 erhob, führt nun mit dieser Veröffentlichung die geschlechterspezifische Aufbereitung dieser Daten fort.

---

Andrea Löther; Mitarbeit: Frederike Freund (Mai 2018):  
**Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2017**

*Hier geht es zur Veröffentlichung:*

<https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulraete-2017.pdf>

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Mehr Wahrheit und Klarheit - DHV legt Leitlinien zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren vor

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) unterstützt den Qualifikationsweg der Juniorprofessur mit Tenure Track als einen von mehreren Qualifikationswegen zur Universitätsprofessur. Er sieht aber in der Praxis viel Unsicherheit bei der Anwendung dieses Instruments der akademischen Personalplanung. Deshalb hat der DHV in einem Positionspapier nun Leitlinien zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren formuliert.

Schon bei der Ausschreibung, aber auch im Berufungsverfahren, im späteren Arbeitsvertrag oder in der schriftlichen Berufungszusage müsse deutlich gemacht werden, ob es sich um einen „echten“ oder „unechten“ Tenure Track handle. Während ein „unechter“ Tenure Track lediglich die Chance auf eine unbefristete Professur eröffne, sei der „echte“ Tenure Track, wie ihn z.B. das aktuelle Bund-Länder-Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausnahmslos vorsieht, durch die rechtsverbindliche Zusage gekennzeichnet, im Falle einer positiven Evaluation eine unbefristete Professur zu erhalten. Der „echte“ Tenure Track könne somit nicht durch Umstrukturierungen innerhalb der Fakultät, wegfallende Personalmittel oder andere Unwägbarkeiten seiner Grundlage beraubt werden.

Vor allem beim „echten“ Tenure-Track-Verfahren sei auf Grund der Tragweite der Entscheidungen höchste Aufmerksamkeit von Fakultät und Berufungskommission erforderlich, betont der DHV.

Hier komme die Auswahlentscheidung de facto einer vorweggenommenen Berufung auf eine Lebenszeitprofessur gleich. Berufungsverfahren und Evaluation von Tenure-Track-Professuren bedürfen nach Ansicht des DHV einer gesetzlichen Grundlage. Die Universitäten sollten auf Grund dieser Ermächtigung per Satzung selbst klären, ob eine Zwischenevaluation – dann aber erst wie in Baden-Württemberg nach vier Jahren – notwendig sei oder ob hierauf zugunsten eines auf Fakultätsebene zu organisierenden Feedback-Prozesses verzichtet werden könne. Im Falle einer Zwischenevaluation müsse deren Zeitpunkt exakt festgelegt werden. Regelungsbedürftig sei zudem, nach welchen Kriterien die Leistung einer Tenure-Track-Professur in Forschung und Lehre sowie ggfs. Krankenversorgung bemessen wird und wer in die Kommissionen zur Zwischen- und Endevaluation berufbar sei. Auch der zeitliche Verfahrensablauf müsse eindeutig festgelegt werden. Beispielsweise müsse gewährleistet sein, dass das Evaluationsverfahren sechs Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses abgeschlossen sei. Zumindest bei einem „echten“ Tenure Track soll nach Auffassung des DHV bei nicht positiver Endevaluation eine einjährige Anschlussbeschäftigung für eine berufliche Neuorientierung vorgesehen werden.

*Das Positionspapier finden Sie unter:*

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Positionspapier\\_Tenure\\_Track\\_final\\_28.05.2018.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Positionspapier_Tenure_Track_final_28.05.2018.pdf)

Quelle: PM - DHV, 28.05.2018

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=290&tcHash=81b2d0dbe30a48b008bc0f7269bfd98f#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=290&tcHash=81b2d0dbe30a48b008bc0f7269bfd98f#_)



---

## Personalia

---



---

### Anja Karliczek ist neue GWK-Vorsitzende

---

In der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) stehen in den kommenden beiden Jahren Entscheidungen an, die das Wissenschaftssystem in Deutschland im nächsten Jahrzehnt prägen werden: Zum einen laufen im Jahr 2020 viele der bisherigen erfolgreichen Bundes-Länder-Programme aus, so der Hochschulpakt 2020, der Pakt für Forschung und Innovation und der Qualitätspakt Lehre. Um den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen frühzeitig Planungssicherheit zu geben, wird die GWK ihre Beratungen über die Nachfolgevereinbarung zum Hochschulpakt, zum Pakt für Forschung und Innovation und zum Qualitätspakt Lehre im Frühjahr 2019 abschließen und den Regierungschefinnen und -chefs des Bundes und der Länder zu ihrer Sitzung im Juni 2019 vorlegen. Die GWK wird zur Förderung der Fachhochschulen im November 2018 sowohl eine Vereinbarung über die Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen als auch über die Förderung der Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen beschließen. Zum anderen gilt es, gemeinsam Lösungen für neue Herausforderungen wie die Digitalisierung zu erarbeiten, zum Beispiel im Bereich der Forschungsinfrastrukturen. Im Jahr 2018 hat **Bundesforschungsministerin Anja Karliczek** den Vorsitz der GWK inne. Stellvertretende Vorsitzende ist **Eva Quante-Brandt, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen**.

*Quelle und weitere Informationen: PM - BMBF, 13.04.2018*

<https://www.bmbf.de/de/anja-karliczek-ist-neue-gwk-vorsitzende-5995.html>

---

### Heike Solga in den Wissenschaftsrat berufen

---

**WZB-Direktorin Heike Solga** ist von **Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier** zum neuen Mitglied des Wissenschaftsrats berufen worden.

Der Wissenschaftsrat berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung. Heike Solga gehört dem Expertenkreis seit dem 1. Februar für zunächst drei Jahre an. Am WZB leitet Solga die Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, zudem ist sie Professorin für Soziologie an der Freien Universität Berlin.

Heike Solgas Forschungsinteresse ist im Themenbereich Bildung - Arbeit - Lebensverlauf angesiedelt. Derzeit untersucht sie vor allem die Bildungs- und Erwerbsbiografien gering qualifizierter Personen, die Bedeutung von Bildungszertifikaten und Kompetenzen in betrieblichen Rekrutierungsprozessen sowie internationale Unterschiede im Zusammenhang von Bildungsabschlüssen und Kompetenzen bei Erwachsenen und deren Bedeutung für Erwerbsbiografien. Für ihre Dissertation zu sozialer Ungleichheit in der DDR erhielt sie die Otto-Hahn-Medaille der Max-Planck-Gesellschaft. Für ihre Forschung zu benachteiligten Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung sowie zu gering Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt, die sowohl quantitative Datenanalysen als auch experimentelle Ansätze und Interventionsstudien beinhaltet, wurde sie 2013 mit dem Berliner Wissenschaftspreis ausgezeichnet.

Heike Solga kann Erfahrungen aus zahlreichen Gremien in die Arbeit des Wissenschaftsrates einbringen: Sie war unter anderem Mitglied des Senats der Max-Planck-Gesellschaft, Stellvertretende Vorsitzende des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten und Mitglied des Senats und des Hauptausschusses der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Derzeit wirkt sie unter anderem im Kuratorium der VolkswagenStiftung, der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG und im Research Council des Europäischen



Hochschulinstututs in Florenz mit. Heike Solga war zehn Jahre lang Mitherausgeberin der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/news/heike-solga-in-den-wissenschaftsrat-berufen>

## DHV-Ministerranking: Isabel Pfeiffer-Poensgen ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“

Isabel Pfeiffer-Poensgen, parteilose Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalens, ist von den Mitgliedern des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) zur „Wissenschaftsministerin des Jahres“ gewählt worden.

Ihre hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen wurden im diesjährigen DHV-Ministerranking mit der Note „Befriedigend Plus“ (2,72) am besten bewertet. Pfeiffer-Poensgen wird als eine „kluge Frau“ charakterisiert, „die zuhört, versteht, angemessen handelt“. Die seit dem 30. Juni 2017 amtierende Politikerin verwies die Wissenschaftsministerin der Jahre 2013, 2015 und 2016, **Theresa Bauer** (Bündnis 90/Die Grünen) aus Baden-Württemberg, mit der Note 2,81 auf Platz zwei. Dritter wurde **Professor Dr. Armin Willingmann** (SPD), Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen Anhalt (Note 2,85), gefolgt von der (zu diesem Zeitpunkt) geschäftsführenden Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Professorin Dr. Johanna Wanka** (CDU) (Note 3,29).

Zum achten Mal wurde der/die „Wissenschaftsminister/-in des Jahres“ in einer Online-Umfrage unter den mehr als 30.000 Mitgliedern des Verbandes ermittelt. Anhand eines Eigenschaftskatalogs konnten die DHV-Mitglieder die Kompetenzen und Fähigkeiten der Landeswissenschaftsministerinnen und -minister bzw. der Bundesministerin für Bildung und Forschung

umfassend beurteilen. An der Abstimmung vom 15. November bis 15. Dezember 2017 nahmen 1.983 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teil. Sie stellten ihren Wissenschaftsministerinnen und -ministern mit einer Durchschnittsnote von 3,27 ein allenfalls mäßiges Zeugnis aus. Den Ministerinnen und Ministern wurde durchgängig und unabhängig von ihrer Platzierung Unkenntnis des universitären Alltags und eine zu geringe Publizität vorgeworfen. Die anhaltende Unterfinanzierung der Hochschulen und eine unzureichende Besoldungsstruktur wurden ebenso kritisch vermerkt.

Wissenschaftlich begleitet wurde das Ranking vom Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn. Das detaillierte Ergebnis ist in der März-Ausgabe der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ zu finden und kann unter dem Link

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/ranking-dhv\\_2018.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/ranking-dhv_2018.pdf)

abgerufen werden.

*Quelle und weitere Ergebnisse des Rankings (Ranking-Mittelfeld):*  
PM - DHV, 26.02.

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=280&tcHash=4b9c6a68599c7811d347fd5fb616c646#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=280&tcHash=4b9c6a68599c7811d347fd5fb616c646#_)

## Communicator-Preis 2018 geht an Antje Boetius

Der Communicator-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Stifterverbandes geht in diesem Jahr an die Meeresforscherin und Geomikrobiologin Prof. Dr. Antje Boetius. Sie ist Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts in Bremerhaven, Leiterin der HGF-MPG-Brückengruppe für Tiefseeökologie und -Technologie am Bremer Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie und Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen. Boetius erhält die mit 50 000 Euro dotierte Auszeichnung für ihr vielseitiges und langjähriges Engagement in der Vermittlung ihrer

eigenen Forschung über die Tiefsee und die Polarregionen sowie allgemeiner Fragen des Wissenschaftssystems und der Wissenschaftskommunikation. Mit dem Preis wollen DFG und Stifterverband den Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit stärken.

Die Communicator-Preis-Jury hob bei ihrer Entscheidung insbesondere Boetius' Selbstverständnis als Wissenschaftlerin hervor, für die die Vermittlung von Forschungsarbeit und -erkenntnissen an unterschiedliche Zielgruppen und ihr politisches Engagement für eine Verbesserung des Dialogs zwischen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zusammengehören. Dabei zeichne sie eine sehr persönliche und authentische Art der Kommunikation aus. Boetius mache überdies auch das Vorläufige und Prozesshafte wissenschaftlichen Arbeitens deutlich und klammere die damit verbundenen Unsicherheiten nicht aus. Antje Boetius gilt mit ihrer Teilnahme an mehr als 45 seegehenden Expeditionen und der Leitung einer Vielzahl von internationalen Forschungsprogrammen als ausgewiesene Expertin der biologischen Ozeanografie, mikrobiellen Ökologie und Biogeochemie. Für ihre Forschung an methanzehrenden Mikroorganismen der Tiefsee erhielt sie 2009 den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der DFG, den wichtigsten Forschungsförderpreis in Deutschland. Sie ist Mitglied des Senats der DFG.

Boetius ist zugleich Spitzenforscherin und Brückenbauerin zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit. Ihre Vermittlungsarbeit in Print- und Onlinemedien, Hörfunk und Fernsehen umfasst im Wesentlichen drei Schwerpunkte: Das „Abenteuer Tiefsee“, zu dem sie unter anderem mit ihrem Vater, dem Schriftsteller Henning Boetius, 2011 ein umfassendes und gut verständliches Sachbuch verfasst hat. Zum Thema „Mensch und Ozean – Chancen und Risiken des globalen Wandels“ hält Boetius zahlreiche Vorträge, in denen sie sich Fragen der unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen zur Einordnung der Folgen des Klimawandels, zur Zukunft des Ozeans bei zunehmender Nutzung sowie der Naturräume und Artenvielfalt der Erde stellt. In den Jahren 2014 und 2016 leitete sie zudem zwei Aufsehen erregende Arktis-Expeditionen, die mit Dokumentationen und Medienbeiträgen direkt an

die Öffentlichkeit vermittelt wurden.

Als drittes Thema ist Boetius die Karriere von Frauen in der Forschung ein Anliegen. Hier engagiert sie sich, indem sie ihre Erfahrungen als Frau auf akademischen Karrierewegen, in Leitungsfunktionen wie auch auf Expeditionen teilt. Oft hat sie Einladungen zu Kinderuniversitäten, Schulen und Veranstaltungen von Jugendlichen und Studierenden angenommen. Seit 2015 ist Boetius zudem Leiterin des Lenkungsausschusses von Wissenschaft im Dialog, einer Initiative der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen mit dem Ziel, Wissenschaft in die Öffentlichkeit zu tragen. Hier hat sie sich besonders im „Wissenschaftsjahr 2016/17 – Meere und Ozeane“ engagiert.

Verliehen wird der Communicator-Preis 2018 im Rahmen der Jahresversammlung der DFG am 2. Juli in Bonn.

Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 20.04.2018

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung\\_nr\\_14/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung_nr_14/index.html)

## Fünf Forscherinnen und fünf Forscher erhalten wichtigsten deutschen Nachwuchspreis

Fünf Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den Heinz Maier-Leibnitz-Preis und damit die wichtigste Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Das hat ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzter Auswahl Ausschuss jetzt in Bonn beschlossen. Die Preisträgerinnen und Preisträger erhalten die mit je 20 000 Euro dotierte Auszeichnung am 29. Mai in Berlin.

Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2018 gehen an:

- **Jennifer Nina Andexer**, Chemische Biologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- **Alexey Chernikov**, Physik der kondensierten Materie, Universität Regensburg
- **Sascha Fahl**, Informatik, Leibniz Universität Hannover
- **Benedikt Göcke**, Katholische Theologie, Ruhr-Universität Bochum
- **Valeska Huber**, Neuere Geschichte, Freie Universität Berlin
- **Lucas Jae**, Funktionale Genomik, Ludwig-Maximilians-Universität München
- **Benjamin Kohlmann**, Anglistische Literaturwissenschaft, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- **Eva C. M. Nowack**, Evolutionsbiologie, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- **Antonia Wachter-Zeh**, Nachrichtentechnik, Technische Universität München
- **Xiaoyong Zhuang**, Numerische Mechanik, Leibniz Universität Hannover

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis gilt als der wichtigste Preis für den Forscher/innennachwuchs in Deutschland.

Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 140 Forscherinnen und Forscher aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden.

*Quelle und ausführliche Informationen zu den PreisträgerInnen: PM - DFG, 27.03.2018*

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung\\_nr\\_11/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung_nr_11/index.html)

*Ausführliche Informationen zum Preis und den bisherigen Preisträgerinnen und Preisträgern:*

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibnitz-preis/index.html](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/index.html)

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## „Gleichstellung ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe“

**Die Frauenquote greift. Aber warum in nur 107 Unternehmen? Forscherin macht Vorschlag für schrittweise Erweiterung**

Die Frauenquote für Aufsichtsräte greift. Allerdings ist sie nur für sehr wenige Unternehmen verpflichtend - dabei stellt die Gleichstellung von Frauen und Männern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Der Geltungsbereich könnte und sollte deshalb schrittweise ausgeweitet werden. Wie das gehen kann, zeigt **Marion Weckes**, Expertin für Unternehmensführung bei der Hans-Böckler-Stiftung: In zwei Schritten könnte die Quote von etwas über 100 auf rund 2250 Firmen ausgedehnt werden (siehe auch die Infografik; Link unten).

Seit 2016 gilt die Geschlechterquote: 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate der Kapitalgesellschaften, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind, müssen weiblich besetzt sein. So sitzen nun fast 29 Prozent Frauen in den Kontrollorganen der 107 betroffenen Unternehmen. 2015 waren es erst knapp 23 Prozent. „Es war zu erwarten, dass alle die Quote erfüllen. Andernfalls hätten Stühle in Aufsichtsräten leer bleiben müssen“, sagt die Ökonomin Weckes. Das Erreichte genüge aber nicht: „Wir sind noch weit entfernt von einer hinreichenden, flächendeckenden Beteiligung von Frauen in Leitungsgremien“, so Weckes. Der Geltungsbereich der Quote sei viel zu eng gesteckt. Es sei nicht plausibel, warum sie nur für jene börsennotierten Unternehmen gelte, die „voll mitbestimmt“ sind, wo den Beschäftigten also die Hälfte

der Aufsichtsratssitze zusteht. Die Geschlechtergleichstellung sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht nur den börsennotierten Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung übertragen werden könne. Zudem gebe es viele Firmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, die keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hätten.

Weckes plädiert dafür, den Geltungsbereich der Quote auszudehnen und das Kriterium „voll mitbestimmt“ zu streichen. Denkbar wäre, dass in einem ersten Schritt alle deutschen „kapitalmarktorientierten“ Gesellschaften verpflichtet werden. Damit würde die Frauenquote für alle diejenigen Unternehmen gelten, die wegen ihrer Relevanz für den Kapitalmarkt ohnehin unter strengerer Aufsicht stehen. Im Jahr 2017 waren das 561 Unternehmen. Die Liste der „kapitalmarktorientierten“ Gesellschaften wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) geführt. Bei Firmen auf der BaFin-Liste wird die externe Berichterstattung in einem gesonderten Verfahren geprüft - eine Lehre aus Skandalen in den USA zu Beginn des Jahrtausends.

Langfristig fordert Weckes, die Aufgabe der Geschlechtergleichstellung allen großen Kapitalgesellschaften im Sinne des Handelsgesetzbuchs (ab 250 Beschäftigte) zu übertragen, unabhängig davon, ob eine Kapitalmarktorientierung vorliegt. Dann wären nicht nur börsennotierte Aktiengesellschaften, sondern auch inhabergeführte GmbHs mit gesetzlich vorgeschriebenem Aufsichtsrat verpflichtet, ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung zu leisten. Insgesamt würde die Quote dann in rund 2250 Unternehmen gelten.

Infografik im neuen Böckler Impuls 4/2018:

[https://www.boeckler.de/fotostrecke\\_boeckler\\_impuls-r.htm?id=112999&tchunk=1](https://www.boeckler.de/fotostrecke_boeckler_impuls-r.htm?id=112999&tchunk=1)

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

Quelle und weitere Informationen: PM - Hans Böckler Stiftung, 05.03.2018

[https://www.boeckler.de/112132\\_113074.htm](https://www.boeckler.de/112132_113074.htm)

Böckler Impuls Ausgabe 04/2018

[https://www.boeckler.de/112985\\_112999.htm](https://www.boeckler.de/112985_112999.htm)

## Was den Anteil weiblicher Führungskräfte tatsächlich erhöhen kann

Auch wenn in jüngster Zeit einzelne weibliche Vorstände im Fokus der Öffentlichkeit standen, sind Frauen weiterhin seltener als Männer in den obersten Etagen der Dax- und großen Familienunternehmen zu finden. So ist der Anteil der männergeführten Unternehmen mit einem Umsatz über 50 Millionen Euro dreimal so hoch wie der der frauengeführten. Weiterhin tragen sie vor allem als Unternehmerin oder Führungskraft in Kleinst- oder Kleinunternehmen Verantwortung.

Dabei zeigen sich im strategischen Führungsverhalten von Frauen und Männern keine signifikanten Unterschiede: „Beide müssen sich der Wettbewerbsintensität im jeweiligen Markt stellen, beide müssen auf die jeweiligen ökonomischen Rahmenbedingungen reagieren. Insofern ist auch die Annahme unkorrekt, dass bei frauengeführten Unternehmen der Fokus mehr auf sozialen, ökologischen oder nachhaltigen Zielen liege“, erklärt Prof. Dr. Friederike Welter (IfM Bonn/Universität Siegen). Mittels einer Online-Befragung hatten die Wissenschaftler des Instituts für Mittelstands-

forschung (IfM) Bonn das strategische Verhalten von männer- und frauengeführten Unternehmen untersucht. Einzige Ausnahme: Ein höherer Anteil an Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften als unter den männlichen Unternehmensverantwortlichen gab bei dieser Befragung an, Arbeitsplätze schaffen oder mindestens halten zu wollen.

Allerdings wirken sich weiterhin das soziokulturelle und politische Umfeld sowie (staatliche) Unterstützungsmaßnahmen im besonderem Maße auf die Gründungsbereitschaft und auf die unternehmerische Tätigkeit von Frauen aus. „Natürlich ist es für eine Frau in einer männerdominierten Kultur schwieriger, ein Unternehmen zu gründen, als in Staaten, in denen Frauen und Männer die gleichen Rechte besitzen. Ebenso müssen wir uns aber auch in den westlichen Demokratien davor hüten, frauengeführten Unternehmen in innovativen und hochtechnologischen Branchen mehr Beachtung zu schenken als Gründerinnen und Unternehmerinnen, die Produkte und Dienstleistungen für den Alltag anbieten“, so die Präsidentin des IfM Bonn.

Dagegen tragen sowohl unternehmerische Vorbilder und Netzwerke als auch eine höhere Präsenz weiblicher Führungskräfte beispielsweise in Finanzinstituten nachweislich dazu bei, dass die Interessen von Gründerinnen und Unternehmerinnen konsequenter vertreten werden.

Weitere Informationen:

<http://www.ifm-bonn.org>

Quelle: PM - IfM, 07.03.2018

[https://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx\\_ifmstudies\\_newsdetail%5Bnews%5D=461&tchash=7428d8954df1e87c206724e0422196e3](https://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail%5Bnews%5D=461&tchash=7428d8954df1e87c206724e0422196e3)

## Bericht der AllBright Stiftung zum Frauenanteil in Führungspositionen: „Schlusslicht Deutschland“

Deutschland ist Schlusslicht: Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der 30 führenden Börsenunternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, den USA und Schweden, belegt Deutschland den letzten Platz.

Zwar sind die Vorstände der großen DAX-Konzerne schon weiblicher und internationaler als die kleinen und mittleren deutschen Börsenunternehmen, doch erreichen sie am 1. April 2018 nur einen Frauenanteil von 12 Prozent.

Die USA und Schweden sind Deutschland weit voraus, der Frauenanteil in den Vorständen ist in diesen Ländern doppelt so hoch.

Unternehmen wie Apple, IBM, Volvo, Coca-Cola oder Hennes & Mauritz haben zum Teil bereits deutlich mehr als 30 Prozent Frauen in ihren Vorständen. Ebenso L'Oréal und Danone in Frankreich, Unilever in Großbritannien oder Energa in Polen.

Deutschland ist das einzige Land in diesem Vergleich, in dem keines der großen Börsenunternehmen überhaupt einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand erreicht. 90 Prozent der großen Börsenunternehmen in den USA haben mehrere Frauen im Vorstand – in Deutschland ist das die Ausnahme und gelingt nur Allianz, Daimler, SAP und Siemens. Und eine Frau kann in Deutschland Bundeskanzlerin werden, aber nicht CEO: Deutschland ist das einzige Land im Vergleich, in dem kein einziges der großen Börsenunternehmen einen weiblichen CEO hat.

Gute gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wichtig für einen hohen Frauenanteil im Management. Der Ländervergleich zeigt jedoch: Wirklich entscheidend ist die Einstellung der Unternehmen – wenn Frauen und Vielfalt im Top-Management strategisch gewollt sind, steigt der Anteil signifi-

kant, unabhängig von den Rahmenbedingungen. In Schweden stieg der Frauenanteil in den Vorständen trotz jahrzehntelang bester Bedingungen erst, als die Unternehmen die betriebswirtschaftliche Relevanz gemischter Unternehmensführung realisierten. Die USA sind das Land mit den schlechtesten Rahmenbedingungen, doch nutzen die Unternehmen die weiblichen Ressourcen am konsequentesten und erreichen so den höchsten Frauenanteil in den Vorständen.

„Das Festhalten am Gewohnten und verkrustete Strukturen bremsen nicht nur die Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Konzernen. Ein weiteres Zurückbleiben bei Diversität und Digitalisierung wäre mit Blick auf den internationalen Wettbewerb gefährlich“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung das Ergebnis der Studie. „Es braucht einen grundsätzlichen Change of Mindset in deutschen Konzernen, und ein höherer Frauenanteil in den Vorständen kann ein hervorragender Treiber des notwendigen Wandels sein.“

*Kontakt:* Geschäftsführerin Wiebke Ankersen, Mobil: 0173-27 77 389; [wiebke.ankersen\(at\)allbright-stiftung\(dot\)de](mailto:wiebke.ankersen(at)allbright-stiftung(dot)de)

Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-565 33 40; [christian.berg@allbright-stiftung.de](mailto:christian.berg@allbright-stiftung.de)

*Quelle, Pressemeldung und Download:*

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

*Pressestimme:*

**Deutschland hat die wenigsten Frauen in Führungspositionen**

*Ein Beitrag von Henrike Roßbach, Berlin auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).*

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/studie-zu-topunternehmen-deutschland-hat-die-wenigsten-frauen-in-fuehrungspositionen-1.3976791>



## Aktueller Monitor „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt sind nach wie vor groß: Während lediglich 14 Prozent der Frauen in einer Leitungsposition arbeiten, sind es bei den Männern 32 Prozent. Auch Frauen in Führungspositionen erleben Benachteiligungen gegenüber ihren männlichen Kollegen: Sie führen im Durchschnitt 18 Mitarbeitende weniger als Männer und fühlen sich bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen häufiger übergangen.

Dies belegen die aktuellen Daten des Monitors „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit, der auf der Längsschnittstudie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ basiert, für die 770 Personalverantwortliche sowie 7.100 Beschäftigte befragt wurden.

Weitere Ergebnisse des Monitors, ihre Ursachen und Maßnahmen für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer stellt **Prof. Dr. Jutta Rump**, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability und Themenbotschafterin Chancengleichheit & Diversity bei der Initiative Neue Qualität der Arbeit, im Gespräch vor.

*Monitor:*

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a881-monitor-chancengleichheit-von-frauen-und-maennern-am-arbeitsplatz.pdf?jsessionid=DF99755928E76DAD80F538F646CA3977?\\_\\_blob=publicationFile&tv=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a881-monitor-chancengleichheit-von-frauen-und-maennern-am-arbeitsplatz.pdf?jsessionid=DF99755928E76DAD80F538F646CA3977?__blob=publicationFile&tv=1)

*Quelle, Interview mit Prof. Dr. Jutta Rump und Video: PM - Initiative Neue Qualität der Arbeit INQUA, 27.04.2018*

<https://www.inqa.de/DE/Service/Meldungen/2018/2018-04-27-chancengleichheit-von-frauen-und-maennern-am-arbeitsplatz.html>

*Pressestimmen im Themenfeld:*

**Hochs und Tiefs der Frauenförderung - ein Überblick**

*„Am 8. März ist Weltfrauentag. Der vor rund hundert Jahren entstandene Welttag zur Gleichberechtigung der Frauen bei Wahlen, im gesellschaftlichen und im Arbeitsleben ist auch heute noch Anlass, um die Stellung der Frau im Arbeitsleben kritisch zu hinterfragen.“*

*Ein chronologischer Überblick der der Haufe Online Redaktion.*

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/weltfrauentag-zehn-jahre-frauenfoerderung-in-der-wirtschaft\\_80\\_402272.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/weltfrauentag-zehn-jahre-frauenfoerderung-in-der-wirtschaft_80_402272.html)

**„Wir müssen den eingeschlagenen Weg konsequent weiter gehen“**

*„Zum diesjährigen Internationalen Frauentag gab es Mahnungen aus Politik, Wirtschaft und Verbänden, dass das Ziel einer echten Gleichstellung der Geschlechter noch längst nicht erreicht sei. Der zwd hat einige ausgewählte Statements zum Aktionstag zusammengestellt.“*

<http://www.zwd.info/stimmen-von-echter-gleichstellung-der-geschlechter-immer-noch-weit-entfernt.html>

**Bundesregierung: Gleichstellung von Frauen und Männern**

*„In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. An der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung arbeiten wir noch. Weltweit gibt es bei der Gleichstellung Fortschritte. Dennoch bestehen immer noch erhebliche Barrieren. Ziel der nachhaltigen Entwicklung ist es, das bis 2030 grundlegend zu verbessern.“*

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeitsziele%20-%20Artikelserie/2018-03-07-artikelreihe-nachhaltigkeit-sdg5.html>

**Erst 2058 genauso viele Frauen wie Männer in deutschen Chefetagen**

*„In Deutschland sind Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert. Ändern wird sich das laut einer Studie erst in ein paar Jahrzehnten.“ Ein Beitrag von Lisa Oenning auf handelsblatt.de.*

[http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the\\_shift/weltfrauentag-erst-2058-genauso-viele-frauen-wie-maenner-in-deutschen-chefetagen/21044148.html](http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/weltfrauentag-erst-2058-genauso-viele-frauen-wie-maenner-in-deutschen-chefetagen/21044148.html)



## Warum wir eine Frauenquote brauchen

„Gleichberechtigung ist kein Gedöns, sondern ein Gebot. Daher braucht es die Quote. Sie ist kein Allheil-, aber ein Hilfsmittel. Das ist die Botschaft an den Gesetzgeber – nicht nur zum Internationalen Frauentag am 8. März.“ Ein Beitrag von Heribert Prantl auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/prantls-blick-der-verrat-an-den-alten-und-an-denen-die-sie-pflegen-ein-notruf-1.3892094>

## Frauenquote im Detail : Viel zu früh zum Feiern

„Zum ersten Mal erfüllen die Dax-Aufsichtsräte die Frauenquote von 30 Prozent. Das Gesetz zeigt also Wirkung. Doch die Analyse zeigt: Eigentlich ist die Steigerung mickrig.“ Ein Beitrag von Anna Steiner auf faz.net.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/analyse-einhaltung-der-frauenquote-ist-kein-jubelgrund-15598329.html>

## Eine Quote auf Zeit

„In der Schweiz verdienen Frauen noch immer 18 Prozent weniger als Männer, und in den Chefetagen sind sie Exotinnen. Das soll so bleiben, findet die Politik. Matthias Daum, Sarah Jäggi und Aline Wanner meinen: Es reicht.“ Ein Beitrag von Matthias Daum, Sarah Jäggi und Aline Wanner auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/2018/11/gleichstellung-gesetz-frauenquote-abgelehnt-staenderat-schweiz>

## Frauen im Top-Management „Streitsüchtig, aggressiv und selbstherrlich“

„Ticken Top-Managerinnen anders als ihre männlichen Kollegen? Nein, sagt die Managementforscherin Marion Büttgen. Im Interview erzählt sie, wo Frauen trotzdem besser sind – und wo nicht.“ Ein Interview von managermagazin-Redakteurin Maren Hoffmann.

<http://www.spiegel.de/karriere/weltfrauentag-wie-frauen-im-top-management-ticken-a-1196979.html>

## Warum nicht ein Bundesinstitut für Gleichstellung?

„Noch immer schaffen Frauen es nicht in die inneren Machtzirkel von Unternehmen – da hilft auch die Quote nicht. Es braucht einen viel tiefer gehenden Kulturwandel.“ Ein Gastbeitrag von Philine Erfurt Sandhu auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-03/gleichberechtigung-frauenquote-unternehmen-gleichstellung-bilanz-auswirkung>

## Wenn Frauen arbeiten, wächst die Wirtschaft

„Eine OECD-Studie zeigt, dass sich die Förderung von Frauen und gerade von Müttern positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirkt...“ Ein Beitrag von Alexander Hagelüken auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichberechtigung-wenn-frauen-arbeiten-waechst-die-wirtschaft-1.3980587>

## djb vermisst geschlechtergerechte Besetzung der Richterausschüsse

„Dies ist frauenpolitisch ein denkbar schlechter Auftakt“ kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, die Besetzung der Wahlausschüsse für die vom Bundestag zu berufenden Richter des Bundesverfassungsgerichts und für die Wahl der Richter der obersten Gerichtshöfe des Bundes, die am 22. März 2018 durch Wahl im Deutschen Bundestag erfolgte. Beide Ausschüsse werden künftig nur zu einem Drittel bzw. gar nur zu einem Viertel mit Frauen besetzt sein. Während die SPD zur Hälfte weibliche Kandidaten benannt hatte, waren dies bei den Unionsparteien nur 15 Prozent.

Für die Koalitionsparteien wurden dann auch nur jeweils drei Frauen in die Ausschüsse gewählt. Von den anderen Parteien sorgte allein Bündnis 90/Die Grünen für je ein weiteres weibliches Mitglied in den Ausschüssen. In der vergangenen Legislaturperiode war der Wahlausschuss für das Bundesverfassungsgericht zur Hälfte weiblich besetzt; im Wahlausschuss für die obersten Bundesgerichte waren es von den 16 durch den Deutschen Bundestag zu bestimmenden Mitgliedern immerhin sieben weibliche Abgeordnete. Wersig: „Der Schwund an weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag macht sich also deutlich bemerkbar. Wir können nur hoffen, dass bei den wichtigen Richterwahlen der nächsten Jahre die vielen hochqualifizierten Juristinnen nicht übergangen werden.“

Entgegen dem Trend haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 zu erreichen. Der Anteil der Bundesrichterinnen liegt bei den fünf obersten Bundesgerichten zwischen 27 Prozent am Bundesfinanzhof und 42 Prozent am Bundesarbeitsgericht. Auch am Bundesverfassungsgericht sind Frauen in der Minderheit.

Der djb, der seit 2012 mit seiner Initiative „Frauen in die Roten Roben“ Chancengleichheit anmahnt, erwartet von den Wahlausschüssen, dass sie bei der Wahl im Frühsommer 2018 für jede zu besetzende Stelle eine Frau vorschlagen und auch mehrheitlich Richterinnen wählen. 2017 waren nur wenige Frauen vorgeschlagen und auch nur für den Bundesgerichtshof zur Hälfte Richterinnen gewählt worden. Wersig: „Der djb wird die in den Wahlausschüssen vertretenen Abgeordneten und Ministerinnen und Minister der Union und SPD an ihren Versprechen im Koalitionsvertrag messen.“

Quelle: PM - djb, 23.03.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-12/>

## Broschüre des BMFSFJ zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erschienen

Wie es um die Gleichstellung in Deutschland steht, was erreicht wurde und was noch zu tun ist – eine neue Broschüre des BMFSFJ fasst die Erkenntnisse und Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zusammen.

Download (PDF 2 MB). Die Zusammenfassung ist auch in Englisch und Französisch verfügbar:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/122402>

Das Veranstaltungsset zum Zweiten Gleichstellungsbericht ist jetzt online:

<https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/29.veranstaltungsset.html>

Hier erhalten Sie Materialien für die einfache Planung und Durchführung von Veranstaltungen zu gleichstellungspolitischen Themen.

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

## Sicherheit ist wichtiger als Flexibilität. Wie Frauen und Männer sich ihren Arbeitsplatz wünschen

Frauen wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz und eine interessante Arbeit. Flexible Arbeitszeiten sind ihnen dagegen weniger wichtig. Dies hat **Mareike Bünning** vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in einer neuen Studie zu den Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen in Deutschland herausgefunden.

Im Mittelpunkt der Studie stehen die Wünsche von Frauen und Männern an ihren Arbeitsplatz, den sie anhand von neun Merkmalen bewerten konnten. Eine sichere und interessante Arbeit zu haben, steht für erwerbstätige Frauen an erster Stelle; über die Hälfte der Frauen findet diese beiden Kriterien sehr wichtig. Darin unterscheiden sie sich nicht von den männlichen Erwerbstätigen, für die beide Kriterien ebenfalls auf den ersten beiden Plätzen der Liste stehen. Flexible Arbeitszeiten, ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten landen bei Frauen wie bei Männern auf den hinteren Plätzen der Liste.

Nur 14 Prozent der Erwerbstätigen sind flexible Arbeitszeiten sehr wichtig, was angesichts der Debatten um Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders bei den weiblichen Erwerbstätigen erstaunt. „Mütter mit kleinen Kindern sind die Gruppe, die am meisten Wert auf flexible Arbeitszeiten legt“, sagt Mareike Bünning, „aber auch von

ihnen finden nur 20 Prozent flexible Arbeitszeiten sehr wichtig. Während einige Frauen flexible Arbeitszeiten als hilfreich für die Vereinbarkeit ansehen, hilft es anderen mehr, wenn sie klar geregelte, feste Arbeitszeiten haben.“

Auf die Plätze drei und vier der Liste setzen Frauen den Wunsch, bei der Arbeit Kontakt zu anderen Menschen zu haben, und die Möglichkeit, selbstbestimmt und unabhängig zu arbeiten. Jeweils 39 Prozent ist dies sehr wichtig. Hier unterscheiden sich die Geschlechter am stärksten. Männer legen im Vergleich zu Frauen mehr Wert auf Gestaltungsspielräume (sehr wichtig bei 45 Prozent) und weniger Wert auf Kontakt zu anderen Menschen (32 Prozent). Auf Platz fünf und sechs folgt bei Frauen wie bei Männern der Wunsch, anderen Menschen zu helfen und eine Arbeit auszuüben, die nützlich für die Gesellschaft ist.

Unterschiede gibt es bei den Frauen je nach Bildungsgrad: Frauen mit Abitur legen im Vergleich zu Frauen mit Haupt- oder Realschulabschluss deutlich mehr Wert auf eine interessante und unabhängige Arbeit, auch flexible Arbeitszeiten sind ihnen etwas wichtiger. Frauen mit Hauptschulabschluss wünschen sich dagegen besonders oft ein hohes Einkommen.

Auch die tatsächlichen Arbeitsplatzmerkmale wurden in der Studie untersucht: Positiv ist, dass die meisten Arbeitsplätze die Merkmale aufweisen, die den Erwerbstätigen besonders wichtig sind. Jeweils über 80 Prozent der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen erklären, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, einer interessanten und unabhängigen Arbeit nachzugehen und Kontakt zu anderen Menschen zu haben. Defizite gibt es laut Selbsteinschätzung der Beschäftigten bei den Aufstiegsmöglichkeiten und der Möglichkeit, ein hohes Einkommen zu erzielen. Diese beiden Bedingungen finden Frauen mit 30 Prozent zudem deutlich seltener vor als Männer (40 Prozent).

Die Daten stammen aus dem International Social Survey Programme (ISSP) 2015, einer repräsentativen internationalen Befragung. In Deutschland wurden 1.029 Erwerbstätige ab 18 Jahren befragt.

Weitere Informationen:

*Tabelle zu den Wünschen von Frauen und Männern an den Arbeitsplatz:*

[https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/tabelle\\_arbeitsplatzwunsche.pdf](https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/tabelle_arbeitsplatzwunsche.pdf)

Quelle: PM - WZB, 06.03.2018

<https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/sicherheit-ist-wichtiger-als-flexibilitaet>

## Männer und Frauen wünschen sich oft kürzere Arbeitszeiten

50 Prozent der männlichen und gut 40 Prozent der weiblichen Beschäftigten würden ihre Arbeitszeit gerne um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzen. Überdurchschnittlich häufig wollen Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen und größerer beruflicher Autonomie weniger arbeiten. Das geht aus einer am Dienstag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Gerade in anspruchsvollen Jobs besteht ein hohes Risiko, in Wochenstundenzahlen hineinzurutschen, die man eigentlich nicht wollte“, erklärt **Enzo Weber**, Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“. Flexible Arbeitszeitmodelle wie eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Langzeit-Arbeitszeitkonten sowie ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit wären hier mögliche Lösungsansätze.

Mindestens 2,5 Stunden pro Woche länger arbeiten würden gerne 17 Prozent der weiblichen Beschäftigten. Oft stehen diesem Wunsch jedoch Haushaltsverpflichtungen sowie fehlende Kinderbetreuungsangebote entgegen. Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung auch im Haushalt, umfassende und flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bessere steuerliche Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen

könnten hier Veränderungen bringen, heißt es in der Studie. Derzeit würden das Ehegattensplitting und die Minijob-Regelungen einer Ausweitung der Arbeitszeiten von Frauen tendenziell entgegenwirken. Der Anteil der männlichen Beschäftigten, die mindestens 2,5 Stunden mehr arbeiten wollen, liegt bei knapp zehn Prozent. Männer geben als Grund für Teilzeitarbeit am häufigsten an, dass eine Vollzeitstelle nicht zu finden sei, wohingegen Frauen in Teilzeit insbesondere familiäre Verpflichtungen nennen.

Jeweils rund 40 Prozent der männlichen und weiblichen Beschäftigten sind mit dem Umfang ihrer Arbeitszeit zufrieden. Im Durchschnitt würden Männer gerne rund 37 Wochenstunden arbeiten, Frauen rund 30.

Die Daten zu den Arbeitszeitwünschen und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden stammen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), einer jährlich durchgeführten Befragung von 30.000 Personen. Je nach Befragungsweise können die gemessenen Arbeitszeitdiskrepanzen variieren. Daher fallen sie beispielsweise im Mikrozensus geringer aus.

*Weitere Informationen:*

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1318.pdf>

[https://twitter.com/iab\\_news](https://twitter.com/iab_news)

Quelle: PM - IAB, 22.05.2018

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1318.aspx>

## Neue Arbeitswelt: Arbeitszeitgesetz verliert an Bedeutung

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zunehmend. Schon heute verbringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer

Freizeit durchschnittlich mehr als fünf Stunden pro Woche mit beruflichen Aktivitäten. Das geht aus einer aktuellen Auswertung der IZA/XING-Studie „Arbeiten in Deutschland“ hervor.

In der repräsentativen Befragung gaben 62,8 Prozent von 1.809 Beschäftigten zwischen 25 und 54 Jahren an, sich auch in ihrer Freizeit mit Tätigkeiten zu beschäftigen, die eigentlich ihrer regulären Arbeitszeit zuzurechnen sind. Unter den zusätzlich befragten 1.967 XING-Mitgliedern sind es sogar 87,6 Prozent.

Dieser Befund wirft ein Schlaglicht auf Veränderungen in der Arbeitswelt, mit denen das gegenwärtige Arbeitsrecht nur schwer Schritt halten kann. So geht beispielsweise das Arbeitszeitgesetz davon aus, dass sich Arbeitszeit eindeutig messen lässt. Wird jedoch ein wachsender Teil der Arbeitsleistung nicht mehr am Arbeitsplatz erbracht, lassen sich Arbeitszeitüberschreitungen immer schwerer erfassen. Ein Instrument, das dazu gedacht ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überlastung zu schützen, verliert damit an Wirkung.

Die Studie offenbart auch **Unterschiede zwischen Männern und Frauen:** In der repräsentativen Gruppe über alle Beschäftigten verbringen 67 % der Männer, aber nur 50 % der weiblichen Befragten einen Teil ihrer Freizeit mit beruflichen Aktivitäten. Die Forscher führen diese Diskrepanz zum Teil auf die immer noch ungleiche Verteilung der Arbeit im Haushalt zurück, die Frauen daheim weniger Zeit für Berufliches lässt. Ein weiterer Erklärungsansatz sind die Geschlechterunterschiede in den Tätigkeitsprofilen. So zeigt sich unter den XING-Mitgliedern, die sich von den Branchen und Tätigkeiten her ähnlicher sind als die repräsentative Gruppe, eine deutliche Angleichung von Frauen (83,7 %) und Männern (88,8 %) hinsichtlich Arbeit in der Freizeit.

Die Studie „Arbeiten in Deutschland“ wurde Anfang 2017 vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und XING gestartet. Anfang 2018 wurde bereits die zweite Befragungswelle dieser gemeinsamen Initiative abgeschlossen, um vor dem Hintergrund des fortschreitenden Wandels der Arbeitswelt neue

Erkenntnisse über die Zukunftsperspektiven der Bevölkerung in Deutschland zu gewinnen.

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung des IZA vom 06.03.2018:

<https://newsroom.iza.org/de/2018/03/06/neue-arbeitswelt-arbeitszeitgesetz-verliert-an-bedeutung/>

---

## Equal Pay

---



---

## Genderaspekte der Digitalisierung und die Frauen-Lücke bei der Rente

---

Die Digitalisierung revolutioniert gerade die Arbeitswelt. Sie trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem Frauen noch immer benachteiligt sind. Wird die Digitalisierung das ändern? Die Gender-Expertinnen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen in einer aktuellen Analyse, auf welchen Feldern sich diese Frage entscheidet.

*Kernpunkte:* Mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, aber solange Arbeitgeber Geschlechterstereotype im Kopf haben, zahlen Frauen für mobiles Arbeiten mit Karrierenachteilen. Beim neuen Trend „agiles Arbeiten“ können Frauen mit Skills wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit punkten, aber wie kriegt man Arbeitgeber dazu, das auch finanziell zu honorieren? Crowdworkerinnen können überall und jederzeit Geld verdienen – aber auch genug zum Leben? Die Forscherinnen beschreiben, wo gehandelt werden muss, damit Frauen von der Digitalisierung des Arbeitsmarktes profitieren. „Die Potenziale sind riesig, aber der Automatismus geht genau in die andere Richtung: Wenn wir die Digitalisierung nicht gestalten, werden Frauen die Verliererinnen sein“, sagt Christina Schildmann,

Leiterin der Stiftungs-Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“. „Dabei geht es nicht nur um mobiles Arbeiten, sondern um geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung, um eine Weiterbildungsrevolution und Spielregeln für die Arbeit auf digitalen Plattformen.“

Zur Analyse:

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_311.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf)

Umfassende und grafisch attraktiv aufbereitete Informationen zur Situation von Frauen und Männern bei Arbeit und Arbeitsbedingungen, Entgelten, Arbeitslosigkeit, Armut, Sozialer Sicherung, Bildung und mehr finden Sie im WSI-GenderDatenPortal:

[https://www.boeckler.de/wsi\\_38957.htm](https://www.boeckler.de/wsi_38957.htm)

Und noch ein Hinweis auf aktuelle vertiefende Analysen:

Bei der Altersversorgung haben Frauen das Nachsehen. Ihre Renten sind im Schnitt nur halb so hoch wie die der Männer:

[https://www.boeckler.de/112012\\_112025.htm](https://www.boeckler.de/112012_112025.htm)

Frauen wenden erheblich mehr Zeit für Kindererziehung und Hausarbeit auf als Männer. Solange das so bleibt, ist eine Gleichstellung in Beruf und Gesellschaft nicht erreichbar:

[https://www.boeckler.de/108549\\_108559.htm](https://www.boeckler.de/108549_108559.htm)

Betriebe mit Tarifbindung schneiden bei der Entgeltgleichheit besser ab: Die Lohnlücke zwischen Mann und Frau fällt dort kleiner aus.

[https://www.boeckler.de/67329\\_67340.htm](https://www.boeckler.de/67329_67340.htm)

Quelle: Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung zum 8. März: Daten zu Entgelt, Arbeit, Sozialer Sicherung / Rechercheservice

[https://www.boeckler.de/36713\\_113094.htm](https://www.boeckler.de/36713_113094.htm)



## Frauen verdienten 2016 in der EU im Schnitt 16 % weniger als Männer

Eurostat Pressemeldung zum Internationalen Frauentag am 8. März 2018: Verdienstgefälle in Rumänien und Italien am niedrigsten, in Estland am höchsten.

Im Jahr 2016 betrug das unbereinigte Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen in der Europäischen Union (EU) gut 16 %. Mit anderen Worten verdienten Frauen, wo Männer einen Euro pro Stunde verdienten, im Schnitt 84 Cent. Zwischen den Mitgliedstaaten reichte die Spanne des Verdienstgefälles 2016 von knapp über 5 % in Rumänien und Italien bis zu über 25 % in Estland, gefolgt von der Tschechischen Republik und Deutschland (jeweils knapp 22 %).

Anlässlich des Internationalen Frauentags, der jedes Jahr am 8. März stattfindet, veröffentlicht Eurostat, das statistische Amt der Europäischen Union, einen Artikel über Statistiken zum geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle:

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

Diese Pressemitteilung zeigt nur einen kleinen Teil des umfangreichen Eurostat-Angebots an geschlechtsspezifischen Daten.

*Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung, ausführlichen Informationen und Grafiken:*

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718277/3-07032018-BP-DE.pdf/4e1351ed-c798-4bc8-90dc-b15897fcd9df>

## Weibliche Arbeit weniger wert? Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap

Bis zum 18. März arbeiten Frauen in diesem Jahr umsonst. Erst dann haben sie statistisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke für das laufende Jahr abgearbeitet. Anlässlich des „Equal Pay Day“ präsentierten das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen auf einer Tagung am 16. März am Campus Duisburg neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap.\* Ein zentraler Befund: In Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, wird meist schlechter gezahlt als in „männerdominierten“ Berufen - auch wenn die Arbeitsanforderungen gleichwertig sind. Und höhere Anforderungen und Belastungen gehen in „Männerberufen“ mit stärkeren Lohnzuwächsen einher als in „Frauenberufen“.

Die Ursachen der Verdienstlücke sind vielfältig und wurden stellenweise statistisch noch nicht ausreichend untersucht. Um die Bewertungen und Bezahlungen weiblicher Erwerbsarbeit statistisch kritisch zu hinterfragen, haben die Forscherinnen von IAQ und WSI in Anlehnung an ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren (Paarvergleich aus dem eg-check) den „Comparable Worth-Index“ (CW) entwickelt, der bei der Arbeitsbewertung nicht nur Wissen und Können erfasst, sondern z.B. auch Verantwortung für Andere oder psycho-soziale und physische Arbeitsanforderungen berücksichtigt. Der „CW-Index“ ist ein Messinstrument, mit dem statistisch die Anforderungen und Belastungen in Berufen geschlechtsneutral verglichen werden können.

Die Analysen zeigen, dass insgesamt die Anforderungen und Belastungen in „Frauenberufen“ geringer entlohnt werden als in „Männerberufen“ und auch die Arbeitsleistung von Frauen im Allgemeinen geringer honoriert wird als die von Männern. „Hier können wir erstmals statistisch nachweisen, dass weibliche Erwerbsarbeit von systematischen Abwertungen betroffen ist, d.h. gemessen an ihren

Anforderungen und Belastungen vergleichsweise geringer entlohnt wird als männliche Erwerbsarbeit", stellt die IAQ-Forscherin **Sarah Lillemeier** fest. Keine Regel ohne Ausnahme: Es gibt 2 „Männerberufe“ (Kraftfahrzeugführer, Lkw- und Busfahrer), die im Vergleich mit gleichwertigen „Frauenberufen“ geringer entlohnt werden.

- Bewertung und Bezahlung per Tarifvertrag geschützt - Tendenziell nimmt die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit denselben oder vergleichbaren beruflichen Anforderungen und Belastungen mit steigendem Anforderungsniveau zu. Die Tarifbindung der Beschäftigten verringert Unterschiede: „Wer tariflich entlohnt wird, ist meist besser dran. Denn dann fallen die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichen oder gleichwertigen beruflichen Anforderungen und Belastungen deutlich geringer aus“, stellt **Dr. Christina Klenner** vom WSI fest.

„Die Leistungen von Frauen und Männern sowie in „Frauen“- und „Männerberufen“ werden am Arbeitsmarkt nicht gleichermaßen honoriert“, kritisieren die Forscherinnen und weisen darauf hin, dass dieses Ergebnis nur schwer zu vereinbaren ist mit dem gesellschaftlich vorherrschenden Legitimationsprinzip der Leistungsgerechtigkeit. Dabei bestätigt sich die These der bestehenden Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit („Devaluationshypothese“) auch unter Berücksichtigung weiterer verdienstrelevanter Faktoren, wie beispielsweise der Arbeitszeit, der Berufserfahrung, der Tarifbindung und der Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten. Unter Kontrolle dieser Faktoren führt die Zunahme der beruflichen Anforderungen und Belastungen (der CW-Index steigt um eine Einheit) zu je einem Verdienstzuwachs von mehr als 6 Prozent bei den Männern und weniger als 5 Prozent bei den Frauen (PM / Link unten).

In vielen weiblich dominierten Bereichen wie Erziehung und Pflege sind die beruflichen Anforderungen und Belastungen vergleichsweise hoch, gleichzeitig fallen die Verdienste dort geringer aus. Legt man den „CW-Index“ als Maßstab an, haben die Beschäftigten in der größtenteils von Frauen ausgeübten Altenpflege vergleichbar hohe Anforderungen und Belastungen zu bewältigen wie die

in den männlich dominierten IT- und Technikberufen. Allerdings bekommen die Beschäftigten in der Altenpflege durchschnittlich nur 14,42 Euro pro Arbeitsstunde und die Beschäftigten im Technik- und IT-Bereich zwischen 25,72 Euro und 27,92 Euro. „Hier gibt es einen ganz zentralen politischen Handlungsbedarf, der insbesondere die Aufwertung der gesellschaftlich hoch relevanten personennahen Dienstleistungen zum Ziel haben sollte“, fordert IAQ-Direktorin Prof. Dr. Ute Klammer.

Die PM mit Grafik (pdf):

[https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2018\\_03\\_12.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2018_03_12.pdf)

Basisdaten zur Entgeltungleichheit finden Sie im WSI-GenderDatenPortal:

[https://www.boeckler.de/wsi\\_52816.htm](https://www.boeckler.de/wsi_52816.htm)

Quelle, weitere Informationen, Grafiken und Kontakt: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 12.03.2018

[https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112132\\_113232.htm](https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112132_113232.htm)

## Deutscher Juristinnenbund djB: Equal Pay braucht mehr als Entgelttransparenz

Entgelttransparenz ist eine entscheidende Voraussetzung für die Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung. Fehlen Rechte für durchsetzungsstarke Akteur\*innen zu ihrer Beseitigung, bleibt Transparenz folgenlos. Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz versagt beides. Gerade hinsichtlich der von der EU-Kommission jüngst vorgeschlagenen Kernmaßnahmen zur Erhöhung der Entgelttransparenz besteht Nachbesserungsbedarf: Der auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten begrenzte Auskunftsanspruch kommt bei einem Großteil der Frauen nicht an, weil sie in kleineren Betrieben arbeiten, und legt zudem zu hohe prozedurale Voraussetzungen fest.



Sanktionen für Verstöße gegen die Berichtspflicht, die überdies nur große Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten betrifft, fehlen. Das dem Grunde nach besonders aussichtsreiche Prüfverfahren zur Aufdeckung diskriminierender Entgeltstrukturen ist nicht verpflichtend ausgestaltet. Die Privilegierung tarifvertraglicher Entgeltregelungen durch eine „Angemessenheitsvermutung“ ist europarechtswidrig. Tarifverträge wie auch ihre Umsetzung können zumindest mittelbar diskriminierend sein, die Beweislast dafür darf nicht der einzelnen Frau aufgebürdet werden. Vor allem aber kann es nicht weiterhin den einzelnen Beschäftigten überlassen bleiben, auf eigenes Risiko gegen ihre Diskriminierung vorzugehen. Hierfür ist ein Verbandsklagerecht dringend geboten, aber das fehlt im Entgelttransparenzgesetz.

Die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig, erklärt: „Dieser Papiertiger muss dringend zu einem effektiven Gleichstellungsrecht umgestaltet werden. Auf Freiwilligkeit der Arbeitgeber und Vereinzelung der Beschäftigten basierende Ansätze haben sich als nicht effektiv erwiesen, um Entgeltgleichheit herzustellen. Die Arbeitgeber müssen konsequenter in die Pflicht genommen werden. Das Warten auf die im Koalitionsvertrag für Juli 2019 vereinbarte Evaluation des Gesetzes ist angesichts dessen offensichtlicher Schwächen nicht gerechtfertigt.“

Allerdings sind auch über ein Entgeltgleichheitsgesetz hinaus gesetzliche Maßnahmen erforderlich, etwa in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. In frauendominierten Branchen werden erheblich geringere Entgelte gezahlt als in männerdominierten, was erheblich zur Entgeltlücke beiträgt. Hier aber stellen weder das geltende europäische noch das nationale Recht eine Rechtsgrundlage zur Verfügung. Sollte die neue Große Koalition ihr Versprechen wahr machen, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort und spürbar zu verbessern, würde dies einen Beitrag zu geschlechtergerechten Entgelten bedeuten.

Nicht zuletzt wirkt sich die Ausgestaltung von Sozialabgaben und Steuern in vielfältiger Weise auf das letztlich verfügbare Einkommen aus. Bei-

spielsweise kommen Steuervergünstigungen häufig nur in hohen Einkommensgruppen an und orientieren sich an typisch männlichen Erwerbsmustern. „Entgeltgleichheit darf sich nicht nur am Bruttoeinkommen bemessen, sondern muss auch das Nettoeinkommen im Blick behalten“, so Präsidentin Wersig. „Daher sollte künftig neben dem Gender Pay Gap, der sich am Bruttostundenlohn orientiert, auch ein am Nettoeinkommen orientierter Gender Pay Gap, ein sogenannter Gender Netto Pay Gap, berechnet werden.“

Quelle: djb-Pressmitteilung, 16.03.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm18-11/>

## Frauen bewerten Gerechtigkeit ihrer Löhne nach anderen Vergleichsmaßstäben als Männer

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen betrug bei Vollbeschäftigten zuletzt immer noch 16 Prozent. Doch obwohl die meisten Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, bewerten sie häufig ihr eigenes Einkommen als gerechter als dies Männer tun. Ein wesentlicher Grund für diesen Befund liegt in einer immer noch weitgehend in typische Männer- und Frauenberufe unterteilten Arbeitswelt. Dies zeigt nun erstmals eine für Deutschland repräsentative Untersuchung auf Basis der Daten der *Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)* am DIW Berlin.

„Frauen haben kein grundsätzlich anderes Gerechtigkeitsempfinden als Männer“, sagt der Soziologe Peter Valet, Autor der Studie. „Aber ein überwiegend frauendominiertes berufliches Umfeld führt offenbar dazu, dass sie die Gerechtigkeit ihrer Löhne nach anderen Vergleichsmaßstäben bewerten als Männer“. Die Studie wurde kürzlich in der Fachzeitschrift „Work and Occupations“ veröffentlicht.

Das so genannte „Paradox of the contented female worker“ ist unter SoziologInnen seit vielen Jahren bekannt. Den Grund dafür vermuteten viele Wis-

senschaftlerInnen bisher darin, dass für Frauen die Höhe ihres Einkommens weniger wichtig ist als für Männer. Eine andere Annahme in der Soziologie besteht darin, dass Frauen ihren Verdienst vor allem mit dem von anderen Frauen vergleichen und ihre Einkommensnachteile gegenüber Männern daher gar nicht erkennen.

Um diese Annahme zu überprüfen, analysierte der Bielefelder Soziologe Peter Valet, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe des SOEP-Direktors **Stefan Liebig**, die Daten von 16837 erwerbstätigen Männern und Frauen, die zwischen 2009 und 2015 im Rahmen der Langzeitstudie SOEP immer wieder befragt wurden. Neben der Auskunft über ihr Erwerbseinkommen machten die Befragten auch alle zwei Jahre Angaben darüber, welche Einkommenshöhe sie als gerecht empfinden würden. Darüber hinaus berücksichtigte Valet, ob die Frauen in einem frauen- oder in einem männerdominierten Beruf arbeiteten.

Das Ergebnis der Analyse zeigt: Vier von fünf befragten Frauen empfanden ihren Verdienst als gerechter als das Männer in einer vergleichbaren beruflichen Position taten. Valet konnte jedoch zeigen, dass diese Frauen überwiegend in einem beruflichen Umfeld arbeiteten, in denen mehr als die Hälfte der KollegInnen ebenfalls Frauen waren. Wenn die Frauen hingegen in Berufen arbeiteten, in denen mindestens die Hälfte der Beschäftigten Männer waren, bewerteten sie ihre Einkommen als genauso gerecht oder ungerecht wie ihre männlichen Kollegen in einer vergleichbaren Position. Bei Frauen, die im Laufe ihres Berufslebens von einem frauen- in einen männerdominierten Beruf gewechselt hatten, zeigte sich der gleiche Effekt.

„Wenn Frauen in einem Beruf arbeiten, in dem mehr Frauen als Männer tätig sind, vergleichen sie ihr Erwerbseinkommen offenbar vor allem mit dem ihrer Kolleginnen“, erklärt Peter Valet diesen Zusammenhang. In männerdominierten Berufen hingegen würden sich die Frauen auch mit den besser verdienenden männlichen Kollegen vergleichen. „Erst wenn sie das tun, werden sich Frauen des Gender Pay Gap bewusst und empfinden ihren Verdienst als entsprechend ungerechter“, sagt Valet.

Überrascht hat den Soziologen, dass die Gerechtigkeitswahrnehmungen von Männern offenbar unabhängig davon sind, ob der Großteil der KollegInnen Männer oder Frauen sind. Wie die SOEP-Daten zeigen, orientieren sich Männer in frauen-dominierten Berufen daran, was Männer generell im Durchschnitt verdienen.

Insgesamt betrachtet zeigt die Studie: Eine noch immer weitgehend in frauen- und männerdominierte Berufe unterteilte Arbeitswelt führt dazu, dass Frauen ihre eigenen Einkommen – trotz des Gender Pay Gaps – für gerechter halten als Männer das tun. „Das kann dazu führen, dass sie bei Lohnverhandlungen weniger fordern als Männer und sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern demzufolge weiter verfestigt“, sagt Peter Valet. Er empfiehlt daher, dass Arbeitgeber ihre Gehälter für alle Mitarbeitenden transparent machen sollten. So hätten alle MitarbeiterInnen dieselben Vergleichsmöglichkeiten – unabhängig davon in welchem Beruf sie arbeiten.

Link zur Studie: Valet, Peter (2018). Social Structure and the Paradox of the Contented Female Worker: How Occupational Gender Segregation Biases Justice Perceptions of Wages. *Work and Occupations* (online first).

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888417753048?journalCode=woxb&>

*Quelle und Hintergrundinformationen zum Sozio-oekonomischen Panel (SOEP): PM - SOEP, 15.03.2018*

[http://www.diw.de/de/diw\\_02.c.242689.de/pressemitteilungen.html?id=diw\\_01.c.580340.de](http://www.diw.de/de/diw_02.c.242689.de/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.580340.de)

## Frauen im Kunstbetrieb finanziell benachteiligt

Die neue Studie eines internationalen Forscherteams belegt, dass für Kunstwerke von Künstlerinnen auf Auktionen bis zu 50 % niedrigere Preise erzielt werden als für Kunstwerke von männlichen Künstlern. Durch zwei weitere Experimente konnte bestätigt werden, dass das Geschlecht eines Künstlers eine entscheidende Auswirkung auf die Wertschätzung und deshalb auf die Karriere der Künstlerinnen und Künstler hat.

Eine Studie, an der u.a. die University of Technology Sydney beteiligt war, untersuchte mehr als eine Millionen Kunstauktionen der vergangenen 40 Jahre. Sie hat bestätigt, dass Arbeiten von weiblichen Kunstschaffenden Preise erzielen, die durchschnittlich 50 % unter den Arbeiten von Männern liegen. Diese Ergebnisse bleiben auch nach Abzug der Auktionsergebnisse der sogenannten „Stars“ wie beispielsweise Leonardo da Vinci bestehen.

„Wir haben uns die Verkaufszahlen von 67000 individuellen Künstlern angesehen. Auch wenn wir Verkäufe über der Eine-Millionen-Dollar-Marke abgezogen haben – etwa die Rembrandts und die Picassos – gab es immer noch einen Preisunterschied von 29 % bei den weiblichen Künstlern“, sagt Assistenzprofessor Marco Pavone von der University of Technology Sydney. „Unsere Ergebnisse enthüllen die kulturelle Voreingenommenheit Künstlerinnen gegenüber und ihren Kampf um Anerkennung und angemessene Verkaufspreise.“

Die Wissenschaftler Professor Renée Adams von der University of New South Wales, Professor Roman Kräussl von der Luxembourg School of Finance, Assistenzprofessor Marco Pavone von der University of Technology Sydney Business School und Professor Patrick Verwijmeren von der Erasmus School of Economics untersuchten 1,5 Millionen Auktionsabwicklungen in 45 Ländern zwischen 1970 und 2013. Sie haben einen Preisunterschied zwischen Verkäufen der Werke weiblicher und männlicher Künstler von 47,6 % aufgedeckt.

Um den Einfluss des kulturbedingten Geschlechterverständnisses zu verstehen, haben die Wissenschaftler die Auktionspreise in Verbindung mit der weltweit vorherrschenden Geschlechterungleichheit gesetzt. Dabei wurde auch darauf geachtet, wie viele Frauen in den Parlamenten und im Bildungswesen vertreten waren. Sie konnten herausfinden, dass der Preisunterschied in Ländern und Jahren mit höherer Geschlechterungleichheit größer war, als in Ländern und Jahren mit entgegengesetzten Tendenzen. Diese Erkenntnis legt nahe, dass das kulturelle Geschlechterverständnis gegenüber Frauen eine entscheidende Schlüsselrolle zu spielen scheint.

„Der Kunstauktionsmarkt hat einen entscheidenden Einfluss auf die Karriere eines Künstlers, und die Kunstmärkte schmälern den Wert der Kunstwerke der Künstlerinnen nur weil sie Frauen sind“, so Professor Adams. Um die weiteren Hintergründe der Preisunterschiede zu verstehen, führten die Wissenschaftler zwei Experimente durch.

Im ersten Experiment wurden 1000 Menschen befragt. Sie sollten das Geschlecht des Künstlers anhand von zehn Kunstwerken erraten, wobei die Hälfte der Kunstwerke von Künstlerinnen waren. Anschließend sollten sie die Kunstwerke auf einer Skala von 1-10 bewerten. Durch die Kombination der Geschlechterbestimmung und der anschließenden Bewertung konnten die Wissenschaftler herausfinden, ob die Geschlechtereinschätzung sich auf die Wertschätzung der Kunstwerke auswirkt. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass die Teilnehmer nicht dazu in der Lage waren, das Geschlecht des Künstlers bzw. der Künstlerin akkurat durch das bloße Betrachten der Kunstwerke zu bestimmen. Arbeiten, die für das Werk von Künstlerinnen gehalten wurden, wurden jedoch von den männlichen Teilnehmern geringer bewertet.

Im zweiten Experiment wurden 2000 Teilnehmer gebeten, Kunstwerke, die willkürlich mit männlichen oder weiblichen Künstlernamen versehen wurden, zu bewerten. Die Gemälde wurden durch künstliche Intelligenz betriebene Anwendungen erstellt, um nicht falsche Namen mit realen Kunstwerken zu kombinieren. Die Kunstwerke basieren auf umgestalteten Fotografie-Arbeiten.

Die meisten Teilnehmer bewerteten die Kunstwerke gleichwertig. Die Teilnehmergruppe „Wohlhabend und regelmäßige Kunstgaleriebesucher“, also die, die auch am ehesten auf Kunstauktionen mitbieten würden, bewerteten jedoch die Kunstwerke, die mit einem weiblichen Namen versehen wurden, schlechter als die Kunstwerke der vermeintlich männlichen Künstler.

„Diese Ergebnisse offenbaren die Anstrengung, der Künstlerinnen täglich ausgesetzt sind, um die angemessene Wertschätzung für ihre Kunst zu erhalten. Sie zeigen darüber hinaus auf, welche Veränderungen es geben muss, um Gender Ungleichbehandlung in der Kunstwelt zu reduzieren und den Erfolg der Künstlerinnen zu verbessern“, so Professor Adams.

Quelle und weitere Informationen: PM – Australisch-Neuseeländischer Hochschulverbund / Institut Ranke-Heinemann, 08.03.2018

<https://www.ranke-heinemann.de/australien/einzelansicht/444-auch-der-kunstbetrieb-benachteiligt-frauen-finanziell/>

Veröffentlichung im Themenfeld:

Boll, Christina; Lagemann, Andreas:  
**Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010–2014 und Hauptefflussfaktoren**

Einleitungstext: „Die mittlere Lohnlücke zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2018a) im öffentlichen Dienst mit 9 % deutlich unter dem Niveau der Privatwirtschaft (23 %). Dennoch stellt sich die Frage nach den Ursachen der Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst. Soll der öffentliche Dienst künftig beim Abbau von Entgeltungleichheit als Vorbild vorangehen, bedarf es einer genaueren Analyse mit aktuellen Daten um den aktuellen Ursachen der Verdienstlücke auf die Spur zu kommen. Untersuchungen für den öffentlichen Dienst umfassen i.d.R. die beiden Wirtschaftszweige – Abschnitte P (Erziehung und Unterricht) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung). Die unseres Wissens aktuellste Studie zum Gender Pay Gap im öffentlichen vs. privaten Bereich auf Basis amtlicher Daten basiert auf Daten der Jahre 2007 und 2008 (BMFSFJ 2009).<sup>1</sup> Die Studie ermittelte – allerdings basierend auf der Personalstandstatistik für den öffentlichen Dienst sowie

auf aggregierten Daten der Vierteljährlichen Verdienststrukturerhebung – die unbereinigte Lohnlücke in den beiden genannten Bereichen des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft. Sie konnte dabei nach einigen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen der Beschäftigten unterscheiden, d.h., es wurde die Verdienstlücke bspw. getrennt für Beamte und Angestellte sowie für unterschiedliche Leistungsgruppen berechnet. Es erfolgte jedoch keine Zerlegung der Lohnlücke. Demzufolge war es nicht möglich, Aussagen über die verbleibende Lücke beim Vergleich von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen zu treffen. Mit der vorliegenden Studie wird diese Forschungslücke geschlossen. Es wird eine Analyse der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in den Wirtschaftsabschnitten O und P im Vergleich mit Wirtschaftsabschnitten der Privatwirtschaft auf Basis der der Mikrodaten der Verdienststrukturerhebungen 2010 und 2014 vorgelegt.

<sup>1</sup>BMFSFJ (Hrsg.) (2009): Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin, September.“

[http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen\\_PDFs\\_2018/HWWI\\_Policy\\_Paper\\_107.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFs_2018/HWWI_Policy_Paper_107.pdf)

## Eltern streben nach mehr Familienzeit: DJI-Studie weist auf neues Verständnis von Partnerschaft hin

Viele Eltern schätzen Mutter- und Vatertag vor allem aus einem Grund: Sie haben dann Zeit für die Familie – jenseits des stressigen Alltags zwischen Job, Kindergarten und Flötenunterricht. Wie wichtig Paaren gemeinsame Familienzeit ist, macht eine gerade veröffentlichte Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) deutlich. Das Ergebnis klingt zunächst paradox: Engagieren sich Väter stärker in der Kinderbetreuung, folgt daraus keineswegs ein Zeitgewinn für die Mütter. Die Ursache ist ein neues Verständnis von Elternschaft und Aufgabenteilung.

Frauen und Männer wollen den Familienalltag gemeinsam gestalten: Die DJI-Wissenschaftlerinnen Sabine Walper und Shih-cheng Lien werteten Tagebuchprotokolle von 665 Paarhaushalten mit mindestens einem Kind unter 10 Jahren aus.

Als Grundlage dienten die Daten der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts aus den Jahren 2012/2013. „Die empirischen Analysen zeigen, dass in Familien mit aktiven Vätern die Partnerinnen nicht weniger, sondern ebenfalls mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen“, sagt DJI-Forschungsdirektorin Walper. Die Betreuungszeiten der Männer werden vor allem als gemeinsame Zeit genutzt. Die Studienergebnisse entsprechen dem Trend einer Intensivierung von Elternschaft: Väter wie Mütter verwenden heute durchschnittlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung, obwohl die Kinderzahl in den Familien im vergangenen Jahrzehnt gesunken ist und die Dauer zugenommen hat, die Kinder in Kita oder Schule verbringen.

Die DJI-Studie bestätigt Ergebnisse internationaler Zeitbudgetstudien. Demnach verändern sich in den meisten hoch entwickelten Industrieländern, auch den nordeuropäischen mit guter Infrastruktur für Kinder, Zeitbedarf und Zeitaufwand für Mütter weder durch zusätzliche Kinderbetreuungsangebote noch durch ein verstärktes Engagement der Väter. Vielmehr offenbart sich ein veränderter Anspruch an Familienleben und Partnerschaft: Während im traditionellen Familienmodell die Aufgaben von Mutter und Vater funktional aufgeteilt waren, wollen Frauen und Männer heute den Familienalltag gemeinsam gestalten. Partnerschaft bedeutet für sie auch, sich gemeinschaftlich um die Kinder zu kümmern.

Nötig sind bessere Möglichkeiten für Eltern, die Arbeitszeit zu reduzieren: Die Ergebnisse der DJI-Studie machen deutlich, dass familienpolitische Maßnahmen, die sich alleine auf die Entlastung der Eltern von Betreuungsaufgaben konzentrieren, nicht ausreichen, um sie bei der Verwirklichung ihrer Vorstellung von Familie zu unterstützen. Denn mehr Betreuungsangebote ermöglichen ihnen nicht mehr Familienzeit. Wichtig sind auch bessere Möglichkeiten für Eltern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – ohne dass sie ökonomische Einschnitte und Karriere Nachteile in Kauf nehmen müssen.

Die Studienergebnisse sind 2018 unter dem Titel „Routinebetreuung und interaktive „Quality Time“:

Was beeinflusst, wie viel Zeit Väter wie mit ihren Kindern verbringen?“ in der Zeitschrift für Familienforschung (Heft 1) erschienen.

*Weitere Informationen:*

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/heft-1-2018-zff-zeitschrift-fuer-familienforschung/?v=3a52f3c22ed6>

*Quelle: PM - DJI, 09.05.2018*

<https://www.dji.de/medien-und-kommunikation/news/news/article/eltern-streben-nach-mehr-familienzeit.html>

## Muttertag, Vatertag – ein Fall von Alltagssexismus?

Wie Mamas und Papas sein sollen, lernen Kinder von klein auf. Dabei geht es meist um zahllose gute Eigenschaften wie Fürsorge und Mut, Empathie und Stärke. Gefeierte wird eine solch glücklich-harmonische Geschlechterordnung auch an Mutter- und Vatertagen. Doch wo hören Geschlechterrollen auf, wo werden sie zu sanftem Alltagssexismus und wo fängt menschenfeindlicher Sexismus an?

**Dr. Désirée Waterstradt** vom Institut für Transdisziplinäre Sozialwissenschaft der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe erläutert, wie Muttertag und Vatertag entstanden sind, was sie mit Alltagssexismus zu tun haben und warum es wichtig ist, die Fürsorgeverantwortung von Eltern zu würdigen.

*Hier geht es zum Interview:*

[https://www.ph-karlsruhe.de/uploads/media/PM\\_18\\_04\\_Muttertag\\_Vatertag.pdf](https://www.ph-karlsruhe.de/uploads/media/PM_18_04_Muttertag_Vatertag.pdf)

[https://www.ph-karlsruhe.de/aktuelles/detailansicht/article/muttertag-vatertag-ein-fall-von-alltagssexismus/?no\\_cache=1&tcHash=e3e4200ce9893cc5abe56e78692b6c47](https://www.ph-karlsruhe.de/aktuelles/detailansicht/article/muttertag-vatertag-ein-fall-von-alltagssexismus/?no_cache=1&tcHash=e3e4200ce9893cc5abe56e78692b6c47)



## Frauen in MINT

### Für mehr Frauen im Maschinenbau!

In technischen Berufen herrschen vielfach noch veraltete Rollenbilder. Um Frauen für modernen Maschinenbau zu überzeugen und ihnen den Zugang zu diesem ingenieurwissenschaftlichen Studium zu erleichtern, startet ab Wintersemester 2018/19 an der Hochschule Ruhr West der Frauenstudiengang Maschinenbau.

„Frauen interessieren sich durchaus für Ingenieurwissenschaften. Das zeigen uns die Statistiken anderer Studiengänge. Doch am Maschinenbau hängt zu sehr das Image einer Männerdomäne. Wir haben uns entschlossen, einen Frauenstudiengang Maschinenbau zu konzipieren und zu starten“, betont HRW Präsidentin **Prof. Dr.-Ing. Gudrun Stockmanns**. „Wir bieten den Studentinnen an, die ersten vier Semester ‚unter sich‘ zu studieren. Inhaltlich ist der Studiengang nicht anders. Nur der Einstieg!“

Der Frauenstudiengang Maschinenbau umfasst sieben Semester inkl. Praxissemester und Bachelorarbeit. Die ersten vier Semester studieren die Frauen parallel zum koedukativen Studiengang Maschinenbau. Im fünften Semester werden die Studiengänge zusammengeführt und das Studium mit Bachelor of Science abgeschlossen. Neben klassischen Fächern wie Ingenieurmathematik, Werkstoffkunde und Mechanik werden in Wahlmodulen Themen wie Computational Engineering, Fahrzeugtechnik, Produktionstechnik bis hin zu Bionik angeboten.

Neben der Vermittlung fachlicher Kenntnisse enthält das Studium ein freiwilliges Begleitprogramm. Bei regelmäßigen Treffen mit Studentinnen aus höheren Fachsemestern oder bei Gastvorträgen

von Fachleuten aus der Industrie können Themen wie die persönliche Weiterentwicklung, spätere Aufgaben im Beruf oder eine gelungene „Work-Life-Balance“ besprochen werden. Darüber hinaus setzt der Studiengang auf Praxiserfahrung durch viele Projektarbeiten, Praktika, Industriekooperationen und Exkursionen.

„Maschinenbau hat viel mit der Entwicklung und Kreation von Produkten und Maschinen zu tun. Auch Disziplinen wie Marketing, Management und Forschung gehören dazu. Die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten möchten wir Frauen zeigen, sie für das Fach begeistern und sie während des Studiums begleiten“, erklärt Prof. Dr. Alexandra Dorschu als Studiengangsleiterin.

Der Frauenstudiengang Maschinenbau möchte dem Image ‚Männerdomäne‘ entgegenwirken und unternimmt einen wichtigen Schritt für mehr Frauen in technischen Studiengängen. Mit kurzen Filmen, Online-Anzeigen und Advertorials werden explizit Frauen angesprochen, sich über die Möglichkeiten im Maschinenbau und den besonderen Einstieg an der HRW zu informieren.

*Weitere Informationen zum Studiengang sowie zum Bewerbungsverfahren finden sich auf der Projektwebsite unter:*

<https://frauen-studieren-maschinenbau.de>

oder unter

<https://www.hochschule-ruhr-west.de/studium/studienangebot/bachelor/frauenstudiengang-maschinenbau>

*Quelle: PM - HS Ruhr West, 11.04.2018*

<https://www.hochschule-ruhr-west.de/news/datensaetze-presse/2018/frauenstudiengang/>

## Mädchen, Mathe, Männerdomänen: Neue Erkenntnisse zu Geschlechterstereotypen

Obwohl inzwischen die Mehrheit der Abiturienten und Hochschulabsolventen in Deutschland weiblich ist, bleiben Frauen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), in denen die Jobchancen und Verdienstaussichten besonders hoch sind, nach wie vor unterrepräsentiert. Mit Initiativen wie dem Girls' Day oder Komm, mach MINT versuchen Politik und Wirtschaft, mehr Mädchen für Ausbildungsberufe und Studiengänge in diesen Bereichen zu begeistern.

Aber welche Faktoren beeinflussen eigentlich, für welches Fach sich Mädchen entscheiden und ob sie darin erfolgreich sind? Drei IZA Discussion Papers untersuchen die Effekte von Leistungsdruck, Klassenzusammensetzung und kulturellen Unterschieden auf die Bildungsentscheidungen von Mädchen. Ein viertes Discussion Paper beschäftigt sich umgekehrt mit der Frage, inwieweit Töchter bei ihren Vätern einen Wandel der Rollenbilder bewirken.

*Lassen sich Frauen von schlechten Noten leichter entmutigen?* Ein Erklärungsansatz für die Geschlechterunterschiede bei der Wahl des Studienfachs besteht darin, dass Frauen sensibler auf schlechte Noten reagieren und deshalb anspruchsvolle Studiengänge meiden oder früher abbrechen, um in "leichtere" Studiengänge zu wechseln. **IZA-Fellow Adriana D. Kugler** stellt diesen Ansatz gemeinsam mit **Catherine H. Tinsley** und **Olga Ukhaneva** auf den Prüfstand. Für ihre Studie analysierten die drei Ökonominen an der Georgetown University umfangreiche Daten einer großen US-Privatuniversität über den Zeitraum 2009 bis 2016.

In der Gesamtschau aller Studienfächer widerlegen die Ergebnisse den Erklärungsansatz: Die Wahrscheinlichkeit, aufgrund von schlechten Noten den Studiengang zu wechseln, ist bei Frauen und Männern gleich hoch. Ein Blick auf die männerdominierten MINT-Fächer zeigt jedoch, dass Frauen hier tatsächlich sensibler reagierten und ihr Stu-

dium als Reaktion auf schlechte Ergebnisse häufiger abbrachen als Männer. Daraus schließen die Autorinnen, dass der Notenfrust erst in Kombination mit einem männlich dominierten Studienumfeld zu einer höheren Sensibilität bei Frauen führt.

*Je weniger männliche Mitschüler, desto mehr Mädchen wählen MINT-Fächer.* Solche Peer-Effekte spielen bereits in der Schule eine wichtige Rolle, wie IZA-Fellow Pål Schöne in seiner gemeinsam mit Kristine von Simson und Marte Strøm verfassten Studie zeigt. Das Forscherteam des norwegischen Instituts für Sozialforschung untersuchte den Einfluss der Geschlechterzusammensetzung in Klassen der Unter- und Mittelstufe auf die Kurswahl und die schulischen Leistungen in der Oberstufe. Demnach entscheiden sich Mädchen häufiger für MINT-Fächer, je weniger männliche Mitschüler sie haben. "Weniger männliche Konkurrenz" scheidet als Erklärung jedoch aus, wie die Autoren anhand von Umfrageergebnissen feststellen. Vielmehr legen die Erkenntnisse nahe, dass ein insgesamt verbessertes Lernumfeld (gemessen etwa an Pünktlichkeit, Mitarbeit und allgemeinem Wohlbefinden) dazu beiträgt, dass mehr Mädchen MINT-Fächer wählen und darin auch verhältnismäßig gut abschneiden.

*Wie prägend ist das in der Familie vermittelte Rollenbild?* Viele Kinder werden schon in jungen Jahren mit verschiedenen Geschlechterstereotypen konfrontiert, entweder allgemeiner Natur (z.B. "Frauen brauchen keine Karriere zu machen") oder auf Interessen und Fähigkeiten bezogen (z.B. "Technik ist nichts für Mädchen"). Inwieweit sich diese durch die Familie vermittelten Rollenbilder auf die Fächerwahl und das Abschneiden in MINT-Disziplinen auswirken, untersuchen **Natalia Nollenberger** (IE University) und **Núria Rodríguez-Planas** (CUNY, Queens College & IZA) in ihrer Studie.

Dazu nutzten sie PISA-Daten von rund 12.000 Zuwanderern der zweiten Generation in neun europäischen Ländern. Auf Basis des Global Gender Gap Index beurteilten sie, wie es um die Gleichberechtigung von Frauen in den insgesamt 35 Herkunftsländern bestellt ist. So konnten sie zeigen, dass Mädchen häufiger MINT-Fächer belegen und darin besser abschneiden, je weiter in den jewei-



ligen Herkunftsländern ihrer Eltern die Gleichstellung der Geschlechter vorangeschritten ist. Ausschlaggebend scheinen hier weniger bildungsspezifische Geschlechternormen zu sein als vielmehr die allgemeine politische und ökonomische Gleichberechtigung von Frauen.

*Wie Töchter die Einstellungen ihrer Väter verändern.* Unter Vätern von Töchtern sind die traditionellen Geschlechterbilder weniger stark verbreitet als unter Vätern, die ausschließlich Söhne haben, so das Ergebnis einer Studie von IZA-Fellow **Joan Costa-Font** mit **Mireia Borrell-Porta** und **Julia Philipp**. Das Forscherinnenteam der London School of Economics fand heraus, dass Väter mit einer um fünf Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit der Aussage "Männer verdienen das Geld und Frauen machen den Haushalt" widersprechen, wenn sie Töchter im schulpflichtigen Alter haben.

*Die Studien zum Download:*

**Choice of Majors: Are Women Really Different from Men? (IZA DP No. 10947)**

<https://www.iza.org/publications/dp/10947>

**Girls Helping Girls: The Impact of Female Peers on Grades and Educational Choices (IZA DP No. 10586)**

<http://ftp.iza.org/dp10586.pdf>

**Let the Girls Learn! It is not Only about Math... It's about Gender Social Norms (IZA DP No. 10625)**

<http://ftp.iza.org/dp10625.pdf>

**The 'Mighty Girl' Effect: Does Parenting Daughters alter Attitudes towards Gender Roles? (IZA DP No. 11259)**

<https://www.iza.org/publications/dp/11259/the-mighty-girl-effect-does-parenting-daughters-alter-attitudes-towards-gender-roles>

*Quelle: IZA-Press, 07.05.2018*

<https://newsroom.iza.org/de/2018/05/07/madchen-mathe-mannerdomanen-neue-erkenntnisse-zu-geschlechterstereotypen/>

## Kursangebote für die 10. meccanica femminile 2019 gesucht

Die 10. Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen aller Ingenieurwissenschaften, insbesondere der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik, Medizintechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, findet vom 19.02. - 23.02.2019 an der Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen, statt. Dozentinnen und berufstätige Ingenieurinnen sind herzlich aufgerufen, Angebote für Seminare, Workshops und Vorträge abzugeben.

Einreichungsfrist: **28.06.2018**

Geplante Schwerpunktthemen: „Industrie 4.0: Gegenwart oder Zukunft?“ und „Mobilität der Zukunft“ Passend dazu freuen sich die Veranstalterinnen auf Ihre Kurs- und Beitragsvorschläge, gerne auch aus den folgenden Bereichen:

- Grundlagenvorlesungen für Ingenieurinnen, z.B. CAD, MATLAB, Werkstoffkunde
- Arbeitsmethoden, z.B. Konstruktionsmethodik, Requirements Engineering, Wissensmanagement, Simulation und Modellierung, Mess- und Systemtechnik, Steuerungsverfahren
- Anwendungsvorlesungen, z.B. Mobile Applikationen, Elektro-Mobilität, Bionik, Biomedizin, Signalverarbeitung, Informations- und Kommunikationstechnik, Luft- und Raumfahrt-technik, Energiemanagement, Mechatronik, Umwelttechnik
- Social Skills/Schlüsselkompetenzen, z.B. Wissenschaftliches Schreiben, Technisches Englisch

*Infos zur meccanica femminile:*

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

*Zum Call:*

<https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/meccanica-feminale-call-for-lectures/>

## USA-Reisestipendien für Informatik-Studentinnen: Hasso-Plattner-Institut fördert Frauen in der IT

Für die weltweit größte IT-Konferenz für Frauen vergibt das Hasso-Plattner-Institut (HPI) erneut Reisestipendien an Informatik-Studentinnen. Entscheidend bei der Auswahl der Stipendiatinnen sind ihre Leistungsstärke, ihr Engagement und ihr Potenzial. Die renommierte „Grace Hopper Celebration“ findet in diesem Jahr vom 26. bis 28. September in Houston (Texas) statt. Noch bis 17. Juni können sich interessierte Nachwuchsinformatikerinnen, die an einer deutschen Hochschule studieren, bewerben.

Der Fokus der Konferenz, die seit 1994 regelmäßig in den USA stattfindet, liegt auf der wissenschaftlichen und beruflichen Förderung und Vernetzung von Frauen in der Informatik und Technik. Neben bekannten Unterstützerinnen und Gastrednern – in den vergangenen Jahren waren dies u. a. die Geschäftsführerin von Facebook, **Sheryl Sandberg**, IBM-Präsidentin **Ginni Rometty** und der Microsoft-Chef **Satya Nadella** – treffen die Teilnehmerinnen auf zahlreiche anerkannte IT-Unternehmen und Universitäten, die bei der Veranstaltung geeignete Kandidatinnen für Jobs, Praktika und Studienplätze rekrutieren.

„Frauen sind in Informatik-Studiengängen und -Berufen noch immer unterrepräsentiert, dabei ist der Bedarf an exzellenten IT-Expertinnen und -Experten weltweit so hoch wie nie. Der digitale Wandel bietet zudem spannende und attraktive Berufsperspektiven“, erklärt Institutsdirektor **Professor Christoph Meinel**. Mit der Vergabe der Stipendien wolle man jungen Informatikerinnen die Chance bieten, sich auf internationalem Parkett mit Frauen, die in der IT tätig sind, auszutauschen und renommierte Branchenvertreterinnen zu treffen.

Einsendeschluss ist der **17. Juni 2018**.

Informationen zur Bewerbung und zur Konferenz:

<http://bit.ly/gracehopper2018>

<https://ghc.anitab.org/>

Quelle: PM - Hasso-Plattner-Institut (HPI), 04.04.2018

<https://hpi.de/pressemitteilungen/2018/usa-reisestipendien-fuer-informatik-studentinnen-hasso-plattner-institut-foerdert-frauen-in-der-it.html>

## Minerva-Fast-Track-Stelle für Mainzer Wolkenforscherin

Um junge Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zu einer eigenen Forschungsgruppe zu unterstützen, vergibt die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) jährlich zwei Minerva Fast Track Stellen in der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion. Aufgrund ihrer hervorragenden Forschungsleistungen erhält in diesem Jahr **Mira Pöhlker**, die am Max-Planck-Institut für Chemie (MPI für Chemie) in Mainz forscht, eine davon. Sie untersucht die atmosphärischen Prozesse, welche zur Bildung von Wolken und Niederschlag führen, insbesondere die Rolle von Aerosolpartikeln als Wolkenkondensationskerne. Aktuell leitet Mira Pöhlker ein Projekt zur Messung von Wolkenkondensationskernen an Bord des Forschungsflugzeugs HALO. Durch Kombination der Flugzeugdaten mit bodengestützten Langzeitmessungen im Amazonas-Regenwaldobservatorium ATTO gewinnt sie neue Erkenntnisse über Aerosol-Wolken-Wechselwirkungen in einer weitgehend unberührten Atmosphäre, die eine wichtige Grundlage für die Entwicklung zuverlässiger Atmosphären- und Klimamodelle bilden.

Das Minerva-Fast-Track-Programm bietet eine Förderung für zwei Jahre. Während dieser Zeit plant die Physikerin weitere Untersuchungen mit dem Forschungsflugzeug HALO, am Amazonas-Regenwaldobservatorium ATTO, und am Atlantik-Küstenobservatorium Ragged Point auf Barbados, wobei auch neue Messmethoden zum Einsatz

kommen sollen. Die Ergebnisse ihrer Forschungsflüge und bodengestützten Beobachtungen sollen in Atmosphärenmodelle eingebunden und mit Satellitenmessungen verglichen werden, um die Auswirkungen atmosphärischer Aerosole auf die Wolkenbildung quantitativ zu bestimmen. Im Anschluss daran und bei einer positiven Begutachtung der weiteren Forschungsarbeiten kann die Mainzer Wissenschaftlerin einen Antrag auf Gründung einer Max-Planck-Forschungsgruppe stellen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Max-Planck-Gesellschaft (MPG), 25-04.2018*

<https://www.mpic.de/aktuelles/pressemeldungen/news/auszeichnung-fuer-mainzer-wolkenforscherin.html>

## Nernst-Haber-Bodenstein-Preis an Ellen Backus vergeben

Am 10. Mai 2018 hat die Deutsche Bunsen-Gesellschaft **Dr. Ellen Backus** vom Max-Planck-Institut für Polymerforschung (MPI-P) den Nernst-Haber-Bodenstein-Preis zuerkannt.

Der Preis erkennt ihre originellen und einzigartigen experimentellen Beiträge zur Aufklärung der Struktur und Dynamik von Molekülen, insbesondere Wasser, an Grenzflächen an. Der Preis wurde im Rahmen der Eröffnungszeremonie des diesjährigen Treffens der Deutschen Physikalisch-Chemischen Gesellschaft in Hannover verliehen. Der Nernst-Haber-Bodenstein-Preis wird jährlich für die Anerkennung hervorragender wissenschaftlicher Leistungen in der physikalischen Chemie an jüngere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (bis zum 40. Lebensjahr) vergeben. Der diesjährige Preis wurde neben Ellen Backus auch an Joachim Paier von der Humboldt-Universität in Berlin verliehen.

Ellen Backus leitet die Forschungsgruppe „Wasser an Grenzflächen“ am MPI-P. Die Gruppe beschäftigt sich aktiv mit der Struktur und Dynamik von Wassermolekülen an Grenzflächen. Die Eigenschaften von Wasser an der Grenze zu harten

oder weichen Materialien sind von Bedeutung für Anwendungen in der Elektrochemie, der Faltung von Makromolekülen oder auch der Katalyse. Um ausschließlich Wassermoleküle an der Grenzfläche zu beobachten nutzt die Forscherin zeitaufgelöste, nichtlineare optische Spektroskopie-Techniken.

Ellen Backus ist seit 2012 Gruppenleiterin am MPI-P. Sie studierte Chemie an der Universität Amsterdam gefolgt von einer Doktorarbeit an der Universität Leiden. Ihre Postdoktoranden-Zeit – teilweise finanziert durch ein Talentstipendium der niederländischen Organisation für wissenschaftliche Forschung (NWO) – verbrachte sie an der Universität Zürich. Danach erhielt sie einen VENI-Grant der NWO, um unabhängig am FOM-Institute AMOLF in Amsterdam forschen zu können. 2013 erhielt sie einen ERC-Grant für ihr Projekt „Grundlagen der photokatalytischen Spaltung von Wasser“. Seit 2014 hat sie eine Minerva-Position der Max-Planck-Gesellschaft inne.

Kontakt: Dr. Ellen Backus, Gruppenleiterin, Tel.: +49 6131 379-536, eMail: backus(at)mpip-mainz.mpg(dot)de

Weitere Informationen zur Forschungsgruppe:

[http://www.mpip-mainz.mpg.de/water\\_interfaces](http://www.mpip-mainz.mpg.de/water_interfaces)

*Quelle: PM-Max-Planck-Institut für Polymerforschung, 16.05.2018*

<http://www.mpip-mainz.mpg.de/5335844/PM2018-13>

## Sophia Hatzelmann ist Engineer Powerwoman 2018

In diesem Jahr wurde **Sophia Hatzelmann** zur Engineer Powerwoman gekürt. Sie nahm den mit 5 000 Euro dotierten Preis während der Eröffnung des Karrierekongresses WoMenPower entgegen. Mit der Auszeichnung zur Engineer Powerwoman 2018 ehrte die Deutsche Messe AG im Rahmen des

Fachkongresses WoMenPower bereits zum sechsten Mal eine Frau aus dem MINT-Bereich, die durch ihr Engagement, ihre Ideen und ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld ihres Unternehmens setzt.

Mit Sophia Hatzelmann zeichnet die Jury unter dem Vorsitz von **Professorin Barbara Schwarze** von der Hochschule Osnabrück, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik, eine Frau aus, die nicht nur eine erfolgreiche Ingenieurin und Unternehmerin ist, sondern sich auch in der Initiative „FRAUEN unternehmen“ des Bundeswirtschaftsministeriums bei Veranstaltungen in Schulen und an Universitäten engagiert. Damit ist sie ein Vorbild für junge Mädchen und Frauen, die sich für Technik interessieren und einen entsprechenden beruflichen Weg einschlagen.

Quelle und weitere Informationen:

PM - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 30.04.2018

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Hatzelmann-Engineer-Powerwoman-2018>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Hochschulübergreifende Leitlinien Chancengerechtigkeit

Die Universität zu Köln, die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, das Forschungszentrum Jülich GmbH und das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. verbindet seit langem eine enge Partnerschaft in der Forschung, in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement. Diese Verbindung haben die Hochschulen nun durch die Verabschiedung gemeinsamer Leitlinien im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit zusätzlich gestärkt.

„Auf der Basis unserer jeweiligen Leitbilder, Strategien und Konzepte können wir so künftig gemeinsam gezielte Programme und innovative Konzepte im Zukunftsfeld Diversität entwickeln“, so **Professorin Manuela Günter**, Prorektorin für Gleichstellung und Diversität der Universität zu Köln und neben **Professorin Doris Klee**, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs an der RWTH Aachen, eine der beiden Initiatorinnen der gemeinsamen Leitlinien. „Wir sind sehr froh darüber, diese tragfähige Verbindung nun durch gemeinsame Leitlinien im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit zusätzlich stärken und ausbauen zu können“, so Professorin Klee.

Die gemeinsamen Leitlinien rücken Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit noch stärker in den Fokus und schaffen Rahmenbedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen, Zugang zu den beteiligten Institu-

tionen zu erhalten. Soziale und kulturelle Vielfalt wird als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden.

Am 03. Mai wurde die Unterzeichnung der Leitlinien offiziell verkündet und bei einem ersten Arbeitstreffen über die Sichtbarmachung und Förderung von Diversität auf der Führungsebene in Wissenschaft und Verwaltung diskutiert. Dies ist nur ein Schwerpunktthema, das sich die Unterzeichner\*innen für die gemeinsame Zusammenarbeit vorgenommen haben.

*Weitere Themen sind:*

- Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf - in allen Lebensformen und Lebenslagen
- Chancengerechte Talentförderung und Karrieren
- Abbau von Diskriminierung
- Stärkung der Gender-, Queer- und Diversity-Studies in Lehre und Forschung

Neben den übergreifenden Zielen umfassen die Leitlinien zudem konkrete Maßnahmen, denen sich die Unterzeichner\*innen verpflichten. Diese gilt es nun konsequent umzusetzen bzw. weiter zu führen. Dazu zählen unter anderem die feste Verankerung eines Gleichstellungs- und Diversitätsmanagements auf zentralen wie dezentralen Ebenen, die Verknüpfung von zentralen Strategien mit geeigneten Steuerungsinstrumenten sowie der Aufbau eines Gender & Diversity Controllings, verbunden mit einem Monitoring über die Reprä-

sentanz verschiedener Personengruppen auf allen Hierarchieebenen.

Weitere Informationen zu den gemeinsamen Leitlinien erhalten Sie unter:

[https://www.portal.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Chancengerechtigkeit\\_Gemeinsame\\_Leitlinien.pdf](https://www.portal.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Chancengerechtigkeit_Gemeinsame_Leitlinien.pdf)

**Kontakte:**

**Manuela Aye** (RWTH Aachen, IGaD): genderanddiversity@rwth-aachen,

**Dr.'in Ulrike Brands-Proharam Gonzales** (RWTH Aachen, Gleichstellungsbeauftragte): ulrike.brands@gsb.rwth-aachen.de,

**Dr.'in Britt Dahmen** (Universität zu Köln, Referat Gender & Diversity Management): gedim@verw.uni-koeln.de,

**Patricia Femppel** (DLR, Abteilung Strategische Services – Diversität und Nachhaltigkeit): diversity@dlr.de,

**Petra Liedtke** (TH Köln, Gleichstellungsbeauftragte): gleichstellungsbeauftragte@th-koeln.de,

**Phillip Schaps** (Forschungszentrum Jülich, Büro für Chancengleichheit): bfc@fz-juelich.de

## Studie: Frauen werden im juristischen Staatsexamen schlechter beurteilt als Männer

Frauen schneiden im zweiten juristischen Staatsexamen um knapp 2 Prozent schlechter ab als Männer. Im Bereich der Prädikatsnoten ist der Geschlechtereffekt zuungunsten der Frauen besonders ausgeprägt: 12 Prozent weniger Frauen überspringen die überaus karriererelevante Notenschwelle von 9 Punkten. Nur wer mit einer Note

von 9 Punkten oder besser ein so genanntes Prädikatsexamen vorweisen kann, wird zum Beispiel zum Staatsdienst zugelassen. Bezieht man weitere Faktoren wie Abiturnote, Alter und Prüfungszeitpunkt in den statistischen Vergleich ein, sind die Unterschiede noch ausgeprägter.

Auch ein Migrationshintergrund führt zu schlechteren Noten. So schneiden Rechtsreferendare, die im Ausland geboren sind und keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, im zweiten Examen 17 Prozent schlechter ab als deutsche Prüflinge. Die Wahrscheinlichkeit, eine Prädikatsnote zu erreichen, ist für sie sogar um 70 Prozent geringer. Auch in Deutschland geborene Prüflingen mit deutschen Pass, aber „nicht-deutschem“ Namen werden im Durchschnitt schlechter beurteilt. Die Unterschiede bleiben auch bestehen, wenn Vornoten in die Analyse einbezogen werden.

Das sind Ergebnisse einer Studie von Andreas Glöckner (FernUniversität Hagen), Emanuel Towfigh (EBS Universität Law School), und Christian Traxler (Hertie School of Governance) im Auftrag des Ministeriums der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie basiert auf einem umfangreichen Datensatz, der die Ergebnisse von rund 20.000 Prüflingen umfasst, die zwischen 2006 und 2016 ihre ersten und zweiten juristischen Staatsprüfungen in NRW ablegten. Das Justizministerium hat die Studie beauftragt, nachdem die Autoren in einer ersten Studie 2014 Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsexamen entdeckt hatten. Die Folgestudie untermauert und differenziert die Ergebnisse auf einer breiten Datenbasis.

Einen deutlichen Einfluss auf den festgestellten Geschlechtereffekt bei mündlichen Prüfungen hat der Studie zufolge die Zusammensetzung der dreiköpfigen Prüfungskommissionen: So haben Rechtsreferendarinnen mit den gleichen schriftlichen Vornoten wie ihre männlichen Kollegen bei einer mit drei Männern besetzten Kommission eine um 2,3 Prozentpunkte geringere Chance, die nächsthöhere Notenschwelle zu überspringen. Ist jedoch zumindest eine Frau in der Kommission, verschwindet dieser Unterschied. In gemischt besetzten Gremien haben Männer eine marginal



schlechtere Chance, Frauen aber eine marginal bessere Chance auf die nächsthöhere Notenstufe. Dieser Effekt verstärkt sich an der Schwelle zum Prädikatsnotenbereich: Während bei rein männlichen Kommissionen der Geschlechterunterschied 6 Prozentpunkte beträgt, steigt die Wahrscheinlichkeit auf die nächste Notenstufe für Frauen bei gemischten Kommissionen um 3 Prozentpunkte, für Männer sinkt sie um den gleichen Wert. Es kommt somit zu einer vollständigen Nivellierung.

Diese Beobachtung spricht aus Sicht von Glöckner, Towfigh und Traxler für eine – möglicherweise unbewusste – Diskriminierung als Ursache der Unterschiede. Dies gibt den Prüfungsämtern zugleich einen Hebel in die Hand, um der Diskriminierung entgegenzuwirken: 52 Prozent der Examenkandidaten sind Frauen, doch 65 Prozent der Prüfungskommissionen waren im Betrachtungszeitraum rein männlich besetzt. Erst zum Ende des Zeitraums stieg der Anteil gemischt besetzten Kommissionen deutlich an. „Die Teilnahme von Prüferinnen ist wichtig für eine geschlechterneutrale Beurteilung und sollte entsprechend forciert werden,“ so die Autoren. Ferner sollte geprüft werden, den Kommissionen die Vornoten der Kandidaten nicht zu benennen, denn die deutliche Verstärkung der beobachteten Effekte rund um die relevanten Notenschwellen, insbesondere um die Schwelle zum Prädikat, lege ein strategisches Vorgehen der Prüfer nahe: „Die Aggregation von unabhängigen schriftlichen und mündlichen Bewertungen könnte zum Ausgleich von Fehlern in der Beurteilung und damit auch zu valideren Bewertungen führen.“

Schwieriger gestaltet sich die Herleitung von empirisch fundierten Handlungsempfehlungen, um den in der Studie gemessenen Herkunftseffekten entgegenzuwirken. Die Zahl von Prüfern und Prüferinnen mit Migrationshintergrund ist bislang so gering, dass statistische Aussagen nicht möglich sind. Eine Analogie zum Geschlechtereffekt ist allerdings möglich, was für den Einsatz von mehr Kommissionsmitgliedern mit Migrationshintergrund spricht. Die Autoren empfehlen weitere Analysen insbesondere in diesem Bereich.

Eine Zusammenfassung der Studie „Empirische Untersuchung zur Benotung in der staatlichen

Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016“, von Andreas Glöckner, Emanuel Towfigh und Christian Traxler finden Sie hier. Die vollständige Studie (62 Seiten) kann hier heruntergeladen werden:

[https://www.hertie-school.org/fileadmin/4\\_Debate/Press\\_releases/2018-04-26\\_Traxler\\_juristischer\\_Staatsexamen/Zusammenfassung\\_Geschlechts-undHerkunftseffektebei\\_der\\_Benotung\\_juristischer\\_Staatsexamen.pdf](https://www.hertie-school.org/fileadmin/4_Debate/Press_releases/2018-04-26_Traxler_juristischer_Staatsexamen/Zusammenfassung_Geschlechts-undHerkunftseffektebei_der_Benotung_juristischer_Staatsexamen.pdf)

[https://www.justiz.nrw/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/180331-v\\_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf](https://www.justiz.nrw/JM/schwerpunkte/juristenausbildung/180331-v_fin-Abschlussbericht-korr1.pdf)

Quelle und weitere Informationen: PM – Hertie School of Governance, 26.04.2018

<https://www.hertie-school.org/de/news/detail/content/study-women-awarded-lower-scores-than-men-on-state-law-exams/>

**Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes djb:**

**Diskriminierung in der juristischen Ausbildung systematisch in den Blick nehmen: Geschlecht und Herkunft folgenreich für Examensnote**

„Die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, erklärt zu den Ergebnissen: „Wir müssen das Problem von Diskriminierung in der juristischen Ausbildung systematisch und strukturell in den Blick nehmen. Es braucht mehr Frauen als Vorbilder und Prüferinnen.“

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/AS/pm18-16/>

Pressestimmen:

**Staatsexamen: Ungerechte Notenvergabe in der Juraprüfung**

ZEIT ONLINE, 26.04.2018

<https://www.zeit.de/gesellschaft/2018-04/jura-staatsexamen-frauen-migranten-benachteiligung-studie>

**Männer bekommen leichter ein Prädikatsexamen**

Gerade bei Juristen gilt: Topjobs gibt es nur mit Topnoten. Nun zeigt eine Studie: Frauen haben es deutlich schwerer, mit Prädikat abzuschließen – besonders wenn nur Männer in der Prüfung sitzen. Spiegel online, 26.04.2018

<http://www.spiegel.de/karriere/jurastudium-maenner-bekommen-leichter-ein-praedikatsexamen-a-1204969.html>



Aktueller Literaturtipp im Themenfeld:

Schultz, Ulrike; Böning, Anja; Peppmeier, Ilka; Schröder, Silke:

### De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht

Nomos vsl. Juni 2018  
ISBN 978-3-8487-4477-0

*„Warum gibt es so wenige Juraprofessorinnen? Frauen haben in der Rechtswissenschaft noch schlechtere Chancen als in anderen Fächern. Schreckt die konservative Fachkultur? Bevorzugen Frauen die Sicherheit in Justiz und Verwaltung? Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können getroffen werden? Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 45.“*

## Gleiche Bezüge für gleichwertige Arbeit: Gutes Zeugnis für die HTW Berlin

Bekommen Männer und Frauen an der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW Berlin) gleich viel Geld für gleichwertige Arbeit? Die Hochschulleitung und die zentrale Frauenbeauftragte wollten es genau wissen. Jetzt liegen die Erkenntnisse aus dem ersten Teilprojekt vor, in dessen Fokus die Leistungs- und Berufsbezüge der Professor\_innen standen.

*Das Fazit:* Die Richtlinien, nach denen die Hochschule Zulagen für besondere Leistungen gewährt, sind frei von Diskriminierungspotenzial. Eine Einkommenslücke ergab sich bei den Zulagen, die Wissenschaftler\_innen bei ihrer Berufung individuell aushandeln. HTW-Präsident **Prof. Dr. Klaus Semlinger** und die zentrale Frauenbeauftragte **Dr. Sünne Andresen** bewerten die Ergebnisse gleichwohl positiv. „Wir wissen nun, dass unsere Spielregeln gut funktionieren. Gleichzeitig hat uns die Untersuchung für das Thema sensibilisiert“. In einem zweiten Schritt wird nun die Bezahlung der Tarifbeschäftigten geprüft. Sechs Monate lang wurde gerechnet und verglichen, Regie führte dabei eine achtköpfige Steuerungsgruppe. Sie

hatte sich für das Prüfinstrumentarium [eg.check.de](http://eg.check.de)

[http://eg-check.de/eg-check/DE/Home/home\\_node.html](http://eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html)

entschieden und jene beiden Wissenschaftlerinnen hinzugezogen, die das Instrumentarium im Jahr 2010 entwickelt hatten. [eg.check.de](http://eg.check.de) ist anerkannt und gilt als hinreichend komplex; es wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt. Überprüft wird dabei nicht, ob das individuelle Entgelt der Tätigkeit angemessen ist, sondern ob Männer und Frauen das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit erhalten. Dazu sind Arbeitgeber\_innen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet.

Mithilfe von [eg.check.de](http://eg.check.de) wurden an der HTW Berlin drei verschiedene Bereiche geprüft. Eine statistische Analyse verschaffte den Überblick über die geschlechterbezogene Verteilung der Leistungsbezüge der Professor\_innen. Mit einem 26 Fragen umfassenden Katalog rückte man daraufhin der an der HTW Berlin seit 2010 geltenden Leistungsbezügeordnung zu Leibe. Zuguterletzt wurden sogenannte Paarvergleiche angestellt, um herauszufinden, ob und wie diese Regeln im Einzelfall in der Praxis funktionieren. Bis Ende 2018 sollen auch die Ergebnisse des zweiten Teilprojekts vorliegen, bei dem die Bezahlung der Tarifbeschäftigten genauer unter die Lupe genommen wird. Damit wurde bereits begonnen.

Zu den Ergebnissen der Untersuchung wurden HTW-Präsident Prof. Dr. Klaus Semlinger und die Frauenbeauftragte Dr. Sünne Andresen befragt.

*Hier geht es zum Interview:*

<http://htw-berlin.tumblr.com/post/173445281918/gleiches-geld-f%C3%BCr-gleichwertige-arbeit-gutes>

*Quelle und weitere Informationen zur HTW Berlin: PM- HWT Berlin, 02.05.2018*

[https://www.htw-berlin.de/files/Presse/Pressemitteilungen/2018/PM\\_05\\_2018\\_eg-check.pdf](https://www.htw-berlin.de/files/Presse/Pressemitteilungen/2018/PM_05_2018_eg-check.pdf)

## HRK: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen

Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018.

Hochschulen sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Diese Formen in ihrer gesamten inhaltlichen Breite sollen in einer späteren Stellungnahme der HRK thematisiert werden. Die Hochschulen positionieren sich hier ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und sexuellen Missbrauch insbesondere durch sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen. Solche sexualisierten diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen kommen besonders in folgenden Ausprägungen vor:

Sexualisierte Diskriminierungen (Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität);

Sexuelle Belästigung (verbale und körperliche Übergriffe auf die Person);

Sexuelle Gewalt (Nötigung und Vergewaltigung) (1).

Erlebte sexuelle Übergriffe können weitreichende und nicht selten langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit und die Verwirklichung beruflicher Chancen erheblich mindern. Dies wirft die Frage nach der Verantwortlichkeit der einzelnen Hochschule im sozialen Problemfeld der Missbrauchserfahrungen auf. Die Hochschulen stellen sich dieser Verantwortung.

Gerade auch im Hochschulkontext besteht eine besondere Verwundbarkeit, denn es existieren sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse.

Dies kann zum Beispiel durch die Identität von Betreuung und Vorgesetztenfunktion hervorgerufen werden und sich auch auf die wissenschaftliche Gemeinschaft außerhalb der einzelnen Hochschule auswirken. Die Hochschulen müssen hier, aber auch beim technisch-administrativen und beim wissenschaftlichen Personal, ihre Strukturen so ausgestalten, dass die Gefahr von Machtmissbrauch durch hierarchische Strukturen minimiert wird. Das gleiche gilt im Verhältnis von Studierenden untereinander.

Die HRK hat im Kanon ihrer Empfehlungen immer wieder Aspekte genannt, die Machtmissbrauch verhindern sollen und die in diese Eckpunkte eingeflossen sind. Darüber hinaus soll in der HRK ein hochschulübergreifender Austausch zu Good-Practice-Lösungen und bei der Etablierung von Qualitätsstandards gestartet werden (2).

I. Jede Hochschule muss ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studentinnen und Studenten bestmöglich vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt schützen.

Eine im Alltag gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals ist dafür unabdingbar.

Zusätzlich sollten hochschulweit geltende Richtlinien (3) verabschiedet werden, die einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander verlangen. Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen müssen etabliert, Verstöße klar sanktioniert und Anlaufstellen für Betroffene vorgesehen werden. Die Hochschulen bieten dauerhaft Beratung für Betroffene und ihre Vertrauenspersonen an. Erste Anlaufstellen sind klar und hochschulweit zu kommunizieren. Betroffene werden ermutigt, sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an diese Stellen zu wenden.

Konkrete Beschwerden können auch an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion an der Hochschule gerichtet werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Sozialberatung können

erste Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für eine vertrauliche Beratung sein und begleiten gegebenenfalls durch das Verfahren.

Insbesondere in Sprechstunden und Lernformen, die individuelle Kontakte zu den Lehrenden erfordern (etwa Medizin, Musik, Psychologie, Sport), sind transparente Verfahren und adäquate Räumlichkeiten erforderlich, um sexualisierten Übergriffen vorzubeugen.

Ebenso sind Exkursionen (und Kongressreisen), bei denen die Gruppendynamik in einen semiprivaten Bereich führt, besonders sensibel zu betrachten. Durch die Teilnahme mehrerer Lehrender können Übergriffe eher vermeiden werden.

II. Abläufe an Hochschulen sind so auszugestalten, dass Machtmissbrauch und daraus resultierende sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen verhindert werden.

Entsprechend dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, in dem befristet Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen zu ihrem/ihrer Betreuer/in stehen, besteht dort eine besondere Gefahr übergriffigen Verhaltens, gegen das Gegenwehr besonders erschwert ist.

Die Hochschulen sind besonders in der Pflicht, für eine Hochschule als gewaltfreien Raum einzutreten, in der man sich frei bewegen kann und nicht besonderen Gefahren durch hierarchische Strukturen ausgeliefert ist.

Ein wichtiger Schritt dahin besteht in einem Führungskräfte-Training für Vorgesetzte, damit diese ihre Rolle als Führungskräfte mit entsprechender Sensibilität gegenüber möglichem Machtmissbrauch wahrnehmen können. Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote dazu beigetragen werden, dass für Studierende, den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen.

III. Für die Qualifikationsphase hat die HRK darüber hinaus bereits Empfehlungen beschlossen, die auch der Verhinderung sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt dienen (4).

(1) So z.B. auch Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, Universität Konstanz.

(2) Zu allgemeinen Maßnahmen beispielhaft: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2. Auflage 2016.

(3) S. beispielhaft Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld, 2001; Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Greifswald 2016; Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier, 2016.

(4) Frauen fördern, Empfehlung des 209. Plenums der HRK am 14.11.2006; Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen, 2012.

Quelle:

<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/>

## bukof: Für einen verantwortungsbewussten Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Pressemitteilung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), 24.05.2018

„Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat am 24. April 2018 Empfehlungen gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen beschlossen. Die bukof begrüßt, dass die Hochschulen dieses Thema verantwortungsbewusst auf ihre Agenda setzen und sich „ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und Missbrauch durch sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen

und Verhaltensweisen“ positionieren. Ein konstruktiver Ansatz ist der hochschulübergreifende Austausch, mit dem Ziel verbindliche Qualitätsstandards zu etablieren.

Das Bekenntnis der Hochschulen zu gesicherten und transparenten Verfahren mit definierten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten ist aus unserer Sicht ein zentraler Schritt zum diskriminierungssensiblen Umgang im hochschulischen Alltag und schafft Verfahrenssicherheit. Um verantwortungsbewusst und professionell mit dem Thema umzugehen, ist es zwingend notwendig, den Diskriminierungsschutz flächendeckend und verbindlich umzusetzen. Die Hochschulen haben darüber hinaus unbedingt dafür Sorge zu tragen, dass dieser alle Statusgruppen inklusive der Studierenden sowie Hochschulangehörige ohne Arbeitsvertrag (Lehrbeauftragte, Gastwissenschaftler\*innen) umfasst. Dies sach- und fachgerecht umzusetzen, ist Leitungsaufgabe.

Die Verabschiedung von hochschulweit geltenden Richtlinien – wie in den Empfehlungen der HRK vorgesehen – halten wir für unabdingbar. Dies empfehlen wir auch in unserem Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen (2016).

Für die Richtlinien der Hochschulen sollten folgende Bausteine berücksichtigt werden:

- Festlegung des Geltungsbereichs für alle Statusgruppen der Hochschule, inklusive Studierende und Personen ohne Arbeitsvertrag (z.B. Lehrbeauftragte)
  - Implementierung eines transparenten und niedrigschwelligen Beschwerdeverfahrens und Einrichtung von Beschwerdestellen
  - Festlegung verbindlicher Qualifizierungen für Ansprechpersonen in den Beschwerdestellen und in den vertraulichen Beratungsangeboten
  - Dauerhafte Verankerung professioneller Beratungsstrukturen und Bereitstellung entsprechender Ressourcen
- Angebot regelmäßiger Schulungen für Führungskräfte, Beschäftigte, Auszubildende und Studierende
  - Bekenntnis zu und Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Führungsaufgabe
  - Entwicklung und Implementierung entsprechender Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen und Schließung bestehender Schutzlücken (z.B. im Bereich minderjähriger Studierender)
  - Beachtung hochschulspezifischer Bedarfe und Strukturen (z.B. künstlerische Hochschulen, dezentrale Strukturen)
  - Einrichtung einer regelmäßigen Arbeitsgruppe in den Hochschulen zum Thema unter Einbindung aller Interessensvertretungen zur Überprüfung und Evaluation der Richtlinien und Maßnahmen

Die bukof steht den Hochschulen mit fundierter Expertise beratend zur Seite, da sie bereits seit vielen Jahren im Rahmen ihrer Kommission zu „Sexualisierter Gewalt und Diskriminierung an Hochschulen“ arbeitet – ebenso wie die Expert\*innen zur Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung vor Ort. In unserer Online-Handreichung finden sich Informationen, Hilfestellung und Materialien wie auch bereits erlassende Beschwerdeordnungen und Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.“

Kontakt: bukof Geschäftsstelle: geschaeftsstelle@bukof.

Quelle:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-05-24-bukof-Pressmitteilung-SDG-an-Hochschulen.pdf>

## DHV wirbt für ein „Elternzeit- ausgleichssemester“

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) plädiert für die Einführung eines sogenannten „Elternzeit-ausgleichssemesters“. Es soll die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft fördern. Antragsberechtigt sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf zeitlich befristeten Qualifikationsstellen sein. Nach mindestens sechsmonatiger Elternzeit soll die Möglichkeit bestehen, für die Dauer von bis zu zwei Semestern von Lehrverpflichtungen befreit zu werden, um wieder Anschluss in der Forschung zu erhalten. Das „Elternzeitausgleichssemester“ soll ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifikation der Antragsstellerin bzw. des Antragsstellers dienen und Forschungsfreiräume schaffen.

„Trotz einiger Verbesserungen bestehen in der Wissenschaft weiterhin viele Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinen“, erläuterte **DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen** den Vorschlag. Hierin liege unverändert eine maßgebliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Obwohl der Anteil an Frauen in der Berufsgruppe der Hochschullehrer in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen habe, sei gegenwärtig nicht einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. Mitverantwortlich dafür sei, dass die Familiengründung zeitlich in die Phase der Qualifikation (Dissertation, Habilitation, Juniorprofessur und vergleichbares) falle. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist allerdings kein frauenspezifisches, sondern ein geschlechtsunabhängiges Problem“, so Kempen weiter. „Auch wenn die Erfahrung zeigt, dass es vor allem Frauen sind, die – vor die Alternative Familie oder Beruf gestellt – ihre berufliche Karriere zurückstellen, wünschen sich zunehmend auch Väter mehr Zeit für ihre Kinder. Diesem gesellschaftlichen Wandel müssen die Hochschulen Rechnung tragen.“ Einen wichtigen Beitrag dazu könne ein „Elternzeitausgleichssemester“ leisten, das sich aus den Spezifika des Wissenschaftsbetriebs herleiten lasse. „Um in der Wissenschaft Karriere machen zu können, ist es insbesondere in der Qualifizierungsphase essenziell, zu forschen und regelmäßig zu publizieren“,

betonte Kempen. Bei der Umsetzung eines „Elternzeitausgleichssemesters“ seien zunächst die Länder am Zug. Rechtlich könnten nur sie eine zeitweilige Verringerung des Lehrdeputats durch eine Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung oder durch eine Änderung des Landeshochschulgesetzes herbeiführen. Der DHV unterbreitet dazu den folgenden Formulierungsvorschlag: „Von der Lehrverpflichtung wird auf Antrag für ein Semester freigestellt, wer eine Elternzeit von sechs Monaten in Anspruch genommen hat. Dauert die Elternzeit länger als sechs Monate, kann auf Antrag die Befreiung von der Lehrverpflichtung bis zu einem Studienjahr betragen.“ Um flächendeckend ein „Elternzeitausgleichssemester“ für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchzusetzen, sollte nach Ansicht des DHV auch der Bund eine wichtige Rolle übernehmen. „Er könnte flankierend ein Programm zur Finanzierung von Lehrvertretungen auflegen, die durch die Gewährung eines ‚Elternzeitausgleichssemesters‘ für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler notwendig werden“, so Kempen.

Quelle: PM - DHV, 17.05.2018

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=289&tcHash=71d416b091973e729e105f1ec6f47c10#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=289&tcHash=71d416b091973e729e105f1ec6f47c10#_)

## Hochschulen auf einen Blick 2018

„Im Fokus der aktuellen Ausgabe von *Hochschulen auf einen Blick* stehen Veränderungen und Trends, die sich seit der letzten Ausgabe aus dem Jahr 2016 abgezeichnet haben. Es werden die wichtigsten nationalen Kennzahlen zu Hochschulzugang, Absolventinnen und Absolventen, Personalstruktur und Betreuung, überregionaler Attraktivität sowie finanzieller Ausstattung der Hochschulen im Hinblick auf Berechnungsverfahren, Aussagekraft und zentrale Ergebnisse kommentiert und visualisiert. Die Broschüre richtet sich vor allem an Hochschulen und Studierende, an Politik und Wissenschaft sowie die interessierte Öffentlichkeit und bietet

einen kompakten Überblick über Strukturen und aktuelle Entwicklungen in zentralen Bereichen der deutschen Hochschullandschaft." (A.d. Einleitung)

*Diese Publikation enthält Auswertungen nach Geschlecht.*

*Ausgewähltes Ergebnis: „Unbefristete Vollzeitbeschäftigung bei Professorinnen und Professoren am häufigsten*

Gut acht von zehn Professorinnen und Professoren waren im Jahr 2016 ohne Befristung vollzeitbeschäftigt. Den geringsten Anteil an unbefristeten Vollzeitbeschäftigten gab es 2016 mit nur 13 % in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **In allen Personalgruppen hatten Frauen deutlich seltener eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung als Männer."**

*Hier geht es zum Download:*

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010187004.pdf?__blob=publicationFile)

## Der Europäische Hochschulraum 2018 – neuer Bericht zum Bologna-Prozess

Fortschritte bei der Umsetzung des Systems aus drei Bildungszyklen in Europa (Bachelor, Master, Promotion) – dies ist eine der Erkenntnisse aus dem aktuellen Bologna-Prozess-Implementierungsbericht. Der Bologna-Prozess reformiert und harmonisiert den europäischen Hochschulraum seit 1999. Anlässlich der Konferenz der Bildungsministerinnen und Bildungsminister, die alle zwei bis drei Jahre und diesmal in Paris stattfindet, finden Sie in dem neuen Bericht Informationen zu den Entwicklungen in diesen Bereichen:

- Europäische Hochschullandschaft;
- Lernen und Unterrichten;
- Abschlüsse und Qualifikationen;
- Qualitätssicherheit und Anerkennung;
- Öffnung von Hochschulbildung für eine verschiedenartige Studierendenschaft;
- Relevanz der Ergebnisse und „Employability“;
- Internationalisierung und Mobilität.

Den Bologna-Prozess-Implementierungsbericht haben die Bologna Follow-up Group, Eurostat, Eurostudent und Eurydice erstellt. Den Bericht in englischer Sprache finden Sie hier:

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/european-higher-education-area-2018-bologna-process-implementation-report\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/european-higher-education-area-2018-bologna-process-implementation-report_en)

*Quelle, EU-Büro des BMBF:*

[http://www.eubuero.de/bildung-aktuelles.htm?pk\\_campaign=EUB-Telegramm&pk\\_kwd=11-2018](http://www.eubuero.de/bildung-aktuelles.htm?pk_campaign=EUB-Telegramm&pk_kwd=11-2018)



## Personalia

### Peter-André Alt wird neuer HRK-Präsident

Professor Dr. Peter-André Alt, Präsident der Freien Universität Berlin, wird ab dem 1. August neuer Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Die Mitgliederversammlung wählte ihn heute in Mannheim mit überwältigender Mehrheit für drei Jahre ins Amt.

Der künftige HRK-Präsident studierte Germanistik, Politische Wissenschaft, Geschichte und Philosophie an der Freien Universität Berlin, wo er auch promoviert wurde und sich habilitierte. Nach Professuren an der Ruhr-Universität Bochum und der Julius-Maximilians-Universität Würzburg kehrte Alt 2005 als Professor an die Freie Universität zurück. Nach zwei Jahren als Dekan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften wurde er 2010 zum Präsidenten der Freien Universität Berlin gewählt. Der 57-Jährige war von 2011 bis 2012 sowie von 2017 bis 2018 Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz Berlin. Ab 2014 war er zwei Jahre lang Vorstandsvorsitzender der German U15. Alt folgt im Amt auf Professor Dr. Horst Hippler, der die HRK seit 2012 repräsentiert. Die Amtszeit des HRK-Präsidenten beträgt drei Jahre mit der Möglichkeit einmaliger Wiederwahl. Nach einer Änderung der HRK-Ordnung im Jahr 2015 war erstmals eine Findungskommission eingesetzt worden, die Peter-André Alt als einzigen Kandidaten nominiert hatte.

*Kurzvita von Herrn Professor Dr. Alt:*

<https://www.fu-berlin.de/sites/praesident/kurzvita/index.html>

*Quelle: PM – HRK, 24.04.2018:*

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/peter-andre-alt-wird-neuer-hrk-praesident-4347/>

### „Ars legendi-Fakultätenpreis Medizin 2018“ an Wissenschaftlerin der Universität Tübingen

Dr. Anne Herrmann-Werner von der Eberhard Karls Universität Tübingen wird mit dem Preis für exzellente Lehre in der Hochschulmedizin 2018 geehrt. Mit dem Preis werden herausragende, innovative Konzepte im Bereich der medizinischen Lehre gewürdigt.

Der Stifterverband und der Medizinische Fakultätentag (MFT) vergeben den mit 30.000 Euro dotierten Ars legendi-Fakultätenpreis Medizin an eine herausragende Ärztin, Dozentin und Forscherin. Anne Herrmann-Werner gelingt es ganz hervorragend, die Lehre und Forschung an der Medizinischen Fakultät Tübingen und darüber hinaus konsequent und nachhaltig weiterzuentwickeln. Die von ihr konzipierten und durchgeführten Unterrichtsformate sind breit aufgestellt – etwa interdisziplinäre Kommunikationskurse oder integrative Tandemprogramme in der Vorklinik. Der von ihr verfolgte vertikale Ansatz verbindet den vorklinischen und klinischen Studienabschnitt beispielhaft. Dabei berücksichtigt Anne Herrmann-Werner auch zahnmedizinische Aspekte. Als Fachärztin für Psychosomatik ist sie seit über zehn Jahren in fachspezifische Begleitforschung eingebunden und wirkt innerhalb der Tübinger Fakultät an diversen von ihr eingeworbenen Forschungsprojekten:

<http://www.stifterverband.org/ars-legendi-medin>

Die Auszeichnung wurde auf dem 79. Ordentlichen Medizinischen Fakultätentag am 31. Mai 2018 in Mainz verliehen.

*Quelle: PM – MFT Medizinischer Fakultätentag der Bundesrepublik Deutschland e. V., 11.04.2018*

<https://medizinische-fakultaeten.de/medien/presse/ars-legendi-fakultaetenpreis-medin-2018-geht-nach-tuebingen/>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Ein erfolgreiches Kooperationsmodell: Der Masterstudiengang Gender & Queer Studies in Köln

Ein Interview mit **Dr. Dirk Schulz** (Geschäftsführung GeStiK, Universität zu Köln), **Dr. des. Julia Scholz** (Studiengangskoordination GeStiK, Universität zu Köln) und **Barbara Umrath** (Studiengangskoordination IFG, Technische Hochschule Köln).

### BASIC - FACTS

Der 1-Fach-Masterstudiengang Gender & Queer Studies (M.A.) wird von der **Universität zu Köln (UzK)** unter Lehrbeteiligung aller sechs Fakultäten in Kooperation mit der **Technischen Hochschule Köln (TH Köln)** und unter Lehrbeteiligung der **Hochschule für Musik und Tanz Köln (HfMT)** angeboten. Organisatorisch ist der Studiengang an der **Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln** verankert. Die Leitung obliegt **Prof. Dr. Susanne Völker (UzK)**. Die Koeleitung lag in der Entwicklungs- und Gründungsphase bei **Prof. Dr. Renate Kosuch** – ab WS 2018/19 übernimmt diese Aufgabe **Prof. Dr. Inken Lind (beide TH Köln)**."

Die organisatorische Koordination erfolgt über die zentrale wissenschaftliche Einrichtung **GeStiK (Gender Studies in Köln, UzK)** und die dortige Studiengangskordinatorin **Dr. des. Julia Scholz**. Diese wird am **Institut für Geschlechterstudien (TH Köln)** durch die Koordinatorin des Lehrangebots der TH Köln, **Barbara Umrath**, unterstützt. Die Pflichtmodule des Studiengangs werden v.a. von GeStiK (federführend) und dem IFG – zum Teil in Team-Teaching-Formaten – getragen, die Wahlpflichtmodule breit durch die beteiligten Fakultäten und Hochschulen.

*Red. CEWSjournal: Was macht den Masterstudiengang Gender & Queer Studies so einzigartig in Deutschland? Gibt es Vorbilder in Europa oder in Nordamerika?*

**Julia Scholz:** Einzigartig im deutschsprachigen Raum macht ihn zunächst einmal der schon im Namen explizit zum Ausdruck gebrachte Bezug zur Queer Theory. In Köln wird zum einen die denaturalisierende, dekonstruktive Kraft von Queer, zum anderen die daraus resultierende Insistenz auf Ambivalenz und Uneindeutigkeit als wichtiger gemeinsamer Ausgangspunkt verstanden. Dies ist vor allem in dieser hochschulübergreifenden und genuin interdisziplinären Aufstellung eine wichtige Grundlage, Dialoge zu ermöglichen und aufrecht zu erhalten, die durchaus gewisse Kontroversen und Widersprüche beinhalten können.

**Barbara Umrath:** Damit hast du jetzt auch schon ein weiteres Alleinstellungsmerkmal angesprochen: die Kooperation verschiedener Hochschulen, die in unserem Fall zugleich eine verschiedener Hochschultypen ist. Die Universität zu Köln als klassische Volluniversität beteiligt sich mit allen sechs Fakultäten und einem entsprechend breiten Fächerspektrum.

Sie trägt den Studiengang gemeinsam mit der Technischen Hochschule Köln, einer der größten und forschungstärksten Fachhochschulen im deutschsprachigen Raum. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln als kleinste der drei Partner\_innen bereichert das Lehrveranstaltungsangebot mit ihrem spezifisch musisch-künstlerischen Profil.

**Dirk Schulz:** Hinzu kommt, dass Köln als Standort für einen Masterstudiengang Gender & Queer Studies noch einmal besondere Möglichkeiten bietet. Als GeStiK 2012 mit dem dezidierten Ziel der Einführung eines neuen Studienangebots für Gender Studies gegründet wurde, waren die häufigste Anmerkungen dazu: „Wie, so etwas gab es noch gar nicht? In Köln?!!! Warum denn erst jetzt?“ Der städtische Raum Köln mit seiner großen Vielfalt von Lebensführungen, seiner langen Geschichte feministischer und queerer Bewegungen, seiner Versammlung von Menschen, die sich offen und selbstbewusst jenseits heteronormativer Zuschreibungen in dieser Stadt bewegen, einem städtisch geteilten Verständnis von „Andersartigkeit“ als Selbstverständlichkeit, als ein bereits in den „kölschen Grundgesetzen“ ausgerufenes und für Alle gültiges und affirmatives Prinzip zwischenmenschlicher Differenzen, bietet im Alltag und im Miteinander eine Vielzahl von Anknüpfungsmöglichkeiten für die Thematisierungen und Problematisierungen von Gender und Queer Studies. Köln weist zudem eine große Hochschuldichte auf. Wissen wird in dieser Stadt somit mit sehr diversen Fokussierungen und Akzentuierungen vermittelt. Daneben gibt es ein breiteres Spektrum professionell und/oder aktivistisch organisierter Einrichtungen, die Diskriminierungen, Benachteiligungen, Erschwernisse und Gewalterfahrungen von Menschen thematisieren, unterstützen, beraten oder künstlerisch verarbeiten, die Normalitätserwartungen unterlaufen bzw. gängigen Identitätsvorstellungen widersprechen. Mit vielen engagierten Personen arbeiten wir schon seit der Einführung des UzK-Zertifikats „Gender Studies“ 2013 eng und immer wieder gerne zusammen. Köln ermöglicht eine lebendige Dialogizität von Theorien und Praxen, von Zugängen verschiedener Hochschulen und Akteur\_innen des öffentlichen Raums,.

*Red. CEWSjournal: Der Masterstudiengang wurde 2017 akkreditiert. Wie könnte eine Bilanz des ersten Jahres aussehen?*

**Julia Scholz:** Zunächst sind wir über das Interesse sehr erfreut, denn wir hatten bereits für die erste Kohorte deutlich mehr Bewerbungen als Plätze. Angesichts der kurzen Zeit zwischen Akkreditierung, Bewerbungszeitraum und Beginn des Stu-

diengangs sowie die dadurch eingeschränkten Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Studieninteressierte betrachten wir es als Erfolg, dass bereits im ersten Jahrgang etwas mehr als die Hälfte der 40 Studienplätze wahrgenommen werden. Als Studiengangkoordination bekomme ich wöchentlich mehrere Anfragen von Studieninteressierten – je näher der Bewerbungszeitraum rückt, desto mehr. Und das gerade auch aus Köln-entfernteren Standorten. Insofern erwarten wir für den Winter 2018/19 eine noch viel größere Nachfrage und vermuten, dass dann bereits alle 40 Plätze besetzt werden können. Das wäre eine sehr gute Bilanz für einen neuen Studiengang.

**Barbara Umrath:** Mit dem Übergang von der Konzeption zum tatsächlichen Studienbetrieb wurde zum einen auf der organisatorischen Ebene die Komplexität unserer hochschul- und fakultätsübergreifenden Studiengangstruktur weiter deutlich. Viele Fragen stellen sich eben erst in der Praxis. Hier suchen wir schnell konstruktive und oft auch unkonventionelle Lösungen. Zum anderen stehen wir jetzt vor der Herausforderung, die genuin interdisziplinäre Anlage des Studiengangs mit Leben zu füllen. Das betrifft die Studierenden, die sehr unterschiedliche disziplinäre Hintergründe aus ihrem Erststudium mitbringen – von der Philosophie über die Soziale Arbeit bis hin zu Medienwissenschaften und Lehramt. Aber genauso die Lehrenden. Wenn verschiedene Disziplinen zusammenkommen, gibt es immer wieder Momente der Irritation, z.B. weil man im eigenen Sprechen zu viel als selbstverständlich und nicht weiter erklärungsbedürftig voraussetzt. Und es gibt Aha-Momente, etwa wenn deutlich wird, dass man zwar denselben Begriff verwendet, darunter aber sehr verschiedenes versteht.

**Dirk Schulz:** In einem interdisziplinären Studiengang zu lehren bzw. zu studieren bedeutet dabei auch, dass Studierende und Lehrende über sehr unterschiedliche Zugänge, Kompetenzen und Expertisen verfügen und diese in den Studiengang einbringen. Auch theoretische und methodische Differenzen irritieren immer wieder Erwartungshaltungen und erzwingen ein fortwährendes Befragen des als gesichert erachteten Wissens. In dieser interdisziplinären Aufstellung muss der

Wunsch nach Eindeutigkeit und „Richtigkeit“ von Wissensbeständen und Grundlagen dabei zwangsläufig immer wieder „enttäuscht“ werden genauso wie Anforderungen eines allumfassenden Wissens, einer uneingeschränkten Autorität der Lehrenden. Bei allen Verunsicherungen kann aber eben gleichzeitig sehr viel neues Wissen entdeckt, neue Diskurszugänge erschlossen und nachvollziehbar werden. Dies bedeutet die Möglichkeit, neue, inklusivere Annäherungen an das „in der Welt sein“ zu finden, an Wirklichkeitsentwürfe, an Wissenskonzepte.

Bei allen unterschiedlichen Voraussetzungen und Zugängen bleibt die Frage der gemeinsamen Verständigung, des Findens einer gemeinsamen Sprache eine Herausforderung für alle Beteiligten.

**Barbara Umrath:** Das kann ich bestätigen. Ich habe im ersten Semester die Ringvorlesung „(Inter-)Disziplinäre Ansätze der Gender und Queer Studies“ koordiniert, die von Lehrenden aller drei Hochschulen gestaltet wurde. Die Breite der Beiträge – von der Medizin und Biologie über die Rechts- und Musikwissenschaften bis hin zur Sozialpolitik – war einerseits beeindruckend und inspirierend. Gleichzeitig gab es viele Situationen, in denen alle Beteiligten – die Studierenden und die jeweiligen Lehrenden ebenso wie ich als Koordinatorin – deutlich wahrnehmbar um Verständigung gerungen haben.

Dass wir solche Formate des interdisziplinären Austauschs haben und diese Schritt für Schritt weiterentwickeln können, das sehe ich als eine echte Stärke des Studiengangs.



Studiengangorganisation und -leitung



**Dirk Schulz:** Es geht immer wieder um die Entwicklung von Übersetzungskompetenzen zwischen verschiedenen disziplinären Sprachen und theoretischen Perspektiven. Aber auch in einem breiteren Sinne um Versuche eines nicht-hierarchisierenden, nicht-exkludierenden Umgangs mit Differenzen, den wir ja auch für unsere Gesellschaft im Allgemeinen nicht zuletzt aus gender- und queertheoretischer Perspektive einfordern. Insofern ist dieser Studiengang auch ein Stück weit der Versuch einer Veränderung der Kultur des Umgangs miteinander – in diesem Fall im konkreten Feld Hochschule, das wie jedes Feld seine institutionelle Eigenlogik und -dynamik besitzt.

*Red. CEWSjournal: Wie ist der Studiengang aufgebaut? Wie würden Sie die thematischen Kernpunkte und den theoretischen Bezugsrahmen der Gender & Queer Studies beschreiben?*

**Julia Scholz:** Im ersten Semester werden in Basismodulen grundlegende Perspektiven, Konzepte, Methoden und Analysefelder der Gender und Queer Studies vorgestellt und diskutiert. Hier geht es zum einen um die Entessentialisierung von Geschlecht, zum anderen um Geschlecht als eine Macht- und Ungleichheitskategorie, die konstitutiv mit anderen Differenzachsen verflochten ist. Wichtige theoretische Bezugspunkte sind dabei vor allem (de-)konstruktivistische, intersektionale und post/dekoloniale Ansätze. Zu Beginn geht es also um die Entwicklung gemeinsamer Grundlagen, Rückbezüge und Verständnisse in einer Studierendenschaft, die unterschiedliche Kenntnisse und Kompetenzen aus dem Erststudium mitbringt. Gleichzeitig gibt es schon im ersten Semester Wahlmöglichkeiten im Studienplan. So können die Studierenden wählen, welche der Methoden, die sie in der Methoden-Vorlesung mit hochschulübergreifenden Team-Teaching kennen gelernt haben, sie in einem Seminar vertiefen möchten. Seien es Methoden der empirischen Sozialforschung, der text- und kulturwissenschaftlichen Analyseverfahren oder der Intervention und Beratung.

**Dirk Schulz:** Die Wahlmöglichkeiten und damit die Möglichkeiten der Entwicklung eines ganz eigenen Profils sind dann im zweiten und dritten Semester noch deutlich stärker ausgeprägt. Hier werden

die Aufbaumodule besucht, die nochmal verstärkte und durch jeweilige Expert\_innen vermittelte Einblicke in disziplinär sehr unterschiedliche Zugänge ermöglichen. Die Studierenden können beispielsweise ein Modul zu „Globalen Transformationen, sozio-kulturellen und rechtlichen Ungleichheiten“ ebenso absolvieren wie zu „Repräsentation, Ästhetik, Konstruktion und Medialisierung“, um nur zwei herauszugreifen. Da die Lehrveranstaltungen der Aufbaumodule von Lehrenden aller am Studiengang beteiligten Fakultäten und Hochschulen getragen werden, bieten sich für die Studierenden größtmögliche Wahlmöglichkeiten sowohl unter mehreren Modulen, wie auch unter mehreren Veranstaltungen innerhalb eines Moduls. Wir sind sehr glücklich, die Interdisziplinarität von Gender und Queer Studies durch die Vielzahl der Angebote an den jeweiligen Hochschul- und Fakultätsstandorten kompetent vertreten und vermittelt zu sehen. Gleichzeitig wird es den Austauschbedarf auch gerade in den für den Studiengang geöffneten Veranstaltungen sicher erhöhen, da die gender- und queertheoretischen Perspektiven vor allem durch die Studierenden selbst verstärkt eingebracht werden. Dies gilt besonders für deutlich fachdisziplinäre Veranstaltungen, die nicht exklusiv für den Studiengang konzipiert sind, sondern geöffnet werden.

**Barbara Umrath:** Weitere Möglichkeiten der individuellen Profilbildung bieten sich im zweiten und dritten Semester mit den Schwerpunktmodulen. Bei der Akkreditierung wurden wir gefragt, warum im Studiengang kein Praktikum vorgesehen ist, um den Berufsfeldbezug herzustellen. Wir konnten dann überzeugend darlegen, dass das Studienprojekt, das die Studierenden im Rahmen der Schwerpunktmodule entwickeln und durchführen, für unseren Studiengang sehr viel geeigneter ist. Als Praktikant\_in laufe ich ja eher mit. Absolvent\_innen von Fachhochschulen haben im Bachelor aber bereits ein komplettes Semester in der Praxis verbracht. Zudem zeigt die Erfahrung mit der ersten Kohorte, dass viele Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind. Für die bietet ein klassisches Praktikum wenig Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung und -erweiterung. Anders hingegen die Entwicklung und Durchführung eines eigenen Projekts – was ein Forschungsvorha-

ben sein kann, aber auch ein Praxisprojekt. Damit ergeben sich auch Möglichkeiten der Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen und Akteur\_innen. Begleitet wird die Entwicklung des Studienprojekts im hochschulübergreifenden Team-Teaching, um die notwendig breiten Methodenkompetenzen – von kulturwissenschaftlichen über sozialwissenschaftliche bis hin zu Methoden des Projektmanagements – gewährleisten zu können.

**Dirk Schulz:** Im zweiten und dritten Semester differenziert sich der Studiengang also stark aus und bietet Studierenden die Möglichkeit, im Bezugsrahmen der Gender und Queer Studies ganz unterschiedliche Akzente zu setzen. Schließlich können ja auch die weiteren beruflichen Zielsetzungen sehr unterschiedlich aussehen bzw. sich im Verlauf des Studiums entwickeln. Damit diese weitläufigen Gestaltungsmöglichkeiten durch die Studierenden nicht zu individuellen Isolierungen und Entkoppelungen führen, zieht sich gleichzeitig ein durch Team-Teaching geleitetes Kolloquium als roter Faden durch das Studium. Dieses schafft Raum für die Zusammenführung der komplexen Studieninhalte und die gemeinsame Bearbeitung von offen gebliebenen Fragen. Es ermöglicht damit eine kontinuierliche Rahmung, Rückführung und Synthesierung.

**Julia Scholz:** Im vierten Semester schließt man das Studium dann mit der Master-Thesis ab, deren Entwicklung ebenfalls durch ein Kolloquium im hochschulübergreifenden Team-Teaching begleitet wird.

*Red. CEWSjournal: Wer bewirbt sich auf diesen Studiengang und wie sind die Zugangsvoraussetzungen?*

**Julia Scholz:** Letzten Winter haben sich Absolvent\_innen von 30 verschiedenen Hochschulen (sogar aus dem Ausland) beworben. Die meisten Bewerbungen kamen von Absolvent\_innen der (angewandten) Sozial- und Kulturwissenschaften, doch es waren auch Fächer wie Biologie, Rechtswissenschaften und Tanz/Tanzpädagogik oder Wirtschaftspädagogik dabei.

In der aktuellen Kohorte stammen die meisten Studierenden aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, aber der Studiengang ist prinzipiell darauf ausgelegt, Studierenden aller Fachrichtungen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung im Feld der Gender und Queer Studies zu eröffnen.

**Barbara Umrath:** Damit sind wir auch schon beim Thema Zugangsvoraussetzungen. Voraussetzungen für einen Studienplatz sind ein berufsqualifizierender Abschluss (meist ein Bachelor), 12 Leistungspunkte (nach ECTS) in Lehrveranstaltungen der Gender und/oder Queer Studies und deutsche Sprachkenntnisse. Um Absolvent\_innen unterschiedlichster Fachrichtungen den Zugang zu ermöglichen, wurde sich bei den fachlich einschlägigen Leistungspunkten bewusst für eine im Vergleich mit anderen Masterstudiengängen sehr niedrige ECTS-Anforderung entschieden.

Leider hat sich bei der ersten Bewerbungsrunde gezeigt, dass selbst die 12 ECTS für Interessierte mancher Fachrichtungen eine unüberwindbare Hürde darstellen – weil ihre jeweiligen Hochschulen die Auseinandersetzung mit Perspektiven der Gender und Queer Studies bisher weder im Fachstudium noch im überfachlichen Bereich vorsehen. Die UzK ist in dieser Hinsicht vorbildlich. Sie ermöglicht Studierenden unterschiedlichster Studiengänge bereits seit mehreren Semestern den Erwerb eines Zertifikat Gender Studies im Umfang von 12 ECTS. An der TH Köln haben wir im Rahmen des Projekts „Genderkompetenz auf Bachelor- und Master-Level“ mit der Entwicklung eines hochschulweiten Zertifikat Genderkompetenz begonnen. Um perspektivisch z.B. auch interessierten Absolvent\_innen des Maschinenbaus eine Bewerbung im Master Gender & Queer Studies zu ermöglichen.

**Dirk Schulz:** Was zum Bewerbungsverfahren noch zu ergänzen ist: Wenn sich mehr Personen bewerben, die alle Zugangsvoraussetzungen erfüllen, als wir Studienplätze zur Verfügung haben, wird eine Rangliste erstellt und entlang dieser zugelassen. Die Entwicklung geeigneter Kriterien hat uns in der Konzeption lange beschäftigt, weil wir vermeiden wollten, dass sie Bewerber\_innen bestimmter Disziplinen und persönlicher Hintergründe syste-



matisch den Zugang erschwert. Letztlich haben wir dann eine Lösung gefunden, von der wir genau beobachten werden, ob sie sich in der Praxis bewährt: Berücksichtigt wird für die Rangliste zum einen die Abschlussnote, die wiederum an ihrem jeweiligen Fachdurchschnitt relativiert wird, denn in unterschiedlichen Studiengängen können die „Benotungskulturen“ stark variieren. Zum anderen können Bewerber\_innen ihre Chancen durch ein nachgewiesenes Engagement bzw. Interesse hinsichtlich Gender und Queer Concerns erhöhen. Es zählt also nicht bloß die Note.

*Red. CEWSJournal: Für welche Tätigkeiten oder Arbeitsfelder qualifiziert die erworbene Genderexpertise im individuellen Berufsverlauf?*

**Barbara Umrath:** Das hängt stark davon ab, welche Hintergründe die Studierenden aus dem Erststudium mitbringen und in welche Richtung sie ihr Profil im Master weiterentwickeln. Prinzipiell kann man drei Bereiche unterscheiden, zwischen denen aber Schnittmengen bestehen. Man kann sich das ganz gut mit Hilfe eines Venn-Diagramms (s. Graphik) vorstellen. Der Studiengang qualifiziert erstens für Arbeitsfelder, in denen Gender- und/oder Queer-Kompetenz gefragt ist, z.B. in der öffentlichen Verwaltung als Gleichstellungsbeauftragte\_ oder in Beratungsstellen im Bereich von Gender und Queer.



Zweitens ermöglicht der Studiengang eine Verknüpfung der Gender- und Queer-Expertise mit dem bereits im Bachelor erworbenen Profil. In der ersten Kohorte gibt es relativ viele Absolvent\_

innen der Sozialen Arbeit. Einige werden auch nach dem Master weiter in diesem Feld arbeiten. Ihre vertiefte Gender- und Queer-Expertise bringen sie dann z.B. in die Konzeptentwicklung in ihre künftigen Institutionen ein. Drittens bereitet der Studiengang auf Tätigkeiten in der (Gender- und Queer-)Forschung an inter-/nationalen Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor.

*Red. CEWSJournal: Seit dem Sommersemester 2018 werden erstmals Aufbaumodule zur Weiterentwicklung der erworbenen Kenntnisse über die interdisziplinären Perspektiven der Gender & Queer Studies angeboten. Bitte erläutern Sie dieses erweiterte Angebot.*

**Julia Scholz:** Gewöhnlich werden in fakultäts- oder hochschulübergreifenden Studiengängen ganze Module aus anderen Studiengängen in einen bestimmten Studiengang exportiert. Beim Master Gender & Queer Studies wird jedes einzelne Aufbaumodul (AM) aus Veranstaltungen verschiedener Fakultäten und Hochschulen gespeist. Beispielsweise können Studierende im Rahmen des AM 2 „Körper, Sexualität und Bewegung“ aus Veranstaltungen der Humanwissenschaftlichen, der Philosophischen und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln wählen, während in AM 4 „Sozialpolitik und Sozialökonomie“ sowohl Veranstaltungen der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln besucht werden können als auch solche der Humanwissenschaftlichen, der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Damit bietet sich eine einmalige disziplinäre Vielfalt und Mehrperspektivität auf die dort behandelten Phänomene. Herausforderungen dieser Inter- und Transdisziplinarität werden im Kolloquium aufgefangen.

**Dirk Schulz:** Dem Anspruch auf Interdisziplinarität wird häufig eher sporadisch und von den Lehrpersonen fachfremd entsprochen. In unserem Studiengang werden die Zugänge aus den jeweiligen Fächerperspektiven von Expert\_innen vermittelt, was entsprechende Kompetenzen sicherstellt und vertiefendere Einblicke ermöglicht.

Basismodule, Ergänzungsmodul, Schwerpunktmodule	UzK	GeStiK – Gender Studies in Köln
	TH Köln	IFG – Institut für Geschlechterstudien
Aufbaumodule	UzK	Humanwissenschaftliche Fakultät
		Philosophische Fakultät
		Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
		Medizinische Fakultät
		Rechtswissenschaftliche Fakultät
		Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
	TH Köln	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
	Hochschule für Musik und Tanz, Köln	
Masterarbeitsmodul	UzK; TH Köln; Hochschule für Musik und Tanz, Köln	

#### Lehrbeteiligung am Masterstudiengang Gender & Queer Studies

Zudem bietet die Struktur der Aufbaumodule auch Raum für interdisziplinäres Team-Teaching innerhalb einer Veranstaltung.

Dieses Semester z.B. bieten zwei Kolleg\_innen der UzK und TH Köln gemeinsam ein Seminar zum Thema sexualisierte und häusliche Gewalt an.

Dabei werden soziologische Zugänge mit juristischer Expertise und praktischen Erfahrungen als Rechtsanwält\_in verbunden. Perspektivisch wird es auch eine Veranstaltung zu „Gendermedizin“ im Masterstudiengang geben, die als Dialog zwischen medizin-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Perspektiven gestaltet sein wird und im Zertifikat „Gender Studies“ bereits erfolgreich erprobt wurde.

Die Studierenden profitieren von der multiperspektivischen Bearbeitung dieser Themen.

*Red. CEWSJournal: Inwieweit werden die Inhalte des Studiengangs durch die Kooperation der drei Kölner Hochschulen geprägt? Ist diese Kooperation noch ausbaufähig bzw. ist ein Anschluss weiterer Hochschulen geplant?*

**Barbara Umrath:** Das Verständnis von wissenschaftlicher Erkenntnis als dialogischer, standortgebundener, (selbst-)reflexiver, un abgeschlossener Prozess wird durch die Verbindung der verschiedenen Fakultäten und Hochschulen tatsächlich erfahrbar gemacht. In der Zusammenarbeit wird die Wichtigkeit der gegenseitigen Befragung deutlich, um so das eigene Wissen zu erweitern.

**Julia Scholz:** Bislang ist der Studiengang vor allem durch die Kooperation von Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln getragen. Hier sind es vor allem die Synergien von Grundlagen- und anwendungsbezogener Forschung, theoretischen und praxisorientierten Zugängen, die eine einzigartige Möglichkeit schaffen, eine vielfach angenommene Dichotomie als produktiven Dia-

log kennen zu lernen. Die Veranstaltungen der Hochschule für Musik und Tanz vermitteln darüber hinaus Perspektiven auf künstlerische Praxen und deren Verwobenheiten mit Differenzkategorien. Wir sind außerdem weiter im Gespräch mit der Deutschen Sporthochschule Köln sowie der Kunsthochschule für Medien Köln. Es gibt gute Gründe, zuversichtlich zu sein, dass wir auch mit diesen Hochschulen in Zukunft kooperieren können. Weiterhin hoffen wir, Kooperationen mit außerhochschulischen Einrichtungen im Raum Köln auszubauen. Mit dem Format des Studienprojekts sind hier vielfältige Formen der Zusammenarbeit denkbar. Interessierte Einrichtungen und Akteur\_innen können gerne auf uns zukommen.



v.l.n.r. Barbara Umrath, Dr.des.Julia Scholz, Dr. Dirk Schulz

Weitere Informationen:

**Homepage (Studiengang)  
Universität zu Köln:**

<http://gestik.uni-koeln.de/21302.html>

**Homepage (Studiengang)  
Technische Hochschule Köln:**

[https://www.th-koeln.de/studium/gender-und-queer-studies-master\\_44604.php](https://www.th-koeln.de/studium/gender-und-queer-studies-master_44604.php)

**Homepage Hochschule für Musik und Tanz Köln**

<https://www.hfmt-koeln.de/>

**Flyer des Studienganges:**

[http://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user\\_upload/Masterflyer\\_JUNI\\_END.pdf](http://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user_upload/Masterflyer_JUNI_END.pdf)

**Informationen zum Bewerbungs- und Zulassungsverfahren:**

Bewerbungen auf einen Studienplatz sind immer zum Wintersemester möglich.

Nächster Bewerbungszeitraum: 15.6.2018 bis 15.7.2018.

<http://www.hf.uni-koeln.de/39117>

**Informationsveranstaltung zum Studiengang und zum Bewerbungsverfahren:**

Di, 19.6.2018, 18:00 – 19:30 Uhr, Hörsaal H114, Gebäude 211 der Universität zu Köln, Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

**Übersicht des Margherita-von-Brentano-Zentrums: Studiengänge/Studienschwerpunkte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung**

Hier finden Sie einen Überblick über Studiengänge/Studienschwerpunkte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung (Gender & Diversity) an deutschsprachigen Hochschulen.

*„Seit Anfang der 1990er Jahren werden Studiengänge und vergleichbar strukturierte Studienschwerpunkte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung (Gender & Diversity) an deutschsprachigen Hochschulen eingerichtet. Diese Studienangebote basieren auf Curricula, in denen sich die inzwischen weit ausdifferenzierten Wissensgebiete der Frauen- und Geschlechterforschung abbilden. Die folgende Liste ist alphabetisch nach den Hochschulstandorten sortiert und wird fortlaufend aktualisiert und ergänzt. Stand: 12.03.2018“*

<http://www.mvz.fu-berlin.de/service/datensammlungen/studiengaenge/index.html>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Aktuell verfügbar: Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2017

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse der vierten Abfrage zum Stand der Gleichstellung in den Leibniz-Einrichtungen dar.

Erstmals orientiert sich der Bericht an den fünf Grundsätzen der Leibniz-Gleichstellungsstandards von 2016 und präsentiert den Stand ihrer Umsetzung in den Leibniz-Einrichtungen.

Basierend auf diesen Erkenntnissen benennt der Bericht Hindernisse für die Umsetzung von Gleichstellung, mit Handlungsempfehlungen, die sich auf „Best Practice“ Beispiele von Leibniz-Einrichtungen beziehen.

*Hier geht es zum Bericht:*

[https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17.pdf)

*Anhang:*

[https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17\\_Anhang.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17_Anhang.pdf)

## Neue Broschüre: Wissenschaftskarriere bei Max-Planck – Wegweiser Chancengerechte Karriereförderung

In dieser aktuell erschienenen Broschüre informiert die Max-Planck-Gesellschaft u.a. über

- Angebote für Doktorandinnen und Doktoranden
- Angebote für Postdotorandinnen und Postdotoranden
- Angebote für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter
- Spezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen (z.B. Minerva Fast Track Programm, Minerva-FemmeNet, Elisabeth-Schiemann-Kolleg)
- Kinder und Karriere, Familie und Forschung

Der Wegweiser „Wissenschaftskarriere bei Max Planck“ kann als PDF heruntergeladen werden:

<https://www.mpg.de/11739724/broschuere-chancengerechtigkeit.pdf>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Der Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen ist messbar

Wie wird die Gleichstellung in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU hergestellt – und welchen Erfolg haben diese Maßnahmen? Das vom Fraunhofer ISI koordinierte EU-Projekt EFFORTI hat ein Evaluationssystem entwickelt, um den Effekt von Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) zu messen. Jetzt wurden die Berichte zur Geschlechterungleichheit in FuE in sieben europäischen Ländern veröffentlicht.

*Presseinformation von Fraunhofer ISI, 04.04.2018*

„Der produktive Umgang mit Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor für Unternehmen und Hochschulen. Besonders wichtig ist das für den Bereich Forschung und Entwicklung: Das Potenzial von Frauen, älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Beschäftigten unterschiedlichster Herkunft zu nutzen, führt zu mehr kreativen Ideen, erweiterten Blickwinkeln und neuen Herangehensweisen.

Vor diesem Hintergrund hat ein Forschungsteam im EU-Projekt EFFORTI Indikatoren entwickelt, die den Effekt von Gleichstellungsmaßnahmen auf die Qualität und die Leistungsfähigkeit von Forschung und Innovation untersuchen. Zusätzlich zu klassischen Indikatoren wie der Anzahl von Patenten und Publikationen werden neue Konzepte eingebunden. Beispielsweise hat das Fraunhofer ISI Indikatoren aus dem Bereich Responsible Research and Innovation eingebracht, in dem es bereits mehrere Forschungsprojekte realisiert hat. Dr. Susanne Bühler, Projektleiterin am Fraunhofer ISI, nennt

Beispiele: „Wir wollen untersuchen, ob Frauen in stärkerem Umfang als ihre männlichen Kollegen in den Bereichen Wissenschaftskommunikation, Wissenschaftserziehung und der Einbindung gesellschaftlicher Akteure in den Forschungsprozess engagiert sind.“ Eine auf der Projektwebseite verfügbare Toolbox enthält alle Indikatoren sowie eine Vielzahl weiterer Informationen zum Evaluationsansatz.

Das Forschungsteam hat zudem einen vergleichenden Bericht veröffentlicht. Dieser zeigt unter anderem, dass Deutschland in den vergangenen Jahren beim Thema Gleichstellung in Forschung und Entwicklung enorm aufgeholt hat. Allerdings sind Frauen in Entscheidungsgremien und Spitzenpositionen weiterhin unterrepräsentiert. Auch das Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Entwicklung erhält in Deutschland erst seit Kurzem wachsende Aufmerksamkeit.

Der vergleichende Bericht basiert auf sieben Länderberichten, die die Rahmenbedingungen von Gleichstellung in *Österreich, Deutschland, Dänemark, Spanien, Ungarn, Frankreich* und *Schweden* analysieren. Ein Schwerpunkt der Untersuchung lag auf der geschlechterspezifischen Beteiligung und Segregation im Forschungs- und Innovationsystem, auf Gleichstellungsstrategien und deren Einfluss auf Forschung, Technologie, Entwicklung und Innovation in den einzelnen Ländern sowie auf entsprechenden Evaluationspraxen.

**Dr. Susanne Bühler** nennt wichtige Ergebnisse: „Frauen sind in ganz Europa weit häufiger als Männer prekären Arbeitssituationen im Hochschulbereich ausgesetzt, ganz besonders stark ausgeprägt ist diese Situation in Ungarn. Dabei hat die Zahl der



Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahren generell in ganz Europa zugenommen. Spanien bleibt der Spitzenreiter bei weiblichen Beschäftigten im Bereich Forschung und Entwicklung. Unabhängig vom Bereich Forschung und Innovation lässt sich schließlich zeigen, dass Frauen nach wie vor einen weit höheren Anteil an unbezahlter Arbeit erledigen als Männer. Die Unterschiede sind jedoch in den skandinavischen Ländern Schweden und Dänemark am wenigsten stark ausgeprägt.“

Als nächster Schritt ist eine **Online-Toolbox** geplant. Mit dieser können Nutzerinnen und Nutzer aus Ministerien, Unternehmen und Forschungseinrichtungen etc. die vielfältigen Effekte verschiedener Gleichstellungsmaßnahmen messen und die Förderinstrumente wenn nötig anpassen. Die Toolbox wird ab Mai 2019 kostenfrei zugänglich sein.

#### Über EFFORTI:

Das Projekt EFFORTI (Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I) wird von der Europäischen Kommission im Rahmen von Horizon2020 finanziert. Ziel des Projekts ist, für die positiven Effekte der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Entwicklung sensibilisieren und so zu einem Forschungs- und Innovationssystem beitragen, das sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist.

An dem Projekt sind neben dem **Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI** auch das **Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO**, die **Universität von Katalonien (Spanien)**, die **Universität von Aarhus (Dänemark)**, die **Joanneum Research Forschungsgesellschaft (Österreich)**, die **Association of Hungarian Women in Science, NaTE (Ungarn)** und **Intrasoft International (Luxemburg)** beteiligt. Analysen werden in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweden, Spanien und Ungarn durchgeführt. Das Projekt endet nach dreijähriger Laufzeit im Mai 2019.

#### Weitere Informationen:

- Projektwebseite EFFORTI  
<https://www.efforti.eu/>
- Twitter-Account EFFORTI  
[https://twitter.com/efforti\\_eu](https://twitter.com/efforti_eu)
- vergleichender Bericht und Länderberichte EFFORTI  
<https://efforti.eu/publications/country-reports>
- Evaluationstoolbox 1.0 EFFORTI  
<https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/EFFORTI%20D3.3%20FINAL%20report%2027032018.pdf>
- Newsletter EFFORTI  
<https://efforti.eu/webform/newsletter>

Das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI analysiert Entstehung und Auswirkungen von Innovationen. Wir erforschen die kurz- und langfristigen Entwicklungen von Innovationsprozessen und die gesellschaftlichen Auswirkungen neuer Technologien und Dienstleistungen. Auf dieser Grundlage stellen wir unseren Auftraggebern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft Handlungsempfehlungen und Perspektiven für wichtige Entscheidungen zur Verfügung. Unsere Expertise liegt in der fundierten wissenschaftlichen Kompetenz sowie einem interdisziplinären und systemischen Forschungsansatz.“

#### Quelle:

<https://www.isi.fraunhofer.de/de/presse/2018/presseinfo-13-2018-efforti.html>



## Weltfrauentag 2018: Gleichstellung in Europa noch nicht am Ziel

Anlässlich des Weltfrauentags veröffentlichte die EU-Kommission ihren diesjährigen **Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern**, in dem bestehende Defizite bei der Gleichstellung von Frauen aufgezeigt werden. Nach wie vor übernehmen Frauen den Großteil der Betreuungspflichten in der Familie, das geschlechtsspezifische Lohngefälle stagniert seit Jahren und Gewalt gegen Frauen ist nach wie vor allgegenwärtig.

EU-Justizkommissarin **Věra Jourová** fügte ergänzend hinzu: „Bei der Gleichstellung der Geschlechter geht es nicht nur um Frauen. Es geht um unsere Gesellschaft, und unsere Wirtschaft und unsere Bevölkerung. Wir wollen sicherstellen, dass Frauen und Männer vor dem Gesetz wirklich gleichgestellt sind. Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, die Stellung von Frauen zu stärken, damit sie ihre eigenen Entscheidungen treffen können, wenn es um ihre Karriere und ihre Familie geht.“

Im Hinblick auf die *Digitalisierung der Gesellschaft* fügte **Mariya Gabriel**, Kommissarin für die **digitale Wirtschaft und Gesellschaft**, hinzu: „Europas Zukunft ist digital, und es liegt in unserer Hand, sie inklusiv zu gestalten. Frauen und Mädchen können nicht aus dem digitalen Umbau unserer Wirtschaft und Gesellschaft ausgenommen werden. In unserer Agenda „Frauen in der digitalen Welt“ geht es darum, Frauen und Mädchen zu stärken und in die Lage zu versetzen, sie zur Schließung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern zu motivieren.“

*Pressemitteilung:*

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-1507\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1507_de.htm)

Bericht 2018 über die Gleichstellung von Männern und Frauen:

[http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=615287](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=615287)

*Studie „Erhöhung des Frauenanteils im digitalen Zeitalter“:*

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

*Initiative zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen an der digitalen Wirtschaft:*

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/more-women-digital-sector-key-europes-successful-digital-future-international-womens-day-2018>

*Video zur Sensibilisierung in Bezug auf Gewalt gegen Frauen:*

<https://www.youtube.com/watch?v=N2714UWXotM>

*Quelle:*

[https://ec.europa.eu/austria/news/weltfrauentag-2018-gleichstellung-europa-noch-nicht-am-ziel\\_de](https://ec.europa.eu/austria/news/weltfrauentag-2018-gleichstellung-europa-noch-nicht-am-ziel_de)

## Europäische Kommission veröffentlicht Handreichung mit Empfehlungen für Wissenschaft und Forschung zur Förderung von Chancengleichheit

Die Europäische Kommission und die Ständige Arbeitsgruppe zu Gender in Forschung und Innovation (früher Helsinki-Gruppe) liefern mit der aktuellen **„Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation“** Empfehlungen zur leichteren Umsetzung von Richtzielen zur Chancengleichheit in Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/KI-07-17-199-EN-N.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/KI-07-17-199-EN-N.pdf)

Die Autorinnen und Autoren des Berichts kommen unter anderem zu dem Fazit, dass eine entsprechende Gesetzgebung oder weiter gefasste nationale Gleichstellungstrategien die effektive Einführung von Quoten oder Zielwerten erleichtern. Dies zeigten Beispiele aus Dänemark, Deutschland

oder Finnland. Anreiz- (z. B. Irland oder Großbritannien) oder Sanktionsmechanismen (Frankreich) könnten ebenfalls dazu dienen, Hochschul- und Forschungseinrichtungen zu Gleichstellungsaktivitäten zu motivieren. Ein weiterer zentraler Aspekt sei ein effektives Monitoring, in welchem Daten zumindest nach Geschlechtern getrennt analysiert werden. Dies gelte für nationale und institutionelle Analysen. Quoten und Richtwerte seien letztendlich nur ein Teil der Strategie, um einen kulturellen und institutionellen Wandel zugunsten von Chancengleichheit herzustellen. Vielmehr müsse das Umfeld der Einrichtung Fairness, Gleichstellung und Diversität befördern. Staatlichen Akteuren wird empfohlen, einen regelmäßigen und auf Maßnahmen ausgerichteten Dialog mit Hochschulen und Forschungsorganisationen zu pflegen.

Quelle: EU-Büro des BMBF, *Frauen in die EU-Forschung*

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

## Zwischenbewertung von Horizont 2020 zum Querschnittsthema Gender

In der Zwischenbewertung zu Horizont 2020 (interim evaluation) war bereits ein Abschnitt zu „**Gender equality as a cross-cutting issue**“ enthalten. Es gibt auch eine rund 70 Seiten umfassende Vollversion zu speziell diesem Thema. Besonders hilfreich für Antragstellende: Darin sind in Annex 5 für alle drei Bewertungskriterien auch die Kommentare aus den Evaluationen (Evaluation Summary Reports) zusammengetragen, die Gender im Forschungsinhalt und die Gender Balance im Projekt betreffen.

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/interim\\_evaluation\\_gender\\_long\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/interim_evaluation_gender_long_final.pdf)

Quelle: EU-Büro des BMBF, *Frauen in die EU-Forschung*

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

## Expertinnen und Experten zur Begutachtung von Horizont-2020-Projekten gesucht

Die Research Executive Agency (REA) sucht derzeit über einen öffentlichen Aufruf

<http://ec.europa.eu/newsroom/rea/newsletter-specific-archive.cfm?servicelid=242&page=1&lang=default>

unabhängige wissenschaftliche Sachverständige sowie Gutachter und Gutachterinnen für die Auswertung von Horizont-2020-Projekten. Unter anderem werden insbesondere Frauen ermutigt, sich zu bewerben. Angesprochen sind Expertinnen aller Fachgebiete und Nationalitäten. Bei Interesse kann man sich selbst jederzeit über das Participant Portal in der Datenbank registrieren. Die Europäische Kommission wählt aus der Datenbank geeignete Personen aus, die Projektvorschläge und Programme evaluieren. Darüber hinaus unterstützen Gutachterinnen und Gutachter die Europäische Kommission beim Monitoring von Projekten und bei der Konzeption neuer Fördermaßnahmen.

Weitere Informationen zur Begutachtung finden Sie auf der Webseite der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):

[http://www.eubuero.de/fif-gutachterinnen.htm?pk\\_campaign=nl-fif&pk\\_kwd=2018-05-07](http://www.eubuero.de/fif-gutachterinnen.htm?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2018-05-07)

Quelle: EU-Büro des BMBF, *Frauen in die EU-Forschung*

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

## EU-Kommission: Start der Kampagne „No Women no Panel“

Mariya Gabriel, EU-Kommissarin für digitale Wirtschaft und Gesellschaft, hatte im Vorfeld des Internationalen Frauentags verkündet, dass sie in Zukunft an keinem Panel teilnehmen wird, das nicht mit mindestens einer weiteren Frau besetzt ist.

Mehrere EU-Kommissarinnen haben ihre Solidarität bekundet und unterstützen die von M. Gabriel initiierte „No Women No Panel“ Kampagne.

Lesen Sie hierzu weitere Informationen und Statements unter:

PM - EU-Kommission, 06.03.2018:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/commissioners-support-no-women-no-panel-campaign>

## FiF - Veranstaltungshinweis: ABC der Antragstellung

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) lädt am 19.06.2018 Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen zur eintägigen Veranstaltung „ABC der Antragstellung“ nach Bonn ein. Grundkenntnisse in Aufbau, Kontext und Ausrichtung von Horizont 2020 werden vorausgesetzt. In der Veranstaltung erhalten die Teilnehmerinnen detaillierte Informationen über die Antragstellung, die Einreichung und das Begutachtungsverfahren von Verbundprojekten („Research and Innovation Action“) in Horizont 2020. Der theoretische Teil wird ergänzt durch den Erfahrungsbericht einer Praktikerin aus einem Verbundprojekt. Die Anmeldung zur kostenfreien Veranstaltung ist bis zum 08.06.2018 bzw. bis zur Ausbuchung möglich.

Weitere Informationen:

[http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1420&pk\\_campaign=nl-fif&pk\\_kwd=2018-05-07#viewanc](http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1420&pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2018-05-07#viewanc)

## Zwischen Revolte und Repression: Frauenbewegungen in der Türkei

Am Internationalen Frauentag am 8. März gingen auf der ganzen Welt Frauen für ihre Rechte auf die Straße. In der Türkei sind die Frauenbewegungen eine tragende Kraft für den gesellschaftlichen Wandel. Eine Studie von Forscherinnen der Universität Bremen gibt nun einen Einblick.

In der Türkei sind die Aktionen zum 8. März von besonderer Bedeutung. Seit Jahren nehmen die Repressionen gegen regierungskritische Aktivistinnen und Aktivisten zu. Demonstrationen und Proteste werden gewaltsam beendet oder von vornherein untersagt. Aber die Frauen haben sich nicht davon abhalten lassen. Am feministischen Nachtmarsch im März 2017 nahmen trotz des Verbots der Veranstaltung rund 40.000 Menschen teil.

Vielfalt und Stärke der Frauenbewegungen im Blick: Wie die verschiedenen Frauenbewegungen in der Türkei trotz ihrer Unterschiede zusammenarbeiten und welche gemeinsamen Ziele sie verfolgen, haben Wissenschaftlerinnen am Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Bremen seit 2014 in intensiven Feldstudien untersucht. Dafür nahmen **Charlotte Binder** und **Aslı Polatdemir** an Veranstaltungen zum Weltfrauentag teil und interviewten zahlreiche Aktivistinnen. „In den deutschen Medien herrscht oft ein Opferdiskurs über die muslimische türkeistämmige Migrantin vor. Ebenso fokussiert die Forschung über feministische Debatten und Bewegungen in der Türkei häufig auf die Defizite. Uns war es daher wichtig, die Aktivitäten und Debatten von Frauenbewegungen sichtbar zu machen, die gesellschaftliche Alternativen entwickeln und mitgestalten“,

erläutert Projektleiterin **Professorin Yasemin Karakaşoğlu** ihr Forschungsanliegen.

Was trennt, was eint? Das Team um die Erziehungswissenschaftlerin konnte vor allem eines zeigen: Die Frauenbewegungen in der Türkei funktionieren trotz bestehender Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen über die meisten ideologischen Grenzen hinweg als starkes Bündnis, wenn es um den Kampf gegen Gewalt an Frauen geht, um Zugangsrechte zu Arbeit und Bildung. Sie ist somit ein wichtiger Akteur in der Zivilgesellschaft im Kampf um soziale Veränderung. Aber auch Grenzen eines gemeinsamen Verständnisses werden deutlich: So sind Teile der religiös-konservativen Frauenbewegung inzwischen so eng mit der Regierungspartei AKP verbunden, dass sie von vielen feministischen Aktivistinnen nicht als ihre Bündnispartnerinnen gesehen werden. Auch trennen unterschiedliche Vorstellungen von einer geschlechtergerechten Gesellschaft die Aktivistinnen der links-feministischen und religiös-konservativen Frauenbewegungen.

Solidarität mit gefährdeten Kooperationspartnerinnen in der Türkei: Karakaşoğlu ist es wichtig, mit ihrer Forschung auf einen bitteren Umstand hinzuweisen: Einige ihrer Kooperationspartnerinnen an den Universitäten Ankara und Istanbul werden inzwischen massiv an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert oder wurden sogar inhaftiert, viele der untersuchten Einrichtungen und Vereine wurden aufgelöst, ihre Mitglieder kriminalisiert. „Der 8. März ist für uns auch ein Anlass, auf dieses Unrecht aufmerksam zu machen. Wer sich in der Türkei für Frauenrechte einsetzt, muss aktuell mit Unterdrückung oder Verhaftung rechnen. Daher ist es uns ein großes Anliegen, die Arbeit von Aktiven im Bereich der Frauenarbeit und Geschlechterforschung bekannt zu machen und den Austausch mit ihnen auch unter schwierigen Bedingungen aufrecht zu halten.“

Das Projekt „Frauenbewegungen im innertürkischen Vergleich“ wurde von der Stiftung Mercator als eines von fünf Projekten des Programms „Blickwechsel. Studien zur zeitgenössischen Türkei“ gefördert. Der Ergebnisbericht ist jetzt in den vier Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch und

Kurdisch online erschienen. „Wir haben uns für eine Online-Publikation entschieden, da wir dies für eine transnational besonders gut zugängliche Form der Veröffentlichung halten. Über die Mehrsprachigkeit wollen wir unsere Ergebnisse über den Wissenschaftskontext hinaus bekannt machen und in einen Austausch auch mit Aktivist\*innen, die sich uns für die Studie geöffnet haben, treten“, erklären die Wissenschaftlerinnen.

*Weitere Informationen:*

<http://www.fb12.uni-bremen.de/de/interkulturelle-bildung/forschung/frauenbewegungen-im-innertuerkischen-vergleich/forschungsergebnisse.html>

*Quelle: PM - Universität Bremen, 02.03.2018*

<https://www.uni-bremen.de/universitaet/presse/aktuelle-meldungen/detailansicht/news/detail/News/zwischen-revolte-und-repression-frauenbewegungen-in-der-tuerkei.html>

---

## Düzen Tekkal ist Frau Europas 2018

„Krieg macht ehrlich“ sagt **Düzen Tekkal**. Als Fernsehjournalistin, Autorin und Kriegsberichterstatlerin macht sich die gebürtige Hannoveranerin deshalb ganz aufrichtig für Friedens- und Freiheitswerte stark – und ist genau aus diesem Grund Preisträgerin und „Frau Europas“ 2018. Als im Jahre 2014 der Islamische Staat einen Genozid an nordirakischen Jesidinnen und Jesiden vollzog, war die Tochter jesidischer Eltern bewegt und ergriffen. Sie entgegnete der Erfahrung mit aufklärerischer Arbeit und drehte die Dokumentation „HAWAR – Meine Reise in den Genozid“, die die Erfahrungen der Opfer beleuchtete.

Tekkal ist außerdem Gründerin und Vorsitzende des gemeinnützigen Vereins für humanitäre Hilfe HAWAR.help. In Zusammenarbeit mit dem Bundesentwicklungsministerium und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), startete HAWAR.help im März 2018 das Projekt „Back to Life“. Damit werden Frauen, die Opfer der IS-

Gefangenschaft waren, durch Handwerks- und Alphabetisierungsprogramme empowert. Düzen Tekkal ist überzeugt: „Kein Weg geht an der Frau vorbei.“ Neben ihren zahlreichen journalistischen Beiträgen, veröffentlichte sie im Jahre 2016 das Buch „Deutschland ist bedroht – Warum wir unsere Werte verteidigen müssen“, mit dem sie auf extremistische Tendenzen in der Gesellschaft hinwies. 2010 gewann Tekkal den Bayerischen Fernsehpreis und erhielt 2013 den BNK Medienpreis. 2016 wurde ihr der Courage-Preis des Journalistinnenbundes und 2017 der RAMER „Award for Courage in the Defense of Democracy“ des AJC verliehen. „Ramer Award for Courage in the Defense of Democracy“ des American Jewish Committee (AJC). Auch politisch ist sie aktiv. 2016 gehörte sie zum Schattenkabinett von Julia Klöckner (CDU) und war 2017 Mitglied des Schattenkabinetts von Dr. Bernd Althusmann (CDU).

Düzen Tekkal setzt sich für eine pluralistische, integrative und demokratische Gesellschaft ein, die Extremismus bekämpft und Minderheiten schützt.

Mit dem „Preis Frauen Europas – Deutschland“ ehrt die EBD seit 1991 Frauen, die sich durch ihr mutiges, kreatives oder hartnäckiges ehrenamtliches Engagement in besonderer Weise für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzen.

*Eine Übersicht der bisherigen Preisträgerinnen finden Sie hier:*

<https://www.netzwerk-ebd.de/aktivitaeten/preis-frauen-europas/preistraegerinnen/>

*Quelle und weitere Informationen: PM – Europäische Bewegung Deutschland, 11.04.2018*

<https://www.netzwerk-ebd.de/nachrichten/kein-weg-geht-an-der-frau-vorbei-duezen-tekkal-ist-frau-europas-2018/>

## Launching the China Academic Network on Gender at Université libre de Bruxelles

On 14-15 May 2018, the inaugural conference of the China Academic Network on Gender (CHANGE) was held at the Université libre de Bruxelles (ULB, Belgium) in partnership with SOAS, King's College London and East China Normal University.

The event was conceived both as the network's official public launch and as its first scientific manifestation. Titled 'Articulating Gender in Modern China: Retro-Pro prospective Encounters', the conference brought together researchers from Europe and China whose research focuses on gender issues in modern China from the humanities and social sciences perspective.

*Source and further information:*

<https://change.hypotheses.org/>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Niedersachsen stärkt die Genderforschung

1,2 Millionen Euro für drei neue Professuren im Maria-Goeppert-Mayer-Programm.

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) fördert drei neue Professuren im Bereich der internationalen Geschlechterforschung. Die Universitäten Göttingen und Osnabrück sowie die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover können die Professuren im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms für internationale Genderforschung ausschreiben. Insgesamt stehen den Hochschulen von 2019 bis 2023 rund 1,2 Millionen Euro zur Verfügung.

„Die Genderforschung ist ein bedeutender und innovationsfördernder Zweig der Wissenschaft. Sie birgt als Forschungsfeld großes Erneuerungspotenzial für verschiedene Fächer“, sagt der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, **Björn Thümler**. „Mit der Finanzierung neuer Professuren leisten wir einen wichtigen Beitrag, dieses Forschungsfeld dauerhaft sichtbar zu machen.“

Ziel des Maria-Goeppert-Mayer-Programms ist es, die Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen weiter zu stärken. Gefördert werden insbesondere die Hochschulen, die Genderforschung in ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung qualitätsorientiert verankern. Wichtig dabei ist, dass diese Hochschulen einen besonderen Schwerpunkt auf Nachwuchsförderung sowie Internationalisierung legen. Angesprochen sind alle Wissenschaftsbereiche.

Die eingereichten Anträge wurden von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen vergleichend begutachtet. Es wurden drei Anträge zur Förderung empfohlen:

- Universität Göttingen: W2-Professur: Philosophie mit einem Schwerpunkt in der Genderforschung
- Universität Osnabrück: W2-Professur: Klassische Philologie, Schwerpunkt Latein/Genderforschung
- Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover: W1-Professur: Musikdidaktik, Schwerpunkt Genderforschung

Quelle: PM - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), 06.03.2018

<https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/service/presseinformationen/niedersachsen-staerkt-die-genderforschung-162468.html>

## Trotz „Ehe für alle“ besteht großer Regelungsbedarf

HU-Wissenschaftlerinnen untersuchen Benachteiligungen von „Regenbogenfamilien“

Am Internationalen Tag gegen Homo-, Trans- und Bi-Feindlichkeit (17. Mai) haben **Dr. Almut Peukert** und **Dr. Mona Motakef** eine aktuelle Forschungsarbeit an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) vorgestellt.



Mit ihrem derzeit laufenden Projekt wollen die Soziologinnen Dr. Almut Peukert und Dr. Mona Motakef zusammen mit Prof. Christine Wimbauer aufzeigen, wie LGBT\*IQ-Familien Familie alltäglich herstellen und wie sie überhaupt zu einer Familie werden, und welche Benachteiligungen und Ungleichheiten sie dabei erfahren.

#### *Interview*

„LGBT\*IQ-Familien: Zwischen Anerkennung und Ungleichheit“

[https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2017/nr\\_180507\\_00](https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2017/nr_180507_00)

Gern können Sie direkt mit Dr. Almut Peukert und Dr. Mona Motakef Kontakt aufnehmen.

#### *Teilnehmende noch gesucht*

Für das DFG-Projekt „**Ambivalente Anerkennungsordnung. Doing reproduction and doing family jenseits der Normalfamilie**“ werden noch Teilnehmende gesucht. Die Forscherinnen wollen lesbisch-, bi-, schwul-, trans\*-, queer-Familien zum Thema Kinder, Elternschaft und Familienleben interviewen – allein, als Paar, in Co-Parenting- oder Mehrelternkonstellationen. Die Daten werden streng vertraulich behandelt. Alle Hinweise auf persönliche Informationen werden so verändert, dass die Identität der Interviewten vollständig anonym bleibt.

#### *Weitere Informationen:*

<https://www.projekte.hu-berlin.de/de/ambivalente-erkennung>

<https://www.projekte.hu-berlin.de/de/ambivalente-erkennung/informationen-zum-projekt>

*Kontakt:* Pressestelle der HU, Tel.: 030 2093-2332, [pr@hu-berlin.de](mailto:pr@hu-berlin.de)

#### *Quellen:*

[https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2017/nr\\_180507\\_00](https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2017/nr_180507_00)

<https://idw-online.de/de/news695962>

## Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität wirbt weitere Open-Access-Drittmittel ein

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert ein weiteres Open-Access-Vorhaben an der Freien Universität Berlin. Es handelt sich um das Projekt „Open Gender Platform“, das am Margherita-von-Brentano-Zentrum der Hochschule angesiedelt ist und von Dr. Anita Runge geleitet wird. Das Projekt, in dem eine Open-Access-Publikationsplattform für die deutschsprachige Geschlechterforschung aufgebaut wird, startet am 1. Juni 2018. Ziel ist es, bis 2020 eine zeitgemäße und nachhaltige Publikationsinfrastruktur für Erstveröffentlichungen, insbes. Zeitschriftenartikel, zu entwickeln.

Bewilligt wurden dem Projekt knapp 275.000 Euro in der Förderlinie des Freien Informationsflusses in der Wissenschaft – Open Access des Ministeriums. Auf der „Open Gender Platform“ werden innovative Lösungen für die verschiedenen Stufen des Publikationsprozesses und das gesamte Spektrum der Publikationsanliegen bereitgestellt. Die Plattform wird in Zusammenarbeit mit der Fachgesellschaft Geschlechterstudien aufgebaut und ist als Dach für die Open-Access-Aktivitäten in der Geschlechterforschung konzipiert.

Die „Open Gender Platform“ ergänzt als Publikationsort für Erstveröffentlichungen (sogenannter „goldener Weg“ des Open Access) das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2016 geförderte Repositorium „GenderOpen“. Dabei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt des Margherita-von-Brentano-Zentrums mit der Humboldt-

Universität und der Technischen Universität Berlin, in dem ein elektronischer Speicherort für Zweitveröffentlichungen (sogenannter „grüner Weg“ des Open Access) aufgebaut wird.

„Wie kaum ein anderes wissenschaftliches Feld zieht die Geschlechterforschung in den vergangenen Jahren die Aufmerksamkeit einer überaus kritischen Öffentlichkeit auf sich und wird dabei zum Ausgangspunkt wie Ort wichtiger gesellschaftlicher Diskussionen“, betont die Antragstellerin des Projekts, **Dr. Anita Runge**. Open-Access-Modelle umfassten für die Geschlechterforschung die einmalige Chance, durch Verbesserung der Prozessqualität im Bereich des Publizierens ihre Sichtbarkeit und ihr Renommee zu steigern und ihre Ergebnisse einer größeren Öffentlichkeit frei zur Verfügung zu stellen. „Die Förderung ermöglicht es uns, den Wandel der Publikationsgepflogenheiten im Bereich der Zeitschriftenpublikationen voranzutreiben.“

Bis 2020 sollen Maßnahmen für die verschiedenen Stufen des Publikations- und Rezeptionsprozesses konzipiert und umgesetzt werden: Geplant ist, eine passende technische Infrastruktur einzurichten, Vernetzungsstrukturen aufzubauen, adäquate Geschäftsmodelle und Qualitätssicherungsverfahren zu entwickeln sowie die Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Akzeptanz für Open Access auch in der Geschlechterforschung zu steigern.

*Weitere Informationen und Interviews:*

Dr. Anita Runge, Projektleitung, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin, E-Mail: [anita.runge@fu-berlin.de](mailto:anita.runge@fu-berlin.de); Telefon: 030 / 838-52482

Quelle: PM – FU Berlin, 30.05.2018

[https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2018/fup\\_18\\_124-margherita-von-brentano-zentrum-open-access-drittmittelprojekt/index.html](https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2018/fup_18_124-margherita-von-brentano-zentrum-open-access-drittmittelprojekt/index.html)

## Neuer Blog für die Geschlechterforschung gestartet

Am 29. Mai 2018 ging der **blog interdisziplinäre geschlechterforschung** online. Beiträge können ab sofort unter

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

eingereicht werden.

Der blog interdisziplinäre geschlechterforschung bietet eine in der deutschsprachigen Fachgemeinschaft bislang wenig genutzte Möglichkeit, eigene Projekte, Vorhaben und Ergebnisse zur Diskussion zu stellen, aktuelle Themen aus wissenschaftlicher Perspektive zu kommentieren oder Beiträge mit anderen Medien zu vernetzen.

Wöchentlich erscheint ein neuer Beitrag zu Themen der Geschlechterforschung in Wissenschaft, Kunst, Kultur und Gesellschaft. Der Blog richtet sich an Wissenschaftler\_innen aus unterschiedlichen Disziplinen, an Studierende der Gender Studies und an eine interessierte Öffentlichkeit.

Themen zum Starttermin sind u. a. das Verhältnis von Rassismus, Sexismus und Feminismus, die Arbeit von Gleichstellungsbüros im historischen Rückblick sowie die Verletzbarkeit von Identitäts- und Lebensentwürfen im Netz.

Alle Beiträge erscheinen unter einer Creative-Commons-Lizenz sowie mit einer ISSN-Nummer und sind damit zitierfähig.

*Weitere Informationen:*

**Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Jenny Bünnig, Dr. Uta C. Schmidt**, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Koordinations- und Forschungsstelle, Tel. 0201/183-2169, -2655 oder -4900, [redaktion\(at\)gender-blog\(dot\)de](mailto:redaktion(at)gender-blog(dot)de),

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

## Neues Web-Dossier: Demokratie braucht Feminismus!

Das Gunda-Werner-Institut der Heinrich-Böll-Stiftung zeigt in einem neuen Dossier warum eine demokratische und offene Gesellschaft Feminismus braucht:

„In unserer Gesellschaft ist es grundsätzlich möglich, das eigene Leben auf vielfältige Art und Weise zu gestalten. So wird gleichgeschlechtliche Liebe weitgehend akzeptiert, Frauen\* und Männer\* sind gesetzlich gleichgestellt und können entscheiden, wie sie leben wollen. Rechtspopulismus und religiös-fundamentalistische Gruppierungen stellen diese und andere demokratische Errungenschaften zunehmend infrage oder bekämpfen sie zum Teil sehr aggressiv. Geschlechterforschung wird als unwissenschaftlich abgewertet oder Aufklärung zu sexueller Vielfalt in der Schule als „Frühsexualisierung“ diffamiert.

Die Diskussionen darüber, unter anderem in den sozialen Medien, sind kontrovers. Die einen sehen darin einen Angriff auf demokratische Grundwerte und die liberale Gesellschaft, die anderen finden antifeministische Hassreden weniger störend und vielmehr Ausdruck von Meinungsfreiheit. Diese Kontroverse spiegelt sich auch in vielen Auseinandersetzungen im Alltag wider, am Arbeitsplatz, in der Kneipe oder auf Veranstaltungen der politischen Bildung.

Das Dossier „Demokratie braucht Feminismus“ beschreibt mit Artikeln, Interviews und Videos, was da gerade passiert, warum die Angriffe ein Problem für eine demokratische und offene Gesellschaft sind und warum Demokratie Feminismus braucht.

*Zum Start stehen die Themenfelder*

- Familienpolitik,
- Geschlechterforschung,
- Abtreibung und Selbstbestimmung,

- sexuelle Vielfalt und
- Rechtspopulismus

im Vordergrund.

Das Dossier wird laufend ergänzt und um Themen erweitert." *Hier geht es zum Dossier:*

<https://www.gwi-boell.de/de/demokratie-braucht-feminismus>

*Fachkontakt: Henning von Bargaen, vonbargaen@boell.de*

## Preis für herausragende Dissertationen 2018 der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS

*Ausschreibung im Wortlaut:*

„Anlässlich des Jubiläumsjahres 2018/19, in dem die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung ihr vierzigjähriges Bestehen feiert, wird in diesem Jahr erstmals ein Preis für herausragende Dissertationen im Bereich der Geschlechterforschung vergeben.

Eingereicht werden können Dissertationen, die 2017/18 an einer deutschen Hochschule erstellt und durch eine erfolgreiche wissenschaftliche Aussprache mit in der Regel magna oder summa cum laude abgeschlossen wurden. Die Dissertation soll sich auf empirisch, methodisch und/oder theoretisch originelle Weise mit einem Geschlechterthema aus einer im weitesten Sinne soziologisch relevanten Perspektive befassen. Einzusenden sind in gedruckter und in elektronischer (per Email) Fassung: die Dissertationsschrift, Kopien der Gutachten und der Urkunde, ein tabellarischer Lebenslauf inklusive Kontaktdaten sowie eine kurze Begründung der Eigennominierung (max. eine Seite), in der die wissenschaftliche und gesellschaftliche Relevanz der Dissertation skizziert wird.

Einsendeschluss ist der **28. Juni 2018**.

Über die Preisvergabe entscheidet eine dreiköpfige Jury: Prof. Dr. Iman Attia, Prof. Dr. Corinna Bath und Prof. Dr. Mechthild Bereswill. Der Preis ist mit 1000 € dotiert. Die Preisvergabe erfolgt im Rahmen der diesjährigen Mitgliederversammlung auf dem DGS-Kongress in Göttingen. Wir bitten die Unterlagen an das Sekretariat der Sektion zu senden: Regina Requero SektionFuG@sowi.uni-giessen.de

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der DGS c/o Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez Rodríguez Justus-Liebig-Universität Gießen,

Institut für Soziologie, Karl-Glöckner-Str. 21 E, 35394 Gießen

Die eingereichten Unterlagen werden nicht zurückgesandt. Dissertationen, die von den Jurymitgliedern begutachtet wurden, sind von der Preisverleihung ausgenommen.

Der Sektionsrat, Mai 2018"

<https://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/home.html>

## CfP: 8. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt

Call for Papers für den 8. Landesweiten Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt am 8. November 2018 an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ist *bundesweit* geöffnet.

Der Landesweite Tag der Genderforschung widmet sich dem interdisziplinären Austausch junger Wissenschaftler\*innen und bietet die Möglichkeit zur Vernetzung und zur Diskussion weiterführender methodischer Orientierungen und Standortbestimmungen unter allen Teilnehmer\*innen an der Tagung.

Nachwuchswissenschaftler\*innen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren Teilnehmer\*innen der Konferenz zu diskutieren. Für jeden Beitrag werden 45 Minuten (30 Minuten Vortrag, 15 Minuten Diskussion) zur Verfügung stehen.

Alle interessierten Nachwuchswissenschaftler\*innen (Masterabsolvent\*innen, Promovend\*innen, Postdocs), die sich mit Forschungsthemen und der Vorstellung von Projekten an der Tagung beteiligen möchten, werden um Zusendung von Arbeitspapieren (ein bis drei Seiten) bis zum **15. Juni 2018** an folgende Adresse gebeten: froberg(at)kgc-sachsen-anhalt(dot)de.

Die Tagung ist eine Kooperationsveranstaltung der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt sowie der Universitäten und Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt.

Weitere Infos und CfP zum Download:

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/>

## CfP Zeitschrift GENDER: Elternschaft und Familie/n jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit (Sonderheft)

Neben der heterosexuellen ‚Normal- oder Kernfamilie‘ werden Elternschaft und Familie gegenwärtig in vielfältigen Konstellationen verwirklicht. Alte und neue Elternschaftskonstellationen und Familienformen befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen empirischer Vielfalt und den gesellschaftlichen sowie institutionellen und rechtlichen Norm- und Normalitätsvorstellungen.

Daran anknüpfend lädt dieses Sonderheft zur geschlechtertheoretischen und empirischen Beschäftigung mit Familienformen jenseits heteronormativer Verwandtschaftsbeziehungen insbesondere aus kultur-, sozial- und rechtswissenschaftlichen Perspektiven ein. Der Fokus liegt dabei auf den familialen Alltagspraxen.

Die Herausgeberinnen, **Dr. Almut Peukert, Julia Teschlade M.A., Prof. Dr. Christine Wimbauer und Dr. Mona Motakef** laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **30.06.2018** ein!

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

[http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/CfP\\_-\\_Familie\\_jenseits\\_von\\_Heteronormativitaet.pdf](http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/CfP_-_Familie_jenseits_von_Heteronormativitaet.pdf)

## Ausstellung zum Thema „Weltpolitik ist keine Männersache mehr. Frauen und die Vereinten Nationen“

Das **Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI)** der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) und die **Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (DGVN)** organisieren in diesem Sommersemester an der HWR Berlin eine Ausstellung zum Thema „Weltpolitik ist keine Männersache mehr. Frauen und die Vereinten Nationen“.

Im Blickpunkt der Ausstellung stehen schon erzielte Erfolge auf dem Weg zur Gleichberechtigung, künftige Herausforderungen an die Vereinten Nationen sowie einzelne Frauen, die sich in besonderem Maße um eine gleichberechtigte Welt verdient gemacht haben.

Die Ausstellung wurde am 17. Mai eröffnet.

*Weitere Informationen zur Ausstellung und zur öffentlichen Vorlesungsreihe an der HWR Berlin unter:*

<http://harriet-taylor-mill.de/index.php/de/veranstaltungen/sonstige-veranstaltungen?showall=&start=1>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Förderung

### „Women in Research“ (WiRe) – Stipendien für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen

„Women in Research“ (WiRe) ist Teil der BMBF-Kampagne „Research in Germany“ und zielt darauf ab, hochqualifizierte Postdoktorandinnen aus aller Welt zu gewinnen, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, die Chancen an deutschen Hochschulen für die akademische Karriere zu nutzen.

Das DFG-Projekt ist am International Office der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU) Münster angesiedelt. Mit „WiRe – Women in Research“ zielt das Welcome Centre darauf ab, ideale Strukturen, Fördermöglichkeiten, Karriereentwicklungschancen und Forschungsbedingungen für weibliche Postdocs zu schaffen. WiRe nutzt bestehende Strukturen innerhalb und außerhalb der Universität und wird weitere Netzwerke aufbauen, um exzellente Postdoktorandinnen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und die WWU als familienfreundliche und gendersensible Umgebung für exzellente Spitzenforschung international bekannt und sichtbar zu machen.

Ein wesentlicher Bestandteil der WiRe-Projektes ist die Öffentlichkeitsarbeit. Fellows sollen mit verschiedenen Mitteln der Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation die Ergebnisse ihrer Forschung und ihre Erfahrungen an der WWU Münster verbreiten und so zu einem inspirierenden Vorbild für zukünftige Wissenschaftlerinnen zu werden.

Stipendien für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdocs)

Es werden angeboten:

- Stipendium von 2.000€ / pro Monat,
- für einen Zeitraum von 1 bis 6 Monaten,
- 500€ Kinderbetreuung / Familienzulage pro Monat möglich,
- ggf. zusätzliche Mittel für Konferenzteilnahme und Druckkosten,
- hervorragende Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- voller Zugang zu den Unterstützungsstrukturen des Welcome Centers,
- Zugang zu allen Kommunikationskanälen und Netzwerken der WWU,
- Workshops und Mentoring
- werden Sie Teil des Research Alumni-Programms und nutzen Sie dessen Möglichkeiten.



*Fellowship-Bedingungen:*

- Forschungsprojekt oder Idee zu einem Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit einer Professorin/einem Professor der WWU, das während 1 - 6 Monaten mit einem vorzeigbaren Ergebnis durchgeführt werden kann.
- Entwickeln Sie eine Strategie, wie Sie Ihre Forschung/Ergebnisse/Erfahrungen an der WWU verbreiten können.
- Bringen Sie, wenn Sie möchten, Ihre Familie mit!

*Bewerbungsfristen:***(15.05.2018) / 15.06.2018 / 30.09.2018***Weitere Informationen und Bewerbungsmodalitäten:*

<https://www.uni-muenster.de/forschung/wissenschaftler/wire-womeninresearch.html>

## mentoring<sup>3</sup> für Doktorandinnen geht in die 14. Runde

Im Herbst 2018 startet das Karriereförderungsprogramm mentoring<sup>3</sup> für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschulen der Universitätsallianz Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich auf ihrem weiteren Karriereweg in der Wissenschaft befinden.

*Es richtet sich in diesem Jahr an:*

Doktorandinnen der Geistes-, Bildungs-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie aller naturwissenschaftlichen Fächer (außer Humanmedizin).

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/r erfahrenen Wissenschaftler/in. In persönlichen Gesprächen berate

ten diese als MentorInnen die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Zusätzlich gehören zu diesem Programm Seminare zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und zu karrierespezifischen Inhalten. Die aktive Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen aus der Ruhrregion stellt ein weiteres wesentliches Programmziel dar.

Bewerbungsschluss: **15. Juli 2018.**

*Weitere Details zur Anmeldung:*

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

## DIES-Partnerschaften zum Thema „Gender“

Der DAAD bietet mit seinen Förderprogrammen vielfältige Möglichkeiten, internationale Projekte zu wichtigen Themen zu realisieren. Das Programm „DIES-Partnerschaften mit Hochschulen in Entwicklungsländern“ soll dazu beitragen, knappe Ressourcen durch gut ausgebildete Führungspersonlichkeiten effizienter zu nutzen und Anreize zur Qualitätsverbesserung zu schaffen. In diesem Jahr wird das Programm erstmalig mit einem Fokus auf Kooperationen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ausgeschrieben.

Die Bandbreite der möglichen Partnerschaftsvorhaben ist weit gesetzt. So soll neben der Qualität und Relevanz der Studienangebote auch institutionelles Hochschulmanagement an den Partnerhochschulen verbessert werden. Mit Hinzunahme der Genderthematik sind nun auch strukturell wirksame Veränderungen an Hochschulen, z.B. durch die Einführung einer Gleichstellungsstelle, ebenso förderfähig wie die Entwicklung und Umsetzung einer Genderstrategie für die Hochschule. Deutsche Hochschulen können sich in Kooperation mit einer oder mehreren ausländischen Hochschulen (gemeinsames MoU ist einzureichen) für das Kooperationsprogramm bewerben.

Die Ausschreibung finden Sie unter diesem Link:

<https://www.daad.de/hochschulen/ausschreibungen/projekte/de/11342-foerderprogramme-finden/?s=1&projektid=57434198>

Antragsschluss ist der 29.6.2018.

Bei Rückfragen stehen Ihnen in Bezug auf die Genderthematik **Gudrun Chazotte** (chazotte(at)daad(dot)de) oder **Heike Heinen** (h.heinen(at)daad(dot)de) in Bezug auf das DIES-Partnerschaftsprogramm allgemein zur Verfügung.

Die explizite thematische Öffnung der DIES-Partnerschaften ist Teil einer Genderinitiative, die im DIES-Programmbereich seit 2016 zum Tragen kommt. Vorläufiger Höhepunkt der Maßnahmen war eine internationale Konferenz zum Thema „Female Leadership and Higher Education Management in Developing Countries“, die große Resonanz gefunden hat.

## Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

### „Maria-Weber-Grant“ erstmalig verliehen

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt mit neuen Fördermitteln herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten bei ihrer Forscherkarriere. Die jetzt erstmalig verliehenen „Maria-Weber-Grants“ geben vier Hochschulbeschäftigten die Möglichkeit, sich für einige Zeit stark auf ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren. Die Grants dienen dazu, für ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Geförderten zu finanzieren. Dafür wendet das Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes in diesem Jahr 120.000 Euro auf. Maria-Weber-Grants werden künftig jährlich ausgeschrieben und richten sich an Habilitanden, Juniorprofessorinnen und -professoren. Maria Weber war eine deutsche Gewerkschafterin, die

sich stark für Bildungsgerechtigkeit engagiert hat. Von 1972 bis 1982 war sie stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Sie durchlaufen die Rush-Hour des akademischen Lebens: Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Post-Doc-Phase müssen forschen und viel publizieren, sie sind sehr stark in die Lehre eingebunden, übernehmen Verwaltungsarbeit, sollen sich auf Konferenzen vernetzen und müssen dabei immer den akademischen Arbeitsmarkt im Blick halten. All das unter enormem Zeitdruck: Mehr als 80 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren nach einer Erhebung des Wissenschaftsrats von 2014 befristet beschäftigt.

„Wir schenken mit dem Maria-Weber-Grant Zeit, damit exzellente junge Forscherinnen und Forscher sich in einer entscheidenden Phase profilieren und damit ihre Chancen auf eine dauerhafte Karriere im Wissenschaftsbetrieb verbessern können“, sagt **Michael Guggemos**, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung. „Es geht uns nicht darum, Forschung gegen Lehre auszuspielen. Im Gegenteil: Die Lehrtätigkeit ist ein unverzichtbares Mittel zur Strukturierung und Verbreitung von Wissen und daher sehr wertvoll für Lehrende und Studierende. An den Bewerbungen zum Grant haben wir gesehen, dass sich Postdocs und Juniorprofessoren besonders für eine gute Lehre stark machen, sich methodisch fortbilden und sich zeitlich stark engagieren. Die chronische Unterfinanzierung deutscher Hochschulen verhindert jedoch bislang, dass die Aufgaben in der Lehre besser und vor allem auf Dauerstellen verteilt werden können. Die hohen Lehrdeputate stehen somit im Kontrast zur dringend benötigten Zeit für Forschung und Publikationen in der Qualifikationsphase. Die Gewerkschaften machen sich seit langem dafür stark das zu ändern, und in den vergangenen Jahren wurden Fortschritte erreicht. Trotzdem sehen wir vorläufig noch einen großen Bedarf an Initiativen wie unserer.“ Die ersten vier Preisträgerinnen und Preisträger kommen aus ganz unterschiedlichen Fachdisziplinen. Gemeinsam haben sie, dass sie sich nicht nur mit sehr interessanten Forschungsinhalten beworben haben, sondern durch eine besondere Qualität ihrer Arbeit überzeugen konnten. Juni-

orprofessoren, die sich auf den Grant bewerben, müssen bereits eine positive Zwischenevaluation durchlaufen haben. Die Habilitanden müssen ein fachliches Gutachten beilegen, zusätzlich wird durch die Hans-Böckler-Stiftung ein Peer-Review Verfahren durchgeführt.

Eine der Geförderten 2018 ist **Dr. Mona Motakef**. Die Soziologin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Ihr Forschungsschwerpunkt: Soziologie der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, **Geschlechterforschung**. Aktuell: Die Wechselwirkung zwischen prekärer Beschäftigung und Paarbeziehungen. Daraus ergeben sich hoch spannende Fragen, erklärt die Forscherin. Etwa: „Wenn eine prekäre Beschäftigung mit Anerkennungsdefiziten einhergeht, kann etwa Liebesanerkennung aus einer Paarbeziehung mögliche Anerkennungsdefizite abfedern?“

Ausführlichere Porträts der PreisträgerInnen **Dr. Julia Trinkert**, **Prof. Dr. Daniel Bellingradt**, **Dr. Erik Plauschin** und **Dr. Mona Motakef** finden Sie im pdf-Dossier:

[https://www.boeckler.de/pdf/stuf\\_maria\\_grant\\_preis.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/stuf_maria_grant_preis.pdf)

Hintergrundinformation zum Grant: Jeder Trägerin/jedem Träger des Grants werden pauschal 20.000 Euro pro Semester gewährt, um eine personelle Unterstützung bei den Lehrverpflichtungen einzurichten. Dafür ist durch die Universität mindestens eine halbe Stelle einzurichten, die nach der Tarifstufe E13 bezahlt wird.

Die jährliche Ausschreibungsfrist ist der 15. September.

*Mehr zu den Ausschreibungsbedingungen auf der letzten Seite des Dossiers.*

Link zum Dossier:

[https://www.boeckler.de/pdf/stuf\\_maria\\_grant\\_preis.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/stuf_maria_grant_preis.pdf)

Quelle:

[https://www.boeckler.de/14\\_113892.htm](https://www.boeckler.de/14_113892.htm)

## Preise

### Caroline von Humboldt-Preis

Der mit 15.000 € dotierte Caroline von Humboldt-Preis (CvH-Preis) wird jährlich an eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin aus dem In- oder Ausland vergeben. Eine Professorin oder ein Professor aus einer universitären oder außeruniversitären Forschungseinrichtung aus dem In- oder Ausland kann sie für diesen renommierten Preis vorschlagen.

Der CvH-Preis ist die erste Auszeichnung an der HU, die ausschließlich an Frauen vergeben wird. 2010 erstmals ausgeschrieben, ist er einer der höchstdotierten Preise seiner Art in Deutschland. Der Preis richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren Promotion nicht länger als sieben Jahre zurückliegt und die keine ordentliche Professur innehaben. Mit dem Preisgeld soll der Preisträgerin die Durchführung eines Forschungsprojekts im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes an der Humboldt-Universität ermöglicht werden („Scientist in Residence“).

*Ausschreibung des CvH-Preises 2018 (Frist zur Nominierung: 20. Juli 2018):*

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/Postdotorandinnen/cvh-preis/ausschreibung-cvh-preis-2018-de.pdf>

*Flyer zum CvH-Preis 2018:*

[https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/Postdotorandinnen/cvh-preis/flyer\\_cvhp\\_aufruf\\_2018\\_de.pdf](https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/Postdotorandinnen/cvh-preis/flyer_cvhp_aufruf_2018_de.pdf)

## Call: efas-Nachwuchsförderpreis 2018

Auch in diesem Jahr möchte das **Ökonominnen-Netzwerk efas** herzlich dazu auffordern, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2018 einzureichen.

Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter\_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Preis ist in Höhe von 500 € für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750 € für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 31. Juli 2018 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 16. efas-Fachtagung, die Ende des Jahres an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden efas-Newsletter einen Beitrag zu verfassen. Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum **31. Juli 2018** ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle an [efas-netzwerk\(at\)htw-berlin\(dot\)de](mailto:efas-netzwerk(at)htw-berlin(dot)de). Wenn Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte ebenso dorthin.

*Allgemeine Informationen zum Nachwuchsförderpreis finden sich hier:*

<http://efas.htw-berlin.de/index.php/nachwuchsfoerderpreis/allgemeine-informationen/>

*Hier geht es zum Call:*

[http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Call-for-efas\\_Preis\\_2018.pdf](http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Call-for-efas_Preis_2018.pdf)

## Best Publication Award Gender & Medien 2018

In der Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gender und Medien ergeben sich grundlegende Fragestellungen medienwissenschaftlicher Forschung. Dabei geht es zum einen um die politische Rolle, die soziale Funktion und die kulturelle Bedeutung von Medien und Medientechniken im Verhältnis zu den in komplexe Machtverhältnisse eingelagerten Konstruktionsweisen von Geschlecht und seinen Interdependenzen mit Sexualität, Race, Klasse, Dis-/Ability und anderen Differenzkategorien. Zum anderen werden die ästhetische Erfahrung von audiovisuellen Re/Präsentationen und die geschlechtliche Codierung materiell-diskursiver Interferenzen adressiert. Die medienwissenschaftlichen Ansätze stellen sich dabei so vielfältig dar wie es die Diversität und Komplexität von Differenz- und Konstitutionsprozessen in und durch mediale Verfahren erfordern. Es werden sowohl Theorien und Methoden entwickelt, um wissenshistorische wie -theoretische Prämissen zu untersuchen, als auch neue Forschungsfragen und -felder generiert.

Um laufende Forschungsarbeiten aus dem Bereich der Gender Media Studies hervorzuheben und zu fördern, hat die **AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft** den „Best Publication Award Gender & Medien“ ins Leben gerufen, der 2010 erstmals verliehen wurde. Er ist mit 1000 € dotiert. Zu den inhaltlichen Kriterien der Auszeichnung zählen die Reflexion der eigenen Position im Feld von Gender und Medien, ein innovativer Forschungsansatz sowie ein klarer theoretisch-konzeptueller Umgang mit der behandelten Thematik und dem analysierten Material.

**Einsendeschluss: 31. Juli 2018**

*Quelle und weitere Informationen zur Ausschreibung:*

<http://www.genderqueermedien.org/?p=162>

## Ausschreibung für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2019

Die DFG schreibt wieder den Heinz Maier-Leibnitz-Preis aus. Für die insgesamt zehn mit jeweils 20.000 Euro dotierten Preise können die Vorschlagsberechtigten bis zum **31. August 2018** herausragende Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einem frühen Karrierestadium nominieren.

Die DFG vergibt den Preis seit 1977 an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Anerkennung für herausragende Leistungen. Er soll die Preisträgerinnen und Preisträger darin unterstützen und anspornen, ihre wissenschaftliche Laufbahn weiterzuverfolgen. Der Preis ist nicht als Würdigung der Dissertation allein zu verstehen; vielmehr haben die Ausgezeichneten nach der Promotion bereits ein eigenständiges wissenschaftliches Profil entwickelt.

*Quelle, Ausschreibung und weitere Informationen:*

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/leibnitz-preis/>

## Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre

Seit 2006 verleiht der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft jedes Jahr auf Vorschlag der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre. Mit dem Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des akademischen Nachwuchses sichtbar werden. Er soll einen Anreiz schaffen, sich in der und für die Hochschullehre zu engagieren. Der Preis ist mit insgesamt 50.000 Euro dotiert und wurde bis 2012 abwechselnd in verschiedenen akademischen Disziplinen verliehen. Seit 2013 steht statt einer Disziplin/Fächergruppe jeweils eine spezifische Lehrsituation bzw. didaktische Herausforderung im Fokus.

*Ausschreibung 2018 - Innovatives Prüfen:* Der Stifterverband und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) loben zum dreizehnten Mal den „Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre“ aus. Dieses Jahr soll der Preis an einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin – ggf. auch stellvertretend für ein Team – für herausragende Leistungen im Bereich des Innovativen Prüfens verliehen werden. Für die Auszeichnung ist neben einer exzellenten Didaktik und Lehrqualität sowie der beratenden Unterstützung der Studierenden ausschlaggebend, inwieweit der Preisträger/die Preisträgerin über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Hochschullehre im Bereich „Innovatives Prüfen“ gegeben hat.

Vorschläge können von Fakultäten bzw. Fachbereichen oder den Fachschaften eingereicht werden. Eigenbewerbungen sind zulässig. Bewerbungsschluss ist der **29. Juni 2018**.

Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Hochschullehrerinnen und -lehrern, Didaktikerinnen und Didaktikern sowie Studierenden.

*Weitere Informationen:*

<https://www.hrk.de/themen/lehre/ars-legendi/>

## Deutscher Bundestag schreibt Wissenschaftspreis 2019 aus

Der Deutsche Bundestag lädt Forscherinnen und Forscher ein, sich um den Wissenschaftspreis 2019 zu bewerben. Mit dem Wissenschaftspreis würdigt der Bundestag hervorragende wissenschaftliche Arbeiten, die zur Beschäftigung mit den Fragen des Parlamentarismus anregen und zu einem vertieften Verständnis parlamentarischer Praxis beitragen. Der Preis wird seit 1997 im zweijährlichen Turnus verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert. Begründet wurde der Preis 1989 aus Anlass des 40jährigen Bestehens des Deutschen Bundestages.

Eine von Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble einberufene Fachjury aus Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachgebiete entscheidet über die Vergabe des Preises. Wissenschaftliche Arbeiten können sowohl vom Autor / von der Autorin selbst eingereicht als auch durch Dritte vorgeschlagen werden. Berücksichtigt werden nur bereits publizierte Arbeiten, die seit dem 1. April 2016 erschienen sind. Die kompletten Bewerbungsunterlagen sind bis zum **31. Juli 2018** einzureichen.

*Weitere Informationen zum Wissenschaftspreis und die Teilnahmebedingungen finden Sie unter :*

<https://www.bundestag.de/wissenschaftspreis>

*Sie finden weitere Ausschreibungen unter den einzelnen Rubriken in diesem Journal.*

Bitte beachten Sie die in regelmäßigen Abständen aktualisierte Zusammenstellung des CEWS:

### Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Aktueller Stand: Juni 2018

Download unter:

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/juni18\\_F%C3%B6rderprogramme\\_f%C3%BCr\\_Frauen\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/juni18_F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung.pdf)

Diese Auflistung soll einen Überblick über die wichtigsten aktuellen Fördermaßnahmen bieten, wobei sich der Anspruch auf Vollständigkeit nicht erfüllen lässt.

Bitte berücksichtigen Sie, dass viele der hier aufgeführten Angebote ausschließlich hochschul- oder Bundesland-intern gelten.

Sollten Sie nähere Informationen über eine hier *nicht* aufgelistete Maßnahme haben, freuen wir uns über Ihre Nachricht.

[andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)



# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Baltic Gender Mentoring Scheme

Training for female marine scientists and engineers

*Programme:* The international Baltic Gender Mentoring Scheme is dedicated to highly qualified early to mid-career female marine scientists holding a PhD and female engineers wishing to obtain a leading position within the marine science and technology community. The scheme rests on continuing education, networking and process - oriented coaching. It assists the mentee/mentor pairs in managing their careers by applying goal-driven approach, in building and expanding their subject-specific professional networks and in improving their managerial abilities. The pairs consisting of mentor and mentee are expected to meet and exchange regularly to evaluate the mentee's professional development. Baltic Gender offers additional skills-based seminars and advances key qualifications for leading positions, specifically in academia.

*Application: Requirements for participation:* The international Baltic Gender Mentoring Scheme is dedicated to female 3rd year PhD students, (early to mid-career) female marine scientists holding a doctoral degree and female engineers. At the time of application, applicants have to be employed at the participating institutions or at marine research & technology institutions with whom there is a long established partnership. There are no age restrictions. The programme runs in English only. The current Baltic Gender Mentoring Scheme starts in August 2018 and will end in July 2020.

Acceptance letters will be send to the mentees end of July 2018. The second Baltic Gender mentoring round will support up to 10 applications from within the participating institutions and collaboration partners. Please send your application to: [baltic-gender@io-warnemuende.de](mailto:baltic-gender@io-warnemuende.de) no later than 30.06.2018 (Extended Deadline!).

### Further Information:

Prof. Dr. Joanna J. Waniek, Leibniz Institut für Ostseeforschung Warnemünde: [joanna.waniek@io-warnemuende.de](mailto:joanna.waniek@io-warnemuende.de)

### Flyer (please notice the extended deadline):

[https://www.baltic-gender.eu/documents/1199638/1199678/flyer\\_mentoring\\_II\\_Final\\_ext3.pdf/9e018bfb-8c43-49d4-b071-2a4b293fab5](https://www.baltic-gender.eu/documents/1199638/1199678/flyer_mentoring_II_Final_ext3.pdf/9e018bfb-8c43-49d4-b071-2a4b293fab5)

### The Baltic Gender Project:

„Marine Science and Technology is traditionally a male-dominated field, with a significant lack of women in leadership positions. Therefore, there is an urgent need for change. Baltic Gender responds to the need of harvesting the whole capacity of men and women alike at all levels of research and in the technology teams to tackle the various challenges lying ahead in the marine environment. Baltic Gender is an EU-funded project that brings together eight scientific institutions in five countries around the Baltic Sea to work on reducing gender inequalities in Marine Science and Technology.“

<https://www.baltic-gender.eu/home>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

08.06.18 - 10.06.18

18. VDI-Kongress Frauen im Ingenieurberuf 2018

Ort: Frankfurt University of Applied Sciences

<https://www.vdi.de/netzwerk/artikel/18-vdi-kongress-frauen-im-ingenieurberuf-frankfurt-main/>

12.06.18 - 13.06.18

1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei

Humboldt-Carré, Berlin

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

12.06.18 - 13.06.18

5. Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Ort: Ruhr Universität Bochum

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/4.-jahrestagung-%C2%BBvereinbar%C2%ADkeit-4.0-neue-wege-f%C3%BCr-familiengerechte-hochschulen%C2%AB>

13.06.18 - 15.06.18

Translating Feminism: Multi-disciplinary Perspectives on Text, Place and Agency

Ort: Glasgow

<https://translatingfeminism.org/category/2018-conference/>

13.06.18 - 16.06.18

Beyond the glass ceiling? Women professors between recognition and marginalization

Gender, Work and Organization - 10th Biennial International Interdisciplinary Conference

Ort: Sydney, Australia

<http://www.cvent.com/events/gender-work-organisation-conference-abstract-submission/event-summary-b0ba95627e51477987fa00f4e8a945c3.aspx>

14.06.18 - 15.06.18

Motherhood, Mobility, Migration Symposium

Ort: Maynooth University, Iontas Building, North Campus, Maynooth, Co Kildare, Ireland

<https://www.maynoothuniversity.ie/motherhood-migration>

14.06.18 - 15.06.18

Second LERU Gender Conference

Ort: University of Zurich

[http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/leru\\_conference.html](http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/leru_conference.html)

14.06.18 - 15.06.18

meet.ME 2018 - „Komm, mach MINT!“ - Karriereauftakt

Ort: EUREF-Campus 1-25 in 10829 Berlin

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/MINT-Veranstaltungen/meet.ME-2018>

15.06.18

Hochschultag 2018 der GEW NRW - „Verlässliche Karrierewege durch gezielte Personalentwicklung“

Ort: Universität Wuppertal Gästehaus, Campus Freudenberg, Rainer Gruenter-Str. 3, 42119 Wuppertal

<https://www.gew-nrw.de/veranstaltungen/veranstaltung/seminar/Seminartime/detail/hochschultag-2018-der-gew-nrw-1.html>

15.06.18 - 16.06.18

XIII. Arbeitstagung Gender-Studies in der Historischen Bildungsforschung

Ort: Universität Köln

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-35921>

18.06.18 - 19.06.18

Gender Summit 15 – Europe, United in Science and through Science

Ort: King's College (Bush House) London

<http://gender-summit.com/g15-eu-2018>

19.06.18

ABC der Antragstellung

Eingeladen sind Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die ihre Grundkenntnisse in Horizont 2020 um Wissen zur Antragstellung erweitern möchten.

Ort: Bonn

[http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1420&pk\\_campaign=nl-fif&pk\\_kwd=2018-05-07#viewanc](http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1420&pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2018-05-07#viewanc)

21.06.18 - 22.06.18

Kolloquium für (Post-)DoktorandInnen im Bereich „Postcolonial und Gender Studies“

Ort: Universität Trier

<https://www.uni-trier.de/index.php?id=11692>

22.06.18

Berufsperspektive Professorin

Ort: 10 bis 16 Uhr, Zeughausstraße 73 A, 26121 Oldenburg

<https://www.jade-hs.de/unsere-hochschule/organisation/zentrale-bereiche/gleichstellungsstelle/berufsperspektive-professorin/veranstaltungen-rund-um-das-thema-professur/>

22.06.18

Gleichstellung in der Digitalisierung

Ort: Tagungswerk Jerusalemkirche, Lindenstraße 85, 10969 Berlin

[https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2018/04/dfdigital\\_Programmflyer.pdf](https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2018/04/dfdigital_Programmflyer.pdf)

22.06.18

Between #spaces – Nutzen digitale Medien für die Geschlechterforschung? Mittelbau-workshop 2018

Ort: Universität Bielefeld

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Mittelbauworkshop\\_2018\\_betweenspaces\\_Programm.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Mittelbauworkshop_2018_betweenspaces_Programm.pdf)

26.06.18 - 01.07.2018

Session: The effect of women's workplace networks on their chances of obtaining positions of authority

Ort: Utrecht, The Netherlands

<https://sunbelt.sites.uu.nl/>

28.06.18 - 29.06.2018

Tagung: Gipfelstürmerinnen – vielfältige Karrierewege für Akademikerinnen. Frauen promovieren, lehren, forschen, führen

Ort: Universität Stuttgart, Senatssaal, Keplerstraße 7, 70174 Stuttgart

[http://www.lakog.uni-stuttgart.de/veranstaltungen\\_x\\_termine/gesamtuebersicht/VorabprogrammGipfel.pdf](http://www.lakog.uni-stuttgart.de/veranstaltungen_x_termine/gesamtuebersicht/VorabprogrammGipfel.pdf)

<http://www.lakog.uni-stuttgart.de/.content/PDF/AnmeldungGipfelstuermerinnen.pdf>

29.06.18 - 30.06.2018

LUST AUF GESCHLECHTERTHEORIE - Traditionen, Anschlüsse, Entwürfe

Ort: Universität Paderborn, Raum Q0.101

<https://kw.uni-paderborn.de/gender-studien/konferenz-lust-auf-geschlechtertheorie/>

04.07.18 - 05.07.18

Symposium: Diversity in der Hochschulbildung. Studium. Lehre. Personalentwicklung

Ort: Aachen

<http://www.igad.rwth-aachen.de/go/id/pqes?#aaaaaaaaaapqgb>

05.07.18

Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft

Ort: Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, 10:00 bis 17:00 Uhr

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops/geschlechtergerechtoperpersonalentwicklung.aspx>

05.07.18 – 06.07.2018

Konferenz „Gender und Bildung im Unterrichtswesen in Frankreich, Belgien, Deutschland und Luxemburg“

Ort: Bad Mondorf, Luxemburg

<http://www.grossregion.net/Veranstaltungen/2018/Konferenz-Gender-und-Bildung-im-Unterrichtswesen-in-Frankreich-Belgien-Deutschland-und-Luxemburg>

21.07.18 – 22.07.18

Workshop: Feminist Researchers Against Borders Summer School Taster Workshop

Ort: Athens, Greece

[http://www.academia.edu/35936227/Feminist\\_Researchers\\_Against\\_Borders\\_present\\_Summer\\_School\\_Taster](http://www.academia.edu/35936227/Feminist_Researchers_Against_Borders_present_Summer_School_Taster)

22.07.18 – 27.07.18

Affekte und Effekte. Perspektiven der Gender Studies

Ort: LMU München

[http://www.gender.soziologie.uni-muenchen.de/aktuelles/lehrstuhl/summer\\_school\\_2018/index.html](http://www.gender.soziologie.uni-muenchen.de/aktuelles/lehrstuhl/summer_school_2018/index.html)

31.07.18 – 04.08.18

informatica feminale Baden-Württemberg

Ort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät

<https://scientificade/index.php?id=informatica-feminale>

06.08.18 – 24.08.18

Ingenieurinnen-Sommeruni an der Universität Bremen

Ort: Universität Bremen

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

07.08.18 – 23.08.2018

Feminist Research in the Social Sciences and Humanities

Ort: Centre for Nordic Studies, University of Helsinki

<http://www.helsinkiuniversity.fi/courses/course/feminist-research-social-sciences-humanities/>

14.08.18 – 18.08.2018

Gender & Diversity – Radboud Summer School

Ort: Nijmegen, Netherlands

<https://www.ru.nl/genderstudies/english/education/summer-schools-0/summer-schools/radboud-summer-school-gender-diversity/>

14.08.18 – 17.08.2018

15th EASA biennial conference

European Association of Social Anthropologists  
Stockholm University

<https://www.easaonline.org/conferences/easa2018/>

20.08.18 – 22.08.18

10th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Ort: Dublin, Ireland

<http://genderequalityconference2018.com/>

20.08.18 – 24.08.18

Political Masculinities in Europe – New Definitions, Methods and Approaches

Ort: Landau University, Germany

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/landau/fb6/philologien/anglistik/Page/Research/internationalsummerschool/intsumschoolstartseite>

20.08.18 – 25.08.18

Summer School for Sexualities, Cultures, and Politics

Ort: Belgrade, Serbia

<http://www.ipakcentar.org/summer-school>

27.08.18 - 31.08.18

NOISE Summer School 2018: Social and Political Suffocations

Ort: Utrecht University, The Netherlands

<https://graduategenderstudies.nl/noise-2018-summer-school-social-and-political-suffocations/>

29.08.18 - 02.09.18

ESSE conference seminar: Anglicist Gender Studies as a European Discipline

Ort: Masaryk University, Brno, Czech Republic

<http://www.esse2018brno.org/>

12.09.18 - 14.09.18

bukof-Jahrestagung „CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN. Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“

Ort: Landshut

<https://bukof.de/veranstaltungen/jahrestagung-der-bukof-2018/>

12.09.18 - 14.09.18

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Ort: Technische Universität München

<https://www.events.tum.de/frontend/index.php?sub=101>

12.09.18 - 15.09.18

10th European Feminist Research Conference: Difference, Diversity, Diffraction: Confronting Hegemonies and Dispossessions

Ort: Göttingen

<https://www.uni-goettingen.de/en/cfp/573020.html>

24.09.18 - 28.09.18

Veranstaltungen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des 39. DGS-Kongresses

Ort: Göttingen

CFP Globaler Kapitalismus

CFP Big Data

<http://kongress2018.soziologie.de/de/cfp-ausschreibungen/cfp-sektionen.html>

26.09.18 - 27.09.18

Save the Date: 16. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

Ort: Wien

<http://www.genderkonferenz.eu/deutsch/arbeits-tagungen/arbeits-tagungen.htm>

27.09.18

„(Un)gleich besser?! - Die Dimension Geschlecht in der aktuellen Ungleichheitsdebatte“

Ort: Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.542818.de/forschung-beratung/forschungsgruppen/gender\\_studies/gender\\_studies\\_tagung\\_2018/gender\\_studies\\_tagung\\_2018.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.542818.de/forschung-beratung/forschungsgruppen/gender_studies/gender_studies_tagung_2018/gender_studies_tagung_2018.html)

27.09.18 - 29.09.18

Wissenskulturen und Diversität. Positionen, Diffractionen, Partizipationen

Ort: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

<http://www.mdw.ac.at/oeggf2018/>

11.10.18 - 12.10.18

STEMM Equality Congress

Ort: Amsterdam

<https://stemmequality.com/>

11.10.18 - 12.10.18

Connecting Women in Computing & Technology

Ort: Berlin

<http://wiwo.konferenz.de/ada/>

17.10.18 - 19.10.18

RINGS Conference and Annual Meeting 2018

The State of the Art of Feminist and Gender Studies: Convergences, Divergences and Plurality of Views

Ort: Lisbon, Portugal

<http://ringsgender.org/aktualitaet/call-for-papers-rings-conference-2018#.WxZyT4ouBzk>



.....  
19.10.18

1918 – 1968 – 2018: Geschlecht. Macht. Demokratie

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ort: Universität Duisburg-Essen, Essen  
Weitere Informationen folgen.

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

.....  
25.10.18 -27.10.18

24. Fachtagung des Arbeitskreises Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit: Ökonomie – Geschlecht – Recht

Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart - Tagungszentrum Hohenheim

[http://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page\\_id=48](http://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page_id=48)

.....  
01.11.18 -03.11.18

Archiving Feminist Futures – Zeitlichkeit und Geschlecht in der Kulturanalyse

Ort: Berlin

<https://www.euroethno.hu-berlin.de/de/institut/personen/chakkalakal/Dokumente/archiving-feminist-futures-cfp.pdf>

.....  
08.11.18

8. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt

Ort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

[http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg\\_media/Landesweiter+Tag/8\\_+Landesweiter+Tag/Call+for+Papers\\_2018\\_8\\_+Landesweiter+Tag+der+Genderforschung+Sachsen\\_Anhalt-p-1620.pdf](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg_media/Landesweiter+Tag/8_+Landesweiter+Tag/Call+for+Papers_2018_8_+Landesweiter+Tag+der+Genderforschung+Sachsen_Anhalt-p-1620.pdf)

.....  
12.11.18

Save the date: Erfahrungsaustausch für Wissenschaftlerinnen zum ERC und zu den Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen

Ort: Dresden

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....  
07.12.18

Save the date: Gender Studies NRW: Einrichtungen, Zentren und Studiengänge

Vernetzungstreffen 2018

Ort: Universität zu Köln, GeStiK (Gender Studies in Köln)  
Weitere Informationen folgen.

.....  
31.01.19 - 01.02.19

Care – Migration – Gender. Ambivalente Verflechtungen aus transdisziplinärer Perspektive

Ort: Senatssaal, Humboldt-Universität zu Berlin

[https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/care-migration-gender/cfp\\_care-gender-migration](https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/care-migration-gender/cfp_care-gender-migration)

.....  
19.02.19 - 23.02.2019

10. meccanica femminile 2019

Ort: Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen

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

.....  
21.03.19 - 22.03.19

Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven

Ort: Nürnberg, Studentenhaus Nürnberg, Andreij-Sacharow-Platz 1, 90403 Nürnberg

[https://www.izgdd.fau.de/files/2018/02/Call\\_Arbeitskonflikte-und-Gender\\_21\\_22\\_3\\_19.pdf](https://www.izgdd.fau.de/files/2018/02/Call_Arbeitskonflikte-und-Gender_21_22_3_19.pdf)

\*\*\*\*\*

**Finden Sie diese und weitere Termine/  
CfP ausführlich auf dem CEWS-Portal:**

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

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
 Expertenkommission Forschung und Innovation  
 (Hrsg.):  
**EFI Gutachten 2018**

[https://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten\\_2018/EFI\\_Gutachten\\_2018.pdf](https://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2018/EFI_Gutachten_2018.pdf)

*s. insbes. S. 93: „Anzahl der Erstabsolventinnen und -absolventen sowie Fächerstrukturquote. „Im Studienjahr 2015/2016 immatrikulierten sich fast 69.000 Studierende in Studienfächern mit Informatikbezug (Studierende 1. Fachsemester, ohne Lehramt). Das waren 7 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Der Frauenanteil unter den Studienanfängern steigt seit 2007 leicht, aber kontinuierlich an. Nach 17 Prozent im Jahr 2007 betrug er 2015 etwa 25 Prozent – aus Sicht der Expertenkommission eine erfreuliche, aber noch nicht ausreichende Entwicklung.“ (S. 35)*

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Laufenberg, M., Erlemann, M., Norkus, M., Pet-schick, G. (Hrsg.):  
**Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft**

Springer VS 2018  
 ISBN 978-3-658-11631-6

*„Der vorliegende Band nimmt Wechselbeziehungen zwischen Gleichstellungspolitiken, strukturellen Diskriminierungsformen und prekären Arbeitsverhältnissen in der neoliberalen Hochschule in den Blick. Die Arbeits- und Lebenssituation von Wissenschaftler\_innen hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten tief greifend verändert. Die fortschreitende Ökonomisierung von Hochschulen und anderen Wissenschaftsorganisationen hat zu einer Zuspitzung von Wettbewerb und Konkurrenz geführt, die sich auch auf die Arbeits- und Wissenschaftskultur auswirkt. Insbesondere der akademische Mittelbau ist von einer verschärften Prekarisierung*

*wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse und Laufbahnen betroffen. Zeitgleich lässt sich eine verstärkte Institutionalisierung von Gleichstellungs- und Diversitypolitiken in der Wissenschaft beobachten. Doch während an den hiesigen Universitäten heute mehr Frauen als je zuvor studieren, promovieren und wissenschaftliche Laufbahnen einschlagen, wirken strukturelle gruppenbezogene Benachteiligungen und Diskriminierungsformen fort. Die Ökonomisierung und Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit sowie die Thematisierung von Geschlechterungleichheit, institutionellem Rassismus und sozialer Selektivität in der Wissenschaft haben in den vergangenen Jahren als Einzelphänomene Aufmerksamkeit erfahren, wurden bislang jedoch nur selten systematisch in Bezug zueinander untersucht.“*

.....  
 Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara:  
**Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik**

Springer Gabler 2018  
 ISBN 978-3-658-20553-9

*„Dieses Buch liefert ein theoretisches Fundament sowohl für die praktische Gestaltung einer an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik als auch für die weitere Forschung. Im Vordergrund stehen grundlegende Fragen und Debatten über Gender und Diversity in (Arbeits-)Organisationen. Die Autorinnen stellen die Bandbreite theoretischer Ansätze zum Verständnis von Gender und Diversity dar und diskutieren gestaltungsorientierte Konzepte vor dem Hintergrund ihrer historischen Entwicklung im deutschsprachigen Raum. Das Buch steht in der Nachfolge des Werkes „Chancengleichheit durch Personalpolitik“, das zuletzt von Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben in sechster Auflage herausgegeben wurde. Es bietet Orientierung in einem unübersichtlich gewordenen wissenschaftlichen Feld und fundierte Argumentationsgrundlagen für die Praxis. Es richtet sich sowohl an Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsräte und andere, die eine betriebliche Chancengleichheitspolitik begründen und umsetzen wollen, als auch an Studierende, Lehrende und Forschende.“*

.....  
 Baer, Susanne; Sacksofsky, Ute (Hrsg.):  
**Autonomie im Recht – Geschlechtertheoretisch  
 vermessen**

Nomos März 2018  
 ISBN 978-3-8487-4781-8

*„Der juristische Mainstream denkt Autonomie im Wesentlichen als „Freiheit von ...“ und versteht sie damit negativ. Die rechtswissenschaftliche Geschlechterforschung betont demgegenüber den Zusammenhang von Freiheit und Gleichheit und fragt nach den realen Anwendungsbedingungen gleicher Freiheit. Dann zeigt sich besonders deutlich, dass rechtliche Regulierung häufig in einem Spannungsverhältnis zwischen Emanzipation und Bevormundung steht. Der Sammelband nähert sich dem inter- und intradisziplinär. Philosophische, soziologische und politikwissenschaftliche Perspektiven werden mit dem juristischen Diskurs verwoben. Das gilt für die Auseinandersetzung mit den Grundbegriffen, für die Frage nach Autonomie und Privatheit und nach Autonomie in der Demokratie. Drei besonders umstrittene Themenfelder werden vertieft analysiert: Reproduktion und Leihmutter-schaft, Prostitution und Pornografie sowie prekäre Arbeit, Migration und Solidarität.*

*Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 47.“*

.....  
 Schultz, Ulrike; Böning, Anja; Peppmeier, Ilka;  
 Schröder Silke:  
**De jure und de facto. Professorinnen in der  
 Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissen-  
 schaftskarriere im Recht**

Nomos vsl. Juni 2018  
 ISBN 978-3-8487-4477-0

*Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 45.*

*„Warum gibt es so wenige Juraprofessorinnen? Frauen haben in der Rechtswissenschaft noch schlechtere Chancen als in anderen Fächern. Schreckt die konservative Fachkultur? Bevorzugen Frauen die Sicherheit in Justiz und Verwaltung? Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können getroffen werden?“*

.....  
 Bourne, Judith; Derry, Catherine:  
**Gender and the Law**

Routledge 2018  
 ISBN 9781138280892

*“Gender and the Law provides an ideal introduction to gender and feminist theory for students. Beginning with an overview of traditional notions of gender, the book establishes the key feminist and queer legal theories. It provides a basic structure and overview upon which students can build their understanding of some of the complex and controversial topics and debates around gender. Structured thematically, the book explores many fascinating and controversial legal issues, including issues of transgender rights; equal pay and equality in the workplace; societal changes and challenges within the regulation of personal relationships; the law surrounding consent and sexual offences; the role of gender norms in the criminal courts; legal regulation of prostitution and pornography; and the ways in which the law has responded to societal changes surrounding reproduction. With ‘thinking points’ and ‘further reading’ suggestions within each chapter, the authors encourage an engagement with critique and theory in order to understand this dynamic and challenging field.”*

.....  
 Heiden, Iris; Wersig, Maria:  
**Preisdifferenzierung nach Geschlecht in  
 Deutschland**  
**Forschungsbericht**

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nomos 2018  
 ISBN 978-3-8487-4597-5

*„Wo fängt freie Preisgestaltung an und wo hört sie auf? Bei Frisierdienstleistungen erscheinen höhere Preise für Frauen fast normal. Preisunterschiede nach Geschlecht bei Pflegeprodukten sorgten dagegen in den letzten Jahren für Aufregung. Welche Produkte und Dienstleistungen sind überhaupt vergleichbar? Preisdifferenzierungen nach Geschlecht werden in Ländern wie den Vereinigten Staaten von Amerika, Frankreich und Österreich bereits seit einigen Jahren diskutiert. Die vorliegende Studie klärt erstmalig umfassend für Deutschland, in welchem Umfang unterschiedliche Preise für Frauen und Männer bei Produkten und Dienstleistungen vorkommen und wie das vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bewertet werden kann.“*

Riegraf, Birgit:  
**New Public Management und Geschlechterverhältnisse. Eine Analyse zum qualitativen Wandel des Staates**

Springer VS vsl. Sept.2018  
 ISBN 978-3-531-15045-1

„Im Zuge der Diskussion zum New Public Management und der gegenwärtig zu beobachtenden Umstrukturierungsprozesse im öffentlichen Sektor stellt sich die Frage nach den Aufgaben des Staates in der Gesellschaft und der Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft neu. Vor allem feministische Sozialstaatsdiskussionen, aber auch Auseinandersetzungen mit dem Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“, der Individualisierungsthese sowie die kommunitaristischen Ansätze sensibilisieren für weitere gesellschaftliche Risiken, die ein weitgehender Rückzug des Staates, ein konsequenter Bezug auf die Handlungsspielräume einzelner Gesellschaftsmitglieder und eine unbegrenzte Ausweitung marktwirtschaftlicher Mechanismen in sich bergen.“

Kroeber, Corinna; Marent, Vanessa; Fortin-Rittberger, Jessica; Eder, Christina:  
**Still a glass ceiling? Tracing the limits to women's representation in elected office**

In: Comparative European Politics (2018)

<https://link.springer.com/article/10.1057/s41295-018-0114-5>

“This article investigates the representation of women on the three subnational levels of government in Germany from 1995 to 2013, drawing on a novel data collection. Although longitudinal trends point to an overall increase on the national level, we find large variations—both upturns and downturns—from one election to the next on the state, district, and municipal levels. Our results suggest that a saturation point in women's representation in subnational assemblies, located around 25%, largely accounts for these fluctuations. Assemblies featuring a high proportion of female officeholders before an election are more likely to experience stagnation and declines in subsequent elections. Legislatures with a low share of female representatives prior to an election, by contrast, experience the largest positive changes in their proportion of women. These findings contradict established theories that lead us to expect women's representation to follow a self-reinforcing process, with parity as an end point. Rather, we find that women hit a 'glass ceiling' far sooner.”

Niessen-Rünzi, Alexandra; Rünzi, Stefan:  
**Zurückscheuen: Warum Frauen den Wettbewerb meiden**

In: *Forschung & Lehre*, 03.18, S.244f

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-318/>

Artikel (wissenschaftsmanagement-online):

<http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/zur-ckscheuen-warum-frauen-den-wettbewerb-meiden-8846>

Dawson, Tricia:  
**Gender, Class and Power. An Analysis of Pay Inequalities in the Workplace**

Palgrave Macmillan 01.06.2018  
 ISBN 978-1-137-58593-6

„With a particular focus on the British printing industry, this book tackles the ongoing issue of pay inequality and examines the challenges facing many women today. By analysing organisation processes within the workplace, the author considers the unequal allocation of power resources that generate and sustain women's invisibility and argues that women's power is often outflanked by that of their male colleagues. Written by a skilled academic with direct industry experience, this new book is an insightful read for those researching human resource management (HRM), women's studies and diversity, as well as trade union officials and policy-makers.“

Pfeifer, Christian; Stephan, Gesine:  
**Why Women Don't Ask: Gender Differences in Fairness Perceptions of Own Wages and Subsequent Wage Growth**

IZA DP No. 11320

Abstract: „The authors analyze gender differences in fairness perceptions of own wages and subsequent wage growth. The main finding is that women perceive their wage more often as fair if controls for hourly wage rates, individual and job-related characteristics are taken into account. Furthermore, the gender difference is more pronounced for married than for single women. This points to the fact that social norms, gender roles, and gender identity are at least partly responsible for the gap in fairness perceptions. Further analysis shows that individuals, who perceive their wage as unfair, experience larger wage growth in subsequent years. An explanation would be that a wage perceived as unfair triggers negotiations for a better wage or induces individuals to search for better

paid work. Thus, differences in wage perceptions can contribute to explain the nowadays still persistent gender wage gap."

<http://ftp.iza.org/dp11320.pdf>

.....  
Aisenbrey, Silke; Fasang, Annette:  
**Social location matters: Inequality in work and family life courses at the intersection of gender and race**

WZB Discussion Paper SP I 2018-601 March 2018

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/i18-601.pdf>

*"Which constraints and privileges do members of empowered or disempowered groups face in combining work and family life courses? To address this timely and highly relevant question, we empirically analyze work and family life courses at the intersection of gender and race in the United States. We use longitudinal data from the National Longitudinal Study of Youth (NLSY) to study parallel work-family trajectories of white and African American men and women combining an intersectional comparison with a quantitative life course perspective. Results from recent innovations in sequence analysis including Mantel coefficients and multichannel sequence analysis show distinct work-family patterns for the four groups. Overall the association between work and family life courses for white men is weakest. They can combine any type of family trajectories with all possible work careers. In contrast, for black men high prestige careers are only accessible if they are in stable relationships with maximum one child. For black women we find the strongest association between family lives and careers characterized by high occupational prestige almost never occur for them. For white women the highest prestige work-family life course pattern goes along with late parenthood and / or childlessness. We contribute to the literature by identifying complex population level regularities in intersectional inequalities in longitudinal work and family life courses. Uncovering complex population level regularities that are not immediately visible are an important precondition for assessing the causes and consequences of social inequality in work-family life courses."*

.....  
**Perspektiven für MINT-Frauen 2018. Mit Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik Karriere machen**

e-fellows.net März 2018  
ISBN 978-3-946706-19-9

*"Perspektiven für Mint-Frauen' ist ein praxisnaher Karriereratgeber für Mathematikerinnen, Informatikerinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen. Prakti-*

*kerinnen aus 14 verschiedenen Branchen stellen ihren Wirtschaftszweig vor. Sie beantworten unter anderem die Fragen, welche Jobs es für Absolventinnen ihres Fachs gibt, wie frauenfreundlich die Branche ist und worauf es bei Einstieg und Aufstieg ankommt. Erfahrungsberichte geben Einblick in die Lebensläufe erfolgreicher MINT-Frauen. Auch die wichtigsten Fragen rund um Einstieg und Karriere sowie Beruf und Familie werden beantwortet: Wie erkenne ich frauenfreundliche Unternehmen? Warum lohnt sich Networking, und welche branchen- oder fachspezifischen Netzwerke gibt es? Wie teile ich Vorgesetzten mit, dass ich schwanger bin? Wie gelingt der Wiedereinstieg nach der Elternzeit? Das vorliegende Buch informiert umfassend über Karrierechancen für MINTlerinnen und hilft bei der persönlichen Entscheidungsfindung."*

.....  
Osikominu, Aderonke; Pfeifer, Gregor:  
**Perceived Wages and the Gender Gap in STEM Fields**

IZA DP No. 11321

*Abstract: "We estimate gender differences in elicited wage expectations among German University students applying for STEM and non-STEM fields. Descriptively, women expect to earn less than men and also have lower expectations about wages of average graduates across different fields. Using a two-step estimation procedure accounting for self-selection, we find that the gender gap in own expected wages can be explained to the extent of 54-69% by wage expectations for average graduates across different fields. However, gender differences in the wage expectations for average graduates across different fields do not contribute to explaining the gender gap in the choice of STEM majors."*

<http://ftp.iza.org/dp11321.pdf>

.....  
Doorley, Karina:  
**Taxation, Work and Gender Equality in Ireland**

*(forthcoming in: Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland, 2018)*

IZA DP No. 11495

<http://ftp.iza.org/dp11495.pdf>

*Abstract: In most developed countries, economies are facing population ageing, falling fertility rates and stagnating labour force participation. The ability of governments to fund future pension and health-care expenditure relies to a large extent on income tax and social security receipts from workers. Policymakers are generally in agreement that increasing the labour force participation of women, without reducing the fertility rate, is needed. In the year 2000, with the aim of increasing*



women's labour market participation, a partial individualisation of the Irish income tax system was initiated. Using the Living in Ireland survey and a difference-in-differences framework, I investigate whether this reform had any effect on female labour supply and caring duties. I find that the labour force participation rate of married women increased by 5-6 percentage points in the wake of the reform, hours of work increased by two per week and hours of unpaid childcare decreased by approximately the same margin.

<http://ftp.iza.org/dp11495.pdf>

Schmitter, Romina:

### Bin ich gleichberechtigt? Historischer Streifzug zu einem aktuellen Problem

Edition Falkenberg 2018  
ISBN 978-3-95494-150-6

„Vor allem der Hartnäckigkeit der sozialdemokratischen Juristin Dr. Elisabeth Selbert ist es zu verdanken, dass im Grundgesetz der Bundesrepublik der Artikel 3, Satz 2 enthalten ist, der da lautet: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt.« Aber wie ist es um diese Gleichberechtigung bestellt? Noch immer entscheiden sich 80% der heiratswilligen Frauen, bei der Eheschließung den Namen des Ehemannes anzunehmen. Noch immer werden in vielen Bereichen Frauen schlechter bezahlt und dürfen nur unter Beratungszwang über ihren Bauch selbst bestimmen. Überall auf der Welt werden Frauen noch immer unterdrückt und ein großer Teil der weiblichen Weltbevölkerung lebt in meist katastrophalen Lebensbedingungen – trotz aller Globalisierung und Digitalisierung. Die Bremer Frauenrechtlerin Romina Schmitter beschäftigt sich in ihrem Buch mit dem Thema Gleichberechtigung, blickt zurück auf Geschlechtsvormundschaft und Ehevogtei, beschäftigt sich mit dem Frauenwahlrecht, schaut auf die Mütter des Grundgesetzes und beleuchtet die Quotendebatte. Sie legt damit einen historischen Streifzug zu einem Problem vor, das im 21. Jahrhundert aktueller nicht sein könnte.“

Aretin, Felicitas v.:

### Mit Wagemut und Wissensdurst. Die ersten Frauen in Universitäten und Berufen

Elisabeth Sandmann-Verlag München 2018  
ISBN: 978-3945543382

„Das grandios recherchierte Buch zeichnet die innovativen und mutigen Lebensentwürfe der ersten berufstätigen Akademikerinnen nach, die sich Anfang des vorigen Jahrhunderts in allen drei deutschsprachigen Ländern stark für ihre Rechte einsetzten. Darunter sind Frauen, die als Architektin, Juristin, Zoologin, Pfarrerin oder Mathematikerin nicht nur Männerdomänen eroberten, sondern

auch wegweisende Frauenorganisationen begründeten, wie den ersten Soroptimisten- oder Zonta-Club und erste Verbände für Unternehmerinnen.“

### DIW Wochenbericht 10/2018

Download:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.579681.de/18-10.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.579681.de/18-10.pdf)

darin:

- Gallego Granados, Patricia; Wrohlich, Katharina: Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen (S. 173-179)
- Der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten ist in den letzten 30 Jahren auf 16 Prozent gesunken: Interview mit Patricia Gallego Granados (S. 180)

### Politics & Gender Volume 14 - Special Issue 1 (March 2018)

<https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-gender/latest-issue>

### Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung [Broschüre]

BMFSFJ März 2018

Download:

<https://www.bmfsfj.de/blob/122398/51b4d41d23dcf739208c667cc7681dd1/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>

„Wie es um die Gleichstellung in Deutschland steht, was erreicht wurde und was noch zu tun ist – die Broschüre fasst die Erkenntnisse und Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zusammen.“

### Däubler, Wolfgang; Bertzbach, Martin (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar (4. Aufl.)

Nomos vsl. Juni 2018  
ISBN 978-3-8487-4228-8

„Ohne AGG läuft vieles falsch! Das AGG ist zu einem festen und anerkannten Bestandteil unserer Rechtsordnung geworden. Ob es um Stellenausschreibungen, um Differenzierungen bei der Vergütung oder um Altersgruppen beim Sozialplan geht – immer muss auch das AGG im Blick behalten werden. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen haben die Orientierung für die Praxis erleichtert. Die vorliegende vierte Auflage bringt den Handkommentar auf

den Stand von Januar 2018. Dabei wird auch das Entgelttransparenzgesetz kommentiert.

Eingehend behandelt sind u. a.

- die Benachteiligung Jüngerer bei den Kündigungsfristen, beim Urlaub und bei Sozialleistungen,
- der Schutz von Einfach-Behinderten,
- die Benachteiligung wegen persönlicher Überzeugungen,
- die Diskriminierung wegen Eigenschaften von nahestehenden Personen,
- Schadensersatz bei diskriminierenden Kündigungen,
- zivilrechtliche Diskriminierungsverbote, die insbesondere im Versicherungsrecht praktische Bedeutung gewinnen,
- Sonderfragen des öffentlichen Dienstes."

.....  
Ranke, Friedbert:

### Mutterschutz | Elterngeld | Elternzeit | Betreuungsgeld (5. Aufl.)

Nomos vsl. Juni 2018

ISBN 978-3-8487-3401-6

„Der Handkommentar gibt Antworten auf die wichtigen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen der Elternschaft. Die juristischen Probleme der zum 1.1.2018 in Kraft getretenen umfangreichen Änderungen des völlig neustrukturierten MuSchG, wie z.B.

- der erweiterte Geltungsbereich auf sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse, arbeitnehmerähnliche Frauen, Studentinnen und Praktikantinnen,
- die neugestalteten Beschäftigungsverbote zur Verbesserung/Erleichterung von Tätigkeiten von Frauen während der Schwangerschaft,
- der vorverlagerte und gänzlich neue Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt,
- die verlängerten Mutterschutzfristen bei der Geburt eines behinderten Kindes,
- die neu eingeführte Höchstdauer für die Gewährung von Stillzeiten,
- die Vereinfachung der Leistungen Mutterschutzlohn und Mutterschutzgeld sowie
- die Änderung bei Beamten durch Aufhebung der Eigenverwaltung des MuSchG

werden detailgenau für die Praxis erläutert.

Die zum 1. Juli 2017 in Kraft getretenen Änderungen des Unterhaltvorschussgesetzes mit der Ausweitung des Vorschusses auf Kinder bis zum 18. Lebensjahr sind in den Kommentierungen ebenso berücksichtigt wie die

Änderungen des EStG, des BGG, des PflegeZG und des FPfZG. Mitkommentiert ist außerdem das neue Bayerische Betreuungsgeldgesetz mit Referenzcharakter für zukünftige Landesgesetze auch in anderen Bundesländern."

### Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
Jungwirth, Ingrid; Bauschke-Urban, Carola (Hrsg.):  
**Gender and Diversity Studies. European Perspectives**

Barbara Budrich vsl. Sept..2018

ISBN 9783847405498

"What concepts of 'gender' and 'diversity' emerge in the different regions and pertinent research and practical fields? On the back drop of current European developments – from the deregulation of economy, a shrinking welfare state to the dissolution and reinforcement of borders – the book examines the development of Gender and Diversity Studies in different European regions as well as beyond and focuses on central fields of theoretical reflection, empirical research and practical implementation policies and politics."

.....  
Afflerbach, Thomas; Ducki, Antje; Gläser, Katharina:

### Design Thinking, Digitalisierung und Diversity Management

Schriftenreihe des Gender- und Technik- Zentrums (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin „Gender Diskurs“, Band 10  
(14.05.2018)

ISBN 978-3-86388-777-3

„Die zunehmende Digitalisierung eröffnet neue Chancen für digitale Unterstützungsangebote im Studienalltag. Vor dem Hintergrund eines fortschreitenden Diversity Managements an deutschen Hochschulen wurden in drei Studierendenprojekten digitale Lösungen entwickelt, um geflüchtete Studierende in ihrem Studienalltag zu unterstützen.“

.....  
Francesconi, Marco; Parey, Matthias:

### Early Gender Gaps among University Graduates

Abstract: "We use data from six cohorts of university graduates in Germany to assess the extent of gender gaps in college and labor market performance twelve to eighteen months after graduation. Men and women enter college in roughly equal numbers, but more women than men complete their degrees. Women enter college with slightly better high school grades, but women leave university with slightly lower marks. Immediately following university completion, male and female full-timers work

very similar number of hours per week, but men earn more than women across the pay distribution, with an unadjusted gender gap in full-time monthly earnings of about 20 log points on average. Including a large set of controls reduces the gap to 5–10 log points. The single most important proximate factor that explains the gap is field of study at university."

IZA DP No. 11361

<http://ftp.iza.org/dp11361.pdf>

### Forschung & Lehre Ausgabe 3/18: Diversität

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-318/>

Darin u.a.:

- „Leitbildprosa reicht nicht aus: kann man Diversität in der Universität managen?“ (S. 202–203)
- „Zurückscheuen: Warum Frauen den Wettbewerb meiden“ (S. 244–245) s.a. Neuerscheinungen/Gleichstellungspolitik

### Petersen, Renate et al. (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft

Springer VS Februar 2018  
ISBN 978-3-658-14267-4

Darin u.a.:

- Budde, Mechthild; Ellendt, Ulrike: *Zur Entwicklung von Diversity-Strategien und Diversity-Mentoring an Hochschulen* (S. 27–44)
- Budde, Mechthild: *Empfehlungen zur Gestaltung eines diversitätsbezogenen Mentorings* (S. 45–56)
- Spintig Susanne; Tajmel, Tanja: *Leitbild eines Diversity-gerechten Mentoring-Konzeptes für Schüler\_innen und Student\_innen-Mentoring-Programme* (S. 243–254)
- Steinhausen, Julia: „Mind the gap“. *Mentoring für Frauen in der Statuspassage Studium – Promotion* (S. 30–314)
- Steinhausen, Julia; Scharlau, Ingrid: *Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft. Mentoring für Frauen in der Promotionsphase* (S. 315–331)
- Braun, Miriam; Ettischer, Heike; Halfmann, Verena; Rapp, Helena: *Mentoring-Programme für Doktorandinnen im MINT-Bereich* (S. 331–346)
- Höppel, Dagmar; Andersen, Hendrik; Kielbus, Patricia:

*Gendertransformationspotenzial von Mentoring: Ansätze zur Organisationsentwicklung und Kulturveränderung* (SS. 445–456)

### Hochschulmanagement Ausgabe 1/2018: Fördern und Fordern – (Drittmittel-)Forschung an Hochschulen

[https://docs.wixstatic.com/ugd/7bac3c\\_955e581fb854420dab05851d4b750e9b.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/7bac3c_955e581fb854420dab05851d4b750e9b.pdf)

Darin u.a.: „Drittmittelakquise und Geschlecht – eine empirische Analyse für Deutschland“

### DNH (Die neue Hochschule) Ausgabe 01–2018: Service Learning – Lernen durch Engagement

[https://hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/dnh/preview/DNH\\_2018-1-vorschau.pdf](https://hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/dnh/preview/DNH_2018-1-vorschau.pdf)

Darin u.a.: Wolf, Elke: *Der Hörsaal ist nicht geschlechtsneutral! Ergebnisse einer Umfrage* (S. 24–27)

### Forschungseinrichtungen

### Sacksofsky, Ute; Völzmann, Berit: Frauenförderung in der Wissenschaft durch Professorinnenprogramme Das Beispiel der Leibniz-Gemeinschaft

Nomos 2018  
ISBN 978-3-8487-4780-1

„Die Autorinnen widmen sich mit der Frauenförderung in der Wissenschaft einem so aktuellen wie umstrittenen Thema. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf Programmen, die Frauenförderung durch Anschubfinanzierung für Erstberufungen von Frauen auf W2-/W3-Professuren betreiben. Beispielgebend ist das Professorinnenprogramm der Leibniz-Gemeinschaft. Untersucht wird zum einen die Rechtmäßigkeit der geschlechtsspezifischen Ausgestaltung derartiger Programme mit Blick auf das deutsche Verfassungsrecht sowie Europarecht und AGG. Zum anderen werden mögliche Rechtsprobleme bei der Umsetzung im Zusammenhang mit den universitären Berufungsverfahren analysiert. Hier steht zunächst die Frage nach der Ausschreibungspflicht nach deutschem Verfassungsrecht im Fokus, bevor Möglichkeiten der ad-personam-Berufung im Hochschulrecht des Bundes und der Länder erörtert werden. Noch immer sind Frauen in der Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert, insbesondere in der Professorenschaft. Die vorliegende Untersuchung

befasst sich mit Programmen, die Frauenförderung durch Anschubfinanzierung für Erstberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren betreiben. Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 46."

Kupferschmidt, Kai:

### Max Planck Society, at a crossroads, seeks new leaders

In: Science, Vol 359, Issue 6381, 16 March 2018  
DOI: 10.1126/science.359.6381.1204

*Summary: „The Max Planck Society (MPG) is Germany's powerhouse when it comes to basic research, with an annual budget of €1.8 billion and 18 Nobel Prizes since it was founded in 1948. But between now and 2030, about 200 of the 300 director posts at the 84 MPG institutes will become vacant. The flood of retirements is a chance to hire more women and open up entirely new fields of research. But finding more female directors is a challenge as institutions around the world compete for top talent. And some researchers argue that MPG's independent institutes are outdated and the society should work much more closely with universities.“*

## Europa und Internationales

### Integration of Social Sciences and Humanities in Horizon 2020: Participants, Budget and Disciplines

3rd Monitoring report on SSH flagged projects funded in 2016 under the Societal Challenges and Industrial Leadership priorities

[https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/other\\_pubs/ki-02-18-463-en-n.pdf#view=fit&pgamode=none](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/other_pubs/ki-02-18-463-en-n.pdf#view=fit&pgamode=none)

Razzu, Giovanni (Hrsg.):

### Gender Inequality in the Eastern European Labour Market. Twenty-five years of transition since the fall of communism

Routledge 25.04.2018 (Paperback)  
ISBN 9781138595682

*„Under communism there was, in the countries of Eastern Europe, a high level of gender equality in the labour market, particularly in terms of high participation rates by women. The transition from communism has upset this situation, with different impacts in the different countries. This book presents a comprehensive overview of gender and the labour market since the fall of commu-*

*nism in a wide range of Eastern European countries. Each country chapter describes the nature of inequality in the particular country, and goes on to examine the factors responsible for this, including government policies, changing social attitudes, levels of educational attainment and the impact of motherhood. Overall, the book provides an interesting comparison to the situation in Western developed countries, outlining differences and similarities. No one single Eastern European model emerges while, as in Western developed countries, a range of experiences and trends is the norm.“*

### European Institute for Gender Equality (Hrsg.): Study and work in the EU: set apart by gender. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States

März 2018

[eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20173992\\_kina26893enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20173992_kina26893enn_pdf.pdf)

*“Gender segregation is a deeply entrenched feature of education systems and occupations across the EU. It refers to the concentration of one gender in certain fields of education or occupations (horizontal segregation) or the concentration of one gender in certain grades, levels of responsibility or positions (vertical segregation). Gender segregation narrows life choices, education and employment options, leads to unequal pay, further reinforces gender stereotypes and limits access to certain jobs while also perpetuating unequal gender power relations in the public and private spheres. Following the request of the Estonian Presidency of the Council of the EU (2017), the present report explores the progress made between 2004 and 2015 in breaking gender segregation in education, training and the labour market in the EU. The report draws on a number of varied data sources, including Unesco-OECD-Eurostat (UOE), the European Labour Force Survey (LFS), Eurofound's European Working Conditions Survey (EWCS) and the European Skills and Jobs Survey (ESJS) of the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).“*

Garner, Karen:

### Women and Gender in International History. Theory and Practice

Bloomsbury Academic 28.06.2018  
ISBN 9781472576118

*„Most governments and global political organizations have been dominated by male leaders and structures that institutionalize male privilege. As Women and Gender in International History reveals, however, women have participated in and influenced the traditional concerns*



of international history even as they have expanded those concerns in new directions. Karen Garner provides a timely synthesis of key scholarship and establishes the influential roles that women and gender power relations have wielded in determining the course of international history. From the early-20th century onward, women have participated in state-to-state relations and decisions about when to pursue diplomacy or when to go to war to settle international conflicts. Particular women, as well as masculine and feminine gender role constructs, have also influenced the establishment and evolution of intergovernmental organizations and their political, social and economic policy making regimes and agencies. Additionally, feminists have critiqued male-dominated diplomatic establishment and intergovernmental organizations and have proposed alternative theories and practices. This text integrates women, and gender and feminist analyses, into the study of international history in order to produce a broader understanding of processes of international change during the 20th and 21st centuries."

.....  
Montlibert, Christian de; Radu, Daniela; Zamfira, Andreea (Hrsg.):

### Gender in Focus: Identities, Codes, Stereotypes and Politics

Barbara Budrich vsl. Juni 2018  
ISBN 978-3-8474-2183-2

"This book deals with the interplay between identities, codes, stereotypes and politics governing the various constructions and deconstructions of gender in several Western and non-Western societies (Germany, Italy, Serbia, Romania, Cameroon, Indonesia, Vietnam, and others). Readers are invited to discover the realm of gender studies and to reflect upon the transformative potentialities of globalisation and interculturality."

### The Baltic Gender Project

Gender-sensitive teaching methods in higher education

<http://oceanrep.geomar.de/41854/>

Outcomes / Publications:

<https://www.baltic-gender.eu/outcomes>

### Video: PLOTINA, Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training

<https://www.youtube.com/watch?v=qezWV0r3cJA&feature=youtu.be>

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
Baer, Susanne; Sacksofsky, Ute (Hrsg.):  
**Autonomie im Recht – Geschlechtertheoretisch vermessen**

Nomos-Verlag 2018  
ISBN 978-3-8487-4781-8  
Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 47.

„Der juristische Mainstream denkt Autonomie im Wesentlichen als „Freiheit von ...“ und versteht sie damit negativ. Die rechtswissenschaftliche Geschlechterforschung betont demgegenüber den Zusammenhang von Freiheit und Gleichheit und fragt nach den realen Anwendungsbedingungen gleicher Freiheit. Dann zeigt sich besonders deutlich, dass rechtliche Regulierung häufig in einem Spannungsverhältnis zwischen Emanzipation und Bevormundung steht. Der Sammelband nähert sich dem inter- und intradisziplinär. Philosophische, soziologische und politikwissenschaftliche Perspektiven werden mit dem juristischen Diskurs verwoben. Das gilt für die Auseinandersetzung mit den Grundbegriffen, für die Frage nach Autonomie und Privatheit und nach Autonomie in der Demokratie. Drei besonders umstrittene Themenfelder werden vertieft analysiert: Reproduktion und Leihmutter-schaft, Prostitution und Pornografie sowie prekäre Arbeit, Migration und Solidarität.“

.....  
Risman, Barbara, Froyum, Carissa M., Scarborough, William J. (Hrsg.):  
**Handbook of the Sociology of Gender**

Springer 2018  
ISBN 978-3-319-76332-3

"This handbook provides a comprehensive view of the field of the sociology of gender. It presents the most important theories about gender and methods used to study gender, as well as extensive coverage of the latest research on gender in the most important areas of social life, including gendered bodies, sexuality, carework, paid labor, social movements, incarceration, migration, gendered violence, and others. Building from previous publications this handbook includes a vast array of chapters from leading researchers in the sociological study of gender. It synthesizes the diverse field of gender scholarship into a cohesive theoretical framework, gender structure theory, in order to position the specific contributions of each author/chapter as part of a complex and multidimensional gender structure. Through this organization of the handbook, readers do not only gain tremendous insight from each chapter, but they also attain a broader understanding of the way multiple gendered processes are

*interrelated and mutually constitutive. While the specific focus of the handbook is on gender, the chapters included in the volume also give significant attention to the interrelation of race, class, and other systems of stratification as they intersect and implicate gendered processes."*

.....  
Günther, Manuela; Keck, Annette (Hrsg.):  
**Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Gender Studies**

Kulturverlag Kadmos Berlin 2018  
ISBN 978-3-86599-391-5

*„Gender Studies sind in letzter Zeit von unterschiedlichen Seiten unter Beschuss geraten: Die einen monieren, dass im Zuge der Verwissenschaftlichung von feministischer Gesellschaftskritik das ursprüngliche Anliegen, die Stärkung von Frauen, aus dem Blick gerückt sei; die Vervielfältigung von Differenz in den Theoriediskussionen führe zu einer Erhöhung von Komplexität, die politisch nicht einzuholen sei. Die anderen wiederum bestreiten grundsätzlich die Wissenschaftlichkeit der Gender Studies und diffamieren sie als politische Ideologie. Der vorliegende Band begegnet diesen Angriffen, indem er historische und systematische Perspektiven der Gender Studies in den Kulturwissenschaften entwickelt. Tatsächlich befinden sich die Gender Studies, so ein Befund der Herausgeberinnen, in einem höchst paradoxen Zwischenraum von Institutionalisierung und Marginalisierung. Die Beiträge aus Philosophie, Ethnologie, Literatur-, Theater-, Geschichts- und Medienwissenschaften reflektieren diese Position und machen zugleich deutlich, dass wir in den Wissenschaften keinesfalls auf das kritische Potential der Gender Studies verzichten können.“*

.....  
Riley, Nancy E.; Brunson, Jan:  
**International Handbook on Gender and Demographic Processes**

Springer 2018  
ISBN 9789402412888

*„This handbook presents a comprehensive and up-to-date overview of gender in demography, addressing the many different influences of gender that arise from or influence demographic processes. It collects in one volume the key issues and perspectives in this area, whereby demography is broadly defined. The purpose in casting a wide net is to cover the range of work being done within demography, but at the same time to open up our perspectives to neighboring fields to encourage better conversations around these issues. The chapters in this handbook carefully document definition and measurement issues, and take up parts of the demographic picture and focus on how gender plays a role in outcomes. In other cases,*

*gender often plays a cross-cutting role in social processes; rather than having a single or easily distinguishable role, it often combines with other social institutions and even other statuses and inequalities to affect outcomes. Thus, a key factor in this volume is how gender interacts with race/ethnicity, class, nationality, and sexuality in any demographic setting. While each section contains chapters that are broad overviews of the current state of knowledge and behavior, the handbook also includes chapters that focus on specific cultures or events in order to examine how gender operates in a particular circumstance.“*

.....  
Onnen, Corinna; Rode-Breymann, Susanne (Hrsg.):  
**Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Politiken der (Re-)Produktion**

Barbara Budrich vsl. Sept. 2018  
ISBN 9783847421726

*„Der Band verhandelt zentrale Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung zur Herstellung und Wiederherstellung von Geschlecht und gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen. Einem breiten Verständnis von Reproduktion folgend, werden im Rahmen der fünf Cluster „Biographien“, „Care“, „Menschen und Maschinen“, „Räume“ und „Wissen und Institutionen“ verschiedene Aspekte dieser (Wieder-)Herstellung gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse in ihrer Umkämpftheit und Widersprüchlichkeit betrachtet – jeweils aus interdisziplinärer Perspektive.“*

.....  
Abraham, Martin; Hinz, Thomas Hinz (Hrsg.):  
**Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde**

Springer VS vsl. Juli 2018  
ISBN 978-3-658-02255-6

*„Die Arbeitsmarktsoziologie beschäftigt sich mit den sozialen Determinanten bei der Erklärung von Arbeitsmarktprozessen. Dies beinhaltet u. a. den Zusammenhang zwischen Bildung und der Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, die Risiken von Arbeitslosigkeit, die Rolle der Familie für Erwerbsentscheidungen und die Wirkung institutioneller Regelungen. Aus soziologischer Perspektive wird beleuchtet, welche Arbeitsmarktprozesse die Entstehung, die Dauerhaftigkeit und die Veränderung sozialer Ungleichheit bedingen. Der Arbeitsmarkt prägt moderne Gesellschaften maßgeblich: das System sozialer Sicherung sowie die individuellen Lebensverhältnisse hängen vom Zugang zur Erwerbsarbeit ab.“*

-> hier insbes. Kap. „Berufliche Geschlechtersegregation“



.....  
 Loster-Schneider, Gudrun; Häusl, Maria; Horlacher, Stefan; Schötz, Susanne (Hrsg.):  
**GenderGraduateProjects III – Grenzen, Grenzgänge, Transgressionen**

Leipziger Universitätsverlag 2018  
 ISBN 978-3-96023-168-4

„Der interdisziplinäre Band GenderGraduateProjects III – Grenzen, Grenzgänge, Transgressionen dokumentiert das 3. Dresdner Nachwuchskolloquium zur Geschlechterforschung an der TU Dresden im November 2016. Die inhaltliche Breite, Polykonzeptionalität und intersektionale Orientierung dieser genderwissenschaftlichen Projektreihe fortführend, setzen die zwölf Autoren\_innen inter- und transnationale Gender-Theorie mit anderen Theoriefeldern und fachspezifischen Fragestellungen aus Soziologie, Theologie, Erziehungs-, Geschichts-, Sprach- und Literaturwissenschaften in produktive Dialoge. Der vorliegende dritte Band verbindet sein diachrones und synchrones Interesse an der sozialen und symbolischen Vielfalt von ‚Gender‘ mit dem Konzept der ‚Grenze‘ als ambivalenter Figur des Endgültigen oder Vorläufigen und als Mittel zur Ent-/Differenzierung – zur Exklusion, Inklusion oder Transgression. Mit diesem Blick auf Geschlechter-/Grenzen und die sozialen und symbolischen Praktiken ihrer Aushandlung und Behandlung in der Begegnung mit ‚Eigenem‘, ‚Anderem‘ und ‚Fremden‘ bietet der Band analytische Perspektiven auf neue wie tradierte Sachverhalte, Wissensfelder und Narrative.“

.....  
 Amstutz, Nathalie; Eberherr, Helga; Funder, Maria; Hofmann, Roswitha:  
**Geschlecht als widersprüchliche Institution  
 Neoinstitutionalistische Implikationen zum  
 Gender-Cage in Organisationen**

Nomos vsl. Sept. 2018  
 ISBN 978-3-8487-3494-8

„Mit der Transformation von Industriegesellschaften sind auch die Geschlechterverhältnisse in Bewegung geraten. Organisationen stehen daher zunehmend unter Druck, Fortschritte in Sachen Gleichstellung zu erzielen. Es stellt sich also die Frage, ob und inwieweit sie weiterhin Orte der (Re-)Produktion traditioneller Geschlechternormen und -strukturen bleiben oder zur Transformation des „Gender Cage“ beitragen. Das Buch bietet aktuelle Forschungsbefunde und neo-institutionalistische Erklärungsansätze zur Re- und Neukonfiguration von Geschlechterdifferenzierungen in Organisationen. Im ersten Teil werden neo-institutionalistische Kernkonzepte (u.a. Institution, Feld, Isomorphie, Entkopplung) aus einer Geschlechterperspektive näher bestimmt. Der zweite Teil

konzentriert sich auf den Umgang mit gesellschaftlichen Gleichstellungserwartungen in For- und Non-Profit-Organisationen und zeigt paradoxe Entwicklungen auf. Der Band liefert neue Erkenntnisse zur Widersprüchlichkeit der Institution Geschlecht.“

.....  
 Rastetter, Daniela:  
**Frauen, Männer, Mikropolitik. Geschlecht und Macht in Organisationen**

Vandenhoeck & Ruprecht 2018  
 ISBN 978-3-525-45250-9

„Chancengleichheit, Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten, Diversity Management oder Gender Mainstreaming – diese Debatten sind hoch aktuell. Doch wie gelingt Geschlechtergerechtigkeit tatsächlich in Organisationen? Wissen über Gender, organisationale Machtstrukturen und weitere Dimensionen von Ungleichheit ist in der Aus- und Weiterbildung von Coaches und Supervisor\*innen noch nicht sehr verbreitet. Daniela Rastetter und Christiane Jüngling schließen diese Lücke. Kompakt und fokussiert zeigen sie anhand von Fallbeispielen, wie die verschiedenen Dimensionen in mikropolitischen Handlungsfeldern zusammenwirken und Erfolgchancen prägen. Denn Beratende brauchen mikropolitische Kompetenz und Genderkompetenz, um auch in Beratung und Supervision mehr Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren. Die mikropolitische Perspektive betont, dass unterschiedliche Interessen und Ziele von Einzelpersonen und Gruppen in Organisationen alltäglich sind und Interaktionen beeinflussen. Gender und Merkmale wie Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Herkunft, Sprache oder Religion wirken im Kontext der jeweiligen organisationalen »Innenpolitik«. Wie kann dieses Verständnis von Strukturen und Prozessen der Ungleichheit und Macht in die Beratung eingebracht werden? Das erklären die Autorinnen, denn strategische Beratung unterstützt Klientinnen und Klienten darin, Kompetenzen zu entwickeln, um im beruflichen Kontext passende Lösungen zu finden.“

.....  
 Drücke, Ricarda; Klaus, Elisabeth; Thele, Martina; Goldmann, Julia Elena (Hrsg.):  
**Kommunikationswissenschaftliche Gender Studies. Zur Aktualität kritischer Gesellschaftsanalyse**

Transcript 2018  
 ISBN 978-3-8376-3837-0

„Aktuelle gesellschaftliche und kulturelle Wandlungsprozesse betreffen u.a. das Verhältnis von Öffentlichkeit und Teilhabe sowie die zunehmende Ausgrenzung durch Prekarisierung und Neoliberalisierung. Daraus resultieren gesellschaftliche Spaltungen, die Medien- und Kom-

munikationsprozesse maßgeblich beeinflussen. Die hier versammelten theoretischen Reflexionen und empirischen Analysen zeigen Perspektiven der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung auf. Sie verbindet der Anspruch, kritische Positionen in der Medien- und Kommunikationswissenschaft zu verankern und Wissen für gesellschaftliche Veränderungen bereitzustellen."

.....  
Vogel, Lisa:

### **Die Frau im Kapitalismus. Eine feministische Kritik der politischen Ökonomie**

Unrast vsl. Okt. 2018  
ISBN 978-3-89771-312-3

„Über dreißig Jahre nach seiner ersten Veröffentlichung ist dieses Werk nach wie vor zentral für den materialistischen Feminismus. Lise Vogel durchleuchtet in ihrer Intervention in die Domestic Labour Debate marxistische Texte, insbesondere das Kapital, um innerhalb dieses Analyse-rahmens eine Theoretisierung von Gender und Reproduktionsarbeit zu unternehmen. Vogel gelingt es, aufzuzeigen, dass die Unterdrückung der Frau für den Kapitalismus wesenhaft ist. Sie arbeitet heraus, dass Marx im Kapital im Bereich der Reproduktionsarbeit eine unzureichende Analyse leistete und liefert diese nach. Sie macht deutlich, dass die Unterdrückung der Frau nicht in der geschlechtlichen Arbeitsteilung selbst begründet ist, sondern in der kapitalistischen Notwendigkeit der Reproduktionsarbeit bei gleichzeitiger Nichtkommodifizierbarkeit derselben. Ergänzt wird ihr Text durch ihren im Jahr 2000 erschienenen Artikel ›Reproduktionsarbeit revisited‹, in dem sie ihre Theoretisierung der Reproduktionsarbeit erweitert und überarbeitet. Susan Ferguson und David McNally ordnen in ihrer Einleitung von 2013 das Werk in die Entwicklungen der feministischen Bewegungen der letzten 40 Jahre ein, Frigga Haug stellt in ihrem Vorwort seine Bedeutung für den deutschen Kontext heraus.“

.....  
Dahl, Gordon B.; Kotsadam, Andreas; Rooth, Dan-Olof:

### **Does Integration Change Gender Attitudes? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams**

IZA DP No. 11323

Abstract: „We examine whether exposure of men to women in a traditionally male-dominated environment can change attitudes about mixed-gender productivity, gender roles and gender identity. Our context is the military in Norway, where we randomly assigned female recruits to some squads but not others during boot camp. We find that living and working with women for 8 weeks causes men to adopt more egalitarian attitudes. There is a 14 percentage point increase in the fraction of men

who think mixed-gender teams perform as well or better than same-gender teams, an 8 percentage point increase in men who think household work should be shared equally and a 14 percentage point increase in men who do not completely disavow feminine traits. Contrary to the predictions of many policymakers, we find no evidence that integrating women into squads hurt male recruits' satisfaction with boot camp or their plans to continue in the military. These findings provide evidence that even in a highly gender-skewed environment, gender stereotypes are malleable and can be altered by integrating members of the opposite sex.“

<http://ftp.iza.org/dp11323.pdf>

.....  
Utta Isop (Hrsg.):

### **Gewalt im beruflichen Alltag Wie Hierarchien, Einschlüsse und Ausschlüsse wirken**

Berichte von Intersektionen institutioneller GewaltAG  
SPAK Bücher 2017

ISBN 978-3-945 959-09-1

„Wie kann eine Gesellschaft demokratisch sein, wenn ihre Betriebe und Institutionen hierarchisch sind?“ und „Woran können wir erkennen, dass Hierarchien zu einem bedeutenden Teil nicht rational und funktional begründet werden?“ Fragen wie diesen geht das Buch nach mit Reflexionen und Interviews zu Erfahrungen mit Gewalt im Betrieb sowie theoretischen Texten. Unter „Gewalt im Betrieb“ verstehen wir beispielsweise Prozesse wie Mobbing, Burn out, Kränkungen, sexualisierte Gewalt oder auch Kündigung. Hierarchien kränken, und sie lassen Institutionen und Gesellschaften schlechter funktionieren, weil sie krank machen. Wertvolle und konstruktive Energie geht in Betrieben durch den internen Kampf um Hierarchien verloren. Diese Energie fehlt bei der Orientierung, der Kommunikation und den Produkten nach außen. Große Hierarchien in Einkommen und Befehlsstrukturen verringern das Selbstwertgefühl, die Achtung und den Respekt in Gesellschaften. Wir berichten von Gewalt in Fabriken, Büros, Schulen, in Betreuungseinrichtungen der sozialen Arbeit, Universitäten, im städtischen Bestattungswesen, Krankenhäusern, in der Demokratischen Republik Kongo, gegen Frauen in der Katholischen Kirche, bei der Verleihung von Staatsbürgerschaften und aus dem Leben einer Transgender-Person. Gesellschaften mit geringen Hierarchien sind gesünder und weisen eine größere Vielfalt von Lebensweisen auf. Eine stärkere Abwechslung von Regierenden und jenen, die sich regieren lassen, könnten beispielsweise durch den stärkeren Einsatz von Rotation und Losprozessen erreicht werden. Erst die Reduktion von Hierarchien macht Vielfalt und Differenzen möglich!“

.....  
 Skinner, Patricia:  
**Studying Gender in Medieval Europe. Historical Approaches**

Macmillan International Higher Education 04.04.2018  
 ISBN 9781137387530

*„Building on over a century of scholarly achievements and advances, this book addresses the core problem of how to incorporate gender in the study of the history of medieval Europe, and why it is important to do so. Providing a succinct overview of the field, Patricia Skinner guides us through debates and innovations in the study of gender in medieval history. Noting that the rise of gender studies has happened at a different pace in different regions, this unique text addresses the national variations of approach visible in US and European scholarly traditions. Packed with key authors, alternative approaches and suggestions for engaging with medieval sources, this text is an essential tool for students and scholars of medieval history at all levels.“*

.....  
 Baader, Meike Sophia; Tuidler, Elisabeth (Hrsg.):  
**Mutterschaft im Diskurs. Kontinuitäten und Neukonfigurationen**

Campus vsl. Sept. 2018  
 ISBN 9783593508610

*„Was bedeutet Mutterschaft heute? Obwohl sich aktuell vielfältige Neu- und Rekonfigurationen identifizieren lassen, gibt es bislang keine einschlägige Überblicksdarstellung zu diesem Thema. Das Buch schließt diese Lücke: Die Autorinnen und Autoren, allesamt ausgewiesene Experten und Expertinnen aus Erziehungswissenschaft, Soziologie, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft und Geschlechterforschung, präsentieren in den Beiträgen innovative Perspektiven auf Mutterschaft in transnationalen Kontexten.“*

.....  
 Reusch, Marie:  
**Emanzipation undenkbar? Mutterschaft und Feminismus**

(Arbeit - Demokratie - Geschlecht Bd. 25)  
 Westfälisches Dampfboot 2018  
 ISBN 978-3-89691-291-6

*„Mutterschaft wird im Feminismus hauptsächlich herrschaftskritisch betrachtet und als Moment der Konstruktion und Rekonstruktion von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien gedeutet. Vernachlässigt wird die Frage nach Mutterschaft als einer zumindest potentiell emanzipatorischen Lebensentscheidung und Lebenspraxis. Gleiches gilt für die Frage nach einem feministischen Konzept der individuellen und gesellschaftlichen Eman-*

*zipation, das die Entscheidung zur Mutterschaft und die Praxis des Mutterseins als Option emanzipatorischer Lebensgestaltung und Herausforderung sozial-emanzipatorischer Politik umfasst. Marie Reusch begründet in ihrer Untersuchung die Notwendigkeit, die Frage nach dem Zusammenhang von Mutterschaft und Emanzipation (neu) zu stellen.“*

.....  
 Dilger, Svenja Maria:  
**Neue Väter. Zur Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit**

Büchner-Verlag 2018  
 ISBN 9783963171208

*„Wird heutzutage über Familie und Elternschaft diskutiert, dann geraten moderne Leitbilder in den Fokus, die auf eine Abkehr vom klassischen Familienernährer-Modell und die Entstehung neuer Männlichkeitskonzepte hindeuten. Die Rede ist von „aktiver Vaterschaft“ und „neuen Vätern“. Heutige Väter wollen nicht mehr nur auf ihre Funktion als Familienversorger reduziert werden, sondern sich aktiv an der Fürsorge ihrer Kinder beteiligen. Warum halten dennoch viele Familien an der traditionellen Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit fest? Welche Männlichkeitskonzepte werden von der Gesellschaft propagiert und warum fällt es so schwer diese herkömmlichen Modelle hinter sich zu lassen? Svenja Maria Dilger veranschaulicht, warum die Umsetzung aktiver Vaterschaft so schwierig ist und zeigt wie Vorstellungen von einer egalitären Partnerschaft und einer Ausbalancierung von Sorge- und Erwerbsarbeit eher umsetzbar werden.“*

.....  
 Binder, Beate; Bischoff, Christine; Endter, Cordula; Hess, Sabine; Kienitz, Sabine (Hrsg.):  
**Care: Praktiken und Politiken der Fürsorge. Ethnographische und geschlechtertheoretische Perspektiven**

Barbara Budrich vsl. Juli 2018  
 ISBN 9783847421047

*„Der Band beschäftigt sich mit dem Sorgen für sich und andere, kurz Care. Als Care wird hier neben Pflege und der Reproduktion von Arbeitskraft in einem weiten Sinn die Herstellung und Erhaltung von Lebewesen und deren Umwelten verstanden. Aus der Perspektive einer kulturanthropologischen Geschlechterforschung zeigt sich Care bzw. Fürsorge als machtpolitisch ambivalentes Feld, in dem Zugehörigkeiten diskutiert, Orte zugewiesen und Grenzen bestimmt und in dem Ethiken und Affekte, Subjektpositionen und soziales Miteinander ausgehandelt werden.“*

.....  
 Marianne Bertrand, Marianne; Cortes, Patricia;  
 Olivetti, Claudia; Pan, Jessica:  
**Social Norms, Labor Market Opportunities, and  
 the Marriage Gap for Skilled Women**

IZA DP No. 11382

<http://ftp.iza.org/dp11382.pdf>

*Abstract: „In most of the developed world, skilled women marry at a lower rate than unskilled women. We document heterogeneity across countries in how the marriage gap for skilled women has evolved over time. As labor market opportunities for women have improved, the marriage gap has been growing in some countries but shrinking in others. We discuss the comparative statics of a theoretical model in which the (negative) social attitudes toward working women might contribute to the lower marriage rate of skilled women, and might also induce a non-monotonic relationship between their labor market prospects and their marriage outcomes. The model delivers predictions about how the marriage gap for skilled women should react to changes in their labor market opportunities across economies with more or less conservative attitudes toward working women. We verify the key predictions of this model in a panel of 26 developed countries, as well as in a panel of US states.“*

.....  
 Gebel, Michael; Heyne, Stefanie  
**Familienverständnis in Nordafrika und dem  
 Nahen Osten. Analysen zu familiären Rollen und  
 zur Abgrenzung vom Staat.**

University of Bamberg Press 2017

<https://www.uni-bamberg.de/presse/pm/artikel/ifb-studie-familienverstaendnis/>

*„Das Verständnis von Familie und die Vorstellungen, was eine gute Mutter oder einen guten Vater ausmacht, können ganz unterschiedlich sein. Nicht nur in Deutschland, sondern auch in den Herkunftsländern von Geflüchteten. In diesem Kontext veröffentlicht das Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) Ergebnisse einer soziologischen Studie zum Familienverständnis in Nordafrika und dem Nahen Osten, die Prof. Dr. Michael Gebel von der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Dr. Stefanie Heyne von der Ludwig-Maximilians-Universität München in dessen Auftrag durchgeführt haben. Für ihre Untersuchung analysierten die Autoren mehrere repräsentative Datensätze, unter anderem aus dem World Value Survey, einer umfangreichen und weltweiten Umfrage über Einstellungen und Wertvorstellungen. Ziel der Studie war es, Erkenntnisse über die Rolle von Staat und Familie sowie die geschlechtsspezifischen und familiären Rollenvorstellungen in verschiedenen MENA-Staaten zu erlangen und mit den vorherrschenden*

*Vorstellungen in Deutschland zu vergleichen. Unter den Begriff MENA-Staaten werden die Regionen des Nahen Ostens und Nordafrikas (Middle East and Northern Africa) gefasst, wie zum Beispiel der Libanon, Syrien, der Irak oder auch Pakistan...“*

.....  
 Forster, Laura; Bruley, Sue (Hrsg.):  
**Historicising the Women’s Liberation Movement  
 in the Western World 1960–1999**

Routledge 2018  
 ISBN 9780815348214

*“The Women’s Liberation Movement (WLM) of the late 1960s, 70s and 80s emerged out of a particular set of economic and social circumstances where women were unequally treated in the home, the workplace, and in culture and wider society. As part of the WLM, women collected together in disparate groups and contexts to express their dissatisfaction with their role and position in society, making their concerns apparent through consciousness-raising and activism. This important time in women’s history is revisited in this collection, which looks afresh at the diversity of the movement and the ways in which feminism of the time might be reconsidered and historicised. The contributions here cover a range of important issues: feminist art, local activism, class distinction, racial politics, perceptions of motherhood, girls’ education, feminist print cultures, the recovery of feminist histories and feminist heritage, and they span personal and political concerns in Britain, Canada and the United States. Each contributor considers the impact of the WLM in a different context, reflecting the variety of issues faced by women and helping us to understand the problems of the second wave. This book broadens our understanding of the impact and the implication of the WLM, explores the dynamism of women’s activism and radicalism, and acknowledges the significance of this movement to ongoing contemporary feminisms. This book was originally published as a special issue of Women’s History Review.“*

.....  
**Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und  
 Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familien-  
 sphäre**

Sonderheft 4 der Zeitschrift GENDER erschienen  
 Details und Bestellmöglichkeiten:

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=sonderausgaben>

*„Die strikte Unterscheidung klar umrissener Geschlechtersphären scheint heute einer vergangenen Epoche anzugehören: Frauen haben sich Zugang zu Bildung, Erwerbs-*



arbeit, Politik und Öffentlichkeit verschafft; gleichzeitig öffnen sich bislang als weiblich konnotierte Sphären von Familie und Sorgearbeit für Männer als Väter. Seltener werden jedoch die weiter bestehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und die noch immer strikte Trennung in genau zwei Geschlechter thematisiert. Mit dem GENDER-Sonderheft werden Asymmetrien, Entgrenzungen und Neukonfigurationen im Verhältnis der gesellschaftlichen Sphären von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung sowohl theoretisch als auch empirisch in den Blick genommen.“

### Praxeologien des Körpers: Geschlecht neu denken

Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift Gender 1/18  
Details und Bestellmöglichkeiten:

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=gender&L=0>

„Der Körper ist seit den 1970er-Jahren ein zentraler Gegenstand der Geschlechterforschung. Insbesondere in der Soziologie, aber auch in der Geschichtswissenschaft und der Philosophie sind dabei unter dem Namen „Praxeologie“ Theorieperspektiven formuliert worden, die trotz aller, auch disziplinär begründeter Unterschiede konvergieren. Der Heftschwerpunkt sucht das Verhältnis von Geschlechterforschung und Praxistheorie näher zu bestimmen und Potenziale auszuloten.“

### Rezensionszeitschrift: querelles-net 19(1)

Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift querelles-net, Rezensionen für Frauen- und Geschlechterforschung

Inhaltsverzeichnis:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/19-1/showToc>

### Diskursatlas Antifeminismus ist online

„Der Diskursatlas ist die Fortsetzung des Agent\*In-Projekts („Information on Antigender Networks“). Nach einer Umbauphase ist dieses Wiki mit neuem Namen und einer neuen Struktur wieder an den Start gegangen.“

<http://www.diskursatlas.de/index.php?title=Hauptseite>

### Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 17/2018): (Anti-)Feminismus

bpb April 2018  
Bestellnr. 7817 [kostenfrei]

[http://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2018-17-online.pdf](http://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2018-17-online.pdf)

„Der Begriff „Feminismus“, zunächst synonym zu Frauenemanzipation verwendet, verbreitete sich Ende des 19. Jahrhunderts von Frankreich aus im Zuge der Frauenbewegungen in Europa und auf andere Kontinente. Heute hat er seinen festen Platz in Politik, Forschung, Popkultur. Antifeminismus, also Widerstände gegen feministische Forderungen und Errungenschaften, gibt es, seit es den Feminismus gibt. In manch aktuellen Debatten scheinen die Fronten von Antifeminismus und Feminismus zu verwischen. Ist „antifeministisch“ der richtige Begriff, wenn Frauenrechte strategisch und mit rassistischer Grundierung in Stellung gegen Migranten gebracht werden? Ist der heutige „Antigenderismus“ eine Spielart des Antifeminismus oder etwas Anderes? Und wie lässt sich das Zusammenwirken antifeministischer und feministischer Momente im sogenannten Postfeminismus der Medienkultur erklären?“

### Küpper, Beate; Klocke, Ulrich: „Homophobie“: Abwertung von lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen

„Beate Küpper und Ulrich Klocke geben einen Überblick über die Akzeptanz von gleichgeschlechtlich liebenden Personen in Deutschland und berichten, wie Betroffene Diskriminierung erleben.“

Bundeszentrale für politische Bildung  
Dossier Homosexualität

[http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/265197/homophobie?pk\\_campaign=nl2018-03-19&pk\\_kwd=265197](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/265197/homophobie?pk_campaign=nl2018-03-19&pk_kwd=265197)

### Sonstiges

#### StepStone Gehaltsreport 2018

Für Fach- und Führungskräfte

[https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2018/02/Stepstone\\_Gehaltsreport\\_Fach-und-Fuerungskraefte\\_WEB.pdf](https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2018/02/Stepstone_Gehaltsreport_Fach-und-Fuerungskraefte_WEB.pdf)

BMBF (Hrsg.):  
Berufsbildungsbericht 2018

April 2018

[https://www.bmbf.de/pub/Forschungs\\_und\\_Innovationsfoerderung.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Forschungs_und_Innovationsfoerderung.pdf)

„Der jährlich erscheinende Berufsbildungsbericht informiert über die aktuellen Entwicklungen am Ausbildungsmarkt. Er benennt die berufsbildungspolitischen Prioritäten der Bundesregierung und berichtet über zentrale Maßnahmen und Programme.“ s. insbesondere: Kap. 2.2.4 Geschlechtsspezifische Differenzierung (S. 45-49)

### Ich will! Frauen im Topmanagement

Die Filmemacherin Marita Neher hat auf arte drei Top-Managerinnen aus drei Ländern porträtiert. Die Sendung ist in der ARTE-Mediathek abrufbar.

<https://www.arte.tv/de/videos/065829-000-A/ich-will-frauen-im-topmanagement/>

„Die Filmemacherin Marita Neher porträtiert drei Top-Managerinnen aus drei Ländern und kommt erfreulicherweise ohne Moralkeule und Klischees aus. Beitrag von Veronika Wulf in der Süddeutschen Zeitung“:

<http://www.sueddeutsche.de/medien/arte-doku-was-bringt-frauen-ganz-an-die-spitze-1.3891875>

Chang, Emily:

### Brotopia: Breaking Up the Boys' Club of Silicon Valley

Portfolio 2018

ISBN-13: 978-0735213531

### Rückblick auf den Weltfrauentag 2018 – Streiks, starke Worte und unnötige Flops

„Von Blumen und feminisierten Marken bis zu marschierenden Fäusten und Massenstreiks: Der Weltfrauentag erlebt eine große Bandbreite von Aktionen. Deren Erfolg hing auch davon ab, wie gut sie in ihr jeweiliges Umfeld passten. Manche mehr, manche weniger. Eine Analyse von internationalen Erfolgen und Misserfolgen.“ Ein Beitrag von Michael Stuber auf [diversitymine.eu](http://diversitymine.eu).

<http://de.diversitymine.eu/rueckblick-auf-den-weltfrauentag-2018-streiks-starke-worte-und-unnoetige-flops/>

### Schafft den Weltfrauentag ab!

Er verleitet zu Marketinglügen, ritualisierten Gefälligkeiten und dem fatalen Schluss: Je mehr Mann sich heute anstrengt, desto weniger muss er das morgen tun – denn dann beginnen wieder die Weltmännertage. Ein Kommentar von Karin Janker auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/leben/weltfrauentag-abschaffen-1.3897491>



---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSJournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSJournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

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

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie das CEWSJournal wieder abbestellen:

[https://www.gesis.org/cews/  
unser-angebot/publikationen/  
cewsjournal/cewsjournal-abmelden/](https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/)

Sie können uns auch gerne eine E-Mail senden:  
[andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Bitte beachten Sie die Datenschutzhinweise von GESIS:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

*Die CEWSJournal-Redaktion*