

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

## Editorial



Liebe Leser\*innen,

unter dem gleichstellungspolitischen Gesichtspunkt der Notwendigkeit von Verhaltensänderungen auf Seiten von Männern führe ich heute Meldungen in diesem CEWSjournal zusammen, die auf den ersten Blick nicht direkt zusammengehören. Die neu erlassene EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schafft Mindeststandards für die EU-Mitgliedstaaten, die Deutschland bereits erfüllt. Nach einer aktuellen Untersuchung der Universität Duisburg-Essen erzielen die „vorbildlichen“ deutschen Maßnahmen aber nicht die intendierten gleichstellungspolitischen Effekte, da sich bezüglich der Rollenverteilung auf Seiten der Männer durch die familienpolitischen Programme kaum etwas getan habe. Die neue NRW-Landesregierung legt derzeit ein Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen auf und bestimmt diesmal, dass mindestens 40 % der Mittel für Maßnahmen verwendet werden sollen, welche die Vereinbarkeit verbessern sollen. Begründung: weil „Elternschaft, insbesondere bei Frauen, als Karrierehindernis wahrgenommen“ werde – warum wohl nur bei Frauen? Männer hingegen wissen sehr genau, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen an die Substanz gehen würden, nämlich nur die tatsächlich strukturverändernden und nicht die vereinbarkeitsfördernden. Deshalb erfahren Hochschulgleichstellungsbeauftragte laut einer Untersuchung der Universität Göttingen zum „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ positive Resonanz für Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenförderprogramme in Unterrepräsentanz-Bereichen. Heftige Angriffe und Reaktanz zeigten sich dagegen, wenn es um die Verteilung von Macht und Ressourcen sowie um Deutungshoheit gehe. In seiner sehr lesenswerten ZEIT-Kolumne „Verteilungsfragen“ bringt DIW-Präsident Marcel Fratzscher es auf den Punkt: „Fakt ist und bleibt, dass Deutschland bei der Gleichstellung von Männern und Frauen im internationalen Vergleich schlecht abschneidet und großen Handlungsbedarf hat. Eine wirkliche Gleichstellung bedeutet, sowohl Frauen als auch Männern mehr Freiheit und Eigenverantwortung zu ermöglichen. Die, die in der Gleichstellung eine Beschränkung von Chancengleichheit sehen wollen, befürchten wohl eher eine Einschränkung ihrer persönlichen Vorteile. Das ist kein legitimer Grund für eine Gesellschaft, allen eine wirkliche Gleichberechtigung zu verweigern.“ In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre dieses CEWSjournals und grüße Sie herzlich aus Köln

*Jutta Dalhoff*

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

**SCHWERPUNKT:**  
ÜBLICHE WIDERSTÄNDE ODER NEUE  
INFRAGESTELLUNGEN?  
ANGRIFFE AUF GLEICHSTELLUNGSAR-  
BEIT IM HOCHSCHULKONTEXT.

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	6
Aktuelle Stellenausschreibung des CEWS.....	6
Call for Abstracts: Gender-based Violence in Higher Education - International Workshop to Connect Ongoing Research .....	7
duz-Gastbeitrag von Jutta Dalhoff : MEHR FRAUEN NACH VORNE!.....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
Hochschurrektorenkonferenz plädiert für mehr Dauerstellen in der Wissenschaft .....	9
Europäische Rektorenkonferenzen treten für Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie ein .....	10
Vorsitzende des Wissenschaftsrats im Amt bestätigt .....	11
Bremer Wissenschaftssenatorin Prof. Dr. Eva Quante-Brandt ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2019.....	11
Prof. Dr. Christine Klein ist neue Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Neurologie.....	12
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	13
Deutschland: Keine Fortschritte in der Gleichberechtigung .....	13
Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen auf gutem Weg, Vorstände bleiben aber Männerdomänen .....	14
FidAR: Drei Jahre Frauenquote.....	16
Frauenanteil in deutschen Vorständen steigt weiter – DAX-Konzerne sind Vorreiter .....	17
„Mythos der gläsernen Klippe“: Frauen in Führungspositionen.....	19
Frauenquote für Aufsichtsräte in Italien hat weiblichen Beschäftigten wenig gebracht.....	20
#WomenDigit gestartet: Frauen als Gestalterinnen der digitalen Transformation aufbauen....	21
Initiative Klischeefrei für bessere Bildung und Geschlechtergleichheit.....	22
Mehr Frauen in die Parlamente – nur wie? Juristinnenbund veröffentlicht Forderungspapier.	23
Brandenburg beschließt als erstes Bundesland ein Paritätsgesetz.....	24
Bundestag zeigt die Ausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht - 19 + 1 Künstlerinnen“ .....	24
Anne Spiegel ist neue GFMK-Vorsitzende .....	25
Bundesverdienstkreuz an Ute Klammer – Engagement für wissenschaftliche Politikberatung	26
Verleihung des Anne-Klein-Frauenpreises 2019 .....	27
<i>Lohngerechtigkeit</i>	
Neue Studie: Entgelttransparenzgesetz: Nur eine Minderheit der Unternehmen ist aktiv geworden .....	27
<i>Familie und Beruf</i>	
Neue EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige .....	29

Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Familienpolitik zieht – aber nur bei den Müttern .....	30
<i>Frauen in MINT</i>	
Informatikstudentinnen wollen keine reinen Frauenstudiengänge .....	31
Projekt ZusaNnah: Erfolgsfaktor Vernetzung für Frauen in MINT-Berufen.....	33
<i>Gastbeitrag: Mildred Dresselhaus Guest Professorship Conference 2019.....</i>	<i>34</i>
FEBS   EMBO Women in Science Award 2019 awarded to Sara Linse.....	35
Es muss nicht immer Platin sein – Preis der Adolf Messer Stiftung für Ulrike Kramm.....	35
<b>4.0 Schwerpunktthema .....</b>	<b>36</b>
<b>Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext</b>	
Ein Gastbeitrag von Dr. Doris Hayn und Dr. Daniela Marx, Georg-August-Universität Göttingen .....	36
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>41</b>
Neues Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen: 4,5 Millionen Euro pro Jahr.....	41
Keine einzige Universitätsleitung stammt aus Ostdeutschland – typische Führungskraft: männlich, deutsch, 59 Jahre alt.....	42
<i>Gastbeitrag: Festveranstaltung: DiGiTal – Berliner Hochschulprogramm für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen.....</i>	<i>43</i>
Prof. Dr. Corinna Baum von der Hochschule Fresenius als „Professorin des Jahres 2018“ ausgezeichnet.....	44
Trauer um Prof. Dr. Christine Färber .....	44
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>45</b>
Forschen in Europa – Veranstaltung an der Universität Bayreuth.....	45
IOS-Direktor kritisiert: Erneuter Angriff auf Freiheit der Wissenschaft in Ungarn .....	46
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>47</b>
EU-Kommission: Ausschreibung für den Bereich „Science with and for Society“ geöffnet.....	47
Horizon 2020 - Closing gender gaps in Research and Innovation.....	48
Gender mainstreaming: Helping to build a more equal society .....	48
Frauenanteil in der Ökonomie stagniert.....	49
Zufallsauswahl ist (auch) geschlechtergerechter als Peer Review-Verfahren .....	50
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>51</b>
Taking up the fight against right-wing populism: “We must keep gender in EU research” .....	51
Junge Erwachsene im Dilemma zwischen traditionellen Familienvorstellungen und modernen Ansichten.....	51

Gender-Netz der HsH Mitglied in der LAGEN .....	53
Linguistik meldet sich in der Debatte über geschlechtergerechte Sprache zu Wort .....	54
„Gendersternchen“ ist „Anglizismus des Jahres 2018“ .....	55
#4genderstudies: Wissenschaftstag Gender Studies .....	55
Tätigkeitsbericht 2018 der Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen.....	55
Freie Universität schreibt Margherita-von-Brentano-Preis aus.....	56
CfP: Komplexe Familienverhältnisse – Wie sich das Konzept ‚Familie‘ im 21. Jahrhundert wandelt.....	56
CfP: Zur Aktualität der Soziologie Max und Marianne Webers für Gesellschaftsanalysen in feministischen und geschlechtertheoretischen Perspektiven .....	57
CfP: Mutterschaft_Wissenschaft.....	57
CfP: Geschlecht, Migration und Sicherheit .....	58
CfP: European Journal of Politics and Gender.....	58
CfA: Economy 4.0 – The digitalization of labor from a gender perspective.....	58
Offener Call der Zeitschrift GENDER.....	59
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität .....</b>	<b>60</b>
Gender equality needs to reach everyone.....	60
Nur jedes dritte deutsche LGBT-Talent outet sich im Job.....	61
Neue Broschüre: trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten.....	62
Bundestag erlaubt im Geburtenregister die Bezeichnung „divers“ .....	63
Neue Berichte zur Integration in Schulen und Hochschulen in Europa .....	64
Inklusion und Intersektionalität in institutionellen Bildungskontexten – CfP der Zeitschrift GENDER.....	65
CfP: The Education / Migration Nexus through a Feminist Lens.....	65
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....</b>	<b>67</b>
Neues „Walter Benjamin-Programm“: DFG setzt Neuordnung der Personalförderung fort.....	67
Ars legendi-Preis zum Schwerpunkt „Evidenzbasiertes Lehren und Lernen“ .....	68
Gesellschaftlich relevante Forschung gesucht.....	68
BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research 2019 .....	69
Best Publication Award Gender & Medien 2019 .....	70
LAGEN-Publikationsstipendium .....	71
Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen.....	71
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>72</b>
Talentförderung: Coaching für Wissenschaftlerinnen gestartet.....	72

12.0 Termine, Call for Papers.....	73
13.0 Neuerscheinungen.....	80
14.0 Impressum.....	97

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Aktuelle Stellenausschreibung des CEWS

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt für den Standort Köln Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft, Team CEWS eine\*n

### Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in

(Entgeltgruppe 13 TV-L, 75 % Arbeitszeit, befristet auf 12 Monate, ggf. mit Verlängerungsmöglichkeit)

Die Beobachtung aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen ist eine Kernaufgabe der Sozialwissenschaften. Die Abteilung „Dauerbeobachtung der Gesellschaft“ unterstützt die Sozialforschung bei dieser Aufgabe, indem sie umfassende Daten und Tools zur Beschreibung und Analyse des sozialen Wandels bereitstellt.

Daneben unterstützt die Abteilung Universitäten und Forschungseinrichtungen bei der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit, indem sie umfassende Informationen zum Thema bereitstellt, berät und Maßnahmen in diesem Bereich evaluiert.

### Ihr Aufgabengebiet:

- Strukturierte Verschriftlichung eines Konzeptes zur Evaluation von Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Durchführung einer Meta-Evaluation bisheriger Evaluationen des CEWS
- Öffentlichkeitsarbeit und Auftragsakquise, inkl. Präsentationen und Vorträge
- ggf. Mitwirkung an Evaluationen

### Ihr Profil:

- Hochschulabschluss (Master oder Äquivalent) in Evaluation Studies, Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Gender Studies sowie vergleichbare Studienfächern
- Erfahrungen mit Evaluationen und /oder anderen Qualitätssicherungsinstrumenten (in der Wissenschaft)
- Kenntnisse oder Erfahrungen zu Gleichstellungspolitik /-arbeit
- gute Kenntnisse quantitativer und qualitativer sozialwissenschaftlichen Methoden erwünscht
- Projekterfahrung sowie sehr gute Kommunikations- und Selbstorganisationsfähigkeiten

Für weitere Informationen zu den Aufgabengebieten wenden Sie sich bitte an **Frau Dr. Andrea Löther** unter Telefon 0221- 476 94 256 oder per E-Mail: [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org) Bei Fragen zum Bewerbungsprozess steht Ihnen **Frau Julia Barmann** per E-Mail, [julia.barmann@gesis.org](mailto:julia.barmann@gesis.org) zur Verfügung.

*Wir haben Ihr Interesse geweckt?*

Dann bewerben Sie sich bitte bis einschließlich **04.03.2019** über unser Online-Bewerbungsportal:

<https://www.hidden-professionals.de/HPv3.ApplicationForm/ShortApply/Index/10138>

Die Kennziffer lautet: DBG-40

<https://www.hidden-professionals.de/HPv3.Jobs/gesis/job/10138/Wissenschaftliche-n-Mitarbeiter-in->

## Call for Abstracts: Gender-based Violence in Higher Education - International Workshop to Connect Ongoing Research

May 8-9, 2019 at GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences, Cologne, Germany

The workshop provides a platform for scientific exchange on various aspects relating to the study of gender-based violence (GBV) in universities and research institutions in Europe, including sexualized violence such as sexual harassment and gendered cyber bullying. The workshop is an opportunity to connect your research to other researchers' ongoing work. We will have presentations and open space sessions to deepen the discussions and network. Our working language will be English.

*We invite submissions which address the following aspects:*

- Forms of gender-based violence and harassment, case studies focusing on specific academic disciplines, institutions, countries, or status groups.
- Measuring and analyzing GBV on campus, including the prevalence, gender stereotyping in questionnaires, measurement instruments, measurement bias, coverage bias, multivariate analysis of GBV, the role of intersecting characteristics e.g. gender identity, ability, age, social status, and research ethics.
- The relationship between GBV and perceptions of harassment with gender regimes, stereotyping, sexism, prejudices, social competences, political inclinations, and extremism.
- Research findings on interventions against GBV in higher education, including training, policies and legal frameworks, as well as bystander interventions, etc.

*How to submit*

We encourage proposals from researchers from a variety of backgrounds. Please submit a) your cover letter (max. 300 words), and b) an abstract of the research you would like to present (max. 700 words) by email to [gbv-in-he\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:gbv-in-he(at)gesis(dot)org) by **12 March 2019**. Please provide the title of the abstract, author names, and affiliations with your abstract. You will be notified about acceptance by **25 March 2019**. Please indicate in your cover letter whether you wish to facilitate an open space discussion (and the topic) in addition to your presentation, state your motivation to attend the event.

*Event Organizer*

CEWS Center of Excellence Women and Science is the national hub for the realization of gender equality in science and research in Germany.

CEWS serves as a think tank for this political field, offering impetus for new ideas, initiating processes of change in support of science as well as actively creating and engaging the necessary transfer processes between science and politics. CEWS is part of GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences, an internationally active research institute, funded by federal and state governments and member of the Leibniz Association. As the largest European infrastructure institute for the social sciences GESIS offers advice, expertise and services at all stages of scientists' research projects.

*Call for Abstracts - Download (pdf) (278 KB):*

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Call\\_for\\_Abstracts\\_Gender-based\\_Violence\\_in\\_Higher\\_Education.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Call_for_Abstracts_Gender-based_Violence_in_Higher_Education.pdf)

## ..... duz-Gastbeitrag von Jutta Dalhoff : MEHR FRAUEN NACH VORNE!

Die Exzellenzstrategie ist gleichstellungspolitisch hinter den Stand von 2005 zurückgefallen. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit konkreter Geschlechtergerechtigkeit schwindet. Bund und Länder müssen eingreifen.

Exzellenz ohne Geschlechtergerechtigkeit? Die umfangreiche Begleitforschung zur Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative wurde im Imboden-Bericht nicht zur Kenntnis genommen (Engels et al. 2015). Die Expert\*innen entkoppelten in der Programmentwicklung exzellente Forschung und Geschlechtergerechtigkeit und fielen damit hinter den wissenschaftspolitischen Konsens der letzten Jahre zurück. Gleichstellungsziele erfuhren keine verbindliche strukturelle Verankerung in der Exzellenzstrategie.

*In: Deutsche Universitätszeitung, Heft 1/2019 vom 25.01.2019, S.20-21:*

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/duz-Magazin01-19\\_Seiten20-21.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/duz-Magazin01-19_Seiten20-21.pdf)

**Jutta Dalhoff**, Leiterin des CEWS, mit dem **Zitat des Monats** in der DUZ:

*„Es braucht Quoten, damit sich die wissenschaftliche Qualität auch von Bewerberinnen durchsetzen kann. Dies sei Bund und Ländern ins Stammbuch geschrieben.“*

*DUZ Magazin 01/2019:*

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

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Hochschulkonferenz plädiert für mehr Dauerstellen in der Wissenschaft

In einem am 5. Februar veröffentlichten Interview mit dem Berliner Tagesspiegel sagte **Peter-André Alt**, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz: „Für Daueraufgaben müssen Dauerstellen geschaffen werden. Es ist wichtig, dass man das als ein Ziel des neuen Pakts definiert, und dass die Hochschulen sich danach richten. Denn natürlich gibt es wegen der ständig zunehmenden Projektförderung zu viele, die nur befristet beschäftigt werden.“

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/hochschulen-in-der-lehre-hat-sich-viel-getan/23951514.html>

Der HRK-Präsident hatte dieses Thema nach der Vorsitzenden des Wissenschaftsrats **Prof.'in Martina Brockmeier** erneut aufgegriffen, die sich in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung in ähnlicher Weise dazu geäußert hatte: „Wir brauchen viel mehr Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die eine breite Fachkenntnis und vielfältige Forschungserfahrung haben. Das ist eine ganz wichtige Voraussetzung, um Studierende zu begeistern und bestens betreuen zu können... Sie (*die Hochschulen*) müssen verlässlich und auskömmlich finanziert werden, damit sie auf lange Sicht planen und genügend wissenschaftliches Personal unbefristet anstellen können. Mit jahrelang gesammelter Expertise lehrt man besser als in einem Kurzzeitjob.“

Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, dass die Gelder aus dem Hochschulpakt auf Dauer fließen sollen. Das ist schon mal sehr gut.“

<https://www.sueddeutsche.de/bildung/vorsitzende-des-wissenschaftsrats-wir-koennen-nicht-so-weiterlehren-1.4302774>

Der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, **Andreas Keller**, zeigte sich erfreut über die Äußerungen des HRK-Präsidenten. „Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – das ist nicht nur unfair gegenüber den hoch qualifizierten und engagierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern untergräbt auch die Kontinuität und damit Qualität von Lehre und Forschung. Darüber hinaus können die Hochschulen im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern um die klügsten Köpfe nicht mehr mithalten. Das dümmert nun auch immer mehr Präsidentinnen und Präsidenten, Rektorinnen und Rektoren. Es wird höchste Zeit für eine konzertierte Aktion von Hochschulleitungen und Beschäftigten für Dauerstellen für Daueraufgaben, die GEW ist in dieser Frage zum Schluß bereit“, sagte Keller.

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/bund-und-laender-hoert-die-signale-auch-hrk-chef-alt-fuer-dauerstellen/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Hochschulrektorenkonferenz spricht sich für mehr Dauerstellen in der Lehre aus**

*zwd Politikmagazin Bildung, 07.02.2019*

<http://www.zwd.info/hochschulrektorenkonferenz-spricht-sich-fuer-mehr-dauerstellen-in-der-lehre-aus.html>

## Europäische Rektorenkonferenzen treten für Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie ein

Schulterschluss für Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie: Bei einem Treffen in Wien in der vergangenen Woche betonten die Präsidenten von zehn europäischen Rektorenkonferenzen die unverzichtbare Bedeutung von akademischer Freiheit, wissenschaftlicher Integrität in Lehre und Forschung sowie der Autonomie der Hochschulen. In ihrer gemeinsamen Erklärung „Universitäten im Zeichen der Aufklärung“ bekräftigen die Hochschulvertretungen von Deutschland, Italien, Kroatien, Österreich, Polen, der Schweiz, Serbien, der Slowakei, Slowenien und der Tschechischen Republik ferner die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen, die gerade angesichts der aktuellen gesellschaftlichen und politischen Tendenzen in vielen Ländern umso dringlicher wahrgenommen werden müsse. Diese Verantwortung ergebe sich aus der festen Überzeugung, dass die Grundwerte des Hochschulwesens die Errungenschaften der Aufklärung widerspiegeln. „Die Universitäten müssen ein Ort der Freiheit und der Toleranz bleiben“, so der Appell von HRK-Präsident **Professor Dr. Peter-André Alt**.

Gleichzeitig werden die Regierungen bestärkt, die Hochschulen in der Erfüllung ihrer fundamentalen Rolle durch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen und eine angemessene Finanzierung zu unterstützen. „Wir appellieren auch an die Regierungen, jegliche Form von Aushöhlung der unabhängigen Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und institutioneller Autonomie zu verhindern“, heißt es in der Deklaration. Zudem wird die Sorge gegenüber jenen Bewegungen zum Ausdruck gebracht, die – innerhalb und außerhalb Europas – den demokratischen Charakter der Institutionen und der Gesellschaft bedrohen.

Die HRK hat sich bereits in der Vergangenheit vielfach für Toleranz und Weltoffenheit eingesetzt. Unter dem Label „Weltoffene Hochschulen“ positionieren sich die 268 HRK-Mitgliedshochschulen deutlich gegen rassistisch motivierte verbale und physische Gewalt in Deutschland und zunehmende Abschottungstendenzen in etlichen Staaten Europas und der übrigen Welt. Ebenso hat die HRK wiederholt Einschränkungen der Wissenschaftsfreiheit und Bedrohung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in anderen Staaten verurteilt.

Die Spitzen der Rektorenkonferenzen vereinbarten bei ihrem Wiener Treffen, den Dialog untereinander, aber auch den öffentlichen Diskurs zu diesen Fragen innerhalb und außerhalb des Europäischen Hochschulraums weiter zu stärken.

*Weitere Informationen:*

### Text der Wiener Erklärung

<https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-07-Internationales/Wiener-Erklärung-English.PDF>

### Deutsche Fassung der Wiener Erklärung

<https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-07-Internationales/Wiener-Erklärung-Deutsch.pdf>

## Personalia

### Vorsitzende des Wissenschaftsrats im Amt bestätigt

Die Agrarökonomin **Martina Brockmeier** ist auf den Wintersitzungen des Wissenschaftsrats (23.–25.01.2019) in ihrem Amt als Vorsitzende ein weiteres Mal bestätigt worden. Es ist ihr letztes Jahr in diesem Amt, da ihre Mitgliedschaft im Wissenschaftsrat im kommenden Jahr turnusgemäß enden wird. Martina Brockmeier, die an der Universität Hohenheim eine Professur für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft innehat, ist seit 2017 Vorsitzende des Wissenschaftsrats. Seit 2014 Mitglied des Wissenschaftsrats, war sie von 2016 bis 2017 bereits stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission.

Als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission wurde der am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) tätige Professor für Werkstoffmechanik **Peter Gumbsch** bestätigt. Seine neu gewählte Stellvertreterin ist die Informatikerin **Dorothea Wagner**, ebenfalls vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Vertreterin aus dem Kreis der Fachhochschulen ist in Zukunft die Pflege- und Hebammenwissenschaftlerin **Friederike zu Sayn-Wittgenstein** von der Hochschule Osnabrück.

Einen Wechsel gab es im Vorsitz der Verwaltungskommission: Neuer Vorsitzender auf Seiten des Bundes ist **Georg Schütte**, Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Wissenschaftsrat, 28.01.2019*

<https://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1457&t=>

### Bremer Wissenschaftssenatorin Prof. Dr. Eva Quante-Brandt ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2019

Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 2. Januar 2019

„Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen, übernimmt im Jahr 2019 turnusmäßig den Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Stellvertretende Vorsitzende ist **Anja Karliczek**, Bundesministerin für Bildung und Forschung. Beide Vorsitzende werden für jeweils zwei Jahre gewählt und wechseln sich nach einem Jahr im GWK-Vorsitz ab.

In der GWK stehen im kommenden Jahr Entscheidungen an, die das Wissenschaftssystem in Deutschland entscheidend prägen werden.

Im Jahr 2020 laufen die erfolgreichen Bund-Länder-Programme Hochschulpakt 2020, Qualitätspakt Lehre und der Pakt für Forschung und Innovation aus.

Um den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen frühzeitig Planungssicherheit zu geben, plant die GWK ihre Beratungen über die Nachfolgevereinbarungen im Mai 2019 abzuschließen und die Ergebnisse den Regierungschefinnen und -chefs des Bundes und der Länder zu ihrer gemeinsamen Sitzung im Juni 2019 zur Entscheidung vorlegen. Bedeutende Weichen für die Zukunft des Wissenschaftssystems hat die GWK bereits im November 2018 gestellt:

- Mit einem neuen Programm werden die Fachhochschulen bei der Personalentwicklung und Gewinnung von Professorinnen und Professoren unterstützt.
- Das seit 2005 laufende Programm zur Förderung der angewandten Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen wird für weitere fünf Jahre fortgeführt.

- Auch im Bereich der Forschungsinfrastrukturen hat die GWK Meilensteine gesetzt: Durch den Aufbau einer Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) als digitalem, regional verteiltem und vernetztem Wissensspeicher werden künftig Forschungsdaten nachhaltig gesichert und nutzbar gemacht sowie Standards im Datenmanagement gesetzt. Mit der Etablierung eines Nationalen Hochleistungsrechners entwickeln Bund und Länder ferner die fachlichen und methodischen Stärken von Hochleistungsrechenzentren in einem nationalen Verbund weiter.

Die neuen Programme sind abrufbar auf der Homepage der GWK unter

<http://www.gwk-bonn.de>

In der GWK wirken Bund und Länder im Bereich der Wissenschafts- und Forschungsförderung zusammen: Gemeinsam fördern sie auf der Grundlage des Artikels 91b Abs. 1 Grundgesetz Wissenschaft, Forschung und Lehre in Fällen überregionaler Bedeutung."

Quelle: PM - GWK, 02.01.2019

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2019-01.pdf>

## Prof. Dr. Christine Klein ist neue Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Neurologie

Zum Jahreswechsel hat Frau Prof. Dr. Christine Klein, Lübeck, die Präsidentschaft der Deutschen Gesellschaft für Neurologie (DGN) übernommen. Somit steht zum ersten Mal eine Frau an der Spitze der renommierten Fachgesellschaft, die derzeit über 9.500 Mitglieder zählt.

Besondere Schwerpunkte sieht die neue Präsidentin in der Stärkung der neurologischen Forschung, insbesondere im Bereich der seltenen Erkrankungen, sowie in der Nachwuchsgewinnung. Außerdem hat sie das innovative Projekt RE imagine MEDICINE angestoßen, das nicht nur Impulse für eine Diskussion über das berufliche Selbstverständnis von Ärzten geben, sondern auch Problemlösungen mit den Mitgliedern erarbeiten will.

Quelle und weitere Informationen: PM - DGN, 08.01.2019

<https://www.dgn.org/presse/pressemitteilungen/56-pressemitteilung-2018/3708-prof-dr-christine-klein-ist-neue-praesidentin-der-deutschen-gesellschaft-fuer-neurologie>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Deutschland: Keine Fortschritte in der Gleichberechtigung

Neuer Global Gender Gap Report 2018 des Weltwirtschaftsforums (WEF): Deutschland im aktuellen Ranking nur auf Platz 14.

Ein ernüchterndes Fazit des neuen WEF-Berichts: Weltweit stagniert die Gleichberechtigung oder entwickelt sich sogar zurück. Spitzenreiter des aktuellen Rankings ist Island, hier liegt die tatsächliche Gleichberechtigung bei 85 % (Deutschland: 77,6 % gefolgt von Großbritannien 77,4 %) .

Pressemitteilung des WEF vom 18. Dezember 2018 (Auszug):

„108 Years: Wait for Gender Equality Gets Longer as Women’s Share of Workforce, Politics Drops

- Despite the global gender gap narrowing slightly in 2018, proportionately fewer women than men are participating in the labour force or in political life
- Overall, the economic gender gap narrowed in 2018; however, access to health and education, and political empowerment suffered reversals
- Iceland remains the world’s most gender-equal country. At the current rate of change, the global gender gap will take 108 years to close; economic gender parity remains 202 years off

Access the full report, infographics and more here“:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

*Source and further information:*

<https://www.weforum.org/press/2018/12/108-years-wait-for-gender-equality-gets-longer-as-women-s-share-of-workforce-politics-drops>

Oliver Cann, Public Engagement, World Economic Forum, Tel.: +41 79 799 3405; [oliver.cann@weforum.org](mailto:oliver.cann@weforum.org)

*Background information:*

„Since 2006 the Global Gender Gap Index presented in this report seeks to measure the relative gaps between women and men across four key areas: health, education, economy and politics. It does not seek to set priorities for countries but, rather, to provide a comprehensive set of data and a clear method for tracking gaps on critical indicators so that countries may set priorities within their own economic, political and cultural contexts. The Index also points to potential role models by revealing those countries that – within their region or income group – are leaders in distributing resources more equitably between women and men, regardless of the overall level of available resources.“ (Preface, Klaus Schwab, Founder and Executive Chairman, World Economic Forum)

Pressestimmen:

### Studie Gleichberechtigung in Deutschland stagniert

*Gerecht geht anders: Das Weltwirtschaftsforum bescheinigt Deutschland kaum noch Fortschritte in Sachen Gleichberechtigung. Besonders in der Politik und in der Wirtschaft hakt es.*

<http://www.spiegel.de/karriere/deutschland-gleichberechtigung-stagniert-a-1244238.html>

### Digitalisierung trifft vor allem schlecht bezahlte Frauen

*Weltweit hat sich die Gleichberechtigung verschlechtert, stellt das Weltwirtschaftsforum fest. In vielen Ländern verlieren Frauen wegen der Automatisierung ihre Jobs. Ein Beitrag von Tina Groll auf zeit.de.*

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-12/gleichberechtigung-global-gender-gap-report-weltwirtschaftsforum-verschlechterung>

### Deutschlands erbärmlicher Rückstand bei der Gleichstellung

*Frauen haben hierzulande bei Weitem nicht die gleichen Chancen wie Männer. Weniger Teilhabe, Armut, Gewalt: Gleichberechtigung ist mehr als eine wirtschaftliche Frage. Eine Kolumne von Marcel Fratzscher auf zeit.de.*

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-01/gender-pay-gap-gleichstellung-deutschland-fratzschers-verteilungsfragen/komplettansicht>

## Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen auf gutem Weg, Vorstände bleiben aber Männerdomänen

Das aktuell erschienene DIW Managerinnen-Barometer analysiert Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten von über 500 großen Unternehmen in Deutschland – Erste Anzeichen, dass Unternehmen Anstrengungen zurückfahren, sobald sie die Geschlechterquote für Aufsichtsräte erfüllen – Mehr Frauen in Kontrollgremien ziehen zumindest kurzfristig nicht automatisch mehr Frauen in Vorständen nach sich – Unternehmen sollten Frauen in eigenem Interesse Zugang zu Führungspositio-

nen ermöglichen

Die seit 2016 in Deutschland geltende Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeigt weiter ihre Wirkung: In den 200 umsatzstärksten Unternehmen ist der Frauenanteil in den Kontrollgremien im vergangenen Jahr um mehr als zwei Prozentpunkte auf knapp 27 Prozent gestiegen. In den 100 größten Unternehmen ging es sogar um über drei Prozentpunkte auf gut 28 Prozent nach oben. Allerdings gibt es auch erste Hinweise darauf, dass die Unternehmen mit Quotenbindung ihre Anstrengungen deutlich zurückfahren, sobald sie die 30-Prozent-Marke erreicht haben. So stagnierte der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 30 größten börsennotierten Unternehmen (DAX-30), von denen die meisten an die Geschlechterquote gebunden sind und viele diese Quote bereits erfüllen, bei einem Drittel. Das sind zentrale Ergebnisse des aktuellen Managerinnen-Barometers des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

„Viele Unternehmen sind auf einem guten Weg, wenn es um mehr Frauen in Aufsichtsräten geht – andererseits tun die meisten jedoch nicht mehr als nötig“, sagt Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies. Katharina Wrohlich, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin, ergänzt: „Auffällig ist, dass die verbindliche Geschlechterquote zumindest kurzfristig keine Strahlkraft auf die Vorstandsebene ausübt – diese bleiben Männerdomänen.“ So lag der Frauenanteil in den Vorständen der Unternehmen, die an die Quote gebunden sind, Ende 2018 bei gerade einmal 8,5 Prozent – nur etwa ein halber Prozentpunkt mehr als im Jahr zuvor. Die Top-100-Unternehmen haben im vergangenen Jahr zwar erstmals die Zehn-Prozent-Marke geknackt, insgesamt vollzieht sich die Entwicklung aber nach wie vor auf niedrigem Niveau im Schnecken tempo.

### Entwicklung der Frauenanteile bei Banken und Versicherungen besonders frappierend

Erneut haben Holst und Wrohlich Daten von über 500 Unternehmen in Deutschland erhoben und daraus die Frauenanteile in Spitzengremien für verschiedene Unternehmensgruppen berechnet.

Dazu gehören neben den umsatzstärksten 200 beziehungsweise 100 Unternehmen beispielsweise auch die in den diversen DAX-Indizes notierten Unternehmen oder solche, an denen der Bund beteiligt ist. Damit ist das DIW Managerinnen-Barometer die größte Auswertung ihrer Art.

Separat werden die 100 größten Banken und 60 größten Versicherungen in Deutschland ausgewertet. Dort sieht es mit Blick auf die Frauenanteile noch düsterer aus: Während in den Vorständen die Dynamik wie schon in den Jahren zuvor schwach blieb und die Frauenanteile unterhalb von zehn Prozent verharren, ist inzwischen auch die Entwicklung in den Aufsichtsräten ins Stocken geraten. Dabei hinken Banken und Versicherungen mit jeweils rund 23 Prozent Frauenanteil im Kontrollgremium den Unternehmen außerhalb des Finanzsektors ohnehin schon deutlich hinterher.

„Wenn man bedenkt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Finanzsektor Frauen sind, die meisten davon gut ausgebildet, ist die Entwicklung der Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten von Banken und Versicherungen besonders frappierend“, so Holst. Eine Geschlechterparität bleibt damit in weiter Ferne: Selbst bei einer – optimistischen – linearen Fortschreibung der Entwicklung der vergangenen Jahre würde es fast bis zum nächsten Jahrhundert, im Fall der Bankenvorstände beispielsweise bis zum Jahr 2098, dauern, bis Frauen und Männer gleichermaßen in Spitzengremien vertreten wären.

*Alle Hierarchieebenen auch unterhalb des Vorstands sollten stärker mit Frauen besetzt werden*

Den Unternehmen empfehlen Holst und Wrohlich, sich in eigenem Interesse ambitioniertere Ziele für mehr Frauen in Vorständen zu setzen. Anders könnten sie den lauter werdenden Ruf nach weiteren Quotenregelungen kaum den Wind aus den Segeln nehmen. „Die Wirtschaft hat es selbst in der Hand“, so Holst. „Solange sich jedoch viele große Unternehmen bewusst eine Zielgröße von null Frauen im Vorstand setzen, erscheint der Wille und die Kraft zu ambitionierten, nachhaltigen und freiwilligen Fortschritten mehr als fraglich.“ Eine wichtige Voraussetzung wäre nach Ansicht der

Autorinnen, konsequent alle Hierarchieebenen, gerade auch unterhalb des Vorstands, stärker mit Frauen zu besetzen und die Arbeitsstrukturen für Führungskräfte zu flexibilisieren. So könnte der Pool potentieller Vorständinnen vergrößert werden.

*DIW Managerinnen-Barometer im DIW Wochenbericht 3/2019:*

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.611733.de/19-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611733.de/19-3.pdf)

*Interview mit Elke Holst:*

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.611747.de/19-3-2.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611747.de/19-3-2.pdf)

*Link zur Pressemitteilung inkl. Infografiken:*

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.611839.de/themen\\_nachrichten/frauenanteile\\_in\\_aufsichtsraten\\_grosser\\_unternehmen\\_auf\\_gutem\\_weg\\_vorstaende\\_bleiben\\_aber\\_maennerdomaenen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.611839.de/themen_nachrichten/frauenanteile_in_aufsichtsraten_grosser_unternehmen_auf_gutem_weg_vorstaende_bleiben_aber_maennerdomaenen.html)

Ansprechpartner aus der DIW Abteilung Kommunikation | Pressestelle: Sebastian Kollmann; Tel.: +49 (0) 30 897 89 250; Mobil: +49 (0) 162 10 52 159, E-Mail: skollmann(at)diw(dot)de

*Quelle: PM - DIW, 16.01.2019*

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.611839.de/themen\\_nachrichten/frauenanteile\\_in\\_aufsichtsraten\\_grosser\\_unternehmen\\_auf\\_gutem\\_weg\\_vorstaende\\_bleiben\\_aber\\_maennerdomaenen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.611839.de/themen_nachrichten/frauenanteile_in_aufsichtsraten_grosser_unternehmen_auf_gutem_weg_vorstaende_bleiben_aber_maennerdomaenen.html)

## FidAR: Drei Jahre Frauenquote

- 2018 erstmals Sanktion des leeren Stuhls
- FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow: „Der Druck der Quote wirkt. Ausweitung der Quote auf mehr Unternehmen geboten“

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt drei Jahre nach Inkrafttreten der Frauenquote am 01.01.2016 weiterhin nur langsam zu. Der durchschnittliche Frauenanteil in Aufsichtsräten der derzeit 187 im Women-on-Board-Index von FidAR untersuchten Unternehmen sprang zwar erstmals über die 30-Prozent-Marke auf 30,3 Prozent (vorläufige Zahlen, Stand Dezember 2018). Der Frauenanteil in den Vorständen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, voll mitbestimmten Unternehmen stieg auf durchschnittlich 8,6 Prozent. Bei den nicht der Quote unterliegenden 84 Unternehmen liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat nur bei 23 Prozent, im Vorstand bei 7,9 Prozent.

„Der Frauenanteil steigt vor allem in den wenigen Unternehmen, die der Quote unterliegen. Eine Ausweitung der festen Quote wäre ein wichtiger Schritt, um die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in der Wirtschaft weiter zu beschleunigen“, erklärt **FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow**. „Der Druck der Quote wirkt. Wo die Quote nicht gilt, fällt die Entwicklung ernüchternd aus.“

Jenseits der Zahlen wirkt sich die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat und Vorstand teilweise auch positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber aus. Dies zeigt eine exklusive Untersuchung der Bewertungs-Plattform kununu und FidAR. Die SAP SE ist ein positives Beispiel. Anfang 2015 hatte SAP keine Frau im Vorstand und einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 22 Prozent. Die Beschäftigten bewerteten Gleichberechtigung, Karrierechancen, Gehalt, Arbeitsatmosphäre, Work-Life-Balance und Vorgesetztenverhalten mit 3,95 Punkten (Auf Skala von 1 bis 5). Heute hat SAP einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 39 Prozent und einen hohen Wert von 22 Prozent Frauen im Vorstand.

Die 2015 gesetzte Zielgröße für den Vorstand von 20 Prozent wurde überschritten. Gleichzeitig stieg der kununu Score um 11 Prozent auf 4,22 Punkte und gehört damit zu den Spitzenwerten. Das heißt, in diesem Unternehmen wirken Veränderungsprozesse.

Bei vielen anderen Unternehmen äußern sich die Beschäftigten dagegen weit weniger positiv, bei einigen ist der Wert seit 2015 auch deutlich rückläufig. Insgesamt wurden 176 der börsennotierten Unternehmen aus dem WoB-Index, die auch auf kununu vertreten sind, ausgewertet. Eine ausführliche Untersuchung der Ergebnisse werden kununu und FidAR im ersten Quartal 2019 vorlegen.

„Mehr Frauen in den Führungsgremien führen nicht zwingend zu einer geänderten Unternehmenskultur. Aber wir beobachten bei einigen Unternehmen eine positive Entwicklung, die durch die Quote beschleunigt wurde“, so **Monika Schulz-Strelow**. „Natürlich wird der kununu Score nicht in Bezug auf den Frauenanteil erhoben. Aber sie sind ein wichtiger Indikator dafür, dass Arbeitgeber mit mehr Frauen in Führungspositionen und einer gelebten Diversitykultur von den eigenen Beschäftigten besser bewertet werden, als Konzerne mit schwacher Diversity in der Führungsspitze. Die Unternehmen, die beim Frauenanteil zurückliegen, verbauen sich die Chancen darauf, qualifizierte Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und riskieren, Frauen unterhalb der Vorstandsebene an Mitbewerber zu verlieren, wenn sie bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten.“

„Unsere Daten zeigen, dass Unternehmen profitieren können, wenn sie mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen. Das sollte für Arbeitgeber – unabhängig von Quotenregelungen – ein Ansporn sein, Veränderungen in diese Richtung umzusetzen“, betont **kununu-Geschäftsführerin Dr. Sarah Müller**.

Geprägt war das Jahr 2018 durch den ersten Fall der Sanktion des leeren Stuhls, in dem ein Unternehmen den Aufsichtsrat nicht wie gesetzlich vorgegeben mit 30 Prozent Frauen besetzen konnte. Bei der Villeroy & Boch AG blieb ein leerer Stuhl, weil die Arbeitnehmerseite nicht wie erforderlich

zwei Frauen für das Kontrollgremium benannt hatte. Erst nach drei Monaten wurde eine weitere Frau gerichtlich in den Aufsichtsrat bestellt, so dass das Gremium die Quote erreichte.

„Es ist bemerkenswert, dass die Quote in drei Jahren nur von einem einzigen Unternehmen nicht erfüllt wurde. Das heißt Sanktionen zeigen Wirkung. Es wird deutlich, dass es genügend qualifizierte Frauen für die verantwortungsvollen Positionen in den deutschen Aufsichtsräten gibt“, bilanziert Schulz-Strelow. „Gleiches gilt auch für die Vorstände. Dass der Anstieg hier weiterhin nur in Kleinstdosierung erfolgt, ist ein Armutszeugnis auch für die Aufsichtsräte, da sie über die Vorstandsbesetzungen entscheiden.“

Der *European Gender Diversity Index* unserer Partner-Initiative *European Women on Boards (EWoB)*

<http://european.ewob-network.eu/>

hat ja erst im November bewiesen, dass in anderen europäischen Ländern kein Mangel an erfahrenen weiblichen Führungskräften herrscht. Deutschland hinkt bei der Diversity in Führungspositionen im europäischen Vergleich immer noch hinterher.“

Ansprechpartnerinnen: Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Tel.: +49 (30) 887 14 47 13, E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de). Dr. Sarah Müller, Managing Director, kununu GmbH, Tel.: +43 676 3175041, E-Mail: [sarah.mueller@kununu.com](mailto:sarah.mueller@kununu.com)

Quelle, ergänzende Infos zu FidAR, kununu und Pressekontakt: PM - FidAR, 01.01.2019

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-drei-jahre-frauenquote.html>

## Frauenanteil in deutschen Vorständen steigt weiter – DAX-Konzerne sind Vorreiter

EY Mixed Leadership-Barometer Januar 2019  
Deutschland und EY Mixed Leadership Barometer Österreich 1/2019

### Ergebnisse des EY Mixed Leadership Barometer Deutschland Januar 2019

- Zahl der Frauen in den Vorständen der 160 DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen steigt im Jahresvergleich von 50 auf 61
- Frauenanteil klettert von 7,3 auf 8,6 Prozent
- Ein Drittel der Unternehmen haben mindestens eine Frau im Vorstand – nur 5 Prozent mit mindestens zwei Frauen
- Weiter nur vier weibliche CEOs
- Am höchsten ist der Frauenanteil im Vorstand mit 16 Prozent in der Telekommunikationsbranche

Deutschlands börsennotierte Unternehmen berufen immer mehr Frauen ins Top-Management: Der Anteil von Frauen in den Vorstandsetagen der DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen ist im vergangenen Jahr erneut gestiegen und liegt jetzt bei 8,6 Prozent. In den 160 Konzernen arbeiteten zum Stichtag 1. Januar 2019 insgesamt 61 Frauen in den Vorstandsgremien – das sind 11 Frauen mehr als noch vor einem Jahr und 6 mehr als zur Jahresmitte 2018. Im vergangenen Jahr ist allerdings auch die Zahl der männlichen Vorstände gestiegen: um 12 auf 650. In absoluten Zahlen wuchs die Zahl der männlichen also stärker als die Zahl der weiblichen Vorstände.

Trotz der steigenden Zahl von Frauen in den Top-Etagen deutscher Konzerne sind die Vorstände der meisten Unternehmen nach wie vor eine reine Männerdomäne: 67 Prozent der Vorstandsgremien

sind ausschließlich mit Männern besetzt. Immerhin: Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der Unternehmen, die wenigstens ein weibliches Vorstandsmitglied beschäftigen, von 27 auf 33 Prozent. Weiterhin eine absolute Ausnahme sind allerdings Unternehmen mit mehr als einem weiblichen Vorstandsmitglied: Ihre Zahl stieg von 7 auf 8.

Wie im Vorjahr werden derzeit vier Unternehmen von einer Frau als CEO geführt, alle vier sind im SDAX notiert: DIC Asset, Hamburger Hafen und Logistik, MediGene und GrenkeLeasing.

Das sind Ergebnisse einer Analyse der Struktur der Vorstände der 160 im DAX, MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen, die die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY zweimal jährlich durchführt.

*Weitere Informationen:*

*Download: Mixed Leadership-Barometer Deutschland*

[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019/\\$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019/$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019.pdf)

*Quelle und ergänzende Infos: Pressemitteilung – EY Deutschland, 08.01.2019*

<https://www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20190108-frauenanteil-in-deutschen-vorstaenden-steigt-weiter-dax-konzerne-sind-vorreiter>

### Ergebnisse des EY Mixed Leadership Barometer Österreich 1/2019

Frauenanteil in Österreichs Vorständen geht weiter zurück – Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder steigt hingegen deutlich

- Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder der im Wiener Börsen Index (WBI) gelisteten Unternehmen geht von 6,0 auf 4,8 Prozent zurück
- Von 186 Vorständen sind nur neun Frauen – zwei weniger als vor einem Jahr
- Im Aufsichtsrat beginnt Quote zu greifen: Frauenanteil stieg im Vergleich zum Vorjahr von 18,8 Prozent auf 23,2 Prozent

- Aufholbedarf trotz Fortschritt: Jeder vierte Aufsichtsrat erfüllt Quote noch nicht

Der Anteil von weiblichen Vorstandsmitgliedern in Österreichs börsennotierten Unternehmen ist im Vergleich zum Vorjahr (Stichtag 6. Dezember 2017) weiter zurückgegangen: Mit Stichtag 1. Januar 2019 waren nur neun Vorstandsmitglieder Frauen, vor einem Jahr waren es elf. Damit ging der Anteil der weiblichen Vorstände von 6,0 auf 4,8 Prozent zurück.

In Österreich zeigt sich damit eine entgegengesetzte Entwicklung zu Deutschland: Dort stieg der Frauenanteil in Vorständen börsennotierter Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr erneut von 7,3 auf 8,6 Prozent an. Insgesamt stehen in den im WBI notierten Unternehmen neun weibliche Vorstandsmitglieder 177 männlichen gegenüber.

Das sind einige der Ergebnisse des Mixed Leadership Barometers der Prüfungs- und Beratungsorganisation EY. Dafür werden regelmäßig die Strukturen von Vorständen und Aufsichtsräten der im Wiener Börse Index gelisteten Unternehmen analysiert.

*Weitere Informationen:*

*Download: Mixed Leadership Barometer Österreich*

[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY\\_Mixed\\_Leadership\\_Barometer\\_%C3%96sterreich\\_-\\_J%C3%A4hner\\_2019/\\$FILE/EY%20Mixed%20Leadership%20Barometer%20%C3%96sterreich%201\\_2019.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mixed_Leadership_Barometer_%C3%96sterreich_-_J%C3%A4hner_2019/$FILE/EY%20Mixed%20Leadership%20Barometer%20%C3%96sterreich%201_2019.pdf)

*Quelle und ergänzende Infos: Pressemitteilung – EY Österreich, 14.01.2019*

<https://www.ey.com/at/de/newsroom/news-releases/ey-20190114-ey-mixed-leadership-barometer-oesterreich-1-2019>

## „Mythos der gläsernen Klippe“: Frauen in Führungspositionen

Studie „The Glass-Cliff Myth – Evidence from Germany and the UK“ unter Federführung der Professur für Banking & Finance an der Justus-Liebig-Universität Gießen in „The Leadership Quarterly“ publiziert

Werden Frauen typischerweise dann in Führungspositionen berufen, wenn es dem Unternehmen schlecht geht, sodass die Gefahr ihres Scheiterns hoch ist? Dieser Frage nach prekären Führungssituationen geht eine Studie von **Prof. Dr. Christina E. Bannier**, Professur Banking & Finance am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU), **Prof. Dr. Myriam Bechtoldt**, Universität für Wirtschaft und Recht EBS, Oestrich-Winkel, und **Björn Rock**, M.Sc., JLU, nach. Die Studie mit dem Titel „The Glass-Cliff Myth – Evidence from Germany and the UK“ ist jetzt im Fachmagazin „The Leadership Quarterly“ erschienen.

Anekdoten, die immer wieder verbreitet werden, legen durchaus nahe, dass Frauen gerade dann Führungsaufgaben übernehmen würden, wenn die Aussichten eher düster seien: Als Beispiele seien Marissa Mayer, frühere Vorstandsvorsitzende von Yahoo, oder auch Theresa May, Premierministerin von Großbritannien, genannt. Wieviel Wahrheit steckt dahinter? Was hat es mit der Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen auf sich? Gibt es tatsächlich eine „gläserne Klippe“, an der Frauen vermehrt scheitern oder zum Scheitern verurteilt sind? Oder handelt es sich vielmehr um einen Mythos? Und – vor allem – wie ist es generell um Frauen in Vorstandsposten bestellt? Diesen Fragen ist das Team um Prof. Bannier und Prof. Bechtoldt nachgegangen.

Der Begriff der „gläsernen Klippe“ („glass cliff“) geht auf eine Studie zurück, die die Ernennungen in Vorstandsposten britischer Unternehmen im Jahr 2005 analysierte und diese mit der Geschäftsentwicklung der Firmen abglich. Die Autoren Ryan und Haslam kamen zu dem Ergebnis, dass in der

Tat Unternehmen mit einer negativen Geschäftsentwicklung häufiger Frauen als Männer in Vorstandsposten beriefen.

Die ergänzende Studie von Bannier, Bechtoldt und Rock greift die Fragestellung jetzt neu auf und untersucht Daten aus Deutschland und Großbritannien über einen Zehnjahreszeitraum (2005 – 2015). In beiden Ländern werden die jeweils größten börsennotierten Unternehmen betrachtet. Anhand unterschiedlicher Analysemethoden, die darauf ausgerichtet sind, nicht nur bloße korrelationale Zusammenhänge, sondern Kausalitäten herzuleiten, kann das Autorenteam zeigen, dass die „gläserne Klippe“ für die untersuchten Unternehmen keine Rolle zu spielen scheint. Im Gegenteil: „Deutsche Unternehmen weisen vor der Ernennung von Frauen in Vorstandsposten sogar eine im Durchschnitt etwas bessere Geschäftsentwicklung auf als vor der Ernennung von Männern“, sagt Bannier. Interessanterweise reagiere der Finanzmarkt jedoch – selbst in Bezug auf die wenigen Unternehmen mit schlechter Geschäftsentwicklung – auf die Ernennung von Frauen besonders positiv. Ein solcher Wechsel im Management scheine somit von Investorensseite durchaus Unterstützung zu finden.

Das Fazit des Autorenteam aus Gießen und Oestrich-Winkel fällt dennoch keinesfalls einhellig positiv aus: „Obwohl unsere Studie das positive Ergebnis zutage gebracht hat, dass Frauen nicht einem übermäßigen Risiko prekärer Führungspositionen ausgesetzt zu sein scheinen, haben uns vor allem die geringen ‚Fallzahlen‘ im negativen Sinne überrascht“, resümiert Prof. Bannier. Denn von über 500 Vorstands-Ernennungen in Deutschland im betrachteten Zeitraum seien weniger als acht Prozent auf Frauen entfallen. Zudem habe keine einzige Frau in den untersuchten Unternehmen den Vorstandsvorsitz eingenommen. Selbst in Großbritannien sehe das Bild nur wenig besser aus, so die Wirtschaftswissenschaftlerin: Unter den gut zehn Prozent der weiblichen Neuberufenen auf Vorstandsposten finden sich dort nur drei Vorstandsvorsitzende. „Es bleibt zu hoffen, dass sich in nicht allzu ferner Zukunft möglicherweise im Rahmen einer weiteren Studie ein ganz anderes Bild von Frauen in Vorstandsposten zeichnen lässt –

bei der Liste der Frauen in Vorständen ist jedenfalls noch viel Luft nach oben.“

Wissenschaftliche Ansprechpartner: Prof. Dr. Christina E. Bannier, FB 02 – Wirtschaftswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen, BWL VI: Banking & Finance, Licher Straße 62,35394 Gießen, Telefon: 0641 99-22551, E-Mail: Christina.Bannier@wirtschaft.uni-giessen.de

*Originalpublikation:*

**Myriam N.Bechtoldt, Christina E.Bannier, Björn Rock: The glass cliff myth? – Evidence from Germany and the U.K., 11 Dec 2018**

<https://doi.org/10.1016/j.jleaqua.2018.11.004>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898431630073X?via%3Dihub>

Quelle: PM - Universität Gießen, 12.12.2018

<http://www.uni-giessen.de/ueberuns/pressestelle/pm/pm244-18>

## Frauenquote für Aufsichtsräte in Italien hat weiblichen Beschäftigten wenig gebracht

Keine Steigerung des Frauenanteils in gut bezahlten Positionen

Viele europäische Staaten haben in den letzten Jahren eine Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen eingeführt. Mehr Frauen im obersten Kontrollgremium, so die Erwartung, würden die Gleichstellung in den Unternehmen vorantreiben und weiblichen Führungskräften helfen, die „gläserne Decke“ beim Karriereaufstieg zu durchbrechen.

Eine jetzt vom IZA veröffentlichte Auswertung der 2011 in Italien eingeführte Frauenquote zieht jedoch eine ernüchternde Bilanz. Zwar haben sich die weiblich besetzten Aufsichtsratsposten seit der

Reform vervierfacht (auf 758 Mandate im Jahr 2017). Doch weder im Top-Management noch auf anderen hochdotierten Positionen erhöhte sich dadurch der Frauenanteil.

Für ihre Analyse nutzten die Ökonominen **Agata Maida** und **Andrea Weber** den Umstand, dass die italienische Reform eine schrittweise Anhebung der Frauenquote vorsah, die je nach Termin der nächsten Aufsichtsratswahl in den Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zum Tragen kam. Die Autorinnen verglichen Unternehmen mit und ohne verpflichtende Frauenquote, wobei sie mögliche Einflussfaktoren wie die Unternehmensgröße berücksichtigten.

Auch wenn es vereinzelt zur Einsetzung weiblicher Vorstandsvorsitzender kam, hatte die Reform insgesamt keine erkennbaren Auswirkungen auf die Frauenkarrieren in den Unternehmen, wie die Grafik veranschaulicht. Die Ergebnisse decken sich mit dem Befund für Norwegen, wo die Frauenquote in Verwaltungsräten schon seit 2003 gilt.

### Mögliche Gründe

Die Autorinnen nennen drei Erklärungsansätze für das Ausbleiben des erhofften „Trickle-Down-Effekts“:

- Gemessen am Gesamtarbeitsmarkt hat die Zahl weiblicher Aufsichtsräte eher symbolischen Charakter. Womöglich bedarf es einer Ausweitung der Reform, um spürbare Effekte zu erzielen.
- Ein Kulturwandel in den Unternehmen braucht Zeit, erst recht im eher traditionell geprägten Italien. Es wäre also durchaus denkbar, dass sich die Effekte auf lange Sicht doch noch einstellen.
- Aktuelle Erkenntnisse aus Deutschland und Frankreich zeigen, dass Frauen innerhalb der Aufsichtsräte selten den Vorsitz oder andere Schlüsselpositionen innehaben. Ihr Einfluss auf das Unternehmen dürfte also geringer sein als der formelle Frauenanteil vermuten lässt.

### Alternative Ansätze

Nach Einschätzung der Autorinnen nützt die Quote allein wenig, wenn es nicht gelingt, weibliche Karrieren besser „von unten“ zu fördern, etwa durch bessere Kinderbetreuung, durch Job-sharing-Möglichkeiten, Mentoring oder frauenfreundlichere Bewerbungs- und Einstellungsprozesse.

Zu diesem Schluss gelangt auch Nina Smith, die in einem Artikel für die IZA World of Labor den internationalen Forschungsstand zur Frauenquote aus ökonomischer Sicht zusammenfasst. Sie plädiert außerdem dafür, ein „ausgewogeneres Karrieregleichgewicht innerhalb von Familien“ zu fördern, etwa durch mehr Anreize für Väter, Elternzeit zu nehmen.

Quelle, Grafiken und Download der Studien unter:

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/gender-quota-on-corporate-boards-in-italy-had-no-spillover-effects/>

## #WomenDigit gestartet: Frauen als Gestalterinnen der digitalen Transformation aufbauen

Die digitale Transformation ist in Deutschland Chefsache. Aber wird sie auch für mehr Gender- und Chancengleichheit genutzt? Im Rahmen des Projektes #WomenDigit analysieren namhafte Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft die Chancen und Risiken der Digitalisierung und fragen gezielt nach den Perspektiven und Interessen von Frauen im Transformationsprozess. Bei der Gestaltung einer geschlechtergerechten digitalen Arbeitswelt wollen sie die Potenziale von Frauen nutzen und diese als zentrale Akteurinnen im aktuellen Umbruch aufbauen. Dabei setzen sie auf „Betriebliche Praxislaboratorien“, die agil, beteiligungsorientiert und sozialpartnerschaftlich arbeiten.

„Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt gravierend. Dabei stellen sich die Weichen für Frauen neu“, erklärt Dr. Kira Marrs, Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) München. In einer kollaborativen und vernetzten Arbeitswelt entstehen neue Leitbilder für Führung und mobiles Arbeiten. Dadurch können Präsenzkulturen aufbrechen. „Für eine erfolgreiche Transformation sind weibliche Talente unverzichtbar“, betont Anja Bultemeier, Wissenschaftlerin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). „Der entscheidende Punkt aber ist: Wie gelingt eine nachhaltige Gestaltung? Wie müssen sich Unternehmen aufstellen, um diese Chancen zu nutzen und weiblichen Beschäftigten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten?“ Um diese Fragen zu beantworten, führt das Forschungsteam des ISF München in Kooperation mit der FAU „Betriebliche Praxislaboratorien“ in Vorreiterunternehmen durch und erarbeitet mit ihnen innovative Lösungen, die auf die Verbesserung der Chancen von Frauen zielen und neue Risiken verhindern.

Für die Durchführung eines Praxislaboratoriums konnten mit den DAX-30-Unternehmen Siemens AG und Volkswagen AG, dem mittelständischen IT-Dienstleister Gothaer Systems GmbH sowie dem innovativen Fintech RatePay GmbH Leuchtturmunternehmen gewonnen werden. Das am ISF München entwickelte Konzept der Praxislaboratorien ist ein bereits erfolgreich erprobtes Instrument zur beteiligungsorientierten und sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der digitalen Arbeitswelt. Das Projekt #WomenDigit wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Im Fokus der Gestaltungsarbeit stehen die Themen „Agile Arbeitsformen“, „Neue Führungsrollen und Führungskonzepte“ sowie „Neue Raum-Zeit-Konzepte“.

„Die Lernprozesse, die wir mit #WomenDigit anstoßen wollen, weisen über die bloße Förderung von Frauen hinaus“, betont Projektkoordinatorin Marrs. „Denn die Entwicklungschancen von Frauen sind der Lackmустest für eine menschengerechte Gestaltung der digitalen Arbeitswelt insgesamt.“ Wie die Gestaltungspotenziale von Frauen in der

digitalen Transformation zum Tragen kommen können, erläuterte Kira Marrs auch im Rahmen der Veranstaltung „Frauen in der digitalen Transformation“ gemeinsam mit **Christiane Benner**, Zweite Vorsitzende der IG Metall, **Janina Kugel**, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin der Siemens AG, und **Miriam Wohlfarth**, Gründerin und Geschäftsführerin der RatePAY GmbH. Die Veranstaltung fand am 16. Januar 2019 in der Bayerischen Akademie der Wissenschaften statt und war Teil der Veranstaltungsreihe „Internet und Gesellschaft“ des Bayerischen Instituts für Digitale Transformation (BIDT).

*Kontakt und Projektleitung: Dr. Kira Marrs, ISF München, Jakob-Klar-Straße 9, 80796 München, +49 (0)89 272921-0, kira.marrs(at)isf-muenchen(dot)de, <http://www.isf-muenchen.de>*

*Zum Projekt: Das Projekt #WomenDigit (Laufzeit: 1. November 2018 bis 31. Oktober 2021) wird im Rahmen der INQA-Förderrichtlinie „Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet. Unter Federführung des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) München beteiligen sich die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die Gothaer Systems GmbH, RatePay GmbH, Siemens AG, Volkswagen AG und IG Metall sowie Bitkom e.V. an dem Projekt.*

*Quelle, weitere Informationen: PM – ISF München, 18.12.2018*

[https://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/01/181213-PM-womendigit\\_freigegeben.pdf](https://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/01/181213-PM-womendigit_freigegeben.pdf)

<http://www.isf-muenchen.de>

## Initiative Klischeefrei für bessere Bildung und Geschlechtergleichheit

Mit der Agenda 2030 haben sich die Vereinten Nationen zu 17 globalen Zielen für eine bessere Zukunft verpflichtet – darunter „Hochwertige Bildung“ und „Geschlechtergleichheit“. Um die Agenda hierzulande umzusetzen, hat die Bundesregierung eine *Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie* verabschiedet. Die Initiative Klischeefrei wird darin als eine der Maßnahmen aufgeführt, um diese anspruchsvollen Ziele zu erreichen.

Die im Jahr 2015 verabschiedete Agenda 2030 nimmt mit ihren 17 globalen Zielen („die Glorreichen 17“) für ein weltweit menschenwürdigeres Leben nicht nur die Politik in die Verantwortung, sondern auch Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. „Hochwertige Bildung“ und „Geschlechtergleichheit“ zählen nicht nur zu den „Glorreichen 17“. Sie sind auch explizite Ziele deutscher Entwicklungspolitik: Die Bundesregierung will gleiche Rechte, gleiche Pflichten, gleiche Chancen und gleiche Macht für Frauen und Männer sowie bessere Bildungs- und Teilhabechancen für alle.

Mit dem *Gute-Kita-Gesetz* sowie *ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangeboten in der Grundschule* will sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und mit dem Digitalpakt sollen Schulen technisch besser ausgestattet werden.

Die Bundesregierung will *traditionelle Geschlechterrollen überwinden und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bildung beseitigen*. Mit der *Initiative Klischeefrei* engagiert sich ein Bündnis aus Politik, Bildung, Wirtschaft und Forschung für eine Berufswahl nach individuellen Stärken und Interessen, frei von Geschlechterklischees.

Mädchen erzielen in den MINT-Fächern zwar gleichwertige Ergebnisse wie Jungen, doch in mathematischen, Informatik-, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. In erzieherischen, sozia-

len und pflegerischen Berufen sind dagegen Männer zu selten vertreten. Diese werden hauptsächlich von Frauen ausgeübt. Die Bundesregierung will soziale Berufe und Gesundheitsberufe aufwerten und attraktiver machen. Qualifizierung ohne Geschlechterklischees verfolgt auch die Initiative **Komm, mach MINT**: Sie zeigt, welche Chancen die MINT-Berufswelt auch jungen Frauen eröffnet.

Insgesamt verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer. Das *Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz* ist ein weiterer, wichtiger Baustein, um diese Lohnlücke zu schließen.

Weitere Informationen

- Die UN-Nachhaltigkeitsziele: Was tut die Bundesregierung?

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/die-un-nachhaltigkeitsziele-1553514#open-embed-toggle-4>

- Nachhaltigkeitsziel 4: Hochwertige Bildung weltweit

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/hochwertige-bildung-weltweit-1004538>

- Nachhaltigkeitsziel 5: Gleichstellung von Frauen und Männern

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/gleichstellung-von-frauen-und-maennern-841120>

Quelle: PM – Initiative Klischeefrei, 14.12.2018

[https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_88754.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_88754.php)

## Mehr Frauen in die Parlamente – nur wie? Juristinnenbund veröffentlicht Forderungspapier

Im Jubiläumsjahr 100 Jahre Frauenwahlrecht sitzen gerade mal 30,9 Prozent weibliche Abgeordnete im Bundestag. In den Länderparlamenten sieht es teilweise noch schlechter aus. Die Hoffnung, dass Frauen schon „von allein“ mit jeder Wahl mehr repräsentiert sind, hat sich zerschlagen. Zurecht wird die Forderung nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen lauter – und zwar in nahezu allen politischen Parteien. Erste Schritte, dies zu erreichen, nennt der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) in einem aktuell veröffentlichten Positionspapier. Der djb fordert darin konkrete – auch gesetzliche – Maßnahmen zur Förderung von Parität in den Parlamenten.

„Wenn Parteien Frauen deutlich seltener zur Wahl stellen als Männer – auch dann, wenn es geeignete Bewerberinnen um Mandate gibt –, kann der Staat das auf Dauer nicht hinnehmen. Das ergibt sich nicht zuletzt aus dem Gleichberechtigungsgesetz des Grundgesetzes. Die Wahlchancen von Frauen müssen gewährleistet und ihre strukturelle Benachteiligung in der deutschen Politik beseitigt werden. Solange eine Anpassung des Wahlrechts mit dem Ziel der Förderung von Parität aussteht, müssen der Gesetzgeber und die politischen Parteien das schon heute Mögliche tun. Auch die Parteien sind verfassungsrechtlich der Gleichberechtigung verpflichtet. Die heute präsentierten Vorschläge sind mit dem entsprechenden politischen Willen ohne weiteres umsetzbar.“, so die Präsidentin des djb Prof. Dr. Maria Wersig.

Als wichtigen ersten Schritt schlägt der djb vor, im Parteiengesetz festzulegen, dass „Frauen bei der Aufstellung der Kandidaturen für politische Wahlen geeignet gefördert werden“ müssen. Die Verpflichtung aller Parteien zu geeigneten Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit wäre damit ausdrücklich im Parteiengesetz verankert. Sie ist durch Regelungen in den Satzungen der Parteien zu erfüllen. Außerdem sollen Parteien, deren Wahllisten einen Frauenanteil von 35 Pro-

zent aufwärts enthalten, im Rahmen der staatlichen Parteienfinanzierung belohnt werden. Der djb macht sich schließlich dafür stark, eine Frauenquote von 40 Prozent für die Besetzung von parlamentarischen Ausschüssen und Unterausschüssen in den Geschäftsordnungen der Parlamente zu verankern. Damit würden die Parlamente sich zu Grundsätzen bekennen, die für die Besetzung von Gremien der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft längst etabliert sind. Gleichzeitig wendet sich Wersig gegen Stimmen im politischen Prozess, die gesetzliche Maßnahmen ablehnen und Frauen auffordern, sich mehr in Parteien zu engagieren: „Das Engagement ist nicht das Problem. Politisch engagierten Frauen kann nicht die Schuld für strukturelle Diskriminierung zugeschoben werden. Die Parteien haben in unserer Demokratie eine Verantwortung, nicht nur um Wählerinnen zu werben, sondern auch um Kandidatinnen. Gesetzliche Maßnahmen, die dafür sorgen, sind möglich und angesichts der Situation auch nötig.“

Quelle: PM - djb, 11.01.2019 und ausführliches Forderungspapier unter:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/st19-02/>

## Brandenburg beschließt als erstes Bundesland ein Paritätsgesetz

Als erstes deutsches Bundesland hat Brandenburg am 31.01.2019 ein Gleichstellungsgesetz für Wahlen beschlossen. Im Sommer 2020 soll die Regelung in Kraft treten. Damit übernimmt Brandenburg eine Vorreiterrolle in der Frage um die gleichberechtigten Repräsentation von Männern und Frauen in den Parlamenten.“

Quelle: zwd Politikmagazin, FRAUEN & GLEICHSTELLUNG 02/2019, Beitrag von Julia Trippo auf [zwd-info.de](http://www.zwd.info)

<http://www.zwd.info/brandenburg-beschliesst-das-paritaetsgesetz-als-erstes-bundesland.html>

Bitte lesen Sie auch:

### SPD und Grüne reichen Gesetzentwürfe zur Parität ein

„Wenige Tage nachdem der Brandenburgische Landtag als erstes Bundesland ein Parité-Gesetz verabschiedet hat, wird nun auch in Bayern über eine Änderung des Landeswahlrechts debattiert. Am morgigen 5. Februar befasst sich der Landtag mit entsprechenden Gesetzentwürfen der Landtagsfraktionen von SPD sowie Grünen.“

Quelle: zwd Politikmagazin, FRAUEN & GLEICHSTELLUNG 02/2019, Beitrag von Julia Trippo auf [zwd-info.de](http://www.zwd-info.de)

<http://www.zwd.info/spd-und-gruene-reichen-gesetzentwuerfe-zur-paritaet-ein.html>

### Es gibt kreative Wege, den Aufstieg von Frauen zu verhindern

Parität auf Wahllisten ist in Frankreich seit fast zwei Jahrzehnten Pflicht. Die Parteien schaffen es trotzdem, Frauen die Gleichstellung zu verwehren. Eine Analyse von Karin Finkenzeller, Paris auf [zeit.de](http://www.zeit.de).

<https://www.zeit.de/politik/ausland/2019-02/paritaet-gesetz-frauenquote-frankreich-brandenburg-gleichheit-frauen-repraesentation>

## Bundestag zeigt die Ausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht - 19 + 1 Künstlerinnen“

Mit einer Ausstellung erinnert der Deutsche Bundestag an die Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland vor 100 Jahren.

20 Künstlerinnen aus Deutschland und Israel, der Ukraine, der Schweiz, Afghanistan, der Türkei, den USA und dem Iran haben sich auf Einladung des Kunstbeirats daran beteiligt. Alle Arbeiten (19 Einzelarbeiten und eine Graphic Novel) werden in der Abgeordnetenlobby des Reichstagsgebäudes zum ersten Mal der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Ausstellung wurde am 17. Januar 2019 von Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble eröffnet.

*Die beteiligten Künstlerinnen:*

Präsentiert werden Werke von Franca Bartholomäi (D), Hilla Ben Ari (IL), Yevgenia Belorusets (UA), Valerie Favre (CH), Anke Feuchtenberger (D), Parastou Forouhar (IR), Jenny Holzer (USA), Sabine Hornig (D), Franka Hörnschemeyer (D), Barbara Klemm (D), Azade Köker (TR), Carina Linge (D), Sara Nabil (AFG), Zipora Rafaelov (IL), Nikola Röthemeyer (D), Cornelia Schleime (D), Katharina Sieverding (D), Ulla von Brandenburg (D/FR), Brigitte Waldach (D) sowie Serpentina Hagner (CH) als Autorin und Zeichnerin der Graphic Novel „Kurze Entstehungsgeschichte einer Selbstverständlichkeit. 100 Jahre Frauen-Wahlrecht in Deutschland“.

Organisatorische Hinweise: Interessierte können die Werke während der Kunst- und Architekturführungen im Reichstagsgebäude ([www.bundestag.de/besuche/fuehrung](http://www.bundestag.de/besuche/fuehrung)) sowie am 27. Februar und am 6. und 27. März 2019 jeweils um 14 Uhr nach vorheriger Anmeldung in Sonderführungen besuchen. Bitte melden Sie sich unter [kunstraum\(at\)bundestag\(dot\)de](mailto:kunstraum(at)bundestag(dot)de) hierfür an.

Quelle: PM des Deutschen Bundestages, 19.12.2018

<https://www.bundestag.de/presse/pressemitteilungen#url=L3ByZXNzZS9wcmVzc2VtaXR0ZWlscW5nZW4vMjAxOC8tLzU4NTE0Ng==&mod=mod454504>

*Personalia***Anne Spiegel ist neue GFMK-Vorsitzende**

Am 1. Januar 2019 hat die rheinland-pfälzische Frauenministerin **Anne Spiegel** den Vorsitz der 29. Frauen- und Gleichstellungsministerkonferenz (GFMK) übernommen.

Die **Hauptkonferenz mit allen Ministerinnen und -ministern sowie Senatorinnen und Senatoren wird am 6. und 7. Juni 2019 in Deidesheim** stattfinden. Themenschwerpunkt der Konferenz werden die Auswirkungen des Machtgefälles zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben sein. Dabei soll sowohl die geschlechtsbezogene strukturelle Diskriminierung von Frauen als auch die sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz thematisiert werden. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder legt die Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik der Bundesländer fest. Ziel ist es zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen beizutragen. Seit 1991 findet die GFMK mit jährlich wechselndem Vorsitz zwischen den Bundesländern statt.

Quelle:

<https://mffjiv.rlp.de/de/startseite/anne-spiegel-neue-gfmk-vorsitzende/>

Weitere Informationen: *Webseite GFMK*

<https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Startseite.html>

Vita: *Anne Spiegel (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN)*

[https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Min\\_Sts/Spiegelaktualisiert19.pdf](https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Min_Sts/Spiegelaktualisiert19.pdf)

## Bundesverdienstkreuz an Ute Klammer – Engagement für wissenschaftliche Politikberatung

Für ihr vielfaches Engagement in der wissenschaftlichen Politikberatung, besonders für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Weiterentwicklung der Alterssicherung, ist Prof. Dr. Ute Klammer, Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE), jetzt hochrangig ausgezeichnet worden. Bundespräsident Dr. Frank-Walter Steinmeier hat ihr den Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland 1. Klasse verliehen. Am 25.01.2019 übergab ihr Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey bei einer Feierstunde in Berlin die Ehrung. Die Laudatio hielt Gundula Roßbach, Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Prof. Klammer (geb. 1963) hat die wissenschaftliche Kommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geleitet und am zweiten Bericht als Mitglied maßgeblich mitgearbeitet. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin ist seit 2007 Professorin an der UDE und leitet seit 2016 das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Von 2008 bis 2015 war sie an der Uni Prorektorin für Diversity Management und Internationales. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (insbesondere Familienpolitik und Alterssicherung), die Gender-Forschung sowie Armut und Einkommensverteilung.

Ute Klammer sieht Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung und widmet sich in ihrer Forschung gezielt Themen von aktueller gesellschaftlicher Relevanz. So leitete sie Forschungsprojekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt, zur Altersarmut und zu hochqualifizierten Migranten, untersuchte die Rahmenbedingungen für Familien mit weiblicher Familienernährerin oder die Entwicklungen der europäischen Sozialpolitik. Als Prorektorin der UDE setzte sie sich vor allem für

die Verbesserung von Bildungsgerechtigkeit ein und initiierte Programme wie „Chance hoch 2“ für Studierende aus Nichtakademikerfamilien oder „ProSalamander“ für hochqualifizierte Migranten, ausgezeichnet mit dem Deutschen Diversity-Preis.

Ihr besonderes Augenmerk gilt dem Austausch zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Im Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW/Düsseldorf), dessen Vorstand sie seit seiner Gründung im Jahr 2014 angehört, setzt sie sich für den Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft ein. Klammer ist u.a. Mitglied des Sozialbeirats der Bundesregierung und gehörte von 2008 bis 2010 dem Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung an. Sie engagiert sich in diversen Gremien, wie den wissenschaftlichen Beiräten des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) sowie der Hans-Böckler-Stiftung, und gehört dem Hochschulrat der Hochschule Ruhr-West an.

Frühere Engagements auf der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik umfassen u.a. die Mitwirkung in den Kuratorien des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZFTI) und des Forschungsinstituts ISS in Frankfurt a.M. Klammer war viele Jahre Mitherausgeberin der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ und ist Mitglied in renommierten internationalen Forschungsnetzwerken der Sozialwissenschaften. Beratend war sie unter anderen für den Europarat, das Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie für diverse deutsche Ministerien und Gewerkschaften und den AWO-Bundesvorstand tätig.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Duisburg-Essen, 31.01.2019*

<https://www.uni-due.de/2019-01-31-bundesverdienstkreuz-fuer-ute-klammer>

## Verleihung des Anne-Klein-Frauenpreises 2019

Verleihung des Anne-Klein-Frauenpreises 2019 an Kristina Hänel, Natascha Nicklaus und Nora Szász am 1. März 2019

Laudatio: Annalena Baerbock, Bundesvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen

Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis 2019 werden die drei deutschen Ärztinnen Kristina Hänel, Natascha Nicklaus und Nora Szász für ihre beharrliche Verteidigung des Informationsrechts von Frauen ausgezeichnet. Die zwei Gynäkologinnen und die Allgemeinmedizinerin wurden wegen vermeintlicher Werbung für Schwangerschaftsabbrüche angezeigt. Das wird als Verstoß gegen § 219a Strafgesetzbuch beurteilt. Alle drei weigern sich, die Information über ihre ärztliche Leistung von ihren Webseiten zu nehmen. Die drei Ärztinnen führen einen gerichtlichen und öffentlichen Streit um das freie Informationsrecht von Frauen und für die Abschaffung von §219a STGB, der bis vor das Bundesverfassungsgericht gebracht werden könnte. Der Anne-Klein-Frauenpreis wird zum achten Mal verliehen und ist mit 10.000 € dotiert.

Weitere Informationen:

<http://calendar.boell.de/de/event/anne-klein-frauenpreis-2019-kristina-haenel-natascha-nicklaus-und-nora-szasz?dimension1=startseite>

## Lohnungerechtigkeit

### Neue Studie: Entgelttransparenzgesetz: Nur eine Minderheit der Unternehmen ist aktiv geworden

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Benachteiligung von Frauen beseitigen. Doch es entfaltet bislang kaum Wirkung, nur eine Minderheit der Unternehmen ist bislang aktiv geworden. Das zeigt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin).<sup>\*</sup> Nötig sind strengere Auflagen und spürbare Sanktionen.

Frauen müssen im gleichen Betrieb für gleiche und gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten wie Männer. Das soll das seit Mitte 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz sicherstellen. Allerdings: Das Gesetz zeigt bisher „keine spürbaren Effekte“, schreiben Dr. Helge Baumann, Dr. Christina Klenner und Dr. Tanja Schmidt in ihrer Untersuchung. Die Forscherinnen und Forscher haben analysiert, was sich aus der Sicht von Betriebsräten, die an der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 teilgenommen haben, in den ersten Monaten nach der Einführung des Gesetzes getan hat. Die Ergebnisse seien repräsentativ für Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten.

Nach dem Entgelttransparenzgesetz ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, Männern und Frauen für vergleichbare Arbeit gleich viel zu zahlen. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten – also für etwa ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – gilt zusätzlich ein „individueller Auskunftsanspruch“, der in einem zweiten Schritt Anfang 2018 in Kraft getreten ist. Danach können Beschäftigte verlangen, dass ihnen

der Arbeitgeber das durchschnittliche Gehalt der Kollegen des jeweils anderen Geschlechts nennt, die eine ähnliche Arbeit leisten. Dadurch sollen bestehende Ungerechtigkeiten offengelegt und schließlich beseitigt werden. Für Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gelten weitere Vorgaben: Sie sollen regelmäßig überprüfen, wie es um die Entgeltgleichheit im Unternehmen steht, und dazu einen Bericht erstellen.

Ein Großteil der Unternehmen hat zum Zeitpunkt der Befragung, sieben bis zehn Monate nach Inkrafttreten, noch keine Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes unternommen. In nur zwölf Prozent der Betriebe ist die Geschäftsführung von sich aus aktiv geworden. „Offenbar fühlte sich nur ein kleiner Teil der Betriebe von der Aufforderung angesprochen, im Betrieb für Entgeltgleichheit zu sorgen“, schreiben Baumann, Klenner und Schmidt. Am höchsten ist dieser Anteil in mittelgroßen Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten: hier haben 19 Prozent der Betriebe etwas unternommen. Die großen Unternehmen ab 501 Beschäftigten kommen auf 18 Prozent (siehe auch Abbildung 1 in der Studie; Link unten). Unabhängig von der Betriebsgröße sind Unternehmen, in denen Betriebsräte nach eigenem Bekunden ein „sehr gutes Verhältnis zur Geschäftsleitung“ haben, bei der Umsetzung des Gesetzes weiter.

Auch die Beschäftigten selbst zögern noch: In 13 Prozent der mittelgroßen Betriebe hat sich mindestens eine Person einen bis vier Monate nach Inkrafttreten des Auskunftsanspruchs an den Betriebsrat gewandt, um ihr Gehalt überprüfen zu lassen. Bei den großen Unternehmen sind es immerhin 23 Prozent, die von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht haben (Abbildung 2). Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ihr Gehalt überprüfen lassen, steigt deutlich, wenn im Betrieb viele Hochqualifizierte arbeiten. Der Frauenanteil spielt dagegen keine Rolle.

In gut einem Drittel der Betriebe mit Betriebsrat wurden die Entgelte von Frauen und Männern in den letzten zwei Jahren vor der Befragung, teilweise bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes, auf Ungleichheit überprüft. Insgesamt taten das aber

nur rund 10 Prozent mit anerkannten externen oder statistischen Prüfverfahren, wie es das Gesetz fordert. Betriebe mit einer jungen Belegschaft haben überdurchschnittlich oft Prüfungen vorgenommen. Außerdem haben Betriebe, die sich nach Einschätzung der Betriebsräte bemühen, „dass die Mitarbeiter gerne hier arbeiten“, und die bestrebt sind, die „Arbeit menschengerecht zu gestalten“, häufiger die Entgelte überprüft. Gelten Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung oder zu Familienfreundlichkeit, geht das ebenfalls mit überdurchschnittlich häufigen Überprüfungen einher. „Das lässt den Schluss zu“, schreiben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, „dass Prüfungen eher in gut mitbestimmten Betrieben, die ihre Personalpolitik in starkem Maße auf die Belange der Beschäftigten ausgerichtet haben und so auch Personal anziehen und binden wollen, durchgeführt worden sind“.

Die Forscherinnen und der Forscher raten dazu, das Entgelttransparenzgesetz verbindlicher auszugestalten. Dazu gehöre erstens, die Prüfung der betrieblichen Gehaltsstrukturen nicht nur zu empfehlen, sondern verpflichtend zu machen. Dazu gehöre zweitens, die Hürden für den individuellen Auskunftsanspruch zu verkleinern und Beschäftigte in kleineren Betrieben einzubeziehen. Für Verstöße gegen die gesetzlichen Verpflichtungen müsse das Gesetz „wirksame Sanktionen“ vorsehen, die es bisher überhaupt nicht gebe.

Originalpublikation: \*Helge Baumann, Christina Klenner, Tanja Schmidt: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Report Nr. 45, Januar 2019.

Download:

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_45\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf)

Wissenschaftlicher Ansprechpartner ist Dr. Helge Baumann, WSI, Tel.: 0211-7778-603, E-Mail: Helge-Baumann(at)boeckler(dot)de

Quelle und weitere Informationen: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 11.01.2019

[https://www.boeckler.de/14\\_117892.htm](https://www.boeckler.de/14_117892.htm)

Weitere Pressestimmen zum Themenfeld:

### Gerechtere Bezahlung von Frauen Viele Betriebe ignorieren das Entgelttransparenzgesetz

„Per Gesetz wollte die Bundesregierung die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern vorantreiben. Doch zwei Drittel der Betriebe halten sich nicht daran.“ Ein Beitrag von Armin Himmelrath auf [spiegel.de](http://spiegel.de).

<http://www.spiegel.de/karriere/entgelttransparenzgesetz-zwei-drittel-der-betriebe-ignorieren-gesetz-a-1247335.html>

### Meine innere Zahnarztgattin und ich

„Viele Frauen treten im Job kürzer, um für die Kinder da zu sein. Dafür erhalten sie später eine Rente, die nicht zum Leben reicht. Das ist genauso ungerecht wie die Biologie an sich. Zeit, zu verhandeln.“ Kolumne von Felicitas Wilke auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<https://www.sueddeutsche.de/leben/altersarmut-frauen-elternzeit-1.4251838>

## Familie und Beruf

### Neue EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

Deutschland hat am 6. Februar 2019 zusammen mit der Mehrheit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) der Vereinbarkeitsrichtlinie zugestimmt. Ziel der Richtlinie ist es, in der gesamten EU die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Konkret soll die Richtlinie für eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern sorgen und die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen fördern. Auf folgende *Mindeststandards* haben sich die EU-Mitgliedstaaten mit dem Europäischen Parlament u.a. geeinigt:

- Zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil rund um die Geburt des Kindes, es sei denn, ein nationales System sieht bereits die Möglichkeit der Gewährung eines deutlich längeren Zeitraums für beide Eltern vor.

- Vier Monate Elternzeit für jeden Elternteil, zwei Monate davon sind bezahlt und nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.

- Fünf Tage Zeit für Pflege pro Jahr

- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige

- Besserer Kündigungsschutz für Eltern und pflegende Angehörige

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 06.02.2019

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/meilenstein-fuer-die-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf-in-der-europaeischen-union/133648>

## Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Familienpolitik zieht – aber nur bei den Müttern

Mütter in Deutschland arbeiten heute deutlich länger als noch vor sechs Jahren – ganz besonders Mütter von Klein- und Kleinstkindern. Dabei leben Frauen und Männer weiter in unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten: Im Jahr 2017 war fast jede zweite Frau Teilzeit beschäftigt (46,5 %), aber nur knapp jeder zehnte Mann (9,4 %).

Teilzeit gilt trotz der Nachteile für die Altersabsicherung inzwischen als Blaupause für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wird aber vor allem von Müttern, sehr viel seltener von Vätern gewählt. Das zeigen aktuelle Untersuchungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Mit ca. 35,2 Stunden in der Woche sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland seit 2010 stabil. Die der Männer haben sich leicht verringert, während Frauen heute länger – aber vor allem Teilzeit – einem Beruf nachgehen. Der Gender Time Gap, die geschlechterbezogene Arbeitszeitlücke, hat sich damit von 9,3 Std. auf 8,7 Std. weiter reduziert. Im EU-Vergleich haben die deutschen Frauen die zweitkürzesten Arbeitszeiten – bei einer überdurchschnittlich hohen Erwerbstätigenquote. Trotzdem sind Mütter in Deutschland deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt eingebunden als Frauen ohne Kinder. „Bei aller Familienfreundlichkeit bleiben Kinder immer noch ein Risikofaktor für die Erwerbstätigkeit und finanzielle Absicherung von Frauen!“, sagt die IAQ-Arbeitszeitexpertin **Dr. Angelika Kümmerling**. „Zwar scheinen die familienpolitischen Maßnahmen wie Kita-Ausbau und Elternzeit Wirkung zu zeigen. Allerdings wird hier alleine an der „Schraube“ Frau/ Mutter gedreht, die bestehende Rollenverteilung wird kaum angegriffen“, kritisiert sie. Auf Seiten der Männer habe sich kaum etwas getan. Eine Ursache sieht Kümmerling im Ehegattensplitting, das im Widerspruch zur Familienpolitik steht. „Das ist der Hemmschuh für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung!“

*Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:*

Dr. Angelika Kümmerling, Tel. 0203/37-91825,  
E-Mail: [angelika.kuemmerling@uni-due.de](mailto:angelika.kuemmerling@uni-due.de)

*Originalpublikation:*

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-08.php>

*Quelle:*

PM - Universität Duisburg-Essen, 13.12.2018,  
Redaktion: Claudia Braczko, Tel. 0157/71283308,  
[claudia.braczko@gmail.com](mailto:claudia.braczko@gmail.com)

<https://www.uni-due.de/aktuell/themen.php?mode=category&articles=Forschung&c=2>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Studie Kaleidoscope: Wie wir uns die Zukunft organisieren**

„In der Studie Kaleidoscope hat sich der Lehrstuhl für Strategie und Organisation der Technischen Universität München in Zusammenarbeit mit dem Charta der Vielfalt e.V. dem Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angenommen und entsprechende innovative, originelle sowie kreative Lösungen gesammelt und untersucht.“

<https://www.charta-der-vielfalt.de/projekte/studie-kaleidoscope/>

**Die Politik treibt Frauen in die B-Job-Falle**

„Immerhin: Die Regierung hat es 2018 ein bisschen einfacher gemacht, Kinder und Beruf zu vereinbaren. Aber es muss sich noch viel mehr tun – und auch die Männer müssen sich ändern.“ Kommentar von Alexander Hagelüken auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/eltern-in-teilzeitjobs-die-politik-treibt-frauen-in-die-b-job-falle-1.4265879>

## Frauen in MINT

### Informatikstudentinnen wollen keine reinen Frauenstudiengänge

Viele Stellen in der Informatik bleiben in diesem Jahr erneut wohl unbesetzt. Ein Grund ist auch der fehlende weibliche Nachwuchs. Aktuell liegt die Frauenquote in IT-Studiengängen an deutschen Hochschulen bei 21 Prozent. Eine Befragung des CHE Centrum für Hochschulentwicklung unter Informatikstudierenden widmet sich Gründen und Lösungsansätzen dieses Missverhältnisses. Hierbei zeigte sich: Nur ein geringer Anteil der Studentinnen wünscht sich reine Studienangebote für Frauen. Vielversprechender sind ein höherer Praxisbezug im Studium oder eine gute Betreuung.

Frauen stellen in vielen deutschen Informatikstudiengängen eine Minderheit dar. Die Gründe sind neben weiterhin vorherrschenden Geschlechterstereotypen u.a. auch fehlende Vorbilder in Studium und Beruf sowie die Gestaltung der Studiengänge.

Bei einer Befragung von 2.600 Informatikstudierenden durch das CHE zeigte sich: Die Mehrheit der weiblichen Studierenden wünscht sich zwar Beispiele und Übungsaufgaben, die beide Geschlechter ansprechen, jedoch keine alleinigen Angebote für Frauen. Lediglich 3,4 Prozent der befragten Studentinnen sprachen sich für reine Frauenstudiengänge aus. Jede achte IT-Studentin hätte gern geschlechtergetrennte Programmierkurse, nur rund acht Prozent wünschen sich Arbeitsgruppen oder Tutorien für Frauen.

Isabel Roessler erläutert: „Frauen möchten auch im Informatikstudium nicht als Minderheit mit speziellen Bedürfnissen wahrgenommen werden. Sie wollen gute Betreuung und Konzepte, aber keine Sonderbehandlung.“ Betreuungsangebote gerade zum Studienbeginn sollten deshalb nicht

als Frauenfördermaßnahmen dargestellt werden, rät die Studienautorin und Senior Projektmanagerin beim CHE.

Darüber hinaus skizzieren im Projekt eingebundene Expert(inn)en drei Handlungsfelder, um IT-Studiengänge attraktiver für Studentinnen zu machen. Dazu gehören eine ...

- ansprechende Werbung, welche die Besonderheiten wie zum Beispiel interdisziplinäre Inhalte des Studiums sichtbar macht, eine
- attraktive Konzeption, etwa durch flexible und interdisziplinäre Studienangebote mit hohem Praxisbezug sowie
- gute Betreuung und Unterstützung, etwa durch Tutorien oder datengestütztes Leistungsfeedback.

Studienleiterin Isabel Roessler sieht in diesem Bereich realistische Chancen für entsprechende Verbesserungen: „Es braucht keine neuen Studiengänge, um das Fach Informatik für Frauen attraktiver zu machen, sondern verbesserte Bedingungen in Punkten wie Betreuung oder Studierendenmarketing“.

*Link zur Publikation:*

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_222\\_Handlungsempfehlung.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_222_Handlungsempfehlung.pdf)

*Link zum Video mit den zentralen Ergebnissen des Projektes:*

<https://youtu.be/vatfGMr3RA>

Ansprechpartnerin für Rückfragen: Isabel Roessler, Tel. 05241 9761 43, E-Mail Isabel.Roessler(at)che(dot)de

*Über die Publikation:*

Das Arbeitspapier „Frauen in IT: Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Frauen für Informatik“ wurde im Januar 2019 parallel zur Abschlusstagung des Forschungsprojektes FRUIT veröffentlicht.

Autor(inn)en sind **Julius-David Friedrich, Cort-Denis Hachmeister, Sigrun Nickel, Sude Peksen, Isabel Roessler und Saskia Ulrich**. Zentrale Grundlage der Empfehlungen ist neben Expert(inn)-enworkshops die Auswertung einer Befragung von 2.600 Bachelorstudierenden im Fach Informatik an deutschen Hochschulen. Dies entspricht einer Quote von rund 9 Prozent an der gesamten Studierendenschaft in diesem Fachbereich. Die Publikation gehört zum Projekt „Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung“ (FRUIT). Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1635 gefördert.

Weitere Informationen unter

<http://www.che.de/fruit>

Quelle: PM - CHE, 24.01.2019

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2199&getCB=212&getPM&getLang=de>

Weitere Publikationen des CHE zum Themenfeld:

.....  
Peksen, Sude; Roessler, Isabel:

**Wie wichtig sind Studentinnen digitale Tools und digitale Lehre im Informatikstudium? Eine Auswertung unter Berücksichtigung von Berufserfahrung und weiteren Attributen**

CHE AP 215 / Dezember 2018

Download:

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_215\\_Frauen\\_in\\_IT\\_digitale\\_Lehre\\_Berufserfahrung.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_215_Frauen_in_IT_digitale_Lehre_Berufserfahrung.pdf)

.....  
Peksen, Sude; Roessler, Isabel:

**Wie wichtig sind Studentinnen digitale Tools und digitale Lehre in der Lehre? Eine Auswertung unter Berücksichtigung von Geschlecht, Herkunft, Vorerfahrung, Hochschultyp**

CHE AP 218 / Dezember 2018

Download:

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_218\\_Frauen\\_in\\_IT\\_digitale\\_Lehre.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_218_Frauen_in_IT_digitale_Lehre.pdf)

.....  
Peksen, Sude; Roessler, Isabel:

**Wie wichtig ist Informatikstudentinnen eine Flexibilisierung des Studiums? Eine Auswertung unter Berücksichtigung von Geschlecht, Herkunft, Vorerfahrung, Hochschultyp**

CHE AP 219 / Dezember 2018

Download:

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_219\\_Frauen\\_in\\_IT\\_Flexibilisierung.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_219_Frauen_in_IT_Flexibilisierung.pdf)

.....  
Peksen, Sude; Roessler, Isabel:

**Wie wichtig sind Informatikstudentinnen Praxis und Arbeitsmarktbezug im Studium? Eine Auswertung unter Berücksichtigung von Geschlecht, Herkunft, Vorerfahrung, Hochschultyp**

CHE AP 221 / Dezember 2018

Download:

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_221\\_Frauen\\_in\\_IT\\_Praxis\\_Arbeitsmarktbezug.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_221_Frauen_in_IT_Praxis_Arbeitsmarktbezug.pdf)

.....  
Peksen, Sude; Roessler, Isabel:

**Wie wichtig sind Studentinnen Praxis- und Arbeitsmarktbezug im Informatikstudium? Eine Auswertung unter Berücksichtigung von Berufserfahrung und weiteren Attributen**

CHE AP 214 / Dezember 2018

Download:

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_214\\_Frauen\\_in\\_IT\\_Praxis\\_Arbeitsmarktbezug.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_214_Frauen_in_IT_Praxis_Arbeitsmarktbezug.pdf)

## Projekt ZusaNnah: Erfolgsfaktor Vernetzung für Frauen in MINT-Berufen

Für beruflichen Erfolg und Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist neben der Qualifikation häufig die Vernetzung im Job ein wichtiger Faktor. Das gilt auch für die Arbeit in der Forschung. Daher fördert das **Projekt ZusaNnah**, dass Wissenschaftlerinnen gezielt ihre Vernetzung in ihrem Forschungsfeld und benachbarten Disziplinen verbessern.

Für beruflichen Erfolg und Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist neben der Qualifikation häufig die Vernetzung im Job ein wichtiger Faktor. Das gilt auch für die Arbeit in der Forschung. Daher fördert das Projekt ZusaNnah, dass Wissenschaftlerinnen gezielt ihre Vernetzung in ihrem Forschungsfeld und benachbarten Disziplinen verbessern. Durchgeführt wird das Verbundprojekt von der Zuse-Gemeinschaft zusammen mit den Deutschen Instituten für Textil- und Faserforschung (DITF) und dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS) der Universität Stuttgart. Um zu mehr Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Arbeitsfeldern (MINT) zu gelangen, bedient sich das ZusaNnah-Projekt gezielt maßgeschneiderter Instrumente für die Forschenden an den mehr als 70 Institute der Zuse-Gemeinschaft. Ein Mentoring-Programm zur Karriereförderung bringt erfahrene Wissenschaftlerinnen mit Kolleginnen aus anderen Instituten zusammen. Bei der Vermittlung von Mentorinnen und Mentees wird stets beachtet, dass diese an unterschiedlichen Forschungsinstituten tätig sind. „Die bisherigen Erfahrungen im Projekt zeigen: Der persönliche Austausch mit einer Beraterin nützt dem fachlichen und persönlichen Weiterkommen und kann helfen, Entwicklungen am Arbeitsplatz besser einzuordnen“, erklärt **Melanie Gramlich**, Mitarbeiterin der Zuse-Gemeinschaft.

Mehrwert schafft ZusaNnah auch mit einem Online-Werkzeugkasten an Hilfestellungen. Diese Toolbox gliedert sich in die Themen Personal/ Nachwuchs, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und

Privatleben sowie Organisationskultur. Die Toolbox enthält praxisnahe Beschreibungen von Maßnahmen, die in Instituten der Zuse-Gemeinschaft erfolgreich zum Einsatz kommen. „Die Toolbox gibt Anregung und Hilfestellung, Chancengleichheit im Arbeitsalltag und in der Wechselwirkung mit Familien- und Privatleben für den konkreten Kontext der Forschenden tatsächlich umzusetzen“, erläutert **Ann-Kathrin Fischer**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IDS.

„Das Verbundprojekt ZusaNnah ist für uns ein wichtiger Mosaikstein auf dem Weg zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Arbeitsgebieten. Im dritten Jahr des Projekts zeigen sich zunehmend die positiven Effekte der eingeleiteten Maßnahmen und Anregungen. Dazu gehören die empirische Erfassung der spezifischen Rahmenbedingungen und Bedarfe der Wissenschaftlerinnen und Institutsleitungen ebenso wie der persönliche Austausch der Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms“, erklärt die Geschäftsführerin der Zuse-Gemeinschaft, **Dr. Annette Treffkorn**.

**Prof. Meike Tilebein**, Leiterin des IDS an der Universität Stuttgart und Leiterin Management Research an den DITF ergänzt: „Das Projekt ZusaNnah hilft nicht nur den Wissenschaftlerinnen, sondern auch den Forschungsinstituten. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels ist ein attraktives, faires Arbeitsumfeld für etablierte und künftige Forscherinnen ein wichtiges Argument bei der Stellensuche hoch qualifizierter Akademikerinnen und Fachkräfte. Wer Forscherinnen günstige Bedingungen und Chancen bietet, profitiert von einer guten Ausgangsbasis für künftige Forschungserfolge.“

Das Verbundvorhaben Zusammenarbeit und Netzwerkbildung wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen für Chancengleichheit in MINT (ZusaNnah) wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1631, 01FP1632, 01FP1633 gefördert.

Quelle: PM – Zuse Gemeinschaft, 31.01.2019

<https://www.zuse-gemeinschaft.de/presse/pressemitteilungen/projekt-zusannah-erfolgsfaktor-vernetzung-fuer-frauen-in-mint-berufe>

## Mildred Dresselhaus Guest Professorship Conference 2019

Konferenz verbindet hochkarätige wissenschaftliche Vorträge mit persönlichen Perspektiven auf Karrieren, Erfahrungsaustausch und Netzwerken.

Ein Gastbeitrag von Ingeborg Adler (CUI: ADVANCED IMAGING OF MATTER, Universität Hamburg)

Vom 4. – 6. April 2019 findet auf dem Campus Bahrenfeld in Hamburg die **Mildred Dresselhaus Guest Professorship Conference (MDC)** statt. Sie versammelt die herausragenden "Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnen" sowie Expertinnen und Experten auf den Gebieten Gleichstellung, Diversity und wissenschaftliche Karrieren.

Das Mildred Dresselhaus Programm ist eines der Herzstücke des Exzellenzclusters „Advanced Imaging of Matter“ am Hamburg Centre for Ultrafast Imaging (CUI). Als CUI vor acht Jahren an den Start gingen, entstand die Idee für ein Programm, das junge Wissenschaftlerinnen (und auch Wissenschaftler) mit erfolgreichen Forscherinnen direkt in Kontakt bringt. Gleichzeitig sollten herausragende Forscherinnen für ihre Arbeit ausgezeichnet werden, die aber auch einen großen Bezug zur Forschung im Cluster haben sollte. So wurde das Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm geboren.

Das Programm ist mittlerweile äußerst erfolgreich: die Preisträgerinnen schätzen die exzellenten Forschungsbedingungen auf dem Campus Bahrenfeld und den Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort; die jungen Leute profitieren vom direkten Austausch mit Vorbildern und Identifikationsfiguren. Auch die DFG erkennt den Erfolg an und hat das Programm in ihren **Instrumentenkasten** aufgenommen.

<https://instrumentenkasten.dfg.de/>

Gleichzeitig ist solch ein Programm natürlich ohne das Mitwirken zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich. Umso größer war die Freude, als das Organisationsteam des Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramms mit dem Gleichstellungspreis 2018 der Universität Hamburg ausgezeichnet wurde. Dieses Team hat nun die Mildred Dresselhaus Guest Professorship Conference ins Leben gerufen und ein spannendes Angebot auf die Beine gestellt.

Das Programm beinhaltet hochkarätige wissenschaftliche Vorträge, persönliche Sichtweisen auf erfolgreiche Karrieren in der Wissenschaft und hochaktuelle Beiträgen zu Themen der Gleichstellung, der Vielfalt und der „naturwissenschaftlichen Kultur“. Darüber hinaus bietet die Konferenz praktische Schulungen zu naturwissenschaftlichen Methoden, ein inspirierendes Abendprogramm, bei dem die Teilnehmenden selbst die Bühne betreten können, und ein spannendes Programm speziell für Schülerinnen, um auch ihnen die Chance zu bieten, ihr Interesse an Forschung und Wissenschaft zu entdecken oder weiter zu verfolgen. Zudem gibt es vielfache Gelegenheiten, Wissenschaftlerinnen kennenzulernen und mögliche Vorbilder zu treffen.

<https://www.cui.uni-hamburg.de/mildred-dresselhaus-gast-professorinnen-konferenz-2019/>

Pressestimmen zum Themenfeld:

### Gender Diversity Is Urgently Needed Say Prominent Women In Technology

*„Injustice against women persists in the application of new technologies. While our values and norms evolve, the old values remain locked into the internet. Gender-biased algorithms are becoming rampant. And these are not the only problems that women face with this male-dominated industry.“ Author: Noel Sharkey on Forbes.com.*

<https://www.forbes.com/sites/noelsharkey/2018/12/08/gender-diversity-is-urgently-needed-say-prominent-women-in-technology/#6c3ecbd652e5>

## FEBS | EMBO Women in Science Award 2019 awarded to Sara Linse

EMBO and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) announce Sara Linse of Lund University, Sweden, as the recipient of the 2019 FEBS | EMBO Women in Science Award.

The FEBS | EMBO Women in Science Award recognizes outstanding achievements of female researchers in the life sciences. In addition, the recipients are role models who inspire future generations of scientists.

Sara Linse receives the award for her contribution to the understanding of the molecular mechanisms of protein self-assembly in Alzheimer's disease and related neurodegenerative disorders. In addition, the award recognizes her varied activities in support of science and society.

Linse says about receiving the award: "This is an extreme honor and a tribute to curiosity-driven basic science."

Daniel Otzen of Aarhus University, Denmark, a research colleague in the amyloid field, says: "Sara Linse's first article on protein aggregation really was a game changer. She courageously decided to tackle one of the most difficult peptides in the field, namely the amyloid beta (A $\beta$ ) peptide, which is critical in the development of Alzheimer's disease." And, he adds, having built on her earlier work on A $\beta$  aggregation, "she is well on her way to developing therapies against Alzheimer's disease based on her exquisite biophysical and molecular insight."

Linse is known as a generous colleague and collaborator who shares ideas, results and samples freely and enthusiastically. She also serves the scientific community through her work on numerous committees, which includes chairing the Nobel Prize Committee for Chemistry. In addition, she has authored eight children's books and founded two organizations committed to supporting child-

ren and young adults with autism and mental illness. "Sara Linse is an astonishing role model who inspires other women to pursue careers in science and illustrates how it is possible to have a family life, support those with special needs, play vital roles in promoting scientific excellence, as well as carrying out original research of the highest quality," says EMBO Member Chris Dobson, University of Cambridge, UK.

The 2019 FEBS | EMBO Women in Science Award of 10,000 euros and a bronze statuette will be presented to Linse on 7 July 2019 at the FEBS Congress in Krakow, Poland, where she will present a plenary lecture.

Source, *Biosketch of Sara Linse and further information: PM - EMBO, 11.02.2019*

<https://www.embo.org/news/press-releases/2019/febs-embo-women-in-science-award-2019-awarded-to-sara-linse>

## Es muss nicht immer Platin sein - Preis der Adolf Messer Stiftung für Ulrike Kramm

Ulrike Kramm, seit März 2015 Juniorprofessorin an der TU Darmstadt, entwickelt edelmetallfreie Katalysatoren für Energieanwendungen. Sie sind der Natur nachempfunden und ähneln dem roten Blutfarbstoff. Für ihre Forschung hat sie den mit 50.000 Euro dotierten diesjährigen Preis der Adolf Messer Stiftung erhalten. Mit ihrem Team an der TU Darmstadt arbeitet sie daran, die Langzeitstabilität der edelmetallfreien Katalysatoren zu verbessern. Außerdem entwickelt ihre Gruppe neue Analyseverfahren, um die Struktur der Katalysatoren sowie die Katalysemechanismen weiter aufzuklären.

Quelle und weitere Informationen: *PM - TU -Darmstadt, 18.12.2018*

[https://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/aktuell/einzelansicht\\_218432.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/aktuell/einzelansicht_218432.de.jsp)

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext

*Gastautorinnen:*

Dr. Doris Hayn und Dr. Daniela Marx, Georg-August-Universität Göttingen

### Projekt: Altes neues Thema

Gleichstellungsakteur\*innen und Geschlechterforscher\*innen an Hochschulen sind mit Angriffen aus dem (rechts-)konservativen bis rechtsradikalen und christlich-fundamentalistischen Spektrum konfrontiert.

Dies ist bekannt: antifeministische und gleichstellungsfeindliche<sup>1</sup> Argumentationen und Vorkommnisse werden seit einigen Jahren verstärkt diskutiert, in Veröffentlichungen und Medien thematisiert. Dabei liegt der Fokus häufig auf Geschlechterforschung und -forschenden. Wenig im Blick sind gleichstellungsfeindliche Angriffe gegen *Gleichstellungsbeauftragte* an Hochschulen.

Entsprechend nahm das Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“<sup>2</sup> in den Blick, wie und in welchem Ausmaß Gleichstellungsbeauftragte und ihre Arbeit<sup>3</sup> von gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten betroffen sind und wie sie damit umgehen. Zugleich wurde untersucht, wie sie die Relevanz solcher Vorkommnisse für ihre Arbeit einschätzen und welche Schutz- und Unterstützungsfaktoren von Bedeutung sind. Übergreifend

ging es um die Frage der langfristigen geschlechterpolitischen Relevanz von Widerständen und Angriffen gegen Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext: Welche Wirkmächtigkeit haben solche Aktivitäten bereits heute, welche könnten sie in Zukunft entwickeln? Sind Errungenschaften und Erfolge von mehr als 25 Jahren institutionalisierter Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen gefährdet?

Für die Untersuchung wurden die Gleichstellungsbeauftragten der 20 niedersächsischen Hochschulen befragt (explorative Interviews, teilstandardisierte Telefonbefragung, vertiefende qualitative face-to-face Befragungen).<sup>4</sup> Auch wenn die Projektergebnisse den üblichen Einschränkungen in Bezug auf Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit unterliegen, ermöglichen sie einen tiefergehenden Einblick in die Arbeit der Gleichstellungsakteur\*innen in einer Zeit des Erstarkens rechtspopulistischer Einstellungen sowie ausgrenzender, auch gewaltförmiger Handlungen.

### Gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse: Große Bandbreite

Zehn der 19 befragten Gleichstellungsbeauftragten berichteten von gezielten Angriffen bzw. Aggressionen an ihrer Hochschule, sieben davon nennen Angriffe auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und gegen Gleichstellungsaktivitäten.<sup>5</sup> Die Verursacher\*innen solcher Vorkommnisse waren überwiegend Hochschulangehörige<sup>6</sup>, meist Männer.

Die Bandbreite der Vorkommnisse reicht von verbalen Angriffen wie schriftlichen Beschwerden über Fördermaßnahmen für Frauen, Beschimpfungen und Drohungen als Reaktion auf interne

Mailings oder Newsletter bis hin zu verleumderischen Kommentaren auf Webseiten und in Publikationen. Nach Berichten der Befragten werden sie bei der Ausübung des Amtes behindert, werden gesetzlich verankerte Beteiligungsrechte ausgehebelt, Gleichstellungsgremien durch Gleichstellungsgegner\*innen „unterwandert“, etablierte Gleichstellungsinstrumente zur Disposition gestellt oder die Relevanz und Rechtmäßigkeit von Gleichstellungsarbeit grundsätzlich in Frage gestellt.

In den Beschreibungen werden verschiedene „Ausdrucksweisen“ deutlich: mal mangelt es an respektvoller Kommunikation (verbale Angriffe, „im Ton vergreifen“), mal werden Regeln respektvollen Umgangs nicht eingehalten (offene Aggression, unverschämtes Benehmen), mal werden Personen unter Druck gesetzt.

Insgesamt verdeutlichen die Beschreibungen fließende Übergänge zwischen gezielten, einmaligen Angriffen und dauerhaften Widerständen gegen Gleichstellungspolitik und -arbeit. Letzteres wird von den Befragten als wesentlich problematischer für die eigene Arbeit eingeschätzt.

### **Einordnung: Zwischen Altbekanntem und neuer Qualität**

Die Gleichstellungsbeauftragten bewerten die Vorkommnisse unterschiedlich. So wird ein Teil der Vorkommnisse eher als Ausdruck „traditioneller“, üblicher Widerstände gegen Gleichstellung verstanden. Es wird betont, dass es Diffamierungen von Gleichstellungsarbeit schon immer gab und Anfeindungen für Gleichstellungsbeauftragte alltäglich seien – Letztere erhielten in Niedersachsen zudem „Schmerzensgeld“ (Bezahlung des Amtes im Rahmen der Hauptberuflichkeit) für die Zumutungen. Deren Aufgabe der „Systemveränderung“ rufe zwangsläufig Widerstände hervor.

In den Berichten von gezielt und strategisch stattfindenden Angriffen gegen Gleichstellungsbeauftragte und -arbeit zeigt sich eine neue Qualität. Die berichteten Vorkommnisse veranschaulichen generelle Infragestellungen des Amtes und der Befugnisse von Gleichstellungsbeauftragten, offensive Abwertungen von Gleichstellungsthe-

men und persönliche Diffamierungen sowie das Ziel, etablierte Gleichstellungsstandards in Frage stellen und zurückdrängen zu wollen.

### **Umgang: Kommunikation und Agenda Setting statt Skandalisierung**

Trotz unterschiedlicher Einordnung gehen die Befragten relativ ähnlich mit gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen um. Auf Widerstände und Angriffe von Hochschulangehörigen wird vorrangig mit intensiver Kommunikation, Erläuterungen in Gremien und Einzelgesprächen sowie mit klarer Positionierung und systematischem Beharren auf Regeln und gemeinsame Verpflichtungen reagiert. Themen werden proaktiv gesetzt und Unterstützer\*innen gestärkt. Unterstützung wird von den für Recht sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen eingeholt und von der Hochschulleitung eingefordert. Die vermittelnde und erklärende Herangehensweise, die Skandalisierung explizit vermeidet, wird als „geräuscharme Umarmungstaktik“ und Appell an das „Wir als Hochschule“ beschrieben. Auch im Umgang mit Angriffen durch hochschulexterne Personen sind sachliche Informationen und Nicht-Eingehen auf Provokationen vorherrschend.

Diese Umgangsweise schätzen die Befragten als weitestgehend erfolgreich ein. Grundlage für eine erfolgreiche Abwehr sei die institutionelle und rechtliche Verankerung von Gleichstellung und das generell gute Standing der Gleichstellungsarbeit und der Gleichstellungsbeauftragten. Zugleich heben sie hervor, „immer hinterher“ sein und „alle Hebel in Bewegung setzen“ zu müssen. Letztlich hänge viel von ihrem Engagement ab: Sie müssten kontinuierlich an der Herstellung eines gleichstellungspolitischen Commitments arbeiten.

### **Einschätzung: Gleichstellungsfeindlichkeit – ein Thema für Gleichstellungsbeauftragte?**

Wissenschaftler\*innen sind nach Ansicht der befragten Gleichstellungsbeauftragten stark von Antifeminismus betroffen – sich selbst verstehen sie als stärker geschützt, insbesondere durch Recht und institutionelle Verankerung. Zugleich verweisen sie auf Unterschiede entlang von Tätigkeitsfeldern: So gebe es positive Resonanz und damit wenig Angriffe bei Vereinbarkeitsmaßnahmen und

Frauenförderprogrammen in Unterrepräsentanz-Bereichen. (Starker) Gegenwind zeige sich, wenn es um die Verteilung von Macht und Ressourcen sowie um Deutungshoheit gehe. Vorgaben wie der Einbezug von Genderkompetenz als Auswahlkriterium würden vielfach unter Verweis auf die Freiheit von Forschung und Lehre abgewehrt. Als problematisch wird benannt, dass sich gleichstellungsfeindliche Argumentationen zunehmend eines Opferdiskurses bedienen: Aktivitäten zum Nachteilsausgleich für Frauen bzw. Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung würden als Benachteiligung von Männern kritisiert, das Einfordern von Regeleinhaltung als Repression („Genderpolizei“) oder gar als persönliches Mobbing skandalisiert. Das Ausmaß der Vorkommnisse ist von verschiedensten Faktoren abhängig. Neben regionaler Lage, Größe und Fächerspektrum der Hochschule spielen die Unterstützung durch Hochschulleitung und weitere, auch städtisch-regionale Akteur\*innen, die lokale „Studierendenkultur“ (Studierende können Verursacher\*innen oder Unterstützer\*innen sein) und nicht zuletzt die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule (gleichstellungspolitisches Commitment, Ressourcen, Verankerung von Gender in Forschung und Lehre) eine Rolle.

Es besteht Unsicherheit in Bezug auf die zukünftige Betroffenheit. Einige Befragte gehen davon aus, dass sich Gleichstellungsbeauftragte intensiver mit Antifeminismus/Gleichstellungsfeindlichkeit beschäftigen und „sich warm anziehen müssen“, auch weil gesellschaftliche Debatten gegen Gleichstellung/Feminismus das Klima an den Hochschulen negativ beeinflussen. Neue Medien sind – auch wegen der Möglichkeit der Anonymität – ein Verstärker, der eine eigene Dynamik in Gang setzen kann. Andere Befragte sehen in den Auseinandersetzungen keine substanzielle Bedrohung, stellen aber heraus, dass diese schon jetzt enorme Zeitressourcen binden.

### Perspektiven: Handlungsoptionen und Empfehlungen

Die im Projekt von den Befragten explizit und implizit benannten Schutz- und Unterstützungsfaktoren – verstanden als „Stellschrauben“ für die Stabilisierung und Förderung der Gleichstellung – sind Grundlage für Empfehlungen zum zukünftigen Umgang mit Gleichstellungsfeindlichkeit und Antifeminismus an Hochschulen.

#### *Nutzung von Kommunikation und Herstellung von Öffentlichkeit*

Information und Kommunikation sind wichtige Instrumente im Umgang mit gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen: Gleichstellungsarbeit und -beauftragte brauchen kommunikationsstarke Unterstützer\*innen, Zusammenarbeit mit der für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stelle der Hochschule sowie Agenda Setting in Gremien und Hochschulöffentlichkeit, um Bewusstsein für Diskriminierung und Ungleichheit zu schaffen. Ob und wie im konkreten Fall Kommunikation genutzt bzw. Öffentlichkeit hergestellt wird (bspw. Skandalisierung oder Diplomatie), ist im Einzelfall zu entscheiden.

#### *Rechtliche Interventionen*

Ob und wie rechtliche Interventionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden können, ist ebenfalls im Einzelfall zu entscheiden. Dafür bedarf es einer systematischen Zusammenarbeit mit den für Rechtsfragen zuständigen Stellen der Hochschule sowie der Hochschulleitung. Durch die Sammlung von Erfahrungen und den kontinuierlichen Austausch (auch mit Kolleg\*innen) kann Handlungssicherheit gewonnen werden.

#### *Legitimationsarbeit*

Deutlich wird die Notwendigkeit, Gleichstellungsziele, -anliegen und -aufgaben trotz gesetzlicher und struktureller Verankerung immer wieder zu legitimieren.

Potentielle Unterstützer\*innen sind – auch gemeinsam mit der Hochschulleitung – zu überzeugen und die Hochschulöffentlichkeit zu sensibilisieren. Offen ist, in welchen Konstellationen, die Reaktion auf Argumente gegen Gleichstellungsanliegen eher erklärend oder eher (auf Gesetze/Regelungen) verweisend erfolgen sollte.

### *Gleichstellungsunterstützendes Umfeld*

Für einen (erfolgreichen) Umgang mit gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten bedarf es der Unterstützung bspw. von Netzwerken in der Hochschule, aber auch in Stadt und Region. Jenseits der hochschulspezifischen Situation vor Ort spielen – auch im Zusammenhang mit veränderten gesellschaftlichen Debatten – Unterstützungsnetzwerke auf Landes- und Bundesebene eine wichtige Rolle.

### *Debatte über Gleichstellung als Rechtsgut von Verfassungsrang*

Die Projektergebnisse zeigen, dass es einen aktiven Umgang mit dem Argumentationsmuster „Bedrohung der Freiheit von Forschung und Lehre“ (bzw. Meinungs- und Kunstfreiheit) braucht. Notwendig ist eine übergreifende juristisch fundierte Debatte über Gleichberechtigung und Gleichstellung als Rechtsgut von Verfassungsrang (in Abwägung zu anderen Rechtsgütern). Diese kann nicht ausschließlich von einzelnen Gleichstellungsbeauftragten initiiert werden, sondern muss auch von wissenschaftspolitischen Akteur\*innen auf Landes- und Bundesebene (bspw. Landeshochschulkonferenzen oder Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) getragen werden.

### *(Be)Sprechbarkeit von Gleichstellungsfeindlichkeit*

Der allgemein gehaltene, pragmatische Begriff „Gleichstellungsfeindlichkeit“ scheint das Potential zu haben, unterschiedliche gleichstellungsbezogene Vorkommnisse an Hochschulen – von üblichen Widerständen gegen Gleichstellung bis zu bedrohlichen Angriffen auf Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte – subsumieren zu können. Für die weitere Auseinandersetzung müssen jedoch unterschiedliche Phänomene bzw.

Fallkonstellationen differenziert beschrieben sowie die Bedingungen gleichstellungspolitischen Fortschritts und Rückschritts an Hochschulen in den Blick genommen werden. Dies umfasst auch eine offene Debatte darüber, wie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Gleichstellungsbeauftragten selbst vor Angriffen geschützt werden können.

All diese Handlungsoptionen müssen in Rechnung stellen, dass der gesetzliche Gleichstellungsauftrag die Aufgabe beinhaltet, die Institution, deren Strukturen und Kultur, von innen heraus zu verändern. Gleichstellung und Gleichstellungsakteur\*innen sind und bleiben immer auch ein „Störfaktor“ und werden nicht von allen gleichermaßen akzeptiert.

### **Ausblick: Und heute?**

Geht es bei gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten um übliche „harmlose“ Widerstände, die aktuell in schärferem Ton, da oft anonym, vorgetragen werden oder um neue „massive“ Infragestellungen, die auf grundgesetzlich verankerte Werte wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit und etablierte Ämter wie Gleichstellungsbeauftragte zielen?

Diese sich durch das in 2016/17 durchgeführte Projekt ziehende Frage ist heute aktueller denn je: In den letzten Jahren wurden in vielen Landtagen von AfD-Fraktionen und -Mitgliedern Kleine Anfragen zu Gender Mainstreaming, geschlechterreflektierender Sprache und Geschlechterforschung gestellt und darin Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen sowie Forschungs- und Lehrgebiete in Frage gestellt. Die AfD-Fraktion im Landtag von Sachsen-Anhalt beantragte am 16.01.2019 den „Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten [...] aus dem Senat“ und den „Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten [...] aus den Fachbereichsräten.“<sup>7</sup> Es handelt sich hierbei um einen massiven Angriff auf das etablierte Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihre gesetzlich verankerten Beteiligungsrechte. Das Projektthema ist also hochaktuell. Engagement und Vernetzung sind notwendig, um solche Angriffe weiterhin erfolgreich abzuwehren.

### Die Autorinnen:

**Dr. Doris Hayn** ist Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen und war Leiterin des hier vorgestellten Projekts.

**Dr. Daniela Marx** leitet den Bereich Diversität in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen und hat das hier vorgestellte Projekt koordiniert.

Projektbericht, Download unter

<http://www.uni-goettingen.de/de/52592.html>

<sup>5</sup> Vier der zehn Befragten berichten von Angriffen gegen Gender in Forschung und Lehre bzw. Wissenschaftlerinnen. Letztere gehen vor allem von hochschulexternen Verursacher\*innen (oftmals anonym) aus.

<sup>6</sup> „Typische“ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten, die von Externen ausgehen, sind Störaktionen bei öffentlichen Veranstaltungen (meist durch überregional bekannte Akteure, auch „Journalisten“). Konkrete Vorkommnisse sind: Provozieren von Referent\*innen und Teilnehmer\*innen, Fotografieren von Teilnehmer\*innen und Beschwerden, wenn das Hausrecht durchgesetzt wird. Die Beschreibungen verweisen darauf, dass Veranstaltungen oftmals für gleichstellungsfeindliche Meinungsmache instrumentalisiert werden.

<sup>7</sup> Antrag (Drucksache 7/3844):

<http://www.landtag.sachsen-anhalt.de/fileadmin/files/drs/wp7/drs/d3844aan.pdf>

<sup>1</sup> Der Begriff „Antifeminismus“ wurde zu Beginn des Projekts als vorläufiger Arbeitsbegriff verwendet. In den Befragungen wurde deutlich, dass er Implikationen beinhaltet, die der Realität der verschiedenen Hochschulgleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen nicht vollständig entsprechen. Zudem können mit diesem Begriff bestimmte Phänomene (bspw. Frauenfeindlichkeit) nicht gut gefasst werden. Für das Projekt erwies sich deshalb der allgemein gehaltene und pragmatische Begriff „Gleichstellungsfeindlichkeit“ geeignet.

<sup>2</sup> Die Projektverantwortung lag bei der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF). Die Projektleitung und -koordination lag bei der Universität Göttingen. Die Durchführung der Bestandsaufnahme erfolgte durch das Institut Zoom e.V. Göttingen (Sandra Kotlenga). Das Projekt wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert (Laufzeit: 01/2016 – 12/2017).

<sup>3</sup> Zusätzlich zu ihrer Kerntätigkeit sind Gleichstellungsbeauftragte häufig auch mit der Integration von Gender in Forschung und Lehre befasst. Da sie bei antifeministischen Angriffen gegen Forschende an der eigenen Hochschule oftmals einbezogen werden, wurden Angriffe gegen Gender in Forschung und Lehre und gegen einzelne Wissenschaftlerinnen im Projekt berücksichtigt. Sie werden im vorliegenden Beitrag jedoch nicht einbezogen.

<sup>4</sup> Neben der Bestandsaufnahme, in die 19 der 20 Hochschulen einbezogen werden konnten, wurden im Rahmen des Projekts eine Literaturübersicht erarbeitet und Workshops zur Qualifizierung von Akteur\*innen aus Gleichstellung und Geschlechterforschung durchgeführt.

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Neues Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen: 4,5 Millionen Euro pro Jahr

Das neue Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Hochschulen) unterstützt Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie an den Hochschulen.

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW teilte am 3. Januar 2019 mit:

Das neue Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Hochschulen) unterstützt Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie an den Hochschulen. „Chancengerechtigkeit ist entscheidend für Qualität, Wettbewerbsfähigkeit und damit auch für die Zukunftsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Weibliche Nachwuchskräfte müssen stärker wahrgenommen und strukturelle Hindernisse aus dem Weg geräumt werden, damit Frauen im Sinne einer Bestenauslese ihr Potenzial künftig noch besser entfalten können“, sagte **Annette Storsberg**, Staatssekretärin im Kultur- und Wissenschaftsministerium.

Jede Hochschule soll in den nächsten drei Jahren einen Sockelbetrag für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie

erhalten. Die Mittel in Höhe von insgesamt 4,5 Millionen Euro pro Jahr werden den Hochschulen ab dem Haushaltjahr 2019 zur Verfügung gestellt. Für die Jahre 2020 und 2021 steht die Förderung unter dem Vorbehalt des Haushaltgesetzgebers.

Mindestens 40 Prozent der Mittel müssen an den Hochschulen für Maßnahmen verwendet werden, welche die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen und Pflege verbessern. Die Verwendung der Mittel soll in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen haben in den vergangenen Jahren deutliche Anstrengungen unternommen, um die Chancengerechtigkeit zu verbessern. Dies zeigt auch der große Erfolg im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Alle eingereichten Gleichstellungskonzepte der nordrhein-westfälischen Hochschulen wurden positiv bewertet. Dennoch besteht im Bereich der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie weiterhin ein erheblicher Verbesserungsbedarf. Noch immer wird Elternschaft, insbesondere bei Frauen, als Karrierehindernis wahrgenommen. Noch immer verringert sich der Anteil der Frauen von Stufe zu Stufe auf dem Weg in die Spitzenpositionen in Verwaltung und Wissenschaft. Hier setzt das nun aufgelegte Programm an.

Quelle: PM - Landesportal NRW, 03.01.2019

<https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/neues-landesprogramm-fuer-chancengerechte-hochschulen-45-millionen-euro-pro-jahr>

## Keine einzige Universitätsleitung stammt aus Ostdeutschland – typische Führungskraft: männlich, deutsch, 59 Jahre alt

Die typische Universitätsleitung ist männlich, deutsch und 59 Jahre alt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Die Auswertung der Lebensläufe von Universitätspräsident(inn)en und – rektor(inn)en zeigte zudem ein starkes regionales Gefälle: Jede dritte Führungskraft stammt aus Nordrhein-Westfalen, keine einzige aus einem ostdeutschen Bundesland.

Im Durchschnitt sind die Rektor(inn)en oder Präsident(inn)en an staatlichen Universitäten 59 Jahre alt. 95 Prozent der Universitätsleitungen kommen aus Deutschland, lediglich bei vier Personen liegt der Geburtsort im Ausland. Rund ein Drittel stammt aus Nordrhein-Westfalen. Keine Führungskraft einer staatlichen Universität wurde dagegen in Ostdeutschland geboren. „Es ist nur eine Momentaufnahme – aber 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist eine Universitätslandschaft ohne Top-Führungskräfte mit ostdeutschen Wurzeln schon bemerkenswert“, urteilt Frank Ziegele. Der CHE Geschäftsführer wünscht sich dabei generell eine größere Heterogenität auf allen Ebenen: „Bei den studentischen Bildungsbiografien ist die Vielfalt auf dem Campus angekommen, warum nicht auch mehr Vielfalt in den Führungspositionen?“

Ein klares Bild zeigt sich auch noch beim Geschlechterverhältnis: Drei Viertel aller Universitäten werden aktuell von Männern geleitet. Zuvor war die Quote noch höher, denn jede vierte Universitätspräsidentin oder – rektorin ist erst 2018 neu ins Amt gekommen.

Deutlich differenzierter sind die Ausbildungswege der Führungskräfte. „Unter den heutigen Hochschulleitungen finden sich neben Juristen auch Sportwissenschaftler und ehemalige Lehramtsstudenten“ merkt Studienleiterin Isabel Roessler an.

Positiv neben dieser biografischen Fächervielfalt bewertet die Senior Projektmanagerin beim CHE auch die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Hochschullandschaft: „Die Zeiten, bei denen man nach Führungsjobs an der Hochschule wieder ins zweite Glied zurücktreten musste, scheinen vorbei zu sein. Jede zweite Hochschulleitung hat bereits zuvor Erfahrungen als Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Präsidium gesammelt.“ Sechs Personen haben bereits zuvor eine andere Universität geleitet.

Ziel der CHE Analyse ist es, Transparenz über die Situation der Führungskräfte an deutschen Hochschulen zu schaffen. „Universitäten zählen oft zu den größten Arbeitgebern einer Stadt oder Region. Auch deshalb tragen Hochschulleitungen eine mindestens so große Verantwortung wie CEOs in Unternehmen“, konstatiert CHE Geschäftsführer Frank Ziegele. Deshalb sei es wichtig, die speziellen Karrierewege im Hochschulmanagement zu analysieren und besser zu verstehen. Im Herbst 2019 werden die vorliegenden Daten vom CHE um Führungskräfte von Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften ergänzt.

### Über diese Publikation

Autorin der Publikation „CHECK – Universitätsleitung in Deutschland“ ist Isabel Roessler. Die mehr als 2.500 analysierten Daten stammen aus im Netz veröffentlichten Lebensläufen der Hochschulleitungen, ergänzt durch Nachfragen bei Präsidien und Rektoraten. Enthalten sind die Daten aller 81 öffentlich-rechtlichen Universitäten – ausgenommen Pädagogische Hochschulen und Kunstuniversitäten. Stand der Erhebung ist Dezember 2018.

**Roessler, Isabel: CHECK – Universitätsleitung in Deutschland, Gütersloh, CHE, 15 Seiten, ISBN 978-3-947793-19-8**

[http://www.che.de/downloads/CHECK\\_Universitaetsleitung\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.che.de/downloads/CHECK_Universitaetsleitung_in_Deutschland.pdf)

Quelle: PM – CHE, 07.02.2019

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2203&getCB=398&getLang=de#publikationenox>

## Festveranstaltung: DiGiTal – Berliner Hochschulprogramm für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen

Digitalisierung und Gleichstellung – Chancen nutzen, Herausforderungen erkennen! Diesem Aufruf der Berliner Hochschulen sind 13 Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen im Berliner Verbundprogramm DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation gefolgt. Sie forschen und arbeiten seit Anfang 2018, gefördert vom Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), gemeinsam hochschultypübergreifend und interdisziplinär zur Digitalisierung. Einige der Forschungsprojekte und künstlerischen Arbeiten sind hierbei explizit genderspezifisch angelegt und setzen sich kritisch mit digitalen Technologien auseinander.

Was hat digitalisierte Hirnforschung, smarte Fahrradbekleidung, feministisches Bloggen, 3D simulierte Dinosaurierknochen mit dem Ziel zu tun, Gleichstellung und Chancengleichheit herzustellen und langfristig zu sichern? Den Diskurs darüber wollen Berliner Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen im Rahmen der Festveranstaltung des Berliner Hochschulprogramms DiGiTal (fort-)führen.

Die Festveranstaltung findet am 21. Februar 2019 von 17:00 bis 21:00 Uhr im Einstein Center Digital Future (ECDF) statt.

Im Zentrum steht die Frage, welche Rolle digitale Technologien für die Reproduktion und den Abbau von gesellschaftlicher Ungleichheit spielen. Insbesondere die Festrede der Informatikerin Prof. Dr. Claudia Müller-Birn von der Freien Universität Berlin und das hochschultypübergreifend und interdisziplinär zusammengesetzte Podium greifen diese genderspezifische und kritische Perspektive auf.

Darüber hinaus werden die 13 Digitalisierungsprojekte und die innovative Forschungsperspektive des Berliner Hochschulprogramms DiGiTal präsentiert. Staatssekretärin Barbara König, Senatsver-

waltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, sowie Prof. Dr. Christian Thomsen, Präsident der Technischen Universität Berlin und Vorsitzender der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKR), werden die Grußworte sprechen. Die Fachcommunity sowie die interessierte Öffentlichkeit sind herzlich eingeladen, an der Festveranstaltung teilzunehmen – vorbehaltlich freierwerdender Kontingente.

Es wird hierfür um Anmeldung gebeten unter: [festveranstaltung\(at\)digital.tu-berlin\(dot\)de](mailto:festveranstaltung(at)digital.tu-berlin(dot)de)

Über die Festveranstaltung soll im April 2019 ein ausführlicher Nachbericht im [CEWSjournal](#) erscheinen.

Das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal ist ein Verbundprogramm von 13 Berliner Hochschulen zur Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in der Digitalisierungsforschung. Es steht unter der fachlichen Leitung eines hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Beirats und wird mitgestaltet von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Berlin (LaKoF) als Initiatorin und Unterstützerin des Programms. Die Geschäftsstelle des Hochschulprogramms DiGiTal ist an der Technischen Universität Berlin angesiedelt, die im Verbund federführend agiert. In der Laufzeit bis Ende des Jahres 2020 wird das Hochschulprogramm DiGiTal mit insgesamt 2,4 Millionen Euro vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) gefördert. Darüber hinaus konnten mittels weiterer Förderformate des BCP wie vorgezogene Nachfolgeberufungen, befristete W2-Professuren und hochschulspezifische Maßnahmen (z.B. Juniorprofessuren, Gastprofessuren, Qualifikationsstellen und innovative Projekte) seit 2007 bereits mehr als 60 Vorhaben mit Digitalisierungsschwerpunkt oder -bezug an Berliner Hochschulen realisiert werden. Damit leistet das BCP als Landessonderprogramm des Berliner Senats, getragen von den Senatsverwaltungen Wissenschaft und Frauen/Gleichstellung, einen wichtigen Beitrag für die chancengerechte und kritische Gestaltung von Digitalisierungsprozessen und somit für

die Zukunftsfähigkeit des Berliner Wissenschafts- und Hochschulstandortes.

Weitere Informationen:

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

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

@DiGiTal\_Verbund

[https://twitter.com/DiGiTal\\_Verbund?lang=de](https://twitter.com/DiGiTal_Verbund?lang=de)

@bcprogramm

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

## Prof. Dr. Corinna Baum von der Hochschule Fresenius als „Professorin des Jahres 2018“ ausgezeichnet

Prof. Dr. Corinna Baum, Professorin für Psychologie an der Hochschule Fresenius in Frankfurt am Main, ist „Professorin des Jahres 2018“. Die UNICUM-Stiftung, die diesen Preis seit 13 Jahren vergibt, hat damit am 9. Januar erstmals eine Professorin der privaten Hochschule Fresenius ausgezeichnet. Die Diplom-Psychologin gewann in der Kategorie Medizin und Naturwissenschaften. Insgesamt waren für vier Kategorien 1.600 Professorinnen und Professoren nominiert. Der Wettbewerb steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Energie.

Die Jury der UNICUM-Stiftung zeichnet seit 13 Jahren Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen aus, die ihren Studierenden berufspraktische Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen vermitteln und damit als „echte Wegbegleiter für Karrieren überzeugen“. Hauptkriterium bei der Auswahl ist die praxisnahe Vorbereitung auf das Arbeitsleben.

Quelle und weitere Informationen: PM - Hochschule Fresenius, 10.01.2019

<https://www.hs-fresenius.de/pressemitteilung/prof-dr-corinna-baum-von-der-hochschule-fresenius-als-professorin-des-jahres-2018-ausgezeichnet/>

## Trauer um Prof. Dr. Christine Färber

Die HAW Hamburg trauert um Frau Professorin Dr. Christine Färber. Die Professorin für Empirische Sozialforschung im Department Gesundheitswissenschaften der Fakultät Life Sciences verstarb unerwartet am 26. Dezember 2018 im Alter von 54 Jahren. Christine Färber war es in der Lehre wie Forschung immer ein besonders wichtiges Anliegen, soziale Ungleichheit zu erkennen und Gerechtigkeitslücken zu schließen. In ihrer Forschungstätigkeit beschäftigte sie sich mit Versorgungs- und Bildungsforschung sowie den Themen Migration und soziale Ungleichheit. Von 1991 bis 1999 war sie als zentrale Frauenbeauftragte Mitglied der Hochschulleitung an der Freien Universität Berlin, wo sie auch promoviert hat. In den 90er Jahren war sie Mitglied der Landeshochschulstrukturkommission Berlin, saß in der Kommission für studentische Angelegenheiten der Hochschulrektorenkonferenz und war Sprecherin der Bundes- und der Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Dem CEWS war Christine Färber in den Jahren 2001-2005 im Rahmen des BMBF-Projekts „Anstoß zum Aufstieg - Karrierestrategien für Frauen in der Wissenschaft - Pilotprojekt: Karriereförderung und Coaching für zukünftige Professorinnen“ verbunden. Die Seminare wurden im Auftrag des CEWS durch zwei externe Trainerinnenteams durchgeführt, eines davon leitete Christine Färber.

<https://www.haw-hamburg.de/fakultaeten-und-departments/ls/aktuell/nachrichten-detailansicht/artikel/trauer-um-christine-faerber.html>

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/zum-tod-von-christine-faerber-eine-streiterin-fuer-die-rechte-der-frauen/23808658.html>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Forschen in Europa – Veranstaltung an der Universität Bayreuth

Die KoWi setzt in Kooperation mit der Universität Bayreuth am **03. April 2019** die Veranstaltungsreihe „Forschen in Europa“ fort. Die Veranstaltung informiert Graduierte, Doktoranden/innen und Postdoktoranden/innen über die nationalen und europäischen Förder- und Anstellungsmöglichkeiten. Die unten genannten Organisationen stehen den ganzen Tag für Fragen zur Verfügung und decken somit den hohen Bedarf an Informationen zur individuellen Karriereplanung in der Forschung ab.

Folgende Förder- und Forschungsorganisationen stellen sich bzw. ihre Programme im RW I Hörsaal 24 und 25, Universitätsstraße 30 in Bayreuth von 9:30 - 17:00 Uhr vor:

- Europäische Fördermöglichkeiten
- Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Alexander von Humboldt-Stiftung
- Deutscher Akademischer Austauschdienst
- Fraunhofer-Gesellschaft
- Leibniz-Gemeinschaft
- Helmholtz-Gemeinschaft

- Max-Planck-Gesellschaft
- Deutsche Ressortforschung des Bundes
- Deutsche Bundesstiftung Umwelt

Die Präsentationen laufen in zwei getrennten Sektionen für zukünftige Doktoranden/innen und für Postdoktoranden/innen und werden in Englisch gehalten. Es können sich auch Studierende informieren, die kurz vor Abschluss des Studiums stehen. Interessenten von anderen Hochschulen sind ebenfalls herzlich willkommen.

### Anmeldung:

<https://www.kowi.de/kowi/veranstaltungen/schulung/forschen-in-europa/forschen-in-europa-anmeldung.aspx/veranid-256/>

### Agenda:

[https://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/temp/Programm\\_FiE\\_Bayreuth.pdf](https://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/temp/Programm_FiE_Bayreuth.pdf)

Kontakt bei KoWi: [fiE@kowi.de](mailto:fiE@kowi.de)

*Quelle: KoWi / Aktiver Informationsdienst (AiD) vom 08.02.2019*

## IOS-Direktor kritisiert: Erneuter Angriff auf Freiheit der Wissenschaft in Ungarn

Die akademische Freiheit in Ungarn ist ein weiteres Mal massiv bedroht. Davor warnt **Prof. Dr. Ulf Brunnbauer**, Direktor des Leibniz-Instituts für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS). Brunnbauer kritisiert Pläne der Regierung von Premierminister Victor Orbán, die Unabhängigkeit der **Ungarischen Akademie der Wissenschaften** aufzuheben. „Die Freiheit der Wissenschaft ist ein hohes Gut und für Innovation unersetzlich“, erklärt Brunnbauer. „Ein Angriff darauf in einem Land ist ein Angriff auf europäische Grundwerte und kann, wie bereits andere autoritäre Maßnahmen der ungarischen Regierung, eine fatale Vorbildwirkung entwickeln.“

Es ist erst wenige Wochen her, dass die Central European University (CEU) im Streit mit der Regierung von Ministerpräsident Viktor Orbán ihren Wegzug aus Budapest angekündigt hat. Nun klagen erneut ungarische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Regierung unterhöhle die Unabhängigkeit der Forschung. In einem offenen Schreiben, auf Englisch unter

<https://adf2019.wordpress.com/english/>

wenden sich Mitarbeitende der Akademie der Wissenschaften gegen die geplante Umstrukturierung der Akademie und den Verlust der Finanzautonomie. Ihre Kritik: Die Regierung wolle die direkte Kontrolle bekommen über das Forschungsnetzwerk der Akademie. Dieses bislang von der Akademie verantwortete Netzwerk ist das größte seiner Art in Ungarn und umfasst Forschungseinrichtungen mit rund 5000 Mitarbeitenden...

Brunnbauer: „Angesichts der bisherigen Erfahrungen mit der Regierung Orbán ist anzunehmen, dass es nicht um eine Reform der Akademie geht, sondern um die Unterbindung unabhängiger Forschung. Gerade die **geistes- und sozialwissenschaftlichen Institute der Akademie**, die hohen internationalen Ruf genießen und exzellente Forschung betreiben, sind der Regierung ein Dorn

im Auge, wagen sie es ja, sich der patriotischen Indienstnahme durch die Regierung zu entziehen.“

*Quelle und weitere Informationen:* PM - Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung Regensburg (IOS), 10.02.2019

<https://www.ios-regensburg.de/aktuelles/details/ios-direktor-kritisiert-erneut-angriff-auf-freiheit-der-wissenschaft-in-ungarn/period/2019/february.html>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## EU-Kommission: Ausschreibung für den Bereich „Science with and for Society“ geöffnet

Seit dem 11. Dezember 2018 ist die Ausschreibung für den Bereich ‚Science with and for Society‘ geöffnet.

In folgenden Ausschreibungsthemen können bis zum 2. April 2019 Anträge eingereicht werden:

- SwafS-01-2018-2019: Open schooling and collaboration on science education
- SwafS-05-2018-2019: Grounding RRI practices in research and innovation funding and performing organisations
- SwafS-07-2019: EURAXESS TOP V
- SwafS-08-2019: Research innovation needs & skills training in PhD programmes
- **SwafS-09-2018-2019: Supporting research organisations to implement gender equality plans**
- SwafS-11-2019: Scenarios for an award/certification system for gender equality in research organisations and universities in Europe
- **SwafS-12-2019: The gender perspective of science, technology and innovation (STI) in dialogue with third countries**
- 

- SwafS-14-2018-2019: Supporting the development of territorial Responsible Research and Innovation
- SwafS-15-2018-2019: Exploring and supporting citizen science
- SwafS-16-2019: Ethics of Innovation: the challenge of new interaction modes
- SwafS-17-2019: Consolidating and expanding the knowledge base on citizen science
- SwafS-19-2018-2019: Taking stock and re-examining the role of science communication
- SwafS-20-2018-2019: Building the SwafS knowledge base

Eine Übersicht der Ausschreibungsthemen ist auf dem Funding & Tenders Portal eingestellt.

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

Die Ausschreibungsthemen können ebenfalls im Arbeitsprogramm 2018 - 2020 für Science with and for Society eingesehen werden. Für die Beratung und Durchsicht von Skizzen und Antragsentwürfen steht die Nationale Kontaktstelle gerne zur Verfügung.

[https://www.eubuero.de/wg-dokumente.htm?pk\\_campaign=nl-nks-swafs&pk\\_kwd=2018-12-12](https://www.eubuero.de/wg-dokumente.htm?pk_campaign=nl-nks-swafs&pk_kwd=2018-12-12)

*Quelle und Verlinkung zu den Calls:*

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

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

## Horizon 2020 – Closing gender gaps in Research and Innovation

To further improve gender balance in Horizon 2020, more women experts and experts with gender expertise are needed. The EU Commission published an updated version of the infographic „Gender Equality in Research and Innovation“. The graphic displays some indicators from the forthcoming „She Figures 2019“ and data on „Horizon 2020“.

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

Though gender inequalities in R&I persist, the latest “She Figures” publication shows that some progress has been made, although attrition continues to exist at higher levels of a scientific career. The most recent data indicate that women made up 48% of PhD graduates in the EU (EU-28), but made up only 34% of researchers and 24% of top-level researchers (grade A). It is even lower at the level of heads of institutions with a mere 22%. These figures show that only limited progress has been made since 2011.

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

It pursues three objectives, namely:

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

Source and further information:

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/closing\\_gender\\_gaps\\_infographics.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/closing_gender_gaps_infographics.pdf)

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

## Gender mainstreaming: Helping to build a more equal society

Policymakers can now benefit from several new resources published on EIGE’s Gender Mainstreaming platform. EIGE has developed a detailed guide to help EU institutions and governmental bodies incorporate a gender perspective into each stage of the policy cycle.

“When designing policies that will affect large groups of people, it is important to bear in mind that they will have a different impact depending on people’s situation. Our gender mainstreaming methods and tools are designed to help policymakers ensure women and men’s diverse needs are made visible and addressed by those legislating in their behalf,” said **Barbara Limanowska**, EIGE Gender Mainstreaming Programme Coordinator.

EIGE’s four new briefing papers provide detailed explanations of gender mainstreaming methods and tools:

**Gender analysis:** looks at the current situation of women and men in society through the collection

of data and tries to find out the reasons behind existing inequalities. This includes an examination of the allocation of resources between women and men and the different barriers they face in their everyday lives.

**Gender planning:** recognises that women and men have different needs and that policies and budgets should to be planned accordingly. For example rectifying the fact that the public transport routes most commonly taken by women are often the most unreliable and most likely to be discontinued.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/transport>

**Gender stakeholder consultation:** puts citizens at the heart of policymaking through getting their input into legislation. Hearing first-hand how policies impact women and men differently helps policymakers design gender-sensitive legislation and enhances accountability.

**Gender awareness raising:** uses evidence to build public support and political will for gender-equality initiatives. For example highlighting the fact that improving gender equality in the EU could lead to an increase in GDP of up to €3.15 trillion by 2050.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

EIGE's Gender Mainstreaming Platform has been designed to help policymakers address the different needs of women and men in their work. From collecting sex-disaggregated data to building political support for gender equality initiatives, EIGE explains what gender mainstreaming is and how it can help build a more equal society. This includes 15 methods and tools which offer clear guidance on how to integrate gender through the content of policies and increase women's representation in different areas of society.

*Source and further information: PR- EIGE, 10. Dec 2018*

<https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-mainstreaming-helping-build-more-equal-society>

## Frauenanteil in der Ökonomie stagniert

### Kaum noch Fortschritte bei der Gleichstellung an US-Fakultäten

In den Wirtschaftswissenschaften sind Frauen unter Studierenden und Lehrenden nach wie vor stark unterrepräsentiert. Fortschritte bei der Gleichstellung in den 1970er und 1980er Jahren haben sich inzwischen stark verlangsamt und bleiben hinter der Entwicklung in anderen Fachbereichen zurück. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist der Frauenanteil sogar zum Teil wieder rückläufig, wie ein aktuelles IZA-Forschungspapier von Shelly Lundberg und Jenna Stearns zeigt.

Frauenanteil an den 20 führenden Wirtschaftsfakultäten in den USA, 1993-2017

Die Studie basiert auf Daten der American Economic Association zur Zusammensetzung der führenden Wirtschaftsfakultäten in den USA seit 1993. Demnach lässt sich zwar bei den ordentlichen Professuren (Full Professors) eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von 3% auf zuletzt rund 14% beobachten. Doch auf den unteren Stufen der akademischen Karriereleiter (Assistant Professors / Associate Professors) ist der Anteil nach Höhepunkten von jeweils über 25% inzwischen wieder auf rund 20% gesunken. Auch bei den neuen Doktoranden und Promovierten ist kein Aufwärtstrend erkennbar. Mitverantwortlich seien Produktivitätsnachteile von Frauen etwa aufgrund von Familienplanung, anderen Karriereinstellungen oder mangelndem Zugang zu bestehenden Netzwerken. Doch selbst bei gleicher Produktivität werden Frauen in der Ökonomie deutlich stärker benachteiligt als in anderen Disziplinen, da nach Einschätzung der Autorinnen bei der Bewertung des Forschungsausgangs oft mit zweierlei Maß gemessen werde. Zudem gebe es zahlreiche Hinweise darauf, dass in den Wirtschaftswissenschaften – vor allem in den klar männerdominierten Teildisziplinen – ein besonders „toxisches“ Klima herrsche, das viele Frauen abschrecke.

Bemerkenswert ist darüber hinaus die unterschiedliche Wahrnehmung der Chancengleichheit: Dass Frauen an US-Fakultäten geringere Karrierechancen haben als Männer, glauben einer Erhebung von 2008 zufolge 76% der weiblichen Ökonomen, aber weniger als 20% ihrer männlichen Kollegen. Jeder dritte Ökonom vermutet sogar eine Bevorzugung von Frauen. Die Autorinnen sehen in dieser Einstellung eine große Hürde für weitere Gleichstellungsinitiativen.

*Download der Studie:*

IZA Discussion Paper No. 11974 Women in Economics: Stalled Progress Shelly Lundberg, Jenna Stearns

<https://www.iza.org/publications/dp/11974/women-in-economics-stalled-progress>

*Quelle und Grafik: IZA Newsroom / Research, 4. Januar 2019*

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/stalled-progress-of-women-in-economics/>

## Zufallsauswahl ist (auch) geschlechtergerechter als Peer Review-Verfahren

In einer Studie der European Molecular Biology Organization (EMBO) wurden wissenschaftliche Karrieren von 324 Bewerber\*innen für das EMBO Long-Term Fellowship-Programm von 2007 bis 2017 untersucht und ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Reputationen der Bewerber\*innen, die im Jahr 2007 durch das Peer Review-Verfahren ausgewählt worden waren, nicht wesentlich von denen der Kandidat\*innen unterschied, die als förderwürdig eingestuft wurden, jedoch in der Bestenauswahl nicht berücksichtigt worden waren.

Die Autoren **Bernd Klaus** und **David del Alamo** (EMBL Heidelberg) plädieren dafür, künftig nur noch mäßig gute und durchschnittliche Bewerber\*innen durch ein Peer Review auszusortieren. Die Stipendienvergabe für förderungswürdige Bewerber\*innen sollte im Losverfahren erfolgen. Dieses Auswahlverfahren sei zudem geschlechtergerecht und entspreche den weiter sinkenden Förderquoten.

Klaus, Bernd; Alamo, David del:  
**Talent Identification at the limits of Peer Review: an analysis of the EMBO Postdoctoral Fellowships Selection Process**

<https://doi.org/10.1101/481655>

<https://www.biorxiv.org/content/early/2018/12/08/481655>

<https://www.biorxiv.org/content/biorxiv/early/2018/12/08/481655.full.pdf>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Taking up the fight against right-wing populism: "We must keep gender in EU research"

Right-wing populism has infiltrated the EU and is challenging gender equality values in European research, according to the Czech sociologist **Marcela Linkova**. She wants to put gender on the map in the new research programme Horizon Europe.

„Gender research is under threat in Europe. How will that affect the role of gender in European research? This is the question that many gender equality proponents are now asking as negotiations on the framework for the research programme Horizon Europe are under way in Brussels.

In 2021, Horizon Europe will replace the existing research programme, Horizon 2020. With a budget of almost EUR 100 billion, Horizon Europe will be the largest research programme of all time. This means that the criteria for receiving research funding and the objectives that are set will have a major impact on the kinds of research that Europe conducts during the programme's seven-year period..."

Read more under: *kifinfo*, December 3, 2018

<http://kifinfo.no/en/2018/11/taking-fight-against-right-wing-populism-we-must-keep-gender-eu-research>

Author: **Benedicte Sørum**

<http://kifinfo.no/en/node/7888>

*KiF: The Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF) 2018-2021 provides support and recommendations on measures contributing to gender balance and diversity in the Norwegian research sector.*

## Junge Erwachsene im Dilemma zwischen traditionellen Familienvorstellungen und modernen Ansichten

Selbst junge Erwachsene, die noch keine Kinder haben, sind durch traditionelle Familienbilder geprägt, wie eine vom **Schweizerischen Nationalfonds** unterstützte Studie zeigt. Gleichzeitig haben sie moderne Ansichten von Gleichberechtigung, beruflichem Engagement und Kinderbetreuung. Das bringt nicht nur die jungen Frauen, sondern auch die jungen Männer bereits früh in eine Zwickmühle.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bekanntlich ein aufreibender Balanceakt. Bislang hat die Forschung dabei vor allem auf Frauen fokussiert, die bereits Kinder haben. Wie sich hingegen kinderlose Erwachsene ihre berufliche Zukunft und ihr späteres Familienleben vorstellen, ist noch wenig untersucht. Unterstützt durch den Schweizerischen Nationalfonds gingen Forschende unter der Leitung von **Andrea Maihofer** dieser Frage nach. Das Team vom Zentrum Gender Studies an der Universität Basel führte 48 qualitative Interviews mit jungen Erwachsenen bis Anfang 30, ausgewählt aus einer Längsschnittstudie mit 6000 Personen. Ihre Resultate fassen sie in einer öffentlichen Synthese zusammen. (\*)

Die Befunde aus der Analyse sind im Kontext einer sich als emanzipiert verstehenden Gesellschaft überraschend: Noch immer sehen sich die Männer als zukünftige Haupternährer der Familie. Gleichzeitig wollen sie bereits ab Geburt für ihre Kinder präsent sein. Spiegelverkehrt gehen Frauen nicht davon aus, später die finanzielle Hauptverantwortung für die Familie tragen zu müssen. Gleichzeitig identifizieren sie sich immer stärker über das berufliche Engagement, betrachten die Aufgabe der Kinderbetreuung aber vor allem als ihre Sache. Beide Geschlechter also geraten bereits in ein Dilemma, bevor sie Eltern sind. Dabei betrachten sie die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung als Angelegenheit, die jedes Elternpaar individuell zu regeln hat, ohne Unterstützung durch die Gesellschaft.

#### *Die zukünftigen Väter*

Gemäss den Forschenden hat es den Männern lange gereicht, wenn sie hauptsächlich bei älteren Kindern als Väter involviert waren. Die Entwicklung hin zu einer frühen präsenten Vaterschaft sei neu. Fast alle wünschten sich heute eine Arbeitsreduktion auf 80 Prozent. „Dabei ist häufig nur bei einer Vollzeitbeschäftigung eine berufliche Entwicklung möglich, welche die jungen Männer noch immer anstreben“, sagt Andrea Maihofer. Die kinderlosen Männer nehmen ihr Arbeitsumfeld bezüglich Teilzeit und Vereinbarkeit als sehr unflexibel bis ablehnend wahr. Sie setzen sich aber nicht aktiv für Veränderungen ein, indem sie sich zum Beispiel politisch engagieren.

#### *Die zukünftigen Mütter*

„Auch die jungen Frauen geraten bereits in ein Dilemma, bevor sie überhaupt Kinder haben“, stellt Andrea Maihofer fest. Mehr als früher ist ihnen der Erhalt ihrer beruflichen Identität wichtig, und sie sorgen sich, bei einer späteren Mutterschaft ihre Eigenständigkeit zu verlieren. Trotzdem gehen sie nicht davon aus, die ökonomische Verantwortung für die Familie übernehmen zu müssen. Auch sie erleben die strukturellen Bedingungen der Arbeitswelt als starr und hinderlich. So sprechen sie in den Interviews oft davon, dass sie „Glück“ haben müssten – zum Beispiel einen verständnisvollen Chef –,

um Familie und Beruf dereinst zufriedenstellend vereinbaren zu können.

#### *Eigenverantwortung*

Trotz der noch wirksamen stereotypen Rollenbilder wollen die kinderlosen Erwachsenen von einer Hierarchie zwischen den Geschlechtern nichts wissen. In ihren Schlussfolgerungen betonen die Forschenden, dass die jungen Männer und Frauen die gleichzeitig existierenden traditionellen und neuen Vorstellungen erst mühsam erproben müssen, da sie kaum auf neue Vorbilder zugreifen können.

Die jungen Erwachsenen gehen davon aus, dass die spätere Aufteilung von Berufs- und Familienengagement stark vom jeweiligen „Typ“ Vater und Mutter abhängt und vom Paar individuell geregelt werden muss. Andrea Maihofer kommentiert diesen Befund: „Die Annahme von der individuellen Einzigartigkeit der Mütter und Väter lässt den jungen Erwachsenen die gleichberechtigte Gestaltung ihres Familien- und Berufslebens als ihr alleiniges Problem erscheinen“. Sie sieht darin die Gefahr, dass dies „den Blick auf die Verantwortung von Staat und Gesellschaft verstellt“. Ein Problem, das sie durch die in Politik und Gesellschaft beliebte Rede von der Eigenverantwortung noch verstärkt sehe.

.....  
 (\*) A. Maihofer, S. Hupka-Brunner, K. Schwiter, D. Baumgarten, Nina Wehner:

**Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern\* und Frauen? Ergebnisse des Forschungsprojekts „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener“, ZGS Diskussions-Papier, Zentrum Gender Studies, Basel 2018.**

*Ergebnisse des Forschungsprojekts „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit“:*

<https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/forschungsprojekte/elternschaft/>

**Kontakt:** Prof. Dr. Andrea Maihofer, Zentrum Gender Studies, Philosophisch-Historische Fakultät, Universität Basel, Tel. direkt: +41 61 271 35 59, Tel. Sekretariat: +41 61 207 08 73, E-Mail [andrea.maihofer\(at\)unibas\(dot\)ch](mailto:andrea.maihofer@unibas.ch)

*SNF-Projekt: Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit: Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener und ihrer Bedeutung für die berufliche Geschlechtersegregation:*

<http://p3.snf.ch/Project-153241>

*NFP 60: „Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen“:*

<http://www.nfp60.ch/de/projekte/cluster-2-bildung-karriere/projekt-maihofer>

*Quelle: PM - SNF, 23.01.2019*

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-190123-medienmitteilung-das-dilemma-junger-erwachsener.aspx>

## Gender-Netz der HsH Mitglied in der LAGEN

Das Gender-Netz der Hochschule Hannover (HsH) ist ein fakultätsübergreifender Zusammenschluss der Menschen und Fachgebiete, die zu Gender in Forschung und Lehre arbeiten. Nun ist das Gender-Netz der HsH Mitglied in der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN).

<https://www.nds-lagen.de/>

Seit 2016 bündelt das Gender-Netz der HsH Personen und Aktivitäten, die an der Hochschule Gender in Lehre und Forschung bringen, und macht sie sichtbar. Gestartet mit fünf Gründer\*innen, zählt das im Team Gleichstellung verortete Netz inzwischen rund 20 Mitglieder aus drei Fakultäten und mehreren OEs. Sprecherin des Verbundes ist **Prof\*in Dr\*in Helene Götschel**.

Um sich hochschulübergreifend mit niedersächsischen Fachkolleg\*innen zu vernetzen, hat das Gender-Netz erfolgreich einen Antrag auf Aufnahme in die LAGEN gestellt. Die Landesarbeitsgemeinschaft, die vom MWK gefördert wird und der Einrichtungen in ganz Niedersachsen angehören, setzt sich für die Weiterentwicklung und Institutionalisierung der Gender Studies in Niedersachsen ein. Zudem unterstützt sie Karrieren in der Genderforschung und fungiert gemeinsam mit der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) als wissenschaftspolitische Interessenvertretung der niedersächsischen Gender Studies.

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

Im zwölften Jahr des Bestehens der LAGEN ist die HsH nun das zwölfte Mitglied. Das Gender-Netz der HsH, das auch weiterhin allen Interessierten an der Hochschule offen steht, freut sich auf die Zusammenarbeit!

Kontakt:

<https://www.hs-hannover.de/gender-netz>

Prof\*in Dr\*in Helene Götschel, Fachgebiet Gender MINT, Bismarckstr. 2, 30173 Hannover, Tel.: +49-(0)511-9296-3531, E-Mail: [helene.goetschel@hs-hannover.de](mailto:helene.goetschel@hs-hannover.de)

Quelle: PM – HsH, 09.01.2019

<https://www.hs-hannover.de/oem/service/aktuelles/presseinformationen/sys/2019/gender-netz-der-hsh-mitglied-in-der-lagen/index.html>

## Linguistik meldet sich in der Debatte über geschlechtergerechte Sprache zu Wort

Studienbuch zur Genderlinguistik liefert Überblick über aktuelle Forschungslage – Kontrapunkt zur ideologischen Diskussion um deutsche Sprache.

„Der ewige Student“ – könnte damit auch eine Studentin gemeint sein? Die Wogen gehen hoch, wenn das Thema auf geschlechtergerechte Sprache kommt. Bereits zaghafte Vorschläge, der Gleichstellung der Geschlechter auch in der Sprache mehr Geltung zu verschaffen, stoßen auf vehemente Kritik – nicht nur am Stammtisch, sondern ebenso in hoch angesehenen Medien. Fachwissen spielt in dieser aufgeheizten, ideologischen Debatte kaum eine Rolle. „Wir erleben zurzeit einen Kult um die deutsche Sprache, als ob sie heilig und unantastbar wäre“, sagt Prof. Dr. Damaris Nübling, Sprachwissenschaftlerin vom Deutschen Institut der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). Sie hält die diffusen Untergangsängste jedoch für völlig unbegründet, im Gegenteil: „Sprachwandel ist das beste Lebenszeichen einer Sprache.“

Um der dürftigen ideologischen Debatte etwas entgegenzusetzen, hat die Sprachwissenschaftlerin zusammen mit zwei Kolleginnen aus Freiburg, Prof. Dr. Helga Kotthoff und Dr. Claudia Schmidt,

ein umfassendes Lehrbuch zur Genderlinguistik in Deutschland verfasst. Genderlinguistik – Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht gibt auf 350 Seiten einen breiten Überblick über die aktuelle Forschungslage. Dabei spannen die Autorinnen einen weiten Bogen von den theoretischen Grundlagen der Genderforschung über die Rolle der Stimme, die Grammatik und die Schreibweise bis hin zur Analyse einzelner TV-Sendungen wie „Germany's Next Topmodel“ und der Kommunikation via Smartphone.

Die Genderlinguistik, eine relativ junge Disziplin der Sprachwissenschaft, die sich mit der Rolle des Geschlechts im Sprachsystem und Sprachgebrauch befasst, fristet in Deutschland ein Schattendasein. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass es keine Professur für Genderlinguistik gibt. Die Folge sind gravierende Wissensdefizite. „Die deutsche Sprachwissenschaft hinkt im internationalen Vergleich stark hinterher“, bemerkt Damaris Nübling. „Mit unserem Buch wollen wir jetzt einen Kontrapunkt zu der vorherrschenden Laienlinguistik und ihren oberflächlichen Vermutungen setzen.“

Veröffentlichung:

H. Kotthoff, D. Nübling unter Mitarbeit von C. Schmidt, *Genderlinguistik – Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*, Narr Francke Attempto Verlag, Dezember 2018

Quelle und weitere Informationen zu den Themen:

- Genus im Deutschen tief in der Grammatik verankert
- Generisches Maskulinum im Brennpunkt der aktuellen Kontroversen
- Sprachwandel ist das beste Zeichen für eine lebendige Sprache

PM – Uni Mainz, 31.01.2019

[http://www.uni-mainz.de/presse/aktuell/7577\\_DEU\\_HTML.php](http://www.uni-mainz.de/presse/aktuell/7577_DEU_HTML.php)

## „Gendersternchen“ ist „Anglizismus des Jahres 2018“

Die Anglizismen des Jahres 2018 sind:

1. *Gendersternchen*
2. *Framing*
3. *nice*

„Das Wort „Gendersternchen“ ist in Deutschland zum „Anglizismus des Jahres 2018“ gekürt worden.

Die Jury habe so entschieden, weil sich der Begriff sprunghaft im öffentlichen Sprachgebrauch verbreitet habe, sagte der Sprachwissenschaftler und Juryvorsitzende **Anatol Stefanowitsch**. Allein im Jahr 2018 habe die Häufigkeit des Begriffs um mehr als das Zehnfache zugenommen, von unter 0,25 auf 2,5 Vorkommen pro zehn Millionen Wörter. Zuletzt gab es hitzige Diskussionen, ob das „Gendersternchen“ möglicherweise in die amtliche Rechtschreibung aufgenommen werden sollte.“

Eine Initiative zeichnet seit 2010 einmal jährlich „den positiven Beitrag des Englischen zur Entwicklung des deutschen Wortschatzes“ aus.

Quelle: *tagesschau.de*, 29.01.2019

<https://www.tagesschau.de/inland/anglizismus-gendersternchen-101.html>

Weitere Meldungen zum Thema:

<http://www.sprachlog.de/author/astefanowitsch/>

<https://www.zeit.de/gesellschaft/2019-01/deutsche-sprache-anglizismus-des-jahres-gendersternchen>

<http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/anglizismus-des-jahres-sprachwissenschaftler-waehlen-gendersternchen-a-1250470.html>

## #4genderstudies: Wissenschaftstag Gender Studies

Am 18. Dezember fand erneut der Wissenschaftstag Gender Studies statt.

Unter dem Hashtag #4genderstudies konnten sich Interessierte individuell und/oder institutionell beteiligen.

<https://twitter.com/hashtag/4genderstudies?lang=de>

## Tätigkeitsbericht 2018 der Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen

Mit dem Tätigkeitsbericht 2018 richtet die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW den Blick noch einmal zurück und dokumentiert ihre Arbeitsschwerpunkte im vergangenen Jahr.

Dabei standen folgende Bereiche im Mittelpunkt: die personenbezogene Vernetzung der Professor\_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung, die institutionenbezogene Vernetzung der Gender-Studies-Zentren/-Arbeitsstellen und -Studiengänge, die Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten sowie die Wissenschaftsredaktion. Zudem wird über den Bericht Einblick in Veranstaltungen und Publikationen gegeben.

Zum Tätigkeitsbericht des Netzwerks:

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk\\_fgf\\_studie\\_nr\\_30\\_f\\_web.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_studie_nr_30_f_web.pdf)

## Call for Papers

### Freie Universität schreibt Margherita-von-Brentano-Preis aus

15.000 Euro für die Frauenförderung und Geschlechterforschung / Bewerbungsschluss am 26. März 2019

Die Freie Universität Berlin schreibt erneut den Margherita-von-Brentano-Preis aus. Die mit 15.000 Euro dotierte Auszeichnung wird alle zwei Jahre vom Präsidium der Hochschule an Persönlichkeiten oder Projekte für Leistungen in der Geschlechterforschung oder Gleichstellung vergeben. Personen können sich um den Preis selbst bewerben oder vorgeschlagen werden. Sie müssen keine Universitätsangehörigen sein, ihr Wirken sollte aber mit der Freien Universität verbunden sein. Bewerbungen und Vorschläge können bis zum 26. März 2019 in elektronischer Form beim Margherita-von-Brentano-Zentrum eingereicht werden. Zu den bisherigen Preisträgerinnen gehören unter anderem die Berliner Rechtsanwältin und Frauenrechtlerin **Seyran Ateş**, die Forschungsgruppe „Frauen und Flucht“, angesiedelt am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie der Freien Universität Berlin, und der Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e. V.

Die Namensgeberin des Preises, Margherita von Brentano, promovierte 1948 bei Martin Heidegger und wurde 1971 Professorin am Institut für Philosophie der Freien Universität. Im Jahr 1970 wurde sie als erste Frau in das Amt der Vizepräsidentin der Hochschule gewählt. Als Feministin und kritische Intellektuelle machte Margherita von Brentano es sich schon zu Beginn der 1960er Jahre zum Anliegen, die berufliche Diskriminierung von Frauen, vor allem deren weitgehenden Ausschluss aus den höheren Hierarchieebenen von Universitäten und Forschungseinrichtungen, zu überwinden.

Sie wirkte auch auf anderen gesellschaftlichen Feldern: So setzte sie sich bis zu ihrem Tod im Jahr 1995 für die Errichtung eines Berliner Mahnmals zum Gedenken an die Opfer des Holocaust ein.

Weitere Informationen sowie Annahme von Bewerbungen und Vorschlägen: **Heike Pantelmann**, Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin, Telefon: 030 / 838-53044, E-Mail: [bewerbungen\(at\)mvbz.fu-berlin\(dot\)de](mailto:bewerbungen(at)mvbz.fu-berlin(dot)de).

*Weiterführende Links:*

*Margherita-von-Brentano-Preis:*

<http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano>

*Informationen für Bewerbungen und Vorschläge:*

[http://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs\\_docs/aktivitaeten\\_mvz-preis\\_161130\\_informationen\\_zur\\_bewerbung.pdf](http://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/aktivitaeten_mvz-preis_161130_informationen_zur_bewerbung.pdf)

*Quelle: PM - FU-Berlin, 18.01.2019*

[https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2019/fup\\_19\\_015-margherita-von-brentano-preis/index.htm](https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2019/fup_19_015-margherita-von-brentano-preis/index.htm)

### CfP: Komplexe Familienverhältnisse – Wie sich das Konzept ‚Familie‘ im 21. Jahrhundert wandelt

Call for Papers für Beiträge in einem Sammelband in der Reihe „Forum Frauen-und Geschlechterforschung“ Verlag Westfälisches Dampfboot. Herausgeberinnen: Dr. Anna Buschmeyer, Dr. Claudia Zerle-Elsäßer, beide Deutsches Jugendinstitut e.V., München.

Was eine Familie ist und was sie zusammenbringt und -hält sind Fragen, deren Antworten sich ständig wandeln. Familie war nie ein einfach zu umreisendes Gebilde, immer wurden bestimmte Personen einbezogen und andere ausgeschlossen – dies gilt sowohl für das private als auch für das wissenschaftliche Verständnis. Insbesondere über das

Konzept der (leiblichen) Kernfamilie hinausgehend, sind Familienformen für die Forschung eine zunehmend komplexe Angelegenheit. Für den Band werden sowohl empirische als auch konzeptionelle Beiträge gesucht. So sollen aktuelle Forschungsergebnisse rund um das Thema „Komplexe Familienverhältnisse“ vorgestellt und sichtbar gemacht werden.

Einreichfrist: **28.02.2019**

*Hier geht es zum vollständigen Call:*

[https://www.sociologie.de/uploads/media/19-01\\_CfP\\_Sammelband\\_Komplexe\\_Familienverhaeltnisse.pdf](https://www.sociologie.de/uploads/media/19-01_CfP_Sammelband_Komplexe_Familienverhaeltnisse.pdf)

## CfP: Zur Aktualität der Soziologie Max und Marianne Webers für Gesellschaftsanalysen in feministischen und geschlechtertheoretischen Perspektiven

Workshop und Buchprojekt, Ruhr Universität Bochum, Prof. Dr. Heike Kahlert

Frist für Beitragseinreichungen: **15. März 2019**

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich bisher insgesamt wenig mit der Geschichte ihrer Herkunftsdisziplinen auseinandergesetzt und die Aktualität von als klassisch bezeichneten theoretischen Überlegungen und zeitdiagnostischen Analysen in deren Gründungserzählungen kaum ausgelotet, geschweige denn kritisch hinterfragt und revidiert. Dies gilt insbesondere auch für die Forschung zu Max und Marianne Webers Werk. Der geplante Workshop mit anschließender **Buchpublikation** will dazu beitragen, diese Rezeptionslücke zu schließen. Willkommen sind Beitragsvorschläge zu allen Facetten des Werks von Max und Marianne Weber aus feministischen bzw. geschlechtertheoretischen Perspektiven. Dabei werden sowohl Beiträge begrüßt, die sich werksimmanent mit den Arbeiten der Webers auseinandersetzen,

als auch solche Texte, die deren Analysen in den Kontext zeitgenössischer sozialer Entwicklungen und gesellschaftstheoretischer Debatten stellen, als auch Überlegungen, wie im Anschluss an die Schriften Max und Marianne Webers feministisch bzw. geschlechtertheoretisch weitergedacht werden könnte.

*Hier geht es zum vollständigen Call:*

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_max\\_marianneweber\\_bochum\\_17.-18.\\_oktober\\_2019.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_max_marianneweber_bochum_17.-18._oktober_2019.pdf)

## Cfe Mutterschaft\_Wissenschaft

Mütter schreiben – Über die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft

cfe – call for experiences

*Call (Auszug):* „Sind Sie Wissenschaftler\*in? Und Mutter? Und Selbstoptimierer\*in? Und eigentlich Feminist\*in? Und Haushälter\*in? Und Tochter? Und Partner\*in? Vielleicht gibt es noch mehr Identitätspositionen und Herrschaftsverhältnisse, die Sie in ihrem Leben bekämpfen, akzeptieren, vereinen müssen? Fragen Sie sich, warum Sie Kinder oder keine Kinder wollten? Oder was es mit Ihnen, Ihrem Leben, Ihrem Körper und Ihren Beziehungen gemacht hat, Mutter oder nicht Mutter zu werden? Falls eine dieser Fragen für Sie interessant klingt, fordern wir Sie auf, auf diesen call for experiences zu antworten.“

Einsendungeschluss für jegliche Genres im Umfang eines Abstracts von maximal einer Seite bis **28.02.2019**. *Herausgeber\*innen:* Dr. Sarah Czerny (Leibniz-Institut für Neurobiologie Magdeburg); Dr. Lena Eckert (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg); Dr. Silke Martin (Universität Erfurt)

*Quelle und weitere Informationen:*

[https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2018/12/call-mutterschaft\\_wissenschaft/](https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2018/12/call-mutterschaft_wissenschaft/)

## CFP: Geschlecht, Migration und Sicherheit

Das Schwerpunktheft „Geschlecht, Migration und Sicherheit“ der *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien* (fzg 26|2020) widmet sich kritischen Analysen geschlechtsspezifischer staatlicher und ökonomischer Regulierungen und Regimen bezüglich Migration und Sicherheit im Schnittpunkt von Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Kapitalismus und Nationalismus. Die Ambivalenz des Begriffs der Sicherheit steht dabei besonders im Fokus: Dieser verstärkt einerseits die diskursiven Konstruktionen von Migrant\*innen als Andere und die dualen geschlechtsspezifischen Repräsentationslogiken von Opfern und Tätern. Zugleich ist der Begriff als normativer, ethischer und politischer Orientierungspunkt für den Schutz und die Selbstermächtigung von Menschen auf der Flucht und in der Diaspora wichtig. Die Deadline für die Einreichungen ist der **31.03.2019**.

*Hier geht es zum vollständigen Call:*

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

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

## CfP: European Journal of Politics and Gender

The *European Journal of Politics and Gender* (EJPG) is a peer-reviewed journal that publishes international, cutting-edge research in the broad field of politics and gender. EJPG is the flagship journal of the European Conference on Politics and Gender (ECPG). Read the latest special issue of the *European Journal of Politics and Gender* (Vol. 1, No. 3) on **Contemporary Crises in European Politics: Gender Equality+ Under Threat for FREE** until 31 March.

[http://bit.ly/EJPG\\_1\\_3](http://bit.ly/EJPG_1_3)

This special issue is part of a larger collection of free articles which focuses on the Crises in Contemporary European Politics. See below for more details or visit:

[http://bit.ly/europe\\_in\\_crisis](http://bit.ly/europe_in_crisis)

*For information about submitting a paper to the *European Journal of Politics and Gender* or any other queries, email: [ejpgeditors\(at\)gmail\(dot\)com](mailto:ejpgeditors(at)gmail(dot)com)*

## CfA: Economy 4.0 – The digitalization of labor from a gender perspective

The journal *Gender a výzkum / Gender and Research* announces a call for abstracts for a special issue on **Economy 4.0 – The digitalization of labor from a gender perspective**, edited by Annette von Aleman, Julia Grulich, Ilona Horwath, and Lena Weber.

*Call (Auszug):* „Technological innovations have always been discussed as a catalyst for social innovation. The discussion about the „4th Industrial Revolution“ (also known as „economy 4.0“ or „digitalization of work“) is not an exception here. Many assume that the smart technologies, automation, robotics, cyber-physical systems, cloud- and crowd work are fundamentally transforming the organization of professions, work, working conditions, and the structure of the labor market. Additionally, the increasing use of cell phones, computers, and data clouds contributes to the blurring of traditional boundaries between private and professional life. So far, however, we know little about the social changes triggered by the new technological developments – this applies in particular to its impact on gender relations, which are connected to the division of public and private spheres. Current discussions on the digital transformation of work take place at the interface between the social sciences, economics and engineering, and they usually focus on male-dominated industrial sectors as well as supposedly disembodied and allegedly gender-neutral occupations. Feminist research has

shown, however, that such approaches tend to disguise inequalities related to gender, race, and class, as well as the mechanisms which support them.

Looking at the „economy 4.0“ from a gender perspective, we argue that we urgently need a broader (and intersectional) perspective to address the pressing issues of gender inequalities at local and global levels of labor. The forthcoming thematic issue aims to open up a space for gender research that challenges and overcomes the androcentric and Eurocentric biases of work and technology research.

Submission Deadline: **30 June 2019**

*Full Call:*

<https://www.genderonline.cz/en/article/66-call-for-abstracts-for-a-special-issue-economy-4-0-the-digitalization-of-labor-from-a-gender-perspective-1>

## Offener Call der Zeitschrift GENDER

*Einladung zur Beitragseinreichung:* Für den Offenen Teil der **GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft** laden wir Autor\_innen ein, Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen einzureichen, in denen sie sich aus theoretischer oder empirischer Perspektive mit den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen auseinandersetzen. Die GENDER ist ein interdisziplinäres Forum für die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung mit Schwerpunkten in den sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen. Erwünscht sind daher Beiträge aus Politikwissenschaft, Film- und Medienwissenschaft, Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Literaturwissenschaft, Geschichtswissenschaft, Erziehungswissenschaft, Kunstgeschichte, Psychologie, Religionswissenschaft u. v. m. Zugleich sind auch Fragestellungen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, z. B. aus der Medizin, der Gesundheitswissenschaft, der Ökologie, der Umweltforschung und den Ingenieurwissenschaften, sehr willkommen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Redaktion unter: [redaktion@gender-zeitschrift.de](mailto:redaktion@gender-zeitschrift.de). Weitere Informationen finden Sie außerdem im Call for Papers sowie auf der Website der Zeitschrift GENDER.“

Abgabe bis **31.12.2019**

[https://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/Offener\\_Call\\_GENDER\\_2018.pdf](https://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/Offener_Call_GENDER_2018.pdf)

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## Gender equality needs to reach everyone

Women with disabilities face a double disadvantage because of their gender and their disability. They are confronted with more obstacles than women without disabilities and face more challenges than their male peers. They are less likely to have a university degree, work outside the home and they experience a higher risk of poverty. Due to gender stereotypes, the bulk of caring responsibilities and housework often falls on their shoulders. These are some of the findings from EIGE's **Gender Equality Index** that analyses gender equality among and between different groups of people.

"To build a more inclusive Europe, gender equality needs to reach everyone. Barriers to education, employment and health services for persons with disabilities must be removed," said **Virginija Langbakk**, EIGE's director in the lead up to the international day of persons with disabilities.

Accessing education is more difficult for persons with disabilities. Only 13 % of women with disabilities have a tertiary degree, compared to 29 % of women without disabilities. Men with disabilities (17 %) are also less likely to have graduated from tertiary education than men without disabilities (27 %). Another matter of concern is the school dropout rate of youth with disabilities (22.5 %), which is double the rate of students without disabilities (11 %). Dropping out of school early indicates potential difficulties in accessing suitable educational programmes and a need to adjust teaching methods.

In homes across the EU, women do the bulk of the cooking, household tasks and care work. This situation is mirrored among persons with disabilities. Eight in ten women with disabilities (79 %) are cooking and cleaning every day, compared to four in ten men with disabilities (41 %). Almost a third of women with disabilities (29 %) and a fifth of men with disabilities (20 %) care daily for someone, whether it be children, older people or adults with disabilities. This is despite the fact that persons with disabilities also need care themselves. These factors make it harder for women to engage in paid work outside the home.

Low participation in the workforce is a reality for both women and men with disabilities but women face a double disadvantage. Their rate of full-time employment (19 %) is less than half that of women without disabilities (47 %) and also lower than that of men with disabilities (28 %). This increases their risk of poverty, which is 21 % compared to 16 % for women without disabilities.

European policies need to be based on the different needs of citizens and incorporate a cross-cutting perspective. Integrating a gender perspective into disability strategies would help ensure that the different challenges faced by women and men with disabilities are recognised and taken into account.

*Source and further information:*

<https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-needs-reach-everyone>

## Nur jedes dritte deutsche LGBT-Talent outet sich im Job

Nur 37 Prozent der deutschen LGBT-Talente (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender und andere Gruppen) legen gegenüber Arbeitskolleg\*innen ihre sexuelle Orientierung offen. Das belegt die internationale Studie „Out@Work“ der Boston Consulting Group (BCG), für die die Strategieberatung weltweit mehr als 4.000 junge Berufstätige und Student\*innen unter 35 Jahren befragt hat. „Das Thema sexuelle Orientierung ist nach wie vor ein Tabu in vielen deutschen Unternehmen. Damit schaden sich die Unternehmen vor allem selbst: Denn häufig ist ein offener Umgang im Job mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden“, erklärt BCG-Principal und Studienautorin **Annika Zawadzki**. „Viele Unternehmen haben sich das Thema Diversity bereits auf die Fahnen geschrieben. Sie müssen aber noch besser darin werden, ein sicheres und unterstützendes Umfeld für LGBT-Mitarbeiter zu schaffen, wenn sie diese Talente künftig gewinnen und halten wollen.“

Die Teilnehmer\*innen der BCG-Studie kommen unter anderem aus Brasilien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada, Mexiko, Niederlande, Spanien und den USA. Im internationalen Vergleich führen Großbritannien, Brasilien, die USA und Kanada das Feld an. Hier haben sich jeweils 63, 60 und 55 Prozent der LGBT-Talente im Job geoutet. Der globale Durchschnitt liegt bei 52 Prozent. Neben Deutschland landen Italien (46 %), die Niederlande (43 %) und Spanien (42 %) auf den hintersten Rängen, wenn es um den Anteil derer geht, die im Berufsumfeld ihre sexuelle Orientierung offen legen.

*Jedes vierte deutsche LGBT-Talent sieht „Coming Out“ im Job als Karrierefall*

Wie die Studie zeigt, wären 85 Prozent aller LGBT-Talente in Deutschland theoretisch bereit, sich im Job zu outen. Dennoch gibt es immer noch Vorbehalte, den Schritt tatsächlich zu gehen: So glauben zwar 38 Prozent der Befragten, dass ein „Coming Out“ im Job ihr Leben einfacher machen würde –

jedoch sind 22 Prozent besorgt, dass ein öffentliches Bekenntnis zu ihrer Sexualität ein Karriererisiko bedeuten könnte. 42 Prozent geben sogar an, dass sie im Gespräch mit Vorgesetzten über ihre sexuelle Orientierung lügen. Allerdings sind nur die wenigsten Befragten bereit, für ihren Beruf ein existenzielles Risiko einzugehen: So würden nur vier Prozent der deutschen LGBT-Talente in einem Land arbeiten, in dem Homosexualität strafrechtlich verfolgt wird – der niedrigste Wert im internationalen Vergleich.

„Neben Gehalt und Standort achten LGBT-Talente bei der Wahl des Arbeitgebers vor allem auf eine LGBT-freundliche Unternehmenskultur. Dazu zählt, dass Unternehmen eine Antidiskriminierungsrichtlinie befolgen und LGBT-Mitarbeiter\*innen nicht in Ländern arbeiten müssen, in denen Homosexualität strafrechtlich verfolgt wird“, sagt Annika Zawadzki. „Zudem ist den deutschen Studienteilnehmer\*innen ein lebendiges LGBT-Netzwerk wichtig, das Mitarbeiter\*innen zusammenbringt und LGBT-Karrieren aktiv fördert. Wenn Unternehmen es noch nicht getan haben, sollten sie jetzt bei diesen Themen ansetzen.“

*Weitere weltweite Ergebnisse der Studie:*

- Frauen (43 %) outen sich im Job seltener als Männer (57 %) und nichtbinäre Menschen (46 %) – Menschen, die sich in den Kategorien „Frau“ oder „Mann“ nicht repräsentiert sehen.
- Transgender-Menschen (44 %) outen sich im Berufsumfeld seltener als andere Gruppen (52 %).
- Die Studie identifiziert vier Typen von LGBT-Talenten: 44 Prozent haben sich im Job geoutet und fühlen sich wohl damit. 35 Prozent halten ihre sexuelle Orientierung im Beruf geheim und sind damit zufrieden. 13 Prozent hatten noch kein „Coming Out“ im Job und sind damit unzufrieden. 8 Prozent haben sich in der Arbeit geoutet und fühlen sich damit unwohl.
- LGBT-Talente zieht es stärker in den öffentlichen Sektor (40 %) als andere Arbeitnehmer (34 %). Auch Non-Profit Organisationen sind

bei LGBT-Talenten beliebter (29 %) als bei anderen Befragten (19 %). Die Privatwirtschaft (58 %) und Start-Ups (19 %) sind hingegen weniger populär als bei Heterosexuellen (69 bzw. 26 %).

*Pressekontakt:* Boston Consulting Group, Felix Wilker, Media Relations, Tel. +49 89 2317 4775, wilker.felix@bcg.com, Ludwigstraße 21, 80539 München

*Quelle:* PM - PCG, 28.01.2019

[https://www.bcg.com/de-de/d/press/BCG\\_2019\\_Jan28\\_PM\\_LGBT-212748](https://www.bcg.com/de-de/d/press/BCG_2019_Jan28_PM_LGBT-212748)

## Neue Broschüre: trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lern- räume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten

Die aktuell erschienene Broschüre geht aus dem Projekt „Non-Binary Universities“ hervor, das zum Ziel hat, Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich zu entwickeln und umzusetzen.

Das erklärte Ziel des Projektes war es, Strategien zu entwickeln, welche die geschlechtliche Vielfalt von Menschen an Universitäten – und darüber hinaus – anerkennen helfen. „Non-Binary Universities“ will mit dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität keinen Widerspruch zur Frauenförderung herstellen, sondern – ganz im Gegenteil – einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht(ern) gerecht werden und einen Diskurs zum Abbau potentieller sex/gender Diskriminierung einleiten.

Als leitende Idee für die Maßnahmenentwicklung wurde versucht, möglichst verschiedene „Kulturen“ österreichischer Universitäten zu berücksichtigen. Die im Projekt entwickelten Instrumente verste-

hen sich als Entwicklungsgrundlage, die standortbezogen adaptiert werden können – und auch im Kommunikationsprozess mit den Forschenden, Künstler\_innen, Lehrenden und Mitarbeiter\_innen der Verwaltung adaptiert werden sollen. Im Sinne des Wissenstransfers sind sie als Anregungen zum Abbau von strukturellen Diskriminierungen und bürokratischen Hürden für alle Universitäten und Hochschulen zu verstehen.

Das Projekt (Laufzeit: 01.01.2017 – 31.12.2018) wurde an der Akademie für bildende Künste Wien durchgeführt und vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Rahmen des „Diversitas-Preises 2016“ unterstützt.

*Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen für Entscheidungsträger\*innen finden sich unter*

<http://www.akbild.ac.at/non-binary-universities>

Download der Broschüre (PDF) trans. inter\*.  
nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten (Wien 2019) unter:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>

*Weitere Informationen:*

<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities>

## Bundestag erlaubt im Geburtenregister die Bezeichnung „divers“

Der Bundestag hat am 13. Dezember 2018, das Personenstandsgesetz geändert.

Den Gesetzentwurf „zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ (19/4669, 19/5422, 19/5647 Nr. 19) nahm er mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der AfD und der Linken bei Enthaltung der FDP und von Bündnis 90/Die Grünen an. In zweiter Beratung lehnte das Parlament zwei Änderungsanträge von Bündnis 90/Die Grünen (19/6477, 19/6478) und einen Änderungsantrag der Linken (19/6476), in dritter Beratung einen Entschließungsantrag der Grünen (19/6479) ab. Zur Abstimmung hatte der Ausschuss für Inneres und Heimat eine Beschlussempfehlung (19/6467) vorgelegt.

Keine Mehrheit fand ein Antrag der Linksfraktion (19/4828), mit dem sich diese für umfangreiche Reformen zur Wahrung der Grund- und Menschenrechte von trans- und intergeschlechtlichen Menschen in Deutschland stark macht. Neben der Linken stimmten die Grünen für den Antrag, die übrigen Fraktionen lehnten ihn ab.

### Personenstand: weiblich, männlich oder divers

Bei der Beurkundung der Geburt eines Neugeborenen wird künftig neben den Angaben „weiblich“ und „männlich“ oder der „Eintragung des Personenstandsfalls ohne eine solche Angabe“ auch die Bezeichnung „divers“ gewählt werden können, wenn das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann.

Zugleich kann danach Betroffenen in Fällen, in denen auch die weitere Geschlechtsentwicklung nicht zu einer Zuordnung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht führt oder in denen die Zuordnung nach der Geburt unrichtig vorgenommen wurde, ermöglicht werden, durch Erklärung gegenüber dem Standesamt die Zuordnung im Geburtseintrag ändern zu lassen und – soweit

gewollt – neue Vornamen zu wählen.

Dass eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ vorliegt, muss durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachgewiesen werden. Dies gilt nicht für Personen, die über keine ärztliche Bescheinigung einer erfolgten medizinischen Behandlung verfügen und bei denen das Vorliegen der Variante der Geschlechtsentwicklung wegen der Behandlung nicht mehr oder nur durch eine unzumutbare Untersuchung nachgewiesen werden kann, sofern sie dies an Eides statt versichern.

*Quelle, weitere Informationen und alle Links zu den o.g. Drucksachen finden Sie unter:*

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw50-de-geburtenregister/581364>

*Weitere Informationen und Pressemeldungen zum Thema:*

**Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht 71. Sitzung, Berlin, Donnerstag, den 13. Dezember 2018**

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/19/19071.pdf>

### Recht II

**Susanne Kailitz: Mehr Optionen beim Geschlechter-Eintrag  
Intersexuelle können im Geburtenregister künftig auch den Begriff »divers« wählen**

[https://www.das-parlament.de/2018/51\\_52/innenpolitik/-/584536](https://www.das-parlament.de/2018/51_52/innenpolitik/-/584536)

**Kampagne für eine dritte Option: Vorläufige FAQ zum reformierten Personenstandsrecht**

<http://dritte-option.de/vorlaeufige-faq-zum-reformierten-personenstandsrecht/>

**Dritte Geschlechtsoption: Sicher nicht der große Wurf**

*„Der Bundestag beschloss den dritten Geschlechtseintrag „divers“ – mit verpflichtendem Attest. Kritiker\*innen sehen darin eine Bevormundung.“*

<http://www.taz.de/!5558793/>

### Drittes Geschlecht im Geburtenregister möglich

<https://www.sueddeutsche.de/politik/divers-inter-sexualitaet-1.4253080>

#### „Divers“ Bundestag beschließt Option zu drittem Geschlecht

Neben den Optionen „männlich“, „weiblich“ und „ohne Angaben“ kann künftig auch „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden. Das hat der Bundestag beschlossen. Kritik gab es von Grünen und dem Lesben- und Schwulenverband.

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/drittes-geschlecht-bundestag-beschliesst-divers-als-option-im-geburtenregister-a-1243669.html>

## Neue Berichte zur Integration in Schulen und Hochschulen in Europa

Welche Rolle haben Hochschulen für Integration? Viele Asylsuchende und Geflüchtete, die 2015 und 2016 nach Europa kamen, sind im typischen Hochschulalter und haben in ihren Heimatländern Hochschulen besucht. Ihre Integration ist nicht immer einfach, kann aber für beide Seiten gewinnbringend sein.

Der neue Eurydice-Bericht zeigt einige positive Beispiele von Staaten, in denen beispielsweise Sprachenlernen, die Anerkennung von Qualifikationen oder eine persönliche Beratung gefördert wird. In der Mehrzahl der europäischen Staaten existiert jedoch kein gezielter Politikansatz dazu, und nur sechs Staaten betreiben Monitoring zur Integration Geflüchteter und Asylsuchender an Hochschulen.

Deutschland wird von den Autoren zu den Vorzeigeländern gezählt. Durch einen Mehrebenen-Ansatz der Hochschulen, der Länder und des Bundes sowie durch Programme des DAAD, wie TestAS oder INTEGRA (siehe Seite 17 im Bericht) mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, hat Deutschland die umfangreichsten

Maßnahmen zur Integration an Hochschulen in Europa getroffen.

Den ganzen Bericht in englischer Sprache finden Sie hier: *„Integrating Asylum Seekers and Refugees into Higher Education in Europe: National Policies and Measures“*.

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund hängen in Europa oft hinterher – und das trotz zahlreicher Ansätze, sie besser zu integrieren. Ein neuer Eurydice-Bericht untersucht in 42 europäischen Staaten die politischen Maßnahmen, wie Kinder und Jugendliche an Schulen aufgenommen werden sollen.

Zehn Bildungssysteme, darunter für Deutschland exemplarisch das Land Brandenburg, werden genauer dargestellt: Wie sind die Empfehlungen für den Umgang mit Diversität und wie soll das Wohlbefinden der Kinder mit Migrationshintergrund an Schulen verbessert werden?

Den vollen Bericht in englischer Sprache finden Sie hier: *„Integrating Students from Migrant Backgrounds into Schools in Europe: National Policies and Measures“*.

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe-national-policies-and-measures\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe-national-policies-and-measures_en)

*Bitte lesen Sie auch:*

#### Integrationsstudie: Studienvorbereitung und Übergang ins Studium

*Wie werden die Hochschulprogramme für Flüchtlinge nachgefragt und welche Erfolge zeichnen sich ab? Wie gut fühlen sich geflüchtete Studierende auf ihr Studium in Deutschland vorbereitet? Und welche Vorteile ergeben sich für die Hochschulen in Bezug auf ihre Internationalisierung? Diese und weitere Fragen untersucht die aktuell erschienene Publikation des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) ‚Information 2: Studienvorbereitung und Übergang ins Studium‘, die im Rahmen der DAAD-Studienreihe ‚Integration von Flüchtlingen an deutschen Hochschulen – Erkenntnisse aus den Hochschulprogrammen für Flüchtlinge‘ veröffentlicht wurde.*

<https://www.daad.de/der-daad/fluechtlinge/infos/de/68300-integrationsstudie-studienvorbereitung-und-bergang-ins-studium/>

## „Flucht und Studium“ ist Thema der neuen Ausgabe standpunkt : sozial

„Mit dem Schwerpunkt „Flucht & Studium“ greift die aktuelle Ausgabe von standpunkt : sozial ein Thema auf, das Hochschulen und ihre Öffnungsmöglichkeiten in den Fokus nimmt. In den Beiträgen werden strukturelle Hürden sowie andere Schwierigkeiten beleuchtet, mit denen Geflüchtete im Zusammenhang mit einem Studium konfrontiert sind.“

<https://www.haw-hamburg.de/aktuell/pressemitteilungen/pressemitteilungen-detail/artikel/flucht-und-studium-ist-thema-der-neuen-ausgabe-standpunkt-sozial.htm>

---

## Call for Papers

---



---

## Inklusion und Intersektionalität in institutionellen Bildungskontexten – CfP der Zeitschrift GENDER

Inklusion und Intersektionalität in institutionellen Bildungskontexten (Heft 3/2020)

Call:

„Inklusion und Intersektionalität gewinnen als Konzepte in der Bildungs- und Geschlechterforschung seit Jahren an Bedeutung. Sie sind in ihren wechselseitigen Bezugnahmen bisher jedoch noch unzulänglich erforscht und wenig theoretisch durchdrungen. Das geplante Heft zielt darauf ab, Impulse für die Bearbeitung dieses Desiderats zu liefern und diesbezügliche sozial-, bildungs- und kulturwissenschaftliche Diskurse zu eröffnen.“

Herausgeberinnen sind Prof. Dr. Sina Köhler, Dr. Meike Penkwitt und Prof. Dr. Anne Schlüter.

Wir laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum 24.03.2019 ein!"

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

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

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft.

Herausgeberinnen: Carola Bauschke-Urban, Sabine Grenz, Elisabeth Holzleithner, Beate Kortendiek, Diana Lengensdorf, Sigrid Metz-Göckel, Sigrid Nieberle, Anne Schlüter

Redaktion: Sandra Beaufays, Jenny Bünnig, Beate Kortendiek

Redaktionsanschrift: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6-8, 45127 Essen, Deutschland, ph +49 (0)201.183.2169 oder 2655 fx +49 (0)201.183.2118

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

---

## CfP: The Education / Migration Nexus through a Feminist Lens

GENERO: A Journal of Feminist Theory and Cultural Studies (23/2019)

Call for Papers for the Topic of the Issue: The Education / Migration Nexus through a Feminist Lens

Guest Editor – C. Laura Lovin (University of Strathclyde)

Call (Excerpt):

„Mainstream studies of education build their scholarship around formal institutions of education, whereas mainstream migration scholarship is developed around emblematic and generic migratory categories, such as refugee and economic migrant. While there has been a growing body of work addressing concerns of migrant and refugee communities in relation to education, there

*is still a need to account for the ways gender, race, ethnicity, class, religion, citizenship, ability and age shape the structural conditions of inequality in education (Tefera, Powers and Fishchman 2018). The feminist methodological lens of intersectionality has opened ways to move past static, uni-dimensional, and additive inquiries by enabling the development of concepts and investigative models that shed light not only on the multiplicity of migrants and refugees circumstances and experiences but also on how structural forces and state policies produce racialized, gendered, classed and heteronormative effects of exclusion/inclusion, wellbeing/vulnerability, alienation/conviviality in contexts of formal and informal education.*

*Influenced by feminist, queer and critical globalisation critiques, we propose a multifaceted approach to the nexus migration/education that invites theoretical and empirical engagements with education for migrants and refugees as well as education by migrants and refugees, thus placing under critical examination deficit models, integration paradigms and locations of epistemological agency."*

Submission Deadline: 1 April 2019

*Full Call, Submission Guidelines and more information:*

<http://generojournal.org/announcements.html>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Neues „Walter Benjamin-Programm“: DFG setzt Neuordnung der Personenförderung fort

### Abgestimmte Angebote für gesamten Zeitraum von Promotion bis Berufung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) führt zur Förderung der frühen wissenschaftlichen Karriere ein *neues flexibles Förderinstrument* ein und setzt damit nach einer Reihe vorangegangener Modifikationen die Neuordnung ihres Förderangebots zur Personenförderung fort. Mit dem „Walter Benjamin-Programm“ will die größte Forschungsförderorganisation und zentrale Selbstverwaltungsorganisation für die Wissenschaft in Deutschland künftig Forscherinnen und Forschern unmittelbar nach der Promotion ermöglichen, ein eigenes Projekt am Ort ihrer Wahl selbstständig umzusetzen. Der Hauptausschuss der DFG stimmte der Einrichtung der neuen Fördermöglichkeit auf einer Sitzung in Bonn zu.

Das nach dem Philosophen und Kulturkritiker Walter Benjamin (1892–1940) benannte neue Programm fördert gezielt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere, unabhängig von einer Tätigkeit im In- oder Ausland. „Die freie Wahl des Standorts im In- oder Ausland zur Durchführung eines ersten eigenen wissenschaftlichen Projekts gehört zur Logik der Forschung und trägt zugleich der gewachsenen Attraktivität und der fortgeschrittenen Internationalisierung heutiger Wissenschaftskarrieren Rechnung“, sagte DFG-Präsident

Prof. Dr. Peter Strohschneider anlässlich der Einführung. Das Walter Benjamin-Programm integriert Förderfunktionen, die bisher teilweise über das Forschungsstipendium, das nun in ihm aufgeht, abgedeckt wurden und teilweise über das Modul der „Eigenen Stelle“ in der Sachbeihilfe; Letzteres wird nun gleichzeitig als Instrument der forschungsthemenorientierten Förderung profiliert. Dem neuen Programm waren 2017 Anpassungen im Emmy Noether- und Heisenberg-Programm und 2018 eine Flexibilisierung der „Wissenschaftlichen Netzwerke“ vorangegangen. „All dies sind zusammengehörende Schritte einer Systematisierung, Öffnung und Flexibilisierung unserer Förderangebote speziell zur Personenförderung“, wie Strohschneider hervorhob. „Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen steht damit für den gesamten Zeitraum von der Promotion bis zur Berufung ein sorgfältig abgestimmtes Förderangebot zur Verfügung, das der Vielfalt der Karrieremuster und Forschungspraxen Rechnung trägt und die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** erleichtert.“

Detaillierte Informationen zur Ausgestaltung des Walter Benjamin-Programms werden zur Jahresmitte 2019 veröffentlicht.

Quelle: PM - DFG, 11.12.2018

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilung/2018/pressemitteilung\\_nr\\_60/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilung/2018/pressemitteilung_nr_60/index.html)

## Ars legendi-Preis zum Schwerpunkt „Evidenzbasiertes Lehren und Lernen“

Der mit 50.000 Euro dotierte, vom Stifterverband ausgelobte Preis soll einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Hochschulen etabliert und als strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen profiliert werden.

Der Preis wurde von 2006 bis 2012 in jährlich wechselnden Disziplinen bzw. Fächergruppen verliehen. Seit dem Ars legendi-Preis 2013 wird jetzt ein anderes Konzept verfolgt: Statt einer Disziplin oder Fächergruppe steht jedes Jahr eine andere spezifische Lehrsituation im Fokus der Ausschreibung.

Ausschreibung 2019: In diesem Jahr wird der Ars legendi-Preis zum Schwerpunkt „Evidenzbasiertes Lehren und Lernen“ ausgeschrieben. Details werden demnächst bekannt gegeben.

Workshop: Am 7. Februar 2019 fand in Essen ein ganztägiger Workshop zur nächsten Ausschreibungsrunde des Ars legendi-Preises statt. Dort wurden die Auswahlkriterien für die diesjährige Preisvergabe konkretisiert und Fragen zu den Verfahrensmodalitäten geklärt.

Weitere Informationen:

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

## Gesellschaftlich relevante Forschung gesucht

Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble ruft als Schirmherr zur Teilnahme am **Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung** auf. Verfasserinnen und Verfasser von Doktorarbeiten aller Fachrichtungen, die ihre Promotion 2018 mit magna oder summa cum laude abschließen bzw. bereits abgeschlossen haben, können sich bis zum **1. März 2019** bewerben. Die Jury wählt aus den eingereichten Beiträgen diejenigen Forschungsarbeiten aus, die von besonderer gesellschaftlicher Relevanz sind. Die drei Spitzenpreise in den Sektionen *Sozialwissenschaften*, *Geistes- und Kulturwissenschaften* sowie *Natur- und Technikwissenschaften* sind mit je 25.000 Euro, die sechs zweiten Preise mit je 5.000 Euro dotiert. Damit ist der Deutsche Studienpreis eine der höchstdotierten Auszeichnungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland.

„Für die Gestaltung unserer Zukunft sind wir maßgeblich auf die Ideen und Erkenntnisse der Wissenschaft angewiesen“, sagt Wolfgang Schäuble. „Der Deutsche Studienpreis zeichnet Dissertationen aus, die wichtige Impulse für gesellschaftliche und politische Debatten setzen, diese unterfüttern und vorantreiben.“ Promovierte arbeiten an einer Vielzahl von gesellschaftlich relevanten Themen: Sie entwickeln fortschrittliche Konzepte für die Bildungspolitik, suchen nach besseren medizinischen Therapien oder legen innovative Gesetzesvorschläge vor.

Detaillierte Teilnahmebedingungen sowie weitere Informationen zum Wettbewerb finden Sie unter

<http://www.studienpreis.de>

Quelle: PM – Körber-Stiftung, 15.11.2018

<https://www.koerber-stiftung.de/deutscher-studienpreis/presse/presse-detailseite/gesellschaftlich-relevante-forschung-gesucht-1494>

## BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research 2019

For the second time the Berlin Institute of Health (BIH) in cooperation with the Charité Institute of Gender in Medicine (GiM) announces the "BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research". The award aims to bring more visibility to sex and gender issues in translational research. It recognizes research excellence among scientists working in the field of biomedicine, who integrate sex and/or gender aspects into their research. The award focuses on both the research impact of the applicant and their future research cooperation with a partner from the BIH translational research commons of BIH, Charité or Max Delbrück Center (MDC). In bringing the laureate's expertise to Berlin, BIH aims to connect the award winner with their chosen collaborators in the BIH translational research commons. Thus developing a joint research project, which serves the BIH mission (see [www.bihealth.org](http://www.bihealth.org)) and has a focus on sex and/or gender aspects in research.

### Eligibility

To be eligible for participation in this competition, applicants must:

- be a scientist in the field of biomedical research
- have made significant contributions to translational research with clinical relevance
- how that sex and/or gender are an integral aspect of the applicant's research approach and design
- develop and provide a concise research program proposal for a joint research project with a partner from the translational research commons of BIH, Charité and Max Delbrück Center, that is of relevance to the BIH mission and has a focus on sex and/or gender aspects in research

### Funding details

The winner will receive 40.000 € in total - 10.000 € for own (research) activities at the home institution and 30.000 € to accelerate the common research project with the Berlin partner, used preferentially to supervise an early career scientist together with the Berlin partner and to prepare applications for other grants in the future. You could use the money for example for a scholarship for a medical doctorate or the co-funding of a MD/PhD student.

### How to Apply

Applications for the BIH Award must be submitted electronically via the BIH application portal at

<https://portal.bihealth.de/portal/>

The application deadline is **June 30, 2019**.

### Further information:

[https://www.bihealth.org/de/aktuell/?L=0&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=27&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=6d77128e709430d2cacb6b84df99401](https://www.bihealth.org/de/aktuell/?L=0&tx_news_pi1%5Bnews%5D=27&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=6d77128e709430d2cacb6b84df99401)

### Flyer:

[https://www.bihealth.org/fileadmin/institut/chancengleichheit/dateien/BIH-Excellence-Award-2019\\_Folder.pdf](https://www.bihealth.org/fileadmin/institut/chancengleichheit/dateien/BIH-Excellence-Award-2019_Folder.pdf)

## Best Publication Award Gender & Medien 2019

Der Preis wird im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft Ende September 2019 in Köln verliehen.

### Call:

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

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

Wir möchten insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs auffordern, Texte einzureichen. Neben Artikeln in Sammelbänden und Zeitschriften können auch Essays und andere Textformen eingereicht werden. Neben Beiträgen einzelner Autor\_innen sind kollektiv bzw. kollaborativ verfasste Texte oder Interviews ausdrücklich erwünscht. Ausgeschlossen sind Monografien, Qualifikationsschriften, ganze Sammelbände und einzelne Zeitschriftenausgaben. Texte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht oder vorgeschlagen werden, wenn sie im Jahr 2018/19 (01.01.18 bis 01.07.19) publiziert wurden. In Druck befindliche oder vor Januar 2018 publizierte Texte ebenso wie Zweiteinreichungen können nicht berücksichtigt werden. Pro Person darf nur eine Publikation eingereicht oder vorgeschlagen werden. Bei mehrfacher Autor\_innenschaft gilt jede\_r Autor\_in als Einreicher\_in.

Der Text wird von der Jury der AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft ausgewählt und der Preis im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft Ende September 2019 in Köln verliehen. Die Jury setzt sich zusammen aus: Jennifer Eickelmann, Maja Figge, Louise Haitz, Anja Michaelsen, Linda Waack und Anke Zechner.

Einsendeschluss: **31. Juli 2019**

Den Text bitte (als pdf) an folgende Adresse senden:

[award-gender-medien@gfmedienwissenschaft.de](mailto:award-gender-medien@gfmedienwissenschaft.de)

Rückfragen bitte ebenfalls an diese Adresse.“

*Weitere Informationen:*

<http://www.genderqueermedien.org/>

*Quelle:*

<http://www.genderqueermedien.org/?cat=4>

## LAGEN-Publikationsstipendium

Mit dem Publikationsstipendium für herausragende Dissertationen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) nun einen neuen Dissertationspreis ausgeschrieben.

Aus allen Einsendungen wählt eine Fachjury eine\*n Stipendiat\*in aus, dessen Arbeit Fragen und Problemstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung innovativ erörtert und überzeugend behandelt.

Der Preis ist mit einem Druckkostenzuschuss über 2.000 EUR für die Publikation der Gewinnerdissertation in der LAGEN-Publikationsreihe „LAGENda“ dotiert. Der Bewerbungsschluss ist der 28. Februar 2019.

<https://www.nds-lagen.de/nachwuchsfoerderung/publikationsstipendium/>

Neben der Veröffentlichung der Stipendiatendissertation schreibt der Verlag Barbara Budrich selbst den Dissertationspreis promotion aus. Der Einsendeschluss ist der 31. August.

Quelle:

<https://budrich.de/lagen-publikationsstipendium/>

## Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen

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

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

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

Bitte beachten Sie auch die aktuellen Ausschreibungen in den **anderen Rubriken** des Journals und die fortlaufend aktualisierte Liste:

### Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

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

auf der CEWS-Homepage.

Wenn sie dort eine weitere Fördermaßnahme melden möchten, wenden Sie sich bitte an [sibylle.hedtke@gesis.org](mailto:sibylle.hedtke@gesis.org).

*Vielen Dank!*

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Talentförderung: Coaching für Wissenschaftlerinnen gestartet

„FEM POWER – Frauen in die Wissenschaft“ heißt das EU-geförderte Projekt, in dessen Rahmen ein Coaching-Programm für Wissenschaftlerinnen an den Start gegangen ist. Los ging es mit einer Auftaktveranstaltung am 17. Januar an der Universität Halle.

Im Rahmen von FEM POWER werden nun in einer ersten Runde 15 Postdoktorandinnen die Möglichkeit haben, mit einem externen, zertifizierten Coach an **individuellen Fragestellungen** zu arbeiten. In der zweiten Jahreshälfte haben dann Doktorandinnen die Gelegenheit, an Coachings teilzunehmen. Fortgeführt werden kann das Coaching-Programm im Rahmen der FEM POWER-Förderung für vier Jahre, viele Postdoktorandinnen und Doktorandinnen sollen erreicht werden. Das, was dann im Coaching behandelt wird, bestimmt die Wissenschaftlerin **generell selbst**. Die möglichen Themen sind vielfältig und reichen vom Umgang mit neuen Aufgaben, etwa Führungsaufgaben, bis hin zur Diskussion von Zukunftsperspektiven.

Das Coaching entwickelt sich prozessorientiert und über mehrere, maximal fünf, Sitzungen. Und es ist selbstverständlich vertraulich.

FEM POWER ist ein landesweit initiiertes Programm zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, das mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Die MLU strebt mit ihren Maßnahmen an, die Anzahl der Absolventinnen der MINT-Fächer zu erhöhen und diese für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn zu sensibilisieren, den Verbleib hochqualifizierter Frauen an der Martin-Luther-Universität zu befördern, den Anteil Professorinnen zu erhöhen und die wissenschaftliche Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Dazu wurden im Projekt vier Module entwickelt.

*Weitere Informationen zum Programm und zu den Maßnahmen an der Uni Halle unter:*

<http://www.uni-halle.de/fempower>

<http://www.fempower-lsa.de>

*Quelle: PM - Universität Halle, 10.01.2019*

<https://www.campus-halensis.de/artikel/talentforderung-coaching-fur-wissenschaftlerinnen-startet/>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

18.02.19

Graduate Workshop "Sisterhood on Twitter"

Ort: University of Tübingen

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

18.02.19 - 29.02.2019

Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Workshop 18./19. Februar 2019 und 6./7. Mai 2019  
Ort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

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

19.02.19

Mixed Leadership in MINT Branchen – Wie gelingt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Veranstaltung der ULA in Kooperation mit der EAF Berlin  
Ort: Microsoft Berlin (Unter den Linden 17), Berlin-Mitte

[https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Service/Termine/ULA\\_MixedLeadership\\_Einladung\\_181218\\_FINAL.pdf](https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Service/Termine/ULA_MixedLeadership_Einladung_181218_FINAL.pdf)

19.02.19 - 20.02.2019

GEW-Workshop: Wissenschaft im Visier von „Antifeminismus“

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

19.02.19 - 23.02.2019

10. meccanica femminile 2019

Ort: Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen

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

21.02.2019

Festveranstaltung: DiGiTal – Berliner Hochschulprogramm für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen

Ort: Einstein Center Digital Future (ECDF), Berlin

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

25.02.2019

1st International Synergy Conference

1st ACT International Synergy Conference Building Communities of Practice for gender equality in ERA: An interactive event for practitioners to #ACTonGender in STI

Ort: Avenue du Port 86C, 1000 Bruxelles, Belgium

<https://act-on-gender.eu/act-events/1st-act-international-synergy-conference>

07.03.19

Feminist Alliances: the discourses, practices and politics of solidarity among inequalities

International Conference: Department of Social and Political Sciences, Scuola Normale Superiore – Florence

<https://www.sns.it/it/evento/feminist-alliances-the-discourses-practices-and-politics-of-solidarity-among-inequalities>

.....  
18.03.19

6th Women's Careers and Networks Symposium

Ort: Göttingen

<https://www.uni-goettingen.de/de/203891.html>

.....  
21.03.19 - 22.03.19

Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven

Ort: Nürnberg, Studentenhaus Nürnberg, Andreij-Sacharowplatz 1, 90403 Nürnberg

<https://www.soziologie.phil.fau.de/2018/08/01/cfp-fuer-die-tagung-arbeitskonflikte-und-gender-aktuelle-und-historische-perspektiven-am-21-22-maerz-2019-in-nuernberg/>

.....  
25.03.19

Öffnen wir die feministischen Zeitkapseln! – Autonome frauen-/lesbenbewegte Archive treffen Wissenschaft

Ort: Technische Universität Darmstadt, Köhlersaal, Altes Hauptgebäude S1/03 (Hochschulstraße 1), zweiter Stock, 10:00 bis 17:30 Uhr

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

.....  
28.03.19

FairNetztEuch!

Themenschwerpunkte: „Welche Arbeitsbedingungen herrschen derzeit in den Hochschulsekretariaten?“ und „Wie können aktive Sekretariatsnetzwerke an Hochschulen gelingen?“

Ort: Universität Göttingen

[https://bukof.de/wp-content/uploads/2019\\_bukof\\_Einladung\\_fairNetztEuch.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/2019_bukof_Einladung_fairNetztEuch.pdf)

.....  
04.04.19 - 05.04.19

Symposium: Sexuality and Borders

Ort: Department of Media, Culture, and Communication, New York University, NYC

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

.....  
04.04.19 - 05.04.19

„Let's get loud – Women in Industry“ – 16. Karrierekongress #womenpower für Frauen

Ort: Hannover

<https://hm.womenpower.business-expertise.de/de/womenpower/>

.....  
04.04.19 - 06.04.19

Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnen-Konferenz

Ort: Campus Bahrenfeld, Hamburg

<https://indico.desy.de/indico/event/22111/overview>

.....  
10.04.19

Franziska Schutzbach und Sabine Hark im Gespräch über die Rhetorik der Rechten

Ort: Telefunken-Hochhaus, Ernst-Reuter-Platz 7, 8. Etage (TEL 811), Berlin

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx\\_cal\\_phpicalendar/franziska-schutzbach-und-sabine-hark-im-gespraech-ueber-die-rhetorik-der-rechten/caldate/2019/4/10/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/franziska-schutzbach-und-sabine-hark-im-gespraech-ueber-die-rhetorik-der-rechten/caldate/2019/4/10/)

.....  
11.04.19 - 12.04.19

2nd International Conference on Gender Research (ICGR 2019)

Ort: Roma Tre University, Rome, Italy

<https://www.academic-conferences.org/conferences/icgr/>

.....  
27.04.19

Gala: Happy Birthday Intersectionality!

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

<http://calendar.boell.de/de/event/happy-birthday-intersectionality>

.....  
04.05.19

women&work – die Messe

Ort: FORUM Messe Frankfurt, Ludwig-Erhard-Anlage 1, 60327 Frankfurt am Main

<https://www.womenandwork.de/messe/messe/>

06.05.19 - 07.05.2019

Workshop: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Workshop 18./19. Februar 2019 und 6./7. Mai 2019  
Ort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

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

06.05.19 - 07.05.19

Critical Issues in Science, Technology and Society Studies

Ort: Graz, Austria

<https://sts-conference.isds.tugraz.at/event/5/page/38-gender-technology-environment>

08.05.19

Lücken im System - Digitalisierung und Geschlecht in der Medizin

Ort: CRC Hannover

[https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/DigiMedFF/Save-the-date-Digimedff-Tagung\\_08-05-2019-2.png](https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/DigiMedFF/Save-the-date-Digimedff-Tagung_08-05-2019-2.png)

08.05.19 - 09.05.19

**Gender-based Violence in Higher Education – International Workshop to Connect Ongoing Research**

*Event Organizer: CEWS*

The workshop provides a platform for scientific exchange on various aspects relating to the study of gender-based violence (GBV) in universities and research institutions in Europe, including sexualized violence such as sexual harassment and gendered cyber bullying. The workshop is an opportunity to connect your research to other researchers' ongoing work. We will have presentations and open space sessions to deepen the discussions and network. Our working language will be English.

Ort: GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences, Cologne, Germany

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Call\\_for\\_Abstracts\\_Gender-based\\_Violence\\_in\\_Higher\\_Education.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Call_for_Abstracts_Gender-based_Violence_in_Higher_Education.pdf)

08.05.19 - 10.05.19

ATGENDER Spring Conference 2019: Feminist Teaching Through Emotions, Feelings and Affects

Ort: Gijón, Spain

<https://atgender.eu/activities-2/atgender-spring-conferences/>

09.05.19 - 10.05.19

Affect and Gender between Academia, Arts and Activism Genealogies – Methodologies – Normativities

Ort: Freie Universität Berlin

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/cal/event/tx\\_cal\\_phpicalendar/affect-and-gender-between-academia-arts-and-activism-genealogies-methodologies-normativities/caldate/2019/5/9/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/affect-and-gender-between-academia-arts-and-activism-genealogies-methodologies-normativities/caldate/2019/5/9/)

17.05.19

Save the Date: Tagung zum Thema „Wandel der Arbeit durch Digitalisierung = Wandel der Geschlechterverhältnisse?“

Ort: Sozialforschungsstelle Dortmund

<http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/Aktuelles/>

17.05.19 - 18.05.2019

Gründungsworkshop des Arbeitskreises Sexualitäten in der Geschichte

Ort: Freie Universität Berlin

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38487>

22.05.19 - 24.05.2019

NORA Conference 2019

Ort: Campus at the University of Iceland, Reykjavik

<https://nora.hi.is/>

22.05.19

10 Jahre Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)

Ort: Beuth-Halle, Lütticher Straße 38, 13353 Berlin

<http://www.beuth-hochschule.de/3705/cal/event/detail/2019/05/23/768/>

04.06.19 – 07.06.2019

Interdisziplinäres Kolloquium für (Post-) Doktorand\_innen „Postcolonial und Gender Studies“

Ort: Trier

<http://www.cepog.uni-trier.de>

06.06.19

29. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Ort: Deidesheim

<https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Startseite.html>

13.06.19 – 14.06.2019

Quo vadis Feminist STS? – Genealogien, Herausforderungen und Visionen feministischer Wissenschafts- und Technikforschung

Ort: Technische Universität Berlin

[https://www.soziologie.de/uploads/media/Cfp\\_Quo\\_vadis\\_Feminist\\_STS.pdf](https://www.soziologie.de/uploads/media/Cfp_Quo_vadis_Feminist_STS.pdf)

14.06.2019

Employability und Empowerment? Berufsperspektiven der Gender Studies

Save the Date: 14. Juni 2019. Der Mittelbauworkshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW beschäftigt sich in diesem Jahr mit den Berufsperspektiven der Gender Studies. Weitere Informationen folgen in Kürze.

Ort: Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

16.06.19 – 18.06.2019

Globordered Intimacies: Immigration and Gendered Labor, Family and Personal Relationships

Ort: Tel-Aviv University, Israel

<https://law.tau.ac.il/Globordered%20Intimacies>

20.06.19 – 22.06.2019

Sovereignities in Contention: Nations, Regions and Citizens in Europe

Ort: Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, Spain

<https://councilforeuropeanstudies.org/conferences/upcoming-conferences/2019-conference>

21.06.19 – 23.06.2019

„Elternschaft und Gender Trouble“

Symposium zu Mutterschaft-Vaterschaft und Elternschaft

Ort: Marburg

<https://www.uni-marburg.de/de/fb21/erzwinst/arbeitsbereiche/soreha/symposium>

27.06.19 – 29.06.2019

Interdisciplinary International Symposium “Disability Studies & Participation in Higher Education”

Ort: University of Innsbruck (Austria)

[https://www.uibk.ac.at/fakultaeten/bildungswissenschaften/dokumente/cfp\\_symposium-disability-studies-and-participation-in-higher-education\\_innsbruck.pdf](https://www.uibk.ac.at/fakultaeten/bildungswissenschaften/dokumente/cfp_symposium-disability-studies-and-participation-in-higher-education_innsbruck.pdf)

27.06.19 – 29.06.2019

Queering Memory: Archives – Arts – Publicities  
Archives, Libraries, Museums and Special Collections: An International LGBTIQ+ Conference

Ort: Haus der Kulturen der Welt, Berlin

<https://queeralmsberlin2019.de/>

27.06.19 – 29.06.2019

11th International Critical Management Studies Conference

Ort: The Open University, Walton Hall, Milton Keynes, MK7 6AA

*Streams:*

The meaning of (big) data: A critical assessment of datafied norms and practices for equality and diversity in organisations; Feminist Frontiers; The pervasive problem of sexual harassment: Naming and sharing latest

research and institutional action; Mapping gender conformities, challenges and changes in sport and sport management: Policies, contexts, practices, actors, and interactions; Queering the future of queer in business, management and organization studies; Opening up the gender continuum etc.

<http://business-school.open.ac.uk/events/11th-international-critical-management-studies-conference>

28.06.2019 - 30.06.2019

Second CIRQUE Conference: Performativity: Pasts, Presents, and Futures

Ort: Pisa, Italy

<http://cirque.unipi.it/en/blog/2018/11/13/2019conference-cfp/>

03.07.19 - 04.07.19

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

Ort: FernUniversität in Hagen im Vorfeld der Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender)

<http://www.genderkonferenz.eu/deutsch/arbeits-tagungen/arbeits-tagungen.htm>

03.07.19 - 04.07.19

BARCAMP: #FemPostDoc - Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase

Ort: Nürnberg

<http://fempostdoc.de/>

04.07.19 - 06.07.2019

European Conference on Politics and Gender

Ort: Amsterdam

<https://ecpg.eu/amsterdam-2019>

04.07.19 - 06.07.2019

Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019: „(Re-)Visionen. Epistemologien, Ontologien und Methodologien der Geschlechterforschung“

Ort: Fernuniversität in Hagen

<http://www.fernuni-hagen.de/tagung-fg-gender/papers.shtml>

<http://www.fernuni-hagen.de/tagung-fg-gender/>

10.07.19 - 12.07.2019

Geschichte intersektional. Relevanz. Potenziale. Grenzen

Ort: Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS), Universität Freiburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38862>

15.07.19 - 19.07.2019

8th Conference of the European Survey Research Association - Session: Innovations in the measurement of gender role attitudes

Ort: Zagreb, Croatia

<https://www.europeansurveyresearch.org/conferences/sessionCategories?sess=28>

17.07.19 - 19.07.2019

European Network on Gender and Violence 2019 conference

Ort: Social Science Research Institute on Gender Issues / Protestant University of Applied Sciences Freiburg

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/cal/event/tx\\_cal\\_phpicalendar/european-network-on-gender-and-violence-2019-conference/caldate/2019/7/17/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/european-network-on-gender-and-violence-2019-conference/caldate/2019/7/17/)

24.07.19 - 26.07.2019

II International CIEG Congress: Gender, Feminist and Women's Studies: Reflexivity, resistance and action

Ort: Institute for Social and Political Sciences, Lisbon, Portugal

<http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/en/cieg-activities/ii-international-congress>

30.07.19 - 03.08.2019

informatica femminile Baden-Württemberg (#ifbw19)

Ort: Hochschule Furtwangen, Fakultät Digitale Medien (I-Bau)

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

12.08.2019 - 30.08.2019

Ingenieurinnen-Sommeruni, Universität Bremen

Ort: Bremen

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/2019/call/>

12.08.2019 - 30.08.2019

Informatica Feminale, Universität Bremen

Ort: Bremen

<https://www.informatica-feminale.de/2019/call/>

18.08.2019 - 23.08.2019

Summer School for Sexualities, Cultures and Politics

Ort: Belgrade

<http://ipakcentar.org/summer-school/summer-school-2019>

20.08.2019 - 23.08.2019

EUROPE AND BEYOND: BOUNDARIES, BARRIERS AND BELONGING - ESA Conference 2019

Ort: Manchester/UK

<https://www.europeansociology.org/conferences/esa-conference-2019-manchester-uk>

11.09.19 - 13.09.2019

Democracy and Gender: The Legitimation of Power in Modern Societies

Ort: Hamburg, Mittelweg 36, 20148 Hamburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-38875>

12.09.19 - 13.09.2019

Violent Times, Rising Protests. Strukturen, Erfahrungen und Gefühle

Ort: Universität Bern

<https://www.gendercampus.ch/de/sggf/fachtagung-2019/>

20.09.19 - 21.09.2019

I, Scientist Conference on gender, career paths and networking

Ort: Technische Universität Berlin

<https://www.iscientist.berlin/>

23.09.19 - 27.09.2019

Queere Zukünfte. Öffnungen und Schließungen von Möglichkeits(t)räumen

Ort: Jena

<https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2018/12/cfp-queere-zukuenfte-oeffnungen-und-schliessungen-von-moeglichkeitstraecumen-jena-september-2019/>

01.10.19

Save the date: 6. Jahrestagung 2019 „Quo vadis? Familie in der Hochschule 2030“

Ort: htw saar

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/6.-jahrestagung-2019/>

02.10.19 - 04.10.2019

Technik – Medien – Geschlecht revisited: Die Bedeutung von Gender in digitalisierten Medienwelten

Ort: Münster

[https://gendermedwiki.uni-muenster.de/mediawiki/images/f/f6/Call\\_Jahrestagung\\_FG\\_Medien\\_Offentlichkeit\\_Geschlecht.pdf](https://gendermedwiki.uni-muenster.de/mediawiki/images/f/f6/Call_Jahrestagung_FG_Medien_Offentlichkeit_Geschlecht.pdf)

09.10.19 - 11.10.2019

Categories in Flux Continuity and/or Change?

Ort: Eberhard Karls Universität Tübingen

Kontakt: categoriesinflux@mail.de (Patrick Bresemann und Hanne Roth)

16.10.19 - 19.10.2019

Interdisciplinary Conference on the Relations of Humans, Machines and Gender

Ort: Braunschweig, Germany

<https://www.tu-braunschweig.de/kommag/konferenz>

.....  
17.10.19 – 18.10.2019

Workshop: „Zur Aktualität der Soziologie Max und Marianne Webers für Gesellschaftsanalysen in feministischen und geschlechtertheoretischen Perspektiven“

Ort: Ruhr Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_max\\_marianneweber\\_bochum\\_17.-18.\\_oktober\\_2019.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_max_marianneweber_bochum_17.-18._oktober_2019.pdf)

*Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:*

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

.....  
06.11.19 – 08.11.2019

Workshop: Die Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht zwischen Re-Naturalisierung und Vergesellschaftung

Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog

Ort: Ruhr-Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_11\\_19.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_11_19.pdf)

.....  
15.11.19

„Geld und Geschlecht“  
Jahrestagung des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW

Die diesjährige Jahrestagung wird im Kontext zu „Geld und Geschlecht“ an der Ruhr-Universität in Bochum stattfinden. Weitere Informationen folgen.

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

.....  
29.11.19 – 30.11.2019

Metropolitan Masculinities - Narratives of Gender and Urban Space

Ort: Ruhr University Bochum

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx\\_cal\\_phpicalendar/metropolitan-masculinities-narratives-of-gender-and-urban-space/caldate/2019/11/29/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/metropolitan-masculinities-narratives-of-gender-and-urban-space/caldate/2019/11/29/)

.....  
06.12.2019

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Das diesjährige Vernetzungstreffen der Gender Studies NRW findet im Zentrum für Gender Studies an der Universität Siegen statt. Weitere Informationen folgen.

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

Kastein, Mara:  
**Gleichstellungsorientierte Männerpolitik unter Legitimationsdruck**

**Eine wissenssoziologische Diskursanalyse in Deutschland, Österreich und der Schweiz**

Budrich Verlag 2019  
 ISBN 978-3-86388-804-6

„Gleichstellungsorientierte Männerpolitik – was auf den ersten Blick als Paradox erscheint, wird seit einigen Jahren von verschiedenen Organisationen im deutschsprachigen Raum versucht. Diese wenden sich gegen antifeministische Stimmen, die oftmals mediale Diskurse dominieren. Die Autorin untersucht aus wissenssoziologisch-diskursanalytischer Perspektive gleichstellungsorientierte Männerpolitik und fragt, wie diese sich innerhalb des umkämpften geschlechterpolitischen Terrains formiert. Dabei entdeckt sie das Deutungsmuster der ‚fehlenden Legitimität‘, das handlungsanleitend ist und damit für die Akteur\_innen im Feld bedeutet, dass diese sich erst einmal legitimieren müssen um gehört zu werden. Dass dies nicht einfach ist, zeigt die Autorin anhand ihrer sensiblen Analyse dieser im öffentlichen Diskurs weitgehend unbekannt Form der Männerpolitik.“

Sacksofsky, Ute (Hrsg.):  
**Gleichheit, Vielfalt, technischer Wandel**

De Gruyter 04.2019  
 ISBN 978-3-11-064338-1

„Dieser Band enthält die Referate und Diskussionen der Tagung der Deutschen Staatsrechtslehrer in Bonn vom 3.-6. Oktober 2018.“

Häferer, Katja; Köhler, Matthias:  
**Praxisleitfaden Entgelttransparenzgesetz. Ein Überblick über die zentralen Regelungen und deren Anwendung in der Praxis**

Springer Gabler 25.04.2019  
 ISBN 9783658254018

„Dieses Praxishandbuch bietet einen kompakten Überblick zu den zentralen Regelungen des EntgTranspG sowie Handlungsempfehlungen, Checklisten und ein online abrufbares Musterschreiben für die Beantwortung von Auskunftersuchen. In klarer und auch für Nichtjuristen verständlicher Sprache beleuchten die Autoren alle Themenbereiche des neuen Gesetzes sowie die praktischen Auswirkungen im Unternehmen. Auch auf den Umgang mit Gender Pay in anderen Ländern wird abschließend kurz eingegangen.“

Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef:  
**Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations**

„This paper provides evidence on child penalties in female and male earnings in different countries. The estimates are based on event studies around the birth of the first child, using the specification proposed by Kleven et al.(2018). The analysis reveals some striking similarities in the qualitative effects of children across countries, but also sharp differences in the magnitude of the effects. We discuss the potential role of family policies (parental leave and childcare provision) and gender norms in explaining the observed differences.“

[https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal\\_aea-pp\\_2019.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf)

Presseartikel zur Studie:

„Für Frauen sind Kinder beim Gehalt eine Strafe“  
 „Die Geburt eines Kindes wirkt sich negativ auf das Einkommen der Mutter aus – sogar im Vorzeigeland Schwe-

den. Was daraus folgen muss, erklärt Ökonomieprofessor Josef Zweimüller."

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-kind-frauen-ungerechtigkeit-1.4303712>

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel:  
**Baltic Gender-Broschüre „Gender equality in marine sciences. Best practices on structural change“**

An der CAU Kiel wird das Teilprojekt „structural changes“ im Rahmen des EU-geförderten Projekts **Baltic Gender** bearbeitet. Aktuell wurde ein Katalog mit 13 best-practice-Beispielen veröffentlicht. Ziel dieser Veröffentlichung ist es, kriteriengeleitet gute Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Meereswissenschaften vorzustellen und zur Nachahmung vorzuschlagen, die an den Baltic Gender-Einrichtungen erfolgreich implementiert sind.

Download der Broschüre:

<https://www.mentoring.uni-kiel.de/de/frauen-in-der-wissenschaft-lesetipps/baltic-gender-broschuere>

Card, David; Lemieux, W., Thomas; Riddell, Craig:  
**Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment**

IZA DP No. 11964

<http://ftp.iza.org/dp11964.pdf>

*Abstract: „We examine the changing relationship between unionization and wage inequality in Canada and the United States. Our study is motivated by profound recent changes in the composition of the unionized workforce. Historically, union jobs were concentrated among low-skilled men in private sector industries. With the steady decline in private sector unionization and rising influence in the public sector, unionization is now five times higher in the public than the private sector in both countries. Though the public sector represents only 15-20% of employment, half of unionized workers are in the public sector. Accompanying these changes was a remarkable rise in the share of women among unionized workers. Currently, approximately half of unionized employees in North America are women. While early studies of unions and inequality focused on males, recent studies examine both and reveal striking gender differences. A consistent - and puzzling - finding is that unions reduce wage inequality among men but not among women. In both countries we find striking differences between the private and public sectors in the effects of unionization on wage inequality. These differences have become more pronounced over time. At present, unions reduce*

*economy-wide wage inequality by less than 10% in both countries. However, union impacts on wage inequality are much larger in the public sector. Once we disaggregate by sector the effects of unions on male and female wage inequality no longer differ. The key differences in union impacts are between the public and private sectors - not between males and females.“*

Magda, Iga; Cukrowska-Torzewska, Ewa:  
**Do Female Managers Help to Lower Within-Firm Gender Pay Gaps? Public Institutions vs. Private Enterprises**

IZA DP No. 12026

<http://ftp.iza.org/dp12026.pdf>

*Abstract: „We analyze the link between the presence of female managers and the size of the firm-level gender pay gap, looking separately at the private and public sector. Using a large linked employer-employee dataset for Poland and a non-parametric and parametric decompositions, we find that higher presence of female managers is associated with more pay advantage towards women in selected types of public sector units: the ones in which remunerations of women and men are already equal, and a large share of the workforce is tertiary-educated. The effects are, however, relatively small in size. In private establishments, lower gender wage inequality is associated with higher shares of female workers, but not female managers.“*

**Unconscious Biases? Die brauchen Mann und Frau nicht**

„Offen sagt es niemand, doch fast die Hälfte aller Männer hegt Vorurteile gegen Frauen in Führungspositionen. Frauen gehen mit ihren Geschlechtsgenossinnen im Chefessel aber auch nicht gnädiger um, wie eine Studie zeigt.“ Ein Beitrag von Michaela Paefgen-Laß auf [springerprofessional.de](http://springerprofessional.de).

<https://www.springerprofessional.de/fuehrungsqualitaet/-corporate-social-responsibility/unconscious-biases--die-brauchen-mann-und-frauenicht/16279274>

**Frauentag wird gesetzlicher Feiertag**

„Gute Nachricht für Arbeitnehmer in der Hauptstadt: Demnächst haben sie einen zusätzlichen freien Tag im Monat März.“ Meldung mit updates auf [berlin.de](http://berlin.de).

<https://www.berlin.de/special/familien/5597854-2864562-frauentag-8-maerz-neuer-feiertag.html>

## Hochschulen

.....  
 Dietel, Sylvana; Ufer, Thomas (Hrsg.):  
**Forschung und Lehre der Fakultät Gesundheits-  
 und Sozialwissenschaften: Der lange Weg zur  
 Chancengleichheit**

Verlag Dr. Kovac 2019  
 ISBN 978-3339105608

„Wenn Sie erfahren wollen, welche Schritte Sie auf dem Weg zur gesundheitlichen Chancengleichheit im Themenfokus Gesundheit und Migration – Kultur sowie Demographie – Alterung konzeptionell und praktisch gehen können, stöbern Sie in den Möglichkeitsräumen dieses Bandes. Es ist der zweite Band im Feld Gesundheits- und Sozialwissenschaften der IB-Hochschule Berlin, der Forschungsexpertise, prospektive Entwürfe und erprobte Schritte Interessierten zur Verfügung stellt. Der lange Weg ist erfolgreich, er ist gepflastert mit vielen Abdrücken, die zukunftsweisende Eindrücke hinterlassen.“

.....  
 Blackmore, Jill; Sánchez-Moreno, Marita; Sawers, Naarah (Hrsg.):  
**Globalised re/gendering of the academy and leadership**

Routledge Januar 2019 [Paperback]  
 ISBN 9780367029968

„The significance of Higher Education to national knowledge-based economies has made the sector the object of government policies, international monitoring, and corporatization. This radical global restructuring of higher education is gendered in its processes, practices, and effects. Exploring how the re-organisation of the sector has redefined academic, management, and professional roles and identities, this book considers the different impacts of structural change for men and women working at diverse levels of the academy.“

Drawing from empirical studies undertaken in Europe, North America, Asia, and Australasia the contributions offer a range of theoretical and methodological perspectives, including large scale comparative data and case studies. They inform what is a key policy issue in the 21st century – the re-positioning of women in the academy and leadership. Despite a range of institutional equity strategies in which women learnt the 'rules of the game', this book shows that structural and cultural barriers – often conceptualised through metaphors such as sticky floors, glass ceilings, chilly climates, or dead-end pipelines – have not disappeared as might be expected as the academy becomes numerically feminized.

Each chapter provides an insight into how historical legacies, cultural contexts, geographic locations, modes

of regional and institutional governance, and national policies are mediated and vernacularized through practice by localized gender regimes and orders. This book was originally published as a special issue of Gender and Education.“

.....  
 Diezmann, Carmel; Grieshaber, Susan:  
**Women Professors. Who Makes It and How?**

Springer Singapore 21.03.2019  
 ISBN 9789811336836

„This book explores the career paths of Australian women who have succeeded in achieving professorships and beyond, where for the most part, such positions are predominantly occupied by males. It also explores the gendered culture that exists across faculties and universities as reported by participants in a survey questionnaire of 525 new professors (female and male), and nearly 30 interviews of women in Australian higher education, either in small focus groups or individually. Further, it identifies catalysts for and inhibitors of success for women and looks in depth at "the boys' club" and how it impacts women's progression. The book also highlights how critical life decisions – doctoral study, work and family – shape the careers of academic women. It identifies five distinct career profiles for women academics and the pressure points and effective support for each profile. Thus, this book can assist women academics who are making life decisions and those supporting their career progression. It also provides insights into why affirmative action initiatives to improve the proportion of women in the professoriate have had minimal impact despite considerable investment over the past 30 years.“

.....  
 Taylor, Yvette; Lahad, Kinneret (Hrsg.):  
**Feeling Academic in the Neoliberal University. Feminist Flights, Fights and Failures**

Palgrave Macmillan 22.02.2019  
 ISBN 9783319877518

„This book offers a contemporary account of what it means to inhabit academia as a privilege, risk, entitlement or a failure. Drawing on international perspectives from a range of academic disciplines, it asks whether feminist spaces can offer freedom or flight from the corporatized and commercialized neoliberal university. How are feminist voices felt, heard, received, silenced, and masked? What is it to be a feminist academic in the neoliberal university? How are expectations, entitlements and burdens felt in inhabiting feminist positions and what of 'bad feeling' or 'unhappiness' amongst feminists? The volume consider these issues from across the career course, including from 'early career' and senior established scholars, as these diverse categories are

themselves entangled in academic structures, sentiments and subjectivities; they are solidified in, for example, entry and promotion schemes as well as funding calls, and they ask us to identify in particular stages of ‚being‘ or ‚becoming‘ academic, while arguably denying the possibility of ever arriving. It will be essential reading for students and researchers in the areas of Education, Sociology, and Gender Studies.“

.....  
Eck, Sandra (Hrsg.):

### **Forschendes Lernen – Lernendes Forschen. Partizipative Empirie in Erziehungs- und Sozialwissenschaften**

BeltzJuventa 2019  
ISBN 978-3-7799-3888-0

„Der Band wendet sich Fragen der partizipativen Sozialforschung und des Forschenden Lernens aus sozial- und erziehungswissenschaftlichen Perspektiven zu. Dabei finden sowohl theoretisch-methodologische Grundlagen als auch Einblicke in konkrete Bildungs- und Forschungsprojekte ihren Raum. Nicht über sondern mit den jeweiligen Zielgruppen arbeiten – diese Grundidee vereint Ansätze Forschenden Lernens und partizipativer Sozialforschung. Doch wie kann eine Einbindung der Betroffenen in Forschungs- und Bildungsprojekte gelingen? Welche sozial-theoretischen und forschungsethischen Voraussetzungen hat Partizipation? Welche Methoden sind nötig, damit die jeweiligen Zielgruppen wirklich angesprochen werden und mitgestalten können? Wie entstehen Fragestellungen und Ergebnisse, die für die konkreten Lebenswelten der Betroffenen relevant und nützlich sind? Diesen und ähnlichen Fragestellungen wendet sich der Herausgeberband aus sozial- und erziehungswissenschaftlichen Perspektiven zu. Dabei finden sowohl theoretisch-methodologische Grundlagen als auch Einblicke in konkrete Bildungs- und Forschungsprojekte ihren Raum.“

Darin u.a.:

- Seiffert-Petersheim, Ulrike: Partizipative Forschungsinteressen und feministische Wissenschafts- und Machtkritik (S. 66–86)

- Trävert, Alva; Dennert, Gabriele: Wie gestalten lesbische, schwule und transgeschlechtliche Menschen ein gesundes Älterwerden? Erfahrungen aus einem partizipativen Lehrforschungsprojekt (S. 163–174)

.....  
Haffner, Yvonne; Loge, Lena (Hrsg.):

### **Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte**

Verlag Barbara Budrich 18.02.2019  
ISBN: 978-3-8474-2207-5

„Frauen fehlen in Technik und Naturwissenschaft – diese Erkenntnis ist nicht neu. Neu ist allerdings die Fragestellung dieses Sammelbands, die Theorie und Praxis miteinander verzahnt: Inwiefern sind Entscheidungen von Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe Ausdruck von Passungsverhältnissen und welche Anknüpfungspunkte ergeben sich daraus für geschlechtsspezifisch konzipierte MINT-Orientierungs- und Motivationsprojekte? Um dieser Frage nachzuspüren, geht der erste Teil des Sammelbands auf verschiedene Erklärungsansätze und Forschungsergebnisse zu Studien-(fach-)wahlen als Ausdruck von Passungsverhältnissen ein und fokussiert dabei die Wege von Frauen in technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge. Der zweite Teil widmet sich einem Blick in die Praxis: Aktuelle Orientierungs- und Motivationsprojekte für Frauen im MINT-Bereich kommen selbst zu Wort und stellen ihre Konzepte und Evaluationsergebnisse dar. In einem Ausblick werden die theoretischen Erkenntnisse und praktischen Einblicke schließlich miteinander verzahnt.“

.....  
Pöllmann-Heller, Katharina; Rudolph, Clarissa:

### **Frauen in das MINT-Studium – Ambivalenzen und Potentiale von Förderprozessen.**

In: Driesen, Cornelia; Ittel, Angela (Hrsg.): Der Übergang in die Hochschule. Strategien, Organisationsstrukturen und Best Practices an deutschen Hochschulen, S. 91–102  
Waxmann 2019  
ISBN 978-3-8309-3645-9

„Hochschulen erhalten in der Diskussion um den Übergang von der Schule zur Hochschule derzeit eine enorme Aufmerksamkeit. So führen nicht zuletzt die Rückkehr zu G9, die Fortsetzung des Hochschulpakts sowie die Prognosen zu den Studienanfängerzahlen dazu, dass Hochschulen auf allen Ebenen – von der Leitung über zentrale Angebote bis hin zu dezentralen Einrichtungen sowie Drittmittelprojekten – beim Übergang Schule-Hochschule gefordert sind. Angesichts dessen richtet dieser Sammelband den Fokus auf die Hochschulen als Organisationen und Akteure. Die insgesamt 16 Beiträge umfassen sowohl theoretische Betrachtungen als auch empirische Befunde sowie praktische Berichte des Übergangs Schule-Hochschule aus der Perspektive der Hochschulen. Dabei bringen die Autorinnen und Autoren ihre unterschiedliche fachwissenschaftliche Expertise sowie ihre beruflichen Erfahrungen ein und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Diskussion und zur Weiterentwicklung der Arbeit der Hochschulen an dieser bedeutenden Schnittstelle.“

Wahrig, Bettina:  
**Naturwissenschaft, Gleichstellung und Gender Studies an der TU Braunschweig. Interviews mit fünf Wegbereiterinnen**

Deutscher Apotheker Verlag Dezember 2018  
 ISBN 978-3-7692-7339-7

„Die hier abgedruckten Interviews spiegeln fünf individuelle Perspektiven aus der neueren Universitätsgeschichte der TU Braunschweig und markieren das 15-jährige Jubiläum des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies sowie das 60-jährige Bestehen der Abteilung für Pharmazie- und Wissenschaftsgeschichte. Studierende interviewten zwischen 2016 und 2018 Frauen, welche die Gleichstellungspolitik und die Gender Studies an der Technischen Universität Braunschweig mitbegründet haben. In den Gesprächen geben die Frauen den LeserInnen Auskunft über ihr Leben, ihre Forschungen und ihre Arbeit und gewähren damit einen Einblick in die universitäre Zeitgeschichte – zwei Jahre vor dem nächsten „runden Geburtstag“ der Carolina Wilhelmina (gegründet 1745). Mit Erika Hickel, Eva Neuber, Ingeborg Wender, Ulrike Vogel und Brigitte Doetsch sind hier die Perspektiven zweier Pharmazeutinnen, einer Psychologin, einer Soziologin sowie einer Gleichstellungsbeauftragten versammelt, die uns gemeinsam einen Überblick sowohl über die Lage von Frauen in den Naturwissenschaften als auch über Gleichstellungspolitik und Gender Studies an der TU Braunschweig von ihren Anfängen bis hin zur Gegenwart liefern.“

Teichert, Georg (Hrsg.):  
**Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig**

Leipziger Universitätsverlag 2019  
 ISBN 978-3-96023-215-5

„Kann es Diskriminierung an einer weltoffenen und vielfältigen Universität überhaupt geben? Und wenn ja: wer wird diskriminiert, durch wen und weswegen? Um auf diese Fragen für die Universität Leipzig Antworten zu finden, entschloss sich das Gleichstellungsbüro, unterstützt durch die Hochschulleitung, im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft eine Studie zu den Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Beschäftigten durchzuführen. Die auf Grund der unerwartet hohen Rücklaufquote und der aus nahezu 1000 Fallschilderungen generierten Erkenntnisse werden die universitäre Gleichstellungspolitik auch in den kommenden Jahren maßgeblich prägen.“

Woolston, Chris:  
**Why a postdoc might not advance your career**

„Two studies reiterate that very few postdoctoral researchers land academic posts – and suggest that the skills postdocs learn are not sought by employers outside academia.“

<https://www.nature.com/articles/d41586-018-07652-y>

Universities Australia Executive Women (UAEW):  
**SPONSORSHIP: Creating Career Opportunities for Women in Higher Education**

„Although strong progress has been made in recent decades, women remain under-represented in university leadership in Australia. To assist universities to make even greater strides towards equality in the years ahead, Universities Australia Executive Women (UAEW) has developed a series of high-quality practical resources that help leaders, executives and recruiters to foster the careers of more women in their institutions. The latest of these resources is this new guide on how leaders can actively create career opportunities for their junior colleagues through career sponsorship. Put simply: careers can advance when sponsorship is present; careers can stall when sponsorship is absent.“

[https://static1.squarespace.com/static/506ad3dae4b00f5f2f4c9f0a/t/5bf36b618985834e028f5ebc/1542679426732/Sponsorship+Guide\\_Final.pdf](https://static1.squarespace.com/static/506ad3dae4b00f5f2f4c9f0a/t/5bf36b618985834e028f5ebc/1542679426732/Sponsorship+Guide_Final.pdf)

**Musikhochschule gegen sexuelle Nötigung: Kein Unterricht mehr in Privaträumen!**

„Sein Vorgänger ist verurteilt wegen sexueller Nötigung – der neue Rektor der Münchner Hochschule für Musik und Theater nimmt das als Ansporn. Bernd Redmann sagt, die HMT sei sich der besonderen Verantwortung bewusst und wolle vorangehen. Erstmal holt sie auf.“ Ein Beitrag von Tobias Stosiek auf [deutschlandfunkkultur.de](http://deutschlandfunkkultur.de), 24. Januar 2019

[https://www.deutschlandfunkkultur.de/musikhochschule-gegen-sexuelle-noetigung-kein-unterricht.2177.de.html?dram:article\\_id=439213](https://www.deutschlandfunkkultur.de/musikhochschule-gegen-sexuelle-noetigung-kein-unterricht.2177.de.html?dram:article_id=439213)

## Europa und Internationales

### Gender Mainstreaming in der EU–Aktueller Stand

EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments 10.01.2019

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS\\_ATA\(2019\)630359\\_DE.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS_ATA(2019)630359_DE.pdf)

„Als die EU das sogenannte Gender Mainstreaming als offizielles politisches Konzept im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter annahm, galt es als potenziell revolutionäres Mittel, um schneller Fortschritte zu erzielen und eine tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erzielen. Zwanzig Jahre später haben Bedenken hinsichtlich der zersplitterten Umsetzung in den verschiedenen Politikbereichen und Organen auf Ebene der Union und der Mitgliedstaaten weiterhin Bestand.“

### Rhode, Deborah L.: Women and Leadership

Oxford University Press 10.01.2019 [Paperback edition]  
ISBN 9780190931773

“For most of recorded history, men have held nearly all of the most powerful leadership positions. Today, although women occupy an increasing percentage of leadership positions, in America they hold less than a fifth of positions in both the public and private sectors. The United States ranks 78th in the world for women’s representation in political office. In politics, although women constitute a majority of the electorate, they account for only 18 percent of Congress, 10 percent of governors, and 12 percent of mayors of the nation’s 100 largest cities. In academia, women account for a majority of college graduates, but only about a quarter of full professors and university presidents. In law, women are almost half of law school graduates, but only 17 percent of the equity partners of major firms, and 22 percent of Fortune 500 general counsels. In business, women constitute a third of MBA graduates, but only 5 percent of Fortune 500 CEOs. In *Women and Leadership*, the eminent legal scholar Deborah L. Rhode focuses on women’s underrepresentation in leadership roles and asks why it persists and what we can do about it. Although organizations generally stand to gain from increasing gender equity in leadership, women’s underrepresentation is persistent and pervasive. Rhode explores the reasons, including women’s family roles, unconscious gender bias, and exclusion from professional development networks. She stresses that we cannot address the problem at the individual level; instead, she argues that we need broad-based strategies that address the deep-seated structural and cultural con-

ditions facing women. She surveys a range of professions in politics, management, law, and academia and draws from a survey of prominent women to develop solutions that can successfully chip away at the imbalance. These include developing robust women-to-women networks, enacting laws and policies that address work/life imbalances, and training programs that start at an earlier age. Rhode’s clear exploration of the leadership gap and her compelling policy prescriptions will make this an essential book for anyone interested in leveling the playing field for women leaders in America.”

### Kappler, Katrin; Vogt, Vinzent (Hrsg.): Gender im Völkerrecht. Konfliktlagen und Errungenschaften

Nomos 19.02.2019  
ISBN 978-3-8487-5654-4

„Der Sammelband liefert Geschlechteranalysen in verschiedenen Bereichen des internationalen Rechts. Er richtet sich an Interessierte der Legal Gender Studies, der feministischen Rechtswissenschaft und des internationalen Rechts. Dabei werden durch interdisziplinär offene Beiträge auch Interessierte ohne juristischen Hintergrund angesprochen.“

### Cavagnoli, Stefania; Mori, Laura (Hrsg.): Gender in legislative languages. From EU to national law in English, French, German, Italian and Spanish

Frank & Timme Februar 2019  
ISBN 978-3-7329-0349-8

“Legislation is characterized by a high degree of linguistic conservatism. So, despite existing EU and national guidelines, inclusive choices are still limited in legislation at both levels. An introduction to the topic of gender in language and in legal language opens the volume, focusing on the EU dimension and on the language policies of England, France, Germany, Italy and Spain. In the following, five sociolinguistic contexts are described, and three Romance, and two Germanic linguistic traditions are compared through qualitative and quantitative corpus analyses based on the same corpora and consistent methodological guidelines. These studies aim at highlighting the presence or absence of a gender-neutral language in European and national laws.”

.....  
 Dustin, Moira; Ferreira, Nuno; Millns, Susan (Hrsg.):  
**Gender and Queer Perspectives on Brexit**

Springer International Publishing 2019  
 ISBN 9783030031213

*„This collection examines the opportunities and challenges, rights and wrongs, and prospects and risks of Brexit from the perspectives of gender and sexuality. While much has been written about Brexit from legal, political, social and economic perspectives, there has been little analysis of the effects of Brexit on women and gender/sexual minorities who have historically been marginalised and whose voices have been less audible in political debates – both nationally and at the European level. The collection explores how Brexit might change the equality, human rights and social justice landscape, but from the viewpoint of women and gender/sexual minorities. The contributions gathered in it demonstrate the variety of ways that Brexit will make a difference to the lives of women and individuals marginalised because of gender or sexual identity.“*

.....  
**TIME FOR WOMEN'S RIGHTS, TIME FOR A UNITED FEMINIST EUROPE. The state of women's rights in Central Eastern Europe, the Balkans and the Baltic States: Under Attack and Under Resourced**

A report by the Central Eastern Europe, the Balkan and the Baltic States Taskforce of the European Women's Lobby January 2019

Download:

[https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ceebbs\\_report\\_ewl\\_web.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ceebbs_report_ewl_web.pdf)

*„The women of Central and Eastern Europe are telling their story. The story they tell is one of the women of their region yesterday, today and tomorrow. Over time, they have been given false podiums, false hope, they have been wrestled with, told to go to work, told to stay home from work, disappeared, written out of history. But now they are telling this story with a view to rewriting it, and it has just been published in our new report!“*

.....  
 Behrensen, Maren, Heimbach-Steins, Marianne; Henning, Linda E. (Hrsg.):  
**Gender – Nation – Religion. Ein internationaler Vergleich von Akteursstrategien und Diskursverflechtungen**

Campus 13.03.2019  
 ISBN 9783593509600

*„Über Ehe und Familie, über Abtreibungsrechte, die Rechte sexueller Minderheiten, Sexualkundeunterricht oder Gleichstellungspolitiken wird nach wie vor heftig gestritten. Dabei werden genderbezogene Themen zunehmend mit religiösen und national-konservativen Diskursen verflochten. Welche Akteure werden im öffentlichen Raum sichtbar? Welche Ziele verfolgen sie? Wie argumentieren sie? Diesen Fragen gehen die Beiträge des Bandes in international vergleichender Perspektive nach.“*

.....  
 Conley, Hazel; Gottardi, Donata; Healy, Geraldine; Mikołajczyk, Barbara; Peruzzi, Marco (Hrsg.):  
**The Gender Pay Gap and Social Partnership in Europe. Findings from „Close the Deal, Fill the Gap“**

Routledge 2019  
 ISBN 9781138738508

*„The gender pay gap (GPG) exists in every European country, but it varies considerably, even in EU member states covered by the same legal principles on pay equality. Part of the variation can be explained by different patterns of social partnership. With current policy pressure to de-centralise collective bargaining and increase the percentage of pay linked to productivity, what role can social partnership play in tackling the GPG? Reporting on the findings of the European Commission funded research project „Close the Deal, Fill the Gap“, this book uses an interdisciplinary analysis involving legal, economic, and sociological expertise, to explore the role of social partnership in GPG in Italy, Poland and the UK. Selected on the basis of their contrasting profiles in terms of legal regulation, industrial relations, systems of collective bargaining, coverage of collective agreements, and differing rates of the GPG, the in-depth study provides important insights into the main issues underlying the problem of reducing the gender pay gap which have led to guidelines in the negotiation of arrangements on GPG-related issues. Based on a unique comparative, interdisciplinary and action-oriented research project, it will be of great interest to all researchers and advanced students with an interest in women's representation in the workforce and the gender pay gap, as well as practitioners and policy makers in organisations such as trade unions and employers' associations.“*

.....  
 Checchi, Daniele; Cicognani, Simona; Kulic, Nevena:

### Gender Quotas or Girls' Networks? Evidence from an Italian Research Selection

IZA DP No. 12021

<http://ftp.iza.org/dp12021.pdf>

Abstract: „This article investigates the role of the gender composition of selection committees and the role of connections in promoting women in research activities. Exploiting a newly collected data set on recruitment processes to entry-level research positions in a leading Italian research centre operating mainly in the hard sciences, the study finds that bias against women manifests itself at non-tenured entry level and is attenuated by the presence of a woman on the selection committee. However, the most important predictor for recruitment in the study is previous connections with the research centre, a mechanism which, due the lower density of network links with the institute among female candidates, operates as a selection device discriminating against women. The results suggest that gender of the committee members, network structure and type of recruitment must all be taken into account in approaching recruitment policy and that very early stages of scientific careers are crucial for addressing gender bias in research.“

.....  
 McIntosh Sundstrom, Lisa; Sperling, Valerie; Melike Sayoglu, Melike:

### Courting Gender Justice. Russia, Turkey, and the European Court of Human Rights

Oxford University Press 01.03.2019

ISBN 9780190932831

„Women and the LGBT community in Russia and Turkey face pervasive discrimination. Only a small percentage dare to challenge their mistreatment in court. Facing domestic police and judges who often refuse to recognize discrimination, a small minority of activists have exhausted their domestic appeals and then turned to their last hope: the European Court of Human Rights (ECtHR). The ECtHR, located in Strasbourg, France, is widely regarded as the most effective international human rights court in existence. Russian citizens whose rights have been violated at home have brought tens of thousands of cases to the ECtHR over the past two decades. But only one of these cases resulted in a finding of gender discrimination by the ECtHR-and that case was brought by a man. By comparison, the Court has found gender discrimination more frequently in decisions on Turkish cases. *Courting Gender Justice* explores the obstacles that confront citizens, activists, and lawyers who try to bring gender discrimination cases to court. To shed light on the factors that make rare victories possible in discrimination cases, the book draws comparisons among forms of discrimination

faced by women and LGBT people in Russia and Turkey. Based on interviews with human rights and feminist activists and lawyers in Russia and Turkey, this engaging book grounds the law in the personal experiences of individual people fighting to defend their rights.“

### ..... flutter.de – Schwerpunkt: Frauenrechte im Nahen Osten

„Selbstbewusste und gesellschaftlich engagierte Frauen kommen in der Berichterstattung über den Nahen Osten kaum vor. Dabei gibt es da so einige.“

[https://www.fluter.de/frauenrechte-im-nahen-osten?pk\\_campaign=nl2019-01-16&pk\\_kwd=283878](https://www.fluter.de/frauenrechte-im-nahen-osten?pk_campaign=nl2019-01-16&pk_kwd=283878)

### Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
 Lenk, Lisa-Marie:

### Banalität des Geschlechts. Eine kritisch philosophische Perspektive zur Gender-Theorie von Judith Butler

Nomos vsl. 02.2019

ISBN 978-3-89665-767-1

„Obwohl das Geschlecht seit jeher eine der zentralen subjektkonstituierenden Identifikationskategorien des Menschen ist, bewegte sich ein geschlechterspezifisiertes Themenfeld lange Zeit außerhalb etablierter fachphilosophischer Diskussionslinien. In der philosophischen Reflexion zum Geschlechterdiskurs war es vor allem Judith Butler, die neue Impulse gesetzt und das Geschlecht jenseits identitärer Fixierungen gedacht hat. Dieses Buch greift diesen Wandel in der Philosophischen Anthropologie auf und setzt ihn in Bezug zu bisherigen Grundannahmen der Geschlechterbeziehung. Dabei steht vor allem die Frage im Vordergrund, ob Butler mit ihrer poststrukturalistischen Performanztheorie grundlegende anthropologische Geschlechterbilder überwindet – vor allem im Vergleich zur strukturanthropologischen Allianztheorie von Lévi-Strauss.“

.....  
 Umrath, Barbara:

### Geschlecht, Familie, Sexualität. Die Entwicklung der Kritischen Theorie aus der Perspektive sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung

Campus 13.03.2019

ISBN 9783593510651

„Obwohl die Frankfurter Schule als eine der einflussreichsten Theorieströmungen des 20. Jahrhunderts gilt, greift die Geschlechterforschung eher selten auf sie zurück. Dieses Buch bietet nun die erste profunde Rekonstruktion der Entwicklung der Frankfurter Schule aus feministi-

scher Perspektive. Anhand der Schriften von Horkheimer, Adorno, Marcuse, Fromm und anderen wird gezeigt, wie Geschlechterverhältnisse, Familie und Sexualität in der Kritischen Theorie reflektiert wurden. Dabei deckt die Studie nicht nur Schwächen auf, die durch die Geschlechterforschung bearbeitet wurden. Sie skizziert auch, wie sich Desiderate feministischer Theorie mithilfe der Kritischen Theorie gesellschaftstheoretisch fassen lassen.“

.....  
Hornscheidt, Lann; Oppenländer, Lio:  
**Exit Gender. Gender loslassen und strukturelle Gewalt benennen: eigene Wahrnehmung und soziale Realität verändern**

w\_orten & meer 03.2019  
ISBN 978-3-945644-17-1

„Ist es möglich aus Geschlechtsidentität/Gender auszuweichen? Gibt es einen Weg Menschen wahrzunehmen, ohne immer wieder neue Identitätskategorien zu schaffen? Konzepte wie Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Gender-Mainstreaming setzen alle voraus, dass es Geschlecht gibt. In diesem Buch werden Einteilungen von Menschen in Genderkategorien nicht als gegeben genommen, sondern als Teil von Diskriminierung verstanden. Es werden neue Handlungsstrategien vorgestellt, um die eigene Wahrnehmung und soziale Realität zu verändern. Dies wird vermittelt mit anschaulich erklärenden Texten, literarischen Utopien, systematisch an konkreten Beispielen erläuterten sprachlichen Strategien sowie inspirierenden Einzel- und Gruppenübungen. All dies macht deutlich: Gender kann verlassen und Gesellschaft gewaltfreier gestaltet werden!“

.....  
Choroszewicz, Marta; Adams, Tracey L. (Hrsg.):  
**Gender, Age and Inequality in the Professions**

Routledge 12.03.2019  
ISBN 9780815358572

„The literature on gender and professions shows that professional careers continue to be impacted by gender – albeit with important differences among professions and countries. Much less researched is the issue of the significance of gender and age-cohort or generation to professional work. Gender, Age and Inequality in the Professions explores men's and women's experiences of professional work and careers through an intersectional lens by focusing on the intersection of gender and age. The chapters explore different professions – including Medicine, Nursing, Law, Academia, Information Technology and Engineering – in different Western countries, in the present and over time. Through original research, and critical re-analysis of existing research, each of the chapters explores the significance of gender and age-cohort or generation to professional work, with particular attention

to professionals just entering professional careers, those building professional careers, and comparisons of men and women in professions across generational cohorts. The book contributes to literature on inequalities in the professions by demonstrating the ways in which gender and age converge to confer privilege and produce disadvantage, and the ways in which gender inequality is reproduced, and disrupted, through the activities of professionals on the job. The book constitutes a departure point for future research in terms of theoretical perspectives and empirical findings on how gendered and age-related processes are produced and reproduced in particular organisational, professional and socio-cultural contexts. To enhance generational understanding, relationships and collaboration in educational institutions, organisations and professions, the book ends with a section on policy recommendations for educators, professionals, professional organisations as well as policy- and decision-makers. This book will also appeal to students and researchers in the fields of Sociology, Gender Studies, Organisational and Management Studies, Law, Medicine, Engineering and Information Technology as well as related disciplines.“

.....  
Pöge, Kathleen:  
**Paare in Widerspruchsverhältnissen. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Ärztinnen beim Übergang zur Elternschaft**

Springer 2019  
ISBN 978-3-658-22302-1

„Wie Doppelkarrierepaare ihre Arbeit aufteilen und dies begründen, wird exemplarisch anhand von Ärztinnen und ihren Partnern in einer qualitativen Längsschnittanalyse von der Schwangerschaft über die Elternzeitaufteilung bis hin zum beruflichen Wiedereinstieg untersucht. Neben gesellschaftlichen Strukturen erweisen sich das Paarkonzept und Vorstellungen von Mutterschaft und Männlichkeit als bedeutsam. Im Rückgriff auf gesellschaftstheoretische und wissenssoziologische Perspektiven lotet die Studie Handlungsspielräume der Paare aus und zieht daraus Rückschlüsse auf den sozialen Wandel.“

.....  
Bath, Johanna:  
**Der Girlboss Mythos. Die gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektiven der Gender-Debatte**

Springer 09.03.2019  
ISBN 978-3-662-58258-9

„Faktisch sind Frauen heute gleichberechtigt. Sie haben die gleichen Chancen, Rechte und Möglichkeiten wie Männer. Dennoch weisen maßgebliche Studien darauf hin, dass die Anzahl von Frauen auf allen Führungsebenen stagniert oder nur im Schnecken tempo wächst. In

der medialen Diskussion rund um das Thema Frauen im Management ist die Welt auf den ersten Blick in zwei Lager geteilt. Ein Lager stellt ernüchtert fest, dass Frauen selbst Schuld sind an ihrer Situation. Oft werden hier gerade erfolgreiche Frauen zitiert, die ihren Geschlechtsgenossinnen den nötigen Erfolgswillen oder die Opferbereitschaft absprechen. Das andere Lager scheint die Sachlage genau entgegengesetzt zu beurteilen. Überall gut ausgebildete, hochmotivierte Frauen, die an Glasdecken stoßen oder denen von der Gesellschaft im Allgemeinen und Männern im Besonderen die Türen versperrt werden. Dieses Buch trägt zu einer wissenschaftlich nüchternen Diskussion bei, um die aktuelle gesellschaftspolitische Situation differenzierter und abseits von abgegriffenen Dogmen zu betrachten.“

.....  
Falk, Armin; Hermle, Johannes:

### Relationship of Gender Differences in Preferences to Economic Development and Gender Equality

(definitive version published in Science:

<http://science.sciencemag.org/content/362/6412/eaas9899>

data available from the GPS website at briq):

<https://www.briq-institute.org/global-preferences/home>

IZA DP No. 12059

<http://ftp.iza.org/dp12059.pdf>

Abstract: „Preferences – concerning time, risk and social interactions – systematically shape human behavior, and contribute to differential economic and social outcomes between the genders. Here, we present a global investigation of gender differences in six fundamental preferences. Our data consist of 80,000 individuals in 76 representative country samples with measures on willingness to take risks, patience, altruism, positive and negative reciprocity as well as trust. Gender differences in preferences were positively related to economic development and gender equality. This suggests that greater availability of and equal access to material and social resources for both genders favor the manifestation of gender-differentiated preferences across countries.“

.....  
Carroll, David ; Parasnis, Jaai ; Tani, Massimiliano:  
**Teaching, Gender and Labour Market Incentives**

IZA DP No. 12027

<http://ftp.iza.org/dp12027.pdf>

Abstract: „The concentration of women in the teaching profession is widely noted and generally attributed to

gender differences in preferences and social roles. Further, gender segregation exists within this profession – women make up almost all of the primary and pre-primary teaching cohorts, while men who choose to become teachers tend to specialise in secondary schooling and administrative roles. To what extent is this gender structure in teaching a response to economic incentives from the labour market? Our research addresses this question by studying the effects of wage structure on the decision to become a teacher. In particular, we ask what the most attractive choice is for a graduate given the wage structure of the previous graduate cohort. We show that the labour market, especially the relative returns to education across occupations for men and women, can explain these vocational choices in the Australian context. Women with bachelor qualifications receive higher returns as teachers, while men with bachelor qualifications receive higher returns in other occupations. In contrast, while both men and women with postgraduate qualifications earn higher returns in other occupations, the difference is consistently smaller for women than men. Women face a lower opportunity cost for becoming a teacher compared to men. A more balanced gender representation among teachers seems unlikely given the existing structure of returns to education, by gender, across professions.“

.....  
FIPU - Wiener Forschungsgruppe Ideologien und Politiken der Ungleichheit (Hrsg.):  
**Rechtsextremismus. Band 3: Geschlechterreflektierte Perspektiven**

Mandelbaum 03.2019

ISBN 978-3-85476-683-4

„Band 3 der von der Wiener Forschungsgruppe Ideologien und Politiken der Ungleichheit herausgegebenen Rechtsextremismus-Reihe befasst sich mit Verhandlungen von Geschlecht im Rechtsextremismus. Der Band versucht sowohl einen Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand zu geben als auch auf bislang kaum bearbeitete Themenaspekte und Akteur\*innen einzugehen. Dazu gehören etwa Phänomene wie die aktive Partizipation von Trans\*-Personen innerhalb des rechtsextremen Spektrums oder auch die grundlegende Inter- und Trans\*-Feindlichkeit der Szene. Weiters wird näher auf die Bedeutung von unterschiedlichen Männlichkeitskonstruktionen innerhalb der extremen Rechten eingegangen. Ein Fokus wird zudem auf antifeministische Mobilisierungen gelegt, die verstärkt eine Scharnierfunktion zu anderen Akteur\*innen und Ungleichheitsideologien wie Antisemitismus und Rassismus bilden.“

.....  
 Götz, Irene (Hrsg.):

**Kein Ruhestand. Wie Frauen mit Altersarmut umgehen**

Kunstmann 06.03.2019  
 ISBN 978-3-95614-292-5

„Frauen sind im Alter oft von Armut bedroht, besonders in Städten mit hohen Mieten. Wie kommen sie mit wenig Geld zurecht? Welche Strategien entwickeln sie, um dennoch am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben? Davon erzählen Frauen aus unterschiedlichen sozialen Milieus, und die Analyse dieser Berichte macht deutlich, wie dringend notwendig eine politische und gesellschaftliche Veränderung unserer eingespielten Sozialsysteme ist.“

.....  
 Köchling-Farahwaran, Juliane:

**Zur Bedeutung von Heimat für ältere Migrantinnen und Migranten. Eine multidisziplinäre und empirische Studie**

(Angewandte Genderforschung Bd. 8)  
 Peter Lang Dezember 2018  
 ISBN 978-3-631-77732-9

„Der Heimatbegriff wird in europäischen Gesellschaften unter dem Einfluss wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen, sozialer Mobilität und weltweiter Migration von Menschen auf der Flucht vor Krieg und Armut neu reflektiert und als eine Auseinandersetzung mit der Entwicklung der persönlichen Identität verstanden. Wie bedeutsam die Diskussionen über Heimat und wie unterschiedlich Heimatkonzepte sind, zeigt sich bei den derzeitigen ambivalenten Auseinandersetzungen um die Integration von Migrant\*innen. Um die alte Heimat überhaupt in eine neue transformieren zu können, bedarf es der Anerkennung durch die Aufnahmegesellschaft und der Partizipation an dieser. Durch geeignete Konzepte in der Migrationsarbeit kann die Soziale Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung leisten.“

.....  
 Coffey-Glover, Laura:

**Men in Women's Worlds. Constructions of masculinity in women's magazines**

Palgrave Macmillan Februar 2019  
 ISBN 978-1-137-57554-8

„This book presents an analysis of masculinity construction in a large corpus of women's magazines, adopting a feminist Critical Stylistic approach to reveal how men are talked about and 'sold' to women as part of a successful performance of hegemonic femininity. This novel approach identifies women's magazines as sites of 'lad culture' that perpetuate ideologies more commonly associated with the 'laddism' of male-targeted media. It

examines how stereotypical images of men as naturally aggressive and obsessed with sex are promoted, as well as considering some of the ways in which women's magazines contribute to the social construction of normative understandings of gender and sexuality more broadly. This engaging work will offer fresh insights to students and scholars of (Critical) Discourse Analysis, Sociolinguistics, Corpus Linguistics, Stylistics, and Gender and Communication Studies.“

.....  
 Kiesling, Scott F.:

**Language, Gender, and Sexuality. An Introduction**

Routledge 22.03.2019  
 ISBN 9781138487727

„Language, Gender, and Sexuality offers a panoramic and accessible introduction to the ways in which linguistic patterns are sensitive to social categories of gender and sexuality, as well as an overview of how speakers use language to create and display gender and sexuality. This book includes discussions of trans/non-binary/gender-queer identities, embodiment, new media, and the role of language and interaction in sexual harassment, assault, and rape. Drawing on an international range of examples to illustrate key points, this book addresses the questions of:

-how language categorizes the gender/sexuality world in both grammar and interaction;

-how speakers display, create, and orient to gender, sexuality, and desire in interaction;

-how and why people display different ways of speaking based on their gender/sexual identities.

Aimed at students with no background in linguistics or gender studies, this book is essential reading for anyone studying language, gender, and sexuality for the first time.“

.....  
**Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) 24|2018 Der Ort des Politischen in den Critical Feminist Materialisms**

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

„In den letzten zwei Jahrzehnten wird (nicht nur) innerhalb der Geschlechterforschung die Bedeutung von Materialitäten, Körperlichkeiten und Technologien über die Natur- und Technikwissenschaften hinaus auch für die sozial- bzw. kulturwissenschaftliche Theoriebildung und Forschung unter dem Leitbegriff der (New) Feminist Materialisms erneut thematisiert. Wie lassen sich, so die

zentrale Frage, Verschränkungen materieller Dynamiken und Wirkmächtigkeiten mit sozialen, kulturellen und methodologischen Bedeutungskonstruktionen in der Realisierung von Phänomenen in der Welt erforschen, ohne der Materie einen unhinterfragten essentialistischen Status zuzuweisen? Wie also kann Materialität neu gedacht werden, ohne dabei deterministische Zuschreibungen und diskriminierende Machtverhältnisse entlang von Geschlechter- und damit verschränkten ungleichheitsgenerierenden Kategorien zu legitimieren? Diesen und weiterführenden Fragen widmet sich die aktuelle Ausgabe der fzg 24|2018.“

### Onlinejournal kultur&geschlecht #22

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

„Diese Ausgabe dokumentiert mit fünf Beiträgen aus Amerikanistik, Cultural Studies, Filmwissenschaft, Games Studies, Soziologie und Literaturwissenschaft die Breite und inhärente Interdisziplinarität der Themen und Felder der Gender Studies. Bemerkenswert ist ebenso deren politische Aktualität: So adressieren die Beitragenden mit Fragen nach Männlichkeiten, Grenzziehungen, Reproduktionsrechten und sexueller Gewalt auf je spezifische Weise ein ganzes Spektrum zeitgenössischer Repolitisierungen, die sich aus der Perspektive der Gender Studies aufdrängen.“

### Bundeszentrale für Politische Bildung: Frauen in der Migration

„Weltweit gibt es rund 125 Millionen Frauen, die nicht in dem Land leben, in dem sie geboren wurden oder dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen. Einige von ihnen migrieren freiwillig, andere werden dazu gezwungen. Das Kurzdossier bietet Perspektiven auf eine Gruppe, die in der Migrationsforschung lange wenig Beachtung gefunden hat.“

[http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/280212/frauen-in-der-migration?pk\\_campaign=n12019-01-03&pk\\_kwd=280212](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/280212/frauen-in-der-migration?pk_campaign=n12019-01-03&pk_kwd=280212)

### Tausche Butler gegen Beyoncé

„Feminismus ist jetzt Teil der Popkultur. Slogans prangen auf Jutebeutel und T-Shirts. Ob das ein Fortschritt für die Bewegung ist, wird vor allem in den USA diskutiert.“ Ein Beitrag von Laura Dshamilja Weber auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/kultur/2019-01/frauenbewegung-pop-mainstream-feminismus-usa-beyonce-judith-butler>

### Fragile Rollenbilder Männlichkeit am Limit

„Männlichkeit ist so zerbrechlich, dass sie permanent symbolhaft gestützt werden muss. Auch deshalb erklären Politiker und Journalisten im Streit über ein Tempolimit so gern, dass hier eine Freiheit aufgegeben werden soll.“ Kolumne von Margarete Stokowski auf spiegel.de.

<http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/tempolimit-und-gender-maennlichkeit-am-limit-a-1249258.html>

### Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Karlshaus, Anja; López, Irene; Mochmann, Ingvill C.; Sahakiants, Ihar; Stuber, Michael:  
**Diversity and inclusion in Europe: analysing local specifics and international influences**

„Gibt es einen kohärenten europäischen Ansatz für D&I und kann er in unterschiedlichen lokalen Kontexten erfolgreich sein? Welche sind die regionalen Faktoren, auf die D&I zugeschnitten werden muss, um erfolgreich zu sein? Dies waren einige der hochrangigen Fragen, die zu einer innovativen europäischen Studie führten, deren Ergebnisse gerade veröffentlicht wurden.“

[https://cbs.de/wp-content/uploads/2017/02/20181218\\_Working\\_Paper\\_Diversity\\_Inclusion\\_Europe\\_FINAL-2.pdf](https://cbs.de/wp-content/uploads/2017/02/20181218_Working_Paper_Diversity_Inclusion_Europe_FINAL-2.pdf)

<http://de.diversitymine.eu/different-and-similar-the-implementation-of-di-across-europe/>

Martina Endepohls-Ulpe, Joanna Ostrouch-Kamińska (Hrsg.):  
**Gender – Diversity – Intersectionality. (New) Perspectives in Adult Education**

Waxmann 03.2019  
ISBN 978-3-8309-3883-5

„Gender is a category with far-reaching consequences on educational processes which have been extensively investigated in the last decades. However, current political situations and societal developments such as globalization or movement of refugees require new approaches and views in gender theory and research as well as in methodology and practical work. Concepts such as diversity and intersectionality are useful to broaden the perspectives and come to adequate solutions for new problems. The volume aims at giving an insight in attempts to cope with these new challenges particularly in adult education. Thus, it addresses researchers as well

as practitioners in the field of adult education who are interested in ongoing changes in perception and handling of gender related issues."

.....  
Fotaki, Marianna; Pullen, Alison (Hrsg.):  
**Diversity, Affect and Embodiment in Organizing**

Palgrave Macmillan Februar 2019  
ISBN 9783319989167

„Bringing together research from critical diversity studies and organization theory, this edited collection challenges unspoken norms and patterns of discrimination in organizational bodies. The authors problematize the management of diversity by focusing on the differentiations between racialized, aged, gendered and sexed bodies. By taking a fresh approach and placing the body at the forefront of power relations, this thought-provoking book seeks to challenge the homogenizing and oppressive dimensions of organizational governance, structure and culture that deny bodily difference. An insightful read for scholars of HRM, diversity management and organization, *Diversity, Affect and Embodiment in Organizing* encourages an active approach to tackling discrimination and recognizes the diversity of embodied lives."

.....  
Frieß, Wiebke; Mucha, Anna; Rastetter, Daniela (Hrsg.):  
**Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!**

Verlag Barbara Budrich 11.03.2019  
ISBN 9783847422143

„Vielfalt feiern oder soziale Ungleichheiten problematisieren? Was in Deutschland und weiteren europäischen Ländern unter dem Label Diversity bzw. Diversity Management gefasst, kritisiert und implementiert wird, variiert je nach geopolitischen, gesellschaftlichen, historischen und organisationalen Kontexten. Die Autorinnen und Autoren untersuchen dies eingehend, analysieren verschiedene europäische Konzeptverständnisse und diskutieren Diversity bzw. Diversity Management unter Vorzeichen der Digitalisierung."

.....  
Werth, Shalene; Brownlow, Charlotte (Hrsg.):  
**Work and Identity. Contemporary Perspectives on Workplace Diversity**

Palgrave Macmillan Januar 2019  
ISBN 9783030088880

„This edited volume highlights relevant issues and solutions for diversity groups within the workplace. It explores issues of identity as they relate to attributes of gender, age, migrant labor, disability, and power in social

spaces. Identity is rarely well-defined in many social spaces, and understandings that define belonging are often developed through the normative expectations of others. Having an evidence-based approach in addressing these relevant issues, this book will appeal to academics and practitioners alike looking for practical and theoretical solutions to improving the situations of these groups in paid employment."

.....  
Gertz, SunHee Kim; Huang, Betsy; Cyr, Lauren (Hrsg.):  
**Diversity and Inclusion in Higher Education and Societal Contexts. International and Interdisciplinary Approaches**

Springer International Publishing 14.02.2019 [Softcover]  
ISBN 9783319888965

"Groundbreaking in its international, interdisciplinary, and multi-professional approach to diversity and inclusion in higher education, this volume puts theory in conversation with practice, articulates problems, and suggests deep-structured strategies from multiple perspectives including performed art, education, dis/ability studies, institutional as well as government policy, health humanities, history, jurisprudence, psychology, race and ethnicity studies, and semiotic theory. The authors - originating from Austria, Germany, Luxembourg, Trinidad, Turkey, and the US - invite readers to join the conversation and sustain the work."

.....  
Schomaker, Claudia; Oldenburg, Maren (Hrsg.):  
**Forschen, Reflektieren, Bilden. Forschendes Lernen in der diversitätssensiblen Hochschulbildung**

Schneider Verlag Hohengehren 2019  
ISBN 978-3-8340-1918-9

„Inklusion und Diversität werden als soziale Bewegungen konjunkturhaft verhandelt. Mit den Forderungen inklusionsorientiert und diversitätssensibel zu lehren gehen auch Herausforderungen für die Hochschulbildung einher. Wie kann eine Sensibilisierung für Prozesse von Inklusion und Diversität gelingen? Im vorliegenden Band wird diskutiert, inwiefern Forschendes Lernen als didaktisches Lehr-Lern-Format einen Beitrag zu einem reflektierten Umgang mit Diversitäten leisten kann. *Forschen Reflektieren – Bilden*: die hier versammelten Beiträge zeigen Möglichkeiten und Potentiale, aber auch Grenzen des Lehr- Lern-Formats auf, dessen Ziel das Evozieren und Begleiten von Bildungsmomente ist."

Gerhards, Jürgen; Sawert, Tim:

### Diversität an Hochschulen Die Solidarität endet an der Grenze zur Unterschicht

„Die Diversitätsdebatte an den Hochschulen konzentriert sich allein auf Geschlecht und sexuelle Orientierung. Dabei ist die soziale Herkunft ein viel wichtigeres Kriterium für den Hochschulzugang.“

<https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/hoch-schule/soziale-herkunft-als-die-vergessene-seite-des-diversitaetsdiskurses-15977472.html>

Heinz Housel, Teresa:

### First-Generation College Student Experiences of Intersecting Marginalities

Peter Lang Dezember 2018  
ISBN 978-1-4331-5521-5

„First-Generation College Student Experiences of Intersecting Marginalities examines the intersecting relationships between a student's identity as a first-generation college student (FGCS) and other identities such as race, class, LGBTQ+, and spiritual identity. This book breaks new ground by examining highly diverse populations of FGCS, rather than predominantly White undergraduates at four-year public universities. First-Generation College Student Experiences of Intersecting Marginalities explores the intersections of identities that may be marginalized in different ways across a student's educational journey in research-grounded chapters that discuss real academic experiences of faculty, administrators, graduate students, and undergraduates.“

Molina, Oswaldo; Santa María, Diego; Yamada, Gustavo:

### What Stops Poor Girls from Going to College? Skill Development and Access to Higher Education in a Developing Country

IZA DP No. 12052

<http://ftp.iza.org/dp12052.pdf>

Abstract: „Although recent evidence suggests that the aggregate gender gap in access to Higher Education in Peru has been closed, differences in enrollment between the poor and the rich are still notably larger among girls. This paper explores the factors behind these gender differences in access to Higher Education. Specifically, we assess whether larger socioeconomic disparities among females can be explained by long-run factors crystallized in Higher Education preparedness (i.e., cognitive and non-cognitive skills), rather than by short-term economic

constraints. We employ a rich longitudinal data set that allows for the estimation of a structural model of skill formation from early childhood. Our results show that cognitive abilities are strong predictors of enrollment for both genders, whereas non-cognitive skills are only determinant among boys. We also provide strong evidence of gender-specific short-term barriers in access to post-secondary schooling: while differences in skills are the major determinants of the wealth gradient for males, the female gap remains large even after accounting for these factors. Further analysis reveals that access to Higher Education among girls is overly sensitive to marginal costs of enrollment, suggesting that at least part of this gradient might be explained by lower expected returns rather than credit constraints. Overall, these findings illustrate the importance of early human capital investments on educational attainment, but also point to the prevalence of short-term restrictions that disproportionately affect females in disadvantaged households.“

Guarnaccia, Peter J.:

### Immigration, Diversity and Student Journeys to Higher Education

Peter Lang Dezember 2018  
ISBN 978-1-4331-5991-6

„Immigration, Diversity and Student Journeys to Higher Education presents an in-depth understanding of how immigrant students at a major public research university balanced keeping their family cultures alive and learning U.S. culture to get to college. A revitalized anthropological understanding of acculturation provides the theoretical framework for the book. The text builds its analysis using extensive quotes from the 160 immigrant students who participated in the 21 focus groups that form the core of this study. The students' families come from Africa, Asia, the Caribbean, Europe and Latin America, and reflect a wide diversity of experiences and insights into how these students successfully pursued higher education. A key theme of the book is the „immigrant bargain,“ where students repay their parents' hard work and migration sacrifices by excelling in school. A large majority of the parents made clear that a major motivation for immigrating was so their children could have better educational opportunities; these parents had the original dreams for their children. Immigration, Diversity and Student Journeys to Higher Education examines the similarities and differences across this diverse group of students, ending with a series of recommendations about how to improve acculturation research and how to facilitate immigrant students' journeys to educational success.“

Rott, David et al. (Hrsg.):  
**Dealing with Diversity: Innovative Lehrkonzepte in der Lehrer\*innenbildung zum Umgang mit Heterogenität und Inklusion**

Waxmann Dezember 2018  
 ISBN 978-3-8309-3881-1

„Heterogenität ist ein theoretisches Konstrukt, das als eine Herausforderung für die Lehrer\*innenbildung wahrgenommen werden kann. In diesem interdisziplinär angelegten Band werden hochschuldidaktische Konzepte vorgestellt, die darauf abzielen, dass sich Lehramtsstudierende mit den Themenfeldern Inklusion und Heterogenität auseinandersetzen. Fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Angebote werden gleichermaßen in ihrer Anlage beschrieben und bezogen auf verschiedene Dimensionen dargestellt. Hierzu zählen die Perspektiven, aus denen Schule und Unterricht betrachtet werden, sowie die Frage, wie die Studierendenschaft als heterogene Lernengruppe eingebunden werden kann. Hinzu kommen Hinweise, wie innovative Lehrprojekte, die sich mit komplexen Inhalten beschäftigen, adäquat untersucht und evaluiert werden können. Alle hier versammelten Beiträge basieren auf innovativen Lehrprojekten im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung am Hochschulstandort Münster. Dieses Förderprogramm bietet die Möglichkeit, die Lehrer\*innenbildung im Themenfeld Inklusion und Heterogenität systematisch weiterzuentwickeln. Dieser Band richtet sich an Hochschullehrende, die Inspirationen für die eigene Lehre suchen, und auch an Forschende, die sich mit aktuellen Entwicklungen in der Lehrer\*innenbildung beschäftigen.“

Rahnfeld, Claudia:  
**Diversity-Management. Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen**

Springer VS Februar 2019  
 ISBN 978-3-658-23251-1

„Das Buch greift soziale Ziele als Beweggrund für die Einführung eines Diversity-Managements auf. Dazu wird anschaulich erläutert, wie Organisationen ticken und welche Mechanismen angestoßen werden, wenn Veränderungen auf sie einwirken. Es wird außerdem aufgezeigt, welche Führungs- und Unternehmenskultur mitarbeiterbindend wirkt und welche Methoden bei der Umsetzung hilfreich sein können. Hintergrund dazu: Diversity-Management als Forschungs- und Praxisfeld ist mittlerweile weltweit verbreitet. Es wird in Unternehmen in der Regel mit dem Ziel eingesetzt, die unterschiedlichen individuellen Eigenschaften, kulturellen Prägungen und die internationalen Erfahrungen der MitarbeiterInnen zu betonen und zum Nutzen des Unternehmens einzusetzen. Dieser rein betriebswirtschaftlichen Herangehensweise soll im vorliegenden Buch ein proaktiver Umgang mit Viel-

falt entgegengesetzt werden. Neben den gewinnorientierten Zielen sollen vor allem gesellschaftliche Notwendigkeiten und soziale Teilhabe als Anlass aufgezeigt werden.“

Speck, Annette:  
**Diversity nur ein Lippenbekenntnis?**

„Weltweit setzen immer mehr Unternehmen auf Diversität. Auch hierzulande wird die Vielfalt gern gepriesen. Tatsächlich hinkt Deutschland aber hinterher. Doch wer auf Einheitsbrei setzt, vergibt Erfolgchancen.“

<https://www.springerprofessional.de/personalentwicklung/employer-branding/diversity-nur-ein-lippenbekenntnis-/16286004>

Thomsen, Carly, Finley, Jessyka:  
**On Intersectionality: A Review Essay**

In: Hypatia. A Journal of Feminist Philosophy. First published: 10 December 2018

Link:  
<https://doi.org/10.1111/hypa.12450>

**Aktuelle Broschüre zur Sexuellen Bildung in Einrichtungen erschienen**

Im Auftrag des Burgenlandkreises (südliches Sachsen-Anhalt) ist das Rahmenkonzept für eine interkulturelle und intersektionale Sexuelle Bildung in Einrichtungen entstanden. „In ihr wird vorgestellt, wie der Umgang mit Sexualität in einer Einrichtung gestaltet werden kann – davon werden Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrations- und Fluchterfahrung profitieren können, da sie einen achtsamen Umgang untereinander erlernen und ihnen Wege aufgezeigt werden, wie das Sexuelle betreffende Fragen pädagogisch beantwortet werden können. Im hier vorgelegten Konzept, das in Zusammenarbeit des Burgenlandkreises und der Hochschule Merseburg erarbeitet wurde, wird der Weg aufgezeichnet, wie eine Einrichtung mit Sexualität umgehen kann, und es werden Vorschläge für Fort- und Weiterbildungen eröffnet. Darüber hinaus werden stereotype Vorstellungen, wie sie mitunter verbreitet sind, mit einer Wissensbasis konfrontiert. Schließlich erhalten Sie eine Liste mit Einrichtungen an die Hand, in der gute Ansprechpartner\_innen für Angebote der Sexuellen Bildung / Sexualpädagogik angeführt sind, ebenso wie solche für Mädchenarbeit, für Jungenarbeit und solche, die Betroffene von Übergriffen unterstützen und mit grenzverletzenden Kindern und Jugendlichen pädagogisch arbeiten.“

[https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2019/02/Burgenlandkreis\\_2019\\_Rahmenkonzept\\_interkulturelle\\_intersektionale\\_sexuelle\\_Bildung-1.pdf](https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2019/02/Burgenlandkreis_2019_Rahmenkonzept_interkulturelle_intersektionale_sexuelle_Bildung-1.pdf)

.....  
 Bundeszentrale für Politische Bildung:  
**Dossier: Geschlechtliche Vielfalt – trans\***

„Dieses Dossier thematisiert soziologische, rechtliche und soziale Aspekte von trans\* und nicht-binärem Leben. Neben wissenschaftlichen Texten stehen im Kapitel Trans\* in Familie und Schule, für interessierte Pädagog\*innen Materialien zur Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen für das Thema zur Verfügung. Im Multimedia-format zu Diskriminierung und Empowerment werden verschiedene Initiativen porträtiert, die sich auf ganz unterschiedliche Art und Weise für mehr Sichtbarkeit von Trans\*personen einsetzen. In unserem LSTBIQ\*-Lexikon können Sie zudem wichtige Begriffe rund ums Thema trans\* nachschlagen.“

[http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/?pk\\_campaign=nl2018-12-19&pk\\_kwd=245178](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/?pk_campaign=nl2018-12-19&pk_kwd=245178)

.....  
 Glathe, Julia:  
**Der globale Aufstieg „Antidemokratischer Konservativer“ – eine Gefahr für die Demokratie?**

„Bericht von der Tagung der Assoziation für kritische Gesellschaftsforschung (AkG) vom 30.11. bis 2.12.2018 an der Universität Hamburg“.

„Das organisatorische Konzept der Tagung sah vor, Themenschwerpunkte wie Gender- und Klassenverhältnisse jeweils in einem gemeinsamen länderübergreifenden Forum einzuführen und anschließend in regionenspezifischen Panels nochmal zu vertiefen.“

<https://soziopolis.de/vernetzen/veranstaltungsberichte/artikel/der-globale-aufstieg-antidemokratischer-konservativer-eine-gefahr-fuer-die-demokratie/>

**Sonstiges**

.....  
 Gunda Werner Institut:  
**Dossier „Feminismus und Überwachung: Intersektionale Perspektiven“**

<https://www.gwi-boell.de/de/feministische-perspektiven-auf-ueberwachung>

„Ich habe nichts zu verbergen“ – immer wieder fällt dieser Satz, wenn von Überwachung die Rede ist. Diese Haltung ist problematisch. Denn sie unterstellt, dass andere durchaus etwas zu verstecken hätten, da die Ausspähung der Sicherheit aller diene. Der Staat etwa sorgt dafür, dass zum Beispiel Hartz-4-Empfänger\*innen, mit sehr viel mehr Eingriffen in ihre Privatsphäre rechnen müssen als Erwerbstätige. Auch Frauen\*, Schwarze Menschen oder Menschen of Color müssen mit stärkeren Eingriffen in die (körperliche) Privatsphäre rechnen. Sei es beim Recht auf sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung oder hinsichtlich der Bewegungsfreiheit, Stichwort Racial Profiling. Überwachung, ob staatlich oder privatwirtschaftlich, betrifft großflächig uns alle, wenn auch nicht im gleichen Maße. Trotzdem scheint sich kaum jemand betroffen, eingeschränkt oder gar eingeschüchtert zu fühlen. Woran liegt das? Finden wir Privatsphäre nicht mehr wichtig? Haben wir akzeptiert, dass es Privatsphäre nur noch für diejenigen gibt, die es sich leisten können, sei es finanziell oder weil sie in diesem Sinne Digital Natives sind, also über die entsprechende Bildung verfügen? Welchen Einfluss haben Big Data und Algorithmen, mit denen Gesellschaft in Gruppen sozial sortiert (Social Sorting) wird, auf Prozesse und Strukturen der Überwachung? Vor allem soziale Netzwerke sammeln Daten und nutzen diese für Interessen- und Aufmerksamkeitssteuerung. Doch wem gehören diese Daten eigentlich und welche Rolle spielen sie in den unterschiedlichen Feldern der Überwachung? Das Dossier Überwachung: Feministische Perspektiven dringend benötigt wird diesen Fragen nachgehen und gleichzeitig historische Hintergründe beleuchten.“

.....  
 Ahrens, Christian:  
**Der lange Weg von Musikerinnen in die Berufs-orchester, 1807–2018.**

<http://www.sophie-drinker-institut.de/files/Sammel-Ordner/Online-Schriftenreihe/Der%20lange%20Weg%20von%20Musikerinnen%20in%20die%20Berufsorchester%201.4.pdf>

<http://www.sophie-drinker-institut.de/online-schriftenreihe>

„Anhand offizieller Daten von fast 70 Orchestern auf allen Kontinenten (mit Ausnahme Afrikas) wird erstmals ein verlässlicher Überblick über die aktuelle Situation von Orchestermusikerinnen gegeben. Zahlreiche Tabellen zum

jeweiligen Gesamtanteil von Frauen, ihrem Anteil in den verschiedenen Instrumentengruppen, nicht zuletzt aber zur Zahl der von ihnen eingenommenen Leitungs- und Solostellen zeigen, welche Positionen Frauen in Orchestern heute tatsächlich einnehmen. Regionale Vergleiche bestätigen, dass in Deutschland und Österreich, trotz mancher Fortschritte in den letzten Jahren, noch erheblicher Nachholbedarf besteht, während Orchester in Skandinavien, aber auch in Ostasien und Australien eine Vorbildfunktion haben. Hier könnten Überlegungen ansetzen, wie sich der Anteil von Frauen in deutschen und österreichischen Orchestern vergrößern und ihre bislang bestehende deutliche Unterrepräsentation bei bestimmten Instrumentengruppen ausgleichen ließen. In einem einleitenden historischen Teil wird der lange Weg der Musikerinnen in die Orchester nachgezeichnet und gezeigt, dass Frauen – zunächst ausschließlich Harfenistinnen – vereinzelt bereits in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts in ‚stehenden‘, nicht jeweils ad hoc zusammengestellten Orchestern engagiert waren.“

.....  
 Brunner, Katharina; Ebtsch, Sabrina; Hildebrand, Kathleen; Schories, Martina:  
**Blaue Bücher, rosa Bücher**

„Federleichte Feen und starke Piraten: Eine SZ-Datenrecherche zeigt, dass Kinderbücher immer noch voller Geschlechterklischees stecken.“

<https://projekte.sueddeutsche.de/artikel/kultur/gender-wie-gleichberechtigt-sind-kinderbuecher-e970817/>

.....  
**Gendern – Ganz einfach!**

Duden 03.2019  
 ISBN 978-3-411-74335-3

„Das Gendern von Texten ist nicht nur ein Pressethema, sondern es wird derzeit in vielen Institutionen und Firmen zur gelebten Praxis. Dennoch bleiben bei den Schreibenden viele Fragen, wie man das Prinzip am besten umsetzt. In Ganz einfach! Gendern gibt die Dudenredaktion Ratschläge, die in der Praxis erprobt wurden:

- Welche sprachlichen Möglichkeiten gibt es überhaupt für das Gendern?
  - Welche wähle ich für meine Institution, Firma, für meinen Text?
  - Wie vermeide ich, dass der Text zu sperrig wird?
- Mit vielen Beispielen verschiedenen Textsorten.“

.....  
 Beller, Tinka:  
**30 Minuten Gendergerechte Sprache**

Gabal 04.03.2019  
 ISBN 978-3-86936-917-4

„Der Begriff „gender“ ist in den letzten Jahren zum Reizwort mutiert, das in privaten und öffentlichen Diskussionen regelmäßig Menschen in Rage versetzt. Doch zwischen „gendergap“ und „generischem Maskulinum“ geht oftmals der eigentliche Beweggrund der Gender-Debatte verloren: die Gleichbehandlung und Gleichberechtigung aller Menschen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht. Erfahren Sie in diesem Ratgeber, wie Sie in Alltag und Beruf gendergerecht kommunizieren, dadurch Diskriminierungen in Ihrer Wortwahl vermeiden und so letztendlich die Gleichstellung der Geschlechter fördern können.“

---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@geis.org](mailto:andrea.usadel@geis.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.geis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.geis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.geis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

*Die CEWSjournal-Redaktion*