

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leser\*innen,

das Spannungsverhältnis zwischen Familien- und Gleichstellungspolitiken möchte ich heute in den Mittelpunkt meines Editorials stellen und Ihnen die umfassenden diesbezüglichen Informationsangebote dieses CEWSjournals in ihrer Zusammenschau ans Herz legen: Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse verharrt in Deutschland laut einer WSI-Studie auf hohem Niveau, dabei sind Männer und Frauen – vor allem Mütter – in der Lebensverlaufsperspektive unterschiedlich betroffen. Das Vereinbarkeitsinstrument Gleitzeit scheint das Stigma von Mutterschaft zu verstärken und das gesellschaftspolitische Ziel einer Zunahme der Vollzeitbeschäftigung bei Frauen bleibt bislang hinter den Erwartungen zurück. Um die eklatanten Verdienst- und Rentennachteile von Müttern wirksam zu reduzieren, braucht es, neben einem weiteren Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung, vor allem Reformen bei den „Vätermonaten“ der Elternzeit, im Steuerrecht (Ehegattensplitting) und einen Mentalitätswechsel hin zu progressiveren sozialen Normen. Dies tut erschreckend dringend not, denn eine Umfrage zu Rollenbildern in den sozialen Medien und ihre Auswirkungen auf die Gleichberechtigung kommt im Jahre 2019 (!) zu dem Ergebnis, dass 57 % der jungen Männer und 35 % der jungen Frauen, die täglich Social Media nutzen, der Ansicht sind, dass Frauen sich in erster Linie um den Haushalt und die Kinder kümmern sollten. 52 % dieser Männer und 32 % dieser Frauen gaben zudem an, dass sie es in Ordnung finden, wenn Frauen für die gleiche Arbeit weniger Geld bekommen als Männer....

Die BMBF - Initiative KLISCHEEFREI soll demgegenüber eine geschlechtsrollenunabhängige Studienfachwahl fördern, dringenderen Handlungsbedarf gibt es im Wissenschaftsbetrieb m.E. aber in der Unterstützung einer geschlechtergerechten Familienpolitik. Diese muss den tatsächlichen Lebensrealitäten von Vätern und Müttern Rechnung tragen und nicht Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, wie es z.B. die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die pauschale Verlängerung der Tenure Phase für Mütter und Väter ohne Berücksichtigung ihrer tatsächlich wahrgenommenen Sorgearbeit tun. Sehr lesenswerte Hintergründe zu diesen wissenschaftspolitischen Phänomenen finden Sie in unserem *Schwerpunktthema „Geschlechterneutrale Familienpolitik“*, einem Kommentar von *Dr. Kathrin van Riesen*.

Spätsommerliche Grüße aus dem Rheinland sendet Ihnen

*Jutta Dalhoff*

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

SCHWERPUNKT:

ZUM VERHÄLTNISS VON  
FAMILIEN- UND GLEICH-  
STELLUNGSPOLITIKEN

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	6
Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne im EU-Projekt GEECCO .....	6
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	7
Wissenschaftspakte .....	7
Katja Becker wird Präsidentin der DFG.....	9
Neuwahlen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) .....	9
Carola Jungwirth zur HRK-Vizepräsidentin gewählt .....	10
Communicator-Preis 2019 für Katharina Anna Zweig .....	11
Adrienne Héritier und Kathleen Thelen erhalten Michael-Endres-Preis der Hertie School .....	11
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	12
Beschlüsse der 29. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK).....	12
Gleichstellungsindex 2018 – kaum Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bundesministerien und anderen obersten Bundesbehörden .....	13
Frauen in Chefetagen tun dem Unternehmen gut.....	14
Institut für Mixed Leadership an der Frankfurt UAS gegründet .....	15
Atypische Beschäftigung weiter auf hohem Niveau .....	16
TOTAL E-QUALITY Prädikat: Das sind die Prädikatsträger 2019! .....	18
Bessere Karrierechancen durch klischeefreie Haltung .....	18
Instagram und Co bremsen die Gleichberechtigung aus .....	19
Was Gründungen von Frauen auszeichnet.....	20
Neue IAB-Infoplattform „Gender, Diversity und der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen“	21
<i>Lohngerechtigkeit</i>	
Mütter erleiden erhebliche Einbußen beim Lohn – Gleitzeit hilft dagegen nicht .....	21
Evaluation bestätigt: Entgelttransparenzgesetz bewirkt keine nennenswerten Verbesserungen .....	22
Geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa: Was können wir aus den Linked-Employer-Employee-Daten lernen? .....	23
In vier Kreisen Ostdeutschlands verdienen Frauen mehr als Männer .....	23
Gender Pension Gap: Die Kluft ist riesig.....	24
<i>Familie und Beruf</i>	
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU für Eltern und pflegende Angehörige: Rat erlässt neue Vorschriften.....	26
djb-Stellungnahme: „Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Gut, aber nicht gut genug!“ .....	26

Studie: Väter in Elternzeit – Unternehmen in der Verantwortung.....	27
Diskriminierung von Bewerberinnen aufgrund von unterstelltem Kinderwunsch.....	28
21. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie.....	29
Die Zukunft der Kindererziehung wird paritätisch.....	29
Studie „Väter in Elternzeit“ .....	30
<i>Frauen in der Medizin</i>	
Gender-Gap in der AHF-Forschung: Schiefelage behindert medizinischen Fortschritt.....	30
<i>Personalia</i>	
Daniela Behrens ist neue Leiterin der Gleichstellungsabteilung im BMFSFJ.....	31
<i>Frauen in Mint</i>	
7. Nationaler MINT Gipfel .....	32
Reproduzieren Algorithmen Geschlechterrollen? .....	33
Chancengleichheit in MINT-Berufen nach ZusaNnah mit ZusaNnah .....	35
1.65 Millionen Euro für Biochemikerin – Zellen unter Stress .....	36
Optimales Design von Molekülsystemen – Sabine Richert erhält 1,8 Millionen Euro im Emmy- Noether-Programm der DFG .....	36
Kölner Professorin Brunhilde Wirth mit dem NRW Innovationspreis 2019 ausgezeichnet.....	37
Physikerin der Universität Bayreuth erhält deutsch-britischen Forschungspreis für Chemie ....	37
Familie-Hansen-Preis 2019.....	38
Professorin Susanne Biundo-Stephan und Professorin Elisabeth Andre unter den führenden Köpfen der deutschen KI-Forschung.....	39
<b>4.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>40</b>
<b>Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?</b>	
<b>Ein Kommentar von Dr. Kathrin van Riesen, Mitglied des bukof Vorstands.....</b>	<b>40</b>
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>45</b>
Frauenanteil bei wissenschaftlichem Personal unverändert bei 39 % .....	45
Gleichstellung versus Exzellenz? Studie zur Frauenförderung an Hochschulen .....	45
Frauen fühlen sich durch Studium weniger gut auf Digitalisierung vorbereitet als Männer ....	46
TU Eindhoven: Vacancies for academic staff exclusively for women for the time being.....	47
bukof: BAföG-Änderungsgesetz: Familiengerechtigkeit und Diversität nur halbherzig umge- setzt!.....	48
<b>Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur</b>	
Ein Gastbeitrag von <b>Claudia Idel</b> , Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur .....	49
Neuer Vorstand des Forum Mentoring e.V.....	50
Aufbruch und Begrenzung – 50 Jahre Universität Bielefeld als sich öffnender Raum für Frauen .....	51

<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	52
Max-Planck-Gesellschaft veröffentlicht Umfrage zu Arbeitskultur und -atmosphäre.....	52
Katherine J. Kuchenbecker wird Geschäftsführende Direktorin des Max-Planck-Instituts für Intelligente Systeme .....	53
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	54
Global Report 2019 .....	54
„Charter of Principles for Gender Equality“ adopted .....	55
„Leaky pipeline“: Frauen im Karriereverlauf Nachteilen unterworfen.....	56
Forschungsstandort Schweiz braucht die Gleichstellung .....	57
Öffentliche Konsultation zur strategischen Ausrichtung von Horizont Europa veröffentlicht. ....	58
Horizont 2020: Arbeitsprogramm 2018-2020 aktualisiert.....	58
Aufruf zur Interessensbekundung zur Auswahl von acht neuen Mitgliedern des EIT Governing Boards.....	59
EU Prize for Women Innovators 2019.....	59
Gender equality deserves more than 1%.....	60
Deutscher Juristinnenbund: „Wahl mit Signalwirkung: 40 Prozent Frauen im neu gewählten EU-Parlament!“ .....	61
Förderrichtlinie „Programme Advocating Women Scientists in STEM“ .....	62
Trials against “Academics for Peace” Signatories in Turkey.....	62
Launch of the EFFORTI toolbox.....	63
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	64
<b>Eröffnung in hitzigen Zeiten – Die Eröffnung des Marie Jahoda Center for International Gender Studies, MaJaC</b>	
Ein Gastbeitrag von Dr. Beate von Miquel .....	64
<b>Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2019</b>	
Ein Gastbeitrag v. Birgitta Wrede, Ilona Pache, Michèle Amacker, Andrea Ellmeier & Dirk Schulz.....	65
Kleine Anfrage im Deutschen Bundestag: „Potentiale der Genderforschung für Wissenschaft und Gesellschaft“ .....	70
Gibt es eine Zunahme gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Deutschland? .....	70
Veränderte Geschlechtsstereotype: Frauen und Männer als gleich kompetent wahrgenommen.....	71
Aufruf: Bedarfsanalyse „Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies“.....	73
Umfrage: Wenn KI ein Geschlecht hätte, wäre sie männlich .....	73
„Aus Gründen der Verständlichkeit“ .....	74
Neues Portal: Genderleicht.de Plattform für gendersensible Berichterstattung .....	76
Henriette-Fürth-Preis 2019: Analyse zu Antifeminismus bei den „Neuen Rechten“ ausgezeichnet.....	76

Katharina Wrohlich leitet Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin – Elke Holst verlässt Institut altersbedingt.....	77
CfP: feministische studien .....	78
CfP „Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität“ der fzg .....	78
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität .....</b>	<b>79</b>
Studie für NRW zeigt: Lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen fühlen sich diskriminiert	79
50 Jahre Stonewall – DFG-Büro Nordamerika unterstützt Diversity in der Wissenschaft .....	80
Wenn das Geschlecht über den Asylantrag entscheidet .....	80
Geflüchtete geben Auskunft zum Hochschulzugang und Studium in Deutschland .....	81
Hate speech und digitale Gewalt haben eine Geschlechterdimension – djb sieht Handlungsbedarf .....	82
Soziale Ungleichheiten im Internet – Benachteiligung von Frauen und ethnischen Minderheiten.....	83
Interviewpartner*innen für Studie zu Ungleichheits und Diskriminierungserfahrungen von LGBTIQ+ gesucht .....	84
Regenbogenportal: Wissensnetz zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen und geschlechtlicher Vielfalt jetzt online.....	84
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....</b>	<b>86</b>
Maria-Weber-Grant der Hans-Böckler-Stiftung.....	86
Hasso-Plattner-Institut (HPI) vergibt 10 Reisestipendien zur „European Women in Tech“ an Informatik-Studentinnen.....	86
Stipendien für Musikerinnen mit Kindern .....	87
Anne-Klein-Frauenpreis 2020.....	87
Dr. Wilhelmy-VDE-Preis ausgeschrieben.....	88
Ausschreibung des Preises „Aufmüpfige Frau 2020“ .....	88
Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres“?.....	89
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>90</b>
Bewerbungsaufruf für Mentoring-Programm KIM – Kompetenz im Management .....	90
<b>12.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>91</b>
<b>13.0 Neuerscheinungen .....</b>	<b>98</b>
<b>14.0 Impressum.....</b>	<b>114</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne im EU-Projekt GEECCO

In den Monaten Mai und Juni 2019 führte das CEWS-Evaluationsteam des Gleichstellungsprojektes GEECCO, **Dr. Anke Lipinsky** und **Claudia Schredl M.Sc.**, an den vier projektbeteiligten Universitäten Feldbesuche durch.



Insgesamt interviewten die Evaluatorinnen 63 Personen an den vier Partneruniversitäten in Österreich, Spanien, Italien und Polen.

An den 32 Interviewsessions waren Vertreter\*innen aller Statusgruppen der Hochschulen vertreten. Ziel der Interviews war es, einen detaillierten Einblick in die Umsetzung und Wirkweisen der Gleichstellungspläne an den vier Partneruniversitäten zu erhalten. Die Befunde der Interviews fließen, zusammen mit weiteren Materialien der Hochschulen, ein in die Zwischenbewertung der Fortschritte, welche die Universitäten auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zurückgelegt haben. Die Ergebnisse der Zwischenevaluationen werden im **November 2019** an die Universitäten übermittelt.

Im Rahmen des aus dem europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizont 2020“-finanzierten Projekts *GEECCO Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment* wurde GESIS/CEWS beauftragt, die Umsetzung und Wirkweise aller maßgeschneiderten Gleichstellungspläne (GEP) zu evaluieren, die von den Partnerinstitutionen entwickelt wurden.



v.l.n.r.: Dr. Anke Lipinsky, Prof. Lidia Żakowska von der Cracow University of Technology, Claudia Schredl M.Sc.

Alle teilnehmenden Universitäten sind im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) angesiedelt.

*Projekt-Webseite:*

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

*CEWS-Projektwebseite:*

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

*Press Releases:*

<https://t.co/5riCmwLOEO>

<https://t.co/3J5QifbD8l>

<https://t.co/s5aRITMHkB>

<https://t.co/7mgZX1H5s2>

[https://twitter.com/GEECCO\\_H2020/status/1154385386954735616?s=03](https://twitter.com/GEECCO_H2020/status/1154385386954735616?s=03)

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Wissenschaftspakte

Am 3. Mai 2019 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern drei große Wissenschaftspakte auf den Weg gebracht:

### Hochschulpakt

(„Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“)

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM\\_03\\_19.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM_03_19.pdf)

### Qualitätspakt Lehre

(„Innovation in der Hochschullehre“)

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM\\_04\\_19.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM_04_19.pdf)

### Pakt für Forschung und Innovation

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM\\_05\\_19.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM_05_19.pdf)

Die Reaktionen der deutschen Wissenschaftslandschaft auf die Entscheidung zu den Wissenschaftspakten fielen unterschiedlich aus:

### Der Deutsche Hochschulverband (DHV) zeigte sich enttäuscht über die Verhandlungsergebnisse:

Die Hochschulen werden auch in den nächsten Jahren lediglich mit dem Allernotwendigsten versorgt werden“, erklärte DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. Enttäuschend sei insbesondere, dass dem einhelligen Wunsch aus der Wissenschaft, die Hochschulpaktmittel jährlich um drei Prozent zu dynamisieren, nicht gefolgt worden sei. Außeruniversitäre Forschungsorganisationen garantierten Bund und Länder dagegen über den Pakt für Forschung und Innovation auch weiterhin jährliche

Etatsteigerungen von drei Prozent, so Kempen weiter: „Über kontinuierliche Aufwüchse kann sich die außeruniversitäre Forschung seit der Föderalismusreform des Jahres 2006 freuen, die Universitäten haben dagegen weiterhin das Nachsehen. Die Schere zwischen außeruniversitärer Forschung und Universitäten geht damit weiter auseinander.“

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=313#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?tx_ttnews%5Btt_news%5D=313#_)

### Der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Herr Professor Dr. Peter-André Alt, stellte fest:

„Die Hochschulpakete haben den Hochschulen geholfen, die nötigen zusätzlichen Studienplätze zu schaffen und zu erhalten. Es war aber über insgesamt 13 Jahre hinweg eine ständige Fahrt auf Sicht, ein immer neues Bangen um die stets befristeten Mittel. Der ‚Zukunftsvertrag‘, auf den sich Bund und Länder nun verständigt haben, schafft hoffentlich die Grundlage für wesentlich mehr Planungssicherheit in den Hochschulen. Ein stetiger Aufwuchs der Mittel gleich von Beginn an ist zwar nicht erreicht worden. Bund und Länder haben jedoch durch die nunmehr verbindlich festgelegte Erhöhung für das Jahr 2024 grundsätzlich anerkannt, dass Kostensteigerungen insbesondere durch Inflation und Tarifierhöhung berücksichtigt werden müssen. Wir gehen daher von regelmäßigen adäquaten Anpassungen des Zukunftsvertrages an die Kostenentwicklung aus.“

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-zur-nachfolge-des-hochschulpakts-gemeinsame-anstrengung-fuer-die-hochschulbildung-4544/>

### Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

hat die Einigung von Bund und Ländern über die Ausgestaltung des Hochschulpakts – künftig „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ – als unzureichend kritisiert und die Regierungschefinnen und -chefs zu Nach-

besserungen aufgefordert. „Der ‚Zukunftsvertrag‘ soll zumindest einen Appell für mehr Dauerstellen und eine entsprechende Berichtspflicht erhalten. Gut so, aber nicht genug: Unverbindliche Aufrufe allein werden keine Dauerstellen schaffen. Wir brauchen eine verbindliche Verpflichtung, dass mit den Hochschulpaktmitteln in Zukunft ausschließlich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse finanziert werden dürfen. Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) sowie die Regierungschefinnen und -chefs müssen die Bund-Länder-Vereinbarung überarbeiten“, sagte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung, mit Blick auf die heutige Entscheidung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).“

<https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-hochschulpakt-wird-entfristet-personal-bleibt-befristet/>

### Die Bundesstudierendenvertretung fzs (freier Zusammenschluss von student\*innenschaften)

begrüßte, dass die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz mit ihrer Entscheidung zu den Wissenschaftspakten den Hochschulen Planungssicherheit gegeben hat. „Es ist gut, dass der Bund durch die Verstetigung des neuen „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ endlich in die Grundfinanzierung der Hochschulen einsteigt und auch endlich einen Inflationsausgleich zahlt. Statt ungewisser Verhandlungen in ferner Zukunft wäre ein verlässlicher jährlicher Aufwuchs wichtig gewesen. Auch den Verzicht auf die unbefristete Beschäftigung wissenschaftlichen Personals als Kriterium sehen wir als hochproblematisch an“, erklärt Isabel Schön aus dem Vorstand des fzs. „Sehr bedauerlich ist, dass an der Hochschullehre gekürzt wurde. Auch der Qualitätspakt Lehre hätte mit mindestens gleichen Mitteln fortgesetzt werden müssen. Bei der neu zu gründenden „Organisationseinheit“ müssen neben Bund und Ländern auch die Hochschuldidaktik, die Lehrenden und die Studierenden eine entscheidende Mitsprache an der Weiterentwicklung der Lehre erhalten. Wir wollen die studentische Stimme hier engagiert vertreten“, ergänzt Marcus Lamprecht, ebenfalls Mitglied im Vorstand des fzs.“

<https://www.fzs.de/2019/05/03/fzs-zu-ergebnissen-der-gemeinsamen-wissenschaftskonferenz/>

### Vertane Chance – Gastkommentar von Jutta Dalhoff im ZEIT CHANCEN Brief

Zuverlässig unverbindlich – der nächste Akt des Dramas: So kritisierte **Jutta Dalhoff**, Leiterin des CEWS, in einem Gastkommentar im Newsletter ZEIT CHANCEN Brief vom 9. Mai 2019 die neuen Wissenschaftspakte.

Hier geht es zum GASTKOMMENTAR:

<https://www.geois.org/cews/news-events/detailanzeige/article/vertane-chance-gastkommentar-von-jutta-dalhoff-im-zeit-chancen-brief>

Der Hochschul-Newsletter der ZEIT lässt sich hier abonnieren:

<http://www.zeit.de/chancen-brief>

Bitte lesen Sie auch:

### Chancen für Frauen in der Wissenschaft

hib 930/2019 Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, 26.08.2019

<https://www.bundestag.de/hib?url=L3ByZXNzZS9oaWVnNjU1NTAwLTY1NTUwMA==&mod=mod454590>

### Akademischer Mittelbau : Die ungleichen Chancen auf eine Hochschulkarriere

„Auch die Verabschiedung des Hochschulpakts hat die Debatte über befristete Kettenverträge im akademischen Mittelbau nicht beendet. Die Geister scheiden sich allerdings, wie der Norm der Befristung begegnet werden soll und ob sie überhaupt als wissenschaftspolitisches Problem zu gelten habe“ ... „Bemerkenswert an der Debatte ist allerdings, dass die „Normalität der Prekarität“ als ein Neutrum verhandelt wird und die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit in diesem Kontext allenfalls am Rande – und dann zumeist reduziert auf die Vereinbarkeitsproblematik – gestellt wird. Dabei ist es ein Allgemeinplatz, dass der Frauenanteil an deutschen Hochschulen mit steigender Qualifikationsstufe dramatisch sinkt.“

Ein Beitrag von Heike Mauer auf faz.net. Heike Mauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen und Sprecherin der Sektion Politik und Geschlecht in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft.

<https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/hoch-schule/akademisches-prekariat-geschlechterperspektive-16241675.html>

### Länder machen bei Hochschulpakt massive Zugeständnisse an Bund

Ein Beitrag von Heike Schmoll auf faz.net

<https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/die-laender-machen-grosse-zugestaendnisse-beim-hochschulpakt-16190610.html>

---

## Personalia

---



---

### Katja Becker wird Präsidentin der DFG

---

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bekommt *erstmalig eine Präsidentin*. Die Biochemikerin und Medizinerin **Prof. Dr. Katja Becker** von der Justus-Liebig-Universität Gießen wurde am Mittwoch, dem 3. Juli 2019, von der Mitgliederversammlung der DFG in Rostock als erste Wissenschaftlerin in das Spitzenamt der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland gewählt. Becker ist seit 2014 bereits DFG-Vizepräsidentin und tritt ihr neues Amt am 1. Januar 2020 für zunächst vier Jahre an. Sie folgt damit auf den germanistischen Mediävisten **Prof. Dr. Peter Strohschneider**, der seit 2013 DFG-Präsident ist und nach zwei Amtsperioden turnusmäßig ausscheidet.

Zur Wahl in der Mitgliederversammlung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung 2019 hatten sich neben Katja Becker auch der Ingenieurwissenschaftler und Prozesstechniker **Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt** vom Forschungszentrum Jülich und die Theoretische Informatikerin **Prof. Dr. Dorothea Wagner** vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) gestellt. Alle drei Kandidierenden waren den Mitgliedern der DFG im April von der Findungskommission vorgeschlagen worden.

*Quelle und weiterführende Informationen:*  
PM - DFG, 03.07.2019

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung\\_nr\\_24/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_24/index.html)

---

### Neuwahlen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

---

#### Zwei neue Vizepräsidentinnen für die DFG

Senat der DFG: Mitgliederversammlung in Rostock wählt acht Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler

*Zwei neue Vizepräsidentinnen für die DFG:* Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat zwei neue Vizepräsidentinnen: Die Mitgliederversammlung der DFG wählte am Mittwoch, dem 3. Juli 2019, in ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung an der Universität Rostock die Bremer Informatikerin **Prof. Dr. Kerstin Schill** und die Berliner Medizinerin **Prof. Dr. Britta Siegmund** in das Präsidium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland. Schill übernimmt das Amt vom Hannoveraner Physiker **Prof. Dr. Wolfgang Ertmer**, Siegmund folgt auf die Freiburger Medizinerin **Prof. Dr. Leena Bruckner-Tudermann**. Neben den beiden neuen Mitgliedern wurde der Ingenieur **Prof. Dr.-Ing. Frank Allgöwer** für eine weitere Amtszeit als Vizepräsident gewählt.

*Quelle und weitere Informationen zur Vita der neugewählten Vizepräsidentinnen:* PM - DFG, 04.07.2019

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung\\_nr\\_29/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_29/index.html)

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am Mittwoch, dem 3. Juli 2019, auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Rostock zwölf neue Mitglieder in den Senat der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland gewählt. Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten und beschlossen wird.

Von den zwölf Senatsplätzen wurden zwei im Bereich Ingenieurwissenschaften, jeweils drei in den Bereichen Lebenswissenschaften und Geistes- und Sozialwissenschaften sowie vier im Bereich Naturwissenschaften besetzt.

*Zwölf neue Mitglieder im Senat der DFG: Acht der neuen Senatsmitglieder sind Frauen. Insgesamt gehören dem 39-köpfigen Senat nun 20 Wissenschaftlerinnen an.*

Folgende zwölf Mitglieder wurden neu in den Senat der DFG gewählt:

- Prof. Dr. Michael Schulz (Platz Atmosphären-, Meeres- und Klimaforschung), Universität Bremen
- Prof. Dr. Ursula Rao (Platz Außereuropäische Kulturen), Universität Leipzig
- Prof. Dr.-Ing. Gerhard Fettweis (Platz Elektro- und Informationstechnik), TU Dresden
- Prof. Dr. Christoph Englert (Platz Entwicklungs- und Zellbiologie), Leibniz-Institut für Altersforschung – Fritz-Lipmann-Institut Jena und Universität Jena
- Prof. Dr. Petra Stanat (Platz Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung), HU Berlin
- Prof. Dr. Ulrike Woggon (Platz Experimentelle Physik), TU Berlin
- Prof. Dr. Brigitta Schütt (Platz Geowissenschaften der Erdoberfläche), FU Berlin
- Prof. Dr. Katrin Tent (Platz Mathematik), Universität Münster
- Prof. Dr. Andreas Weber (Platz Pflanzenwissenschaften), Universität Düsseldorf
- Prof. Dr.-Ing. Marion Merklein (Platz Produktionswissenschaften), Universität Erlangen-Nürnberg
- Prof. Dr. Brigitte Röder (Platz Psychologie), Universität Hamburg
- Prof. Dr. Susanne Foitzik (Platz Zoologie), Universität Mainz

*Quelle, weitere Informationen zu ausgeschiedenen Mitgliedern und den Aufgabenbereichen des Senats: PM - DFG, 04.07.2019*

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung\\_nr\\_30/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_30/index.html)

## Carola Jungwirth zur HRK-Vizepräsidentin gewählt

Die Präsidentin der Universität Passau, **Professorin Dr. Carola Jungwirth**, ist Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Die HRK-Mitgliederversammlung wählte sie im Mai in Rostock auf Vorschlag des Präsidenten. Sie ist seit dem 1. Juni 2019 im Präsidium für den Schwerpunkt „Lehre und Studium“ verantwortlich.

Die Wirtschaftswissenschaftlerin war an den Universitäten Liechtenstein, Zürich und Witten/Herdecke tätig, bevor sie 2007 einem Ruf der Universität Passau folgte. Deren Präsidentin ist sie seit April 2016. Bereits im vergangenen Jahr wurde sie in die ständige HRK-Kommission „Organisation und Governance“ berufen.

Seit dem Amtsantritt von Professorin Jungwirth ist das insgesamt achtköpfige HRK-Präsidium wieder vollständig.

Ihm gehören *vier Frauen und vier Männer* an.

*Quelle: PM - HRK, 14. Mai 2019*

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/carola-jungwirth-zur-hrk-vizepraesidentin-gewaehlt-4549/>

## Communicator-Preis 2019 für Katharina Anna Zweig

Der Communicator-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Stifterverbandes ging in diesem Jahr an die Informatikerin **Prof. Dr. Katharina Anna Zweig**. Die Wissenschaftlerin von der Technischen Universität Kaiserslautern erhielt am **1. Juli 2019** die mit 50 000 Euro dotierte Auszeichnung für die engagierte und vielseitige Kommunikation zu den ethischen, politischen und gesellschaftlichen Implikationen von Algorithmen und deren Einsatz. Mit dem Preis wollen DFG und Stifterverband den Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit stärken.

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

*Quelle und weitere Informationen zur Biographie von Prof. Zweig und zum Communicator-Preis: PM - DFG, 29.03.2019*

[https://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/communicator-preis/2019/index.html](https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/2019/index.html)

## Adrienne Héritier und Kathleen Thelen erhalten Michael-Endres-Preis der Hertie School

Der Michael-Endres-Preis der Hertie School of Governance geht in diesem Jahr an die beiden Politikwissenschaftlerinnen **Adrienne Héritier**, emeritierte Professorin für Sozial- und Politikwissenschaften am European University Institute (EUI) in Florenz, und **Kathleen Thelen**, Ford Professor of Political Science am Massachusetts Institute of Technology (MIT).

*Der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Wissenschaftspreis wird damit erstmals an zwei Wissenschaftlerinnen verliehen.*

Die Jury unter der Leitung von **Bundespräsident a.D. Horst Köhler** würdigt mit dem Preis zwei Politikwissenschaftlerinnen, die mit ihren Beiträgen wissenschaftliches Neuland erschlossen und die Politikwissenschaft modernisiert haben: Adrienne Héritier als Mitbegründerin der *Policy-Forschung und der Europawissenschaften*, Kathleen Thelen als Mitbegründerin des *historisch-institutionellen Forschungsansatzes in der vergleichenden politischen Ökonomie*.

*Mehr über den Michael-Endres-Preis, die aktuellen Preisträgerinnen und bisherige Preisträger finden Sie unter*

<https://www.hertie-school.org/en/research/about-research/about-our-research-pages/drmichael-endres-prize/>

*Quelle und weitere Informationen: PM - Hertie School of Governance, 24.06.2019*

<https://www.hertie-school.org/en/debate/detail/content/adrienne-heritier-and-kathleen-thelen-awarded-hertie-schools-michael-endres-prize/>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

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

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) ist die Fachministerkonferenz, die Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik der Bundesländer festlegt und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen beschließt. Leitlinie ist, bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen abzubauen. Die GFMK tagt üblicherweise einmal jährlich. Die Hauptkonferenz wird durch eine Vorkonferenz vorbereitet. Vorsitz und Geschäftsführung der GFMK wechseln seit Gründungsjahr 1991 jährlich unter den Ländern.

Vorsitzende der 29. GFMK 2019 ist die Staatsministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz, Anne Spiegel.

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

### Ausgewählte Beschlüsse:

„Die GFMK stellt eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) fest. Dies gilt insbesondere für die technischen Berufe. Daher bittet die GFMK die Bundesregierung, die Einführung eines Freiwilligen Techni-

schen Jahres mit einem besonderen Fokus auf die Gewinnung von Mädchen und jungen Frauen in Weiterentwicklung des Freiwilligen Sozialen Jahres und des Freiwilligen Ökologischen Jahres zu prüfen.“ (Beschluss und Begründung: S.44)

„Die 29. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 30. GFMK vom Land Berlin koordiniert. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen wird sich die Arbeitsgruppe insbesondere zu folgenden Themen verständigen:

- Chancengleichheit in der Medizin
- Neue Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen
- Gleichstellungspolitische Herausforderungen der Digitalisierung
- Umsetzung und Weiterentwicklung von Bund-Länder-Programmen.“ (Beschluss und Begründung S.73/74)

*Hier geht es zu den Beschlüssen der diesjährigen Konferenz:*

[https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschliessungen-der-29-gfmk\\_1561624513.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschliessungen-der-29-gfmk_1561624513.pdf)

### Quelle:

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

## Gleichstellungsindex 2018 – kaum Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bundesministerien und anderen obersten Bundes- behörden

Es besteht weiter großer Nachholbedarf bei der Gleichstellung von Frauen in Bundesministerien und anderen obersten Bundesbehörden. Zu diesem Schluss kommt der Gleichstellungsindex 2018, den das Statistische Bundesamt am 5. Juni 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veröffentlicht hat. Der Gleichstellungsindex untersucht die *Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden*.

2018 betrug der Frauenanteil an Führungspositionen knapp über ein Drittel (34 Prozent). 22 der 24 obersten Bundesbehörden beschäftigen weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen. Eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr konnte nicht erzielt werden.

*Hinweis zur Statistik:* Die Auswertung für das Jahr 2018 enthält einen Sondereffekt bei der Berechnung des Frauenanteils im Auswärtigen Amt. Dieser ergibt sich, weil beim Auswärtigen Amt erstmalig nicht nur die inländischen, sondern auch die Beschäftigten in den Auslandsvertretungen in die Erhebung mit einbezogen wurden. Wird dieser Sondereffekt nicht berücksichtigt, hat sich der Frauenanteil an Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr leicht um ein Prozent von 36 auf 37 Prozent erhöht.

Seit 2015 ist der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden nur um 1,7 Prozentpunkte gestiegen. Nur 37 Prozent aller Referate werden von Frauen geleitet, auf Ebene der Unterabteilungen sind es nur 25 Prozent, die von Frauen geleitet werden. Zwar sind knapp 30 Prozent der Abteilungsleitungen, einschließlich Direktorinnen und Direktoren, weiblich, auf der Staatssekretärebene sind es aber nur noch 16 Prozent

Frauen. Lediglich in sechs obersten Bundesbehörden waren 2018 Staatssekretärsposten mit Frauen besetzt. Auch der Blick auf die Beschäftigten im höheren Dienst zeigt, dass Frauen weiter unterrepräsentiert sind. 45 Prozent aller Beschäftigten im höheren Dienst waren 2018 Frauen. In 15 von 24 obersten Bundesbehörden waren weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt.

Die Daten im Gleichstellungsindex beziehen sich auf den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2018 bzw. sind Stichtagsdaten zum 30.06.2018. Personalentscheidungen die nach diesem Datum getroffen wurden, sind im Gleichstellungsindex 2018 nicht mehr berücksichtigt.

Um die Gleichstellung zu verbessern und die Verpflichtungen aus dem Koalitionsvertrag zu erfüllen, arbeiten das BMFSFJ und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) derzeit gemeinsam an einer Reform des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG).

Der Gleichstellungsindex 2018 wird im Auftrag des BMFSFJ erstellt und ist Teil des Gesetzespaketes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Der Gleichstellungsindex 2018 enthält gegenüber den Vorjahren einige Neuerungen. Die Angaben zur Beurlaubung bzw. Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben wurden erstmals getrennt erfasst. Die Abbildungen wurden optimiert und den Tabellen im Anhang Lesehilfen zur besseren Verständlichkeit beigefügt.

*Der Gleichstellungsindex ist abrufbar unter:*

[https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/\\_inhalt.html#sprg236406](https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html#sprg236406)

*Quelle, Stellungnahme von Dr. Franziska Giffey und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 05.06.2019*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey--groessere-anstrengung-zur-gleichstellung-von-frauen-in-obersten-bundesbehoerden-noetig/136448>

## Frauen in Chefetagen tun dem Unternehmen gut

Studie der Universität Tübingen untersucht betriebswirtschaftliche Effekte von mehr Frauen in Führungspositionen.

Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte gelingt es besser, ihre Risiken zu senken und nachhaltigen Erfolg sicherzustellen: Zu diesem Schluss kommen die Wirtschaftswissenschaftler Jan Riepe und Philip Yang von der Universität Tübingen in einer neuen Studie. Dies wird insbesondere deutlich, wenn die Wirkung von mehr weiblichen Führungskräften auf den Wert des gesamten Unternehmens untersucht wird, und nicht nur der Effekt auf den Wert des Eigenkapitals, oft als „Börsenwert“ bezeichnet. Um dies zu zeigen analysierten Riepe und Yang anhand von Marktpreisen börsennotierter Unternehmensanleihen die Wechselwirkung zwischen dem Anteil weiblicher Führungskräfte in Kontrollgremien, dem Unternehmensrisiko und dem Wert der Unternehmensverschuldung.

Dabei konnten sie zeigen, dass Unternehmensanleihen an Wert gewinnen, wenn der Anteil von Frauen in diesen Gremien steigt. Mit diesen Erkenntnissen vollzogen sie zudem zwei ältere Studien zum Thema nach und kamen zu einem neuen, positiven Ergebnis, was die Frauenquote betrifft.

Die Studie ist im Social Science Research Network abrufbar.

*Sind Frauen in Führungspositionen „gut fürs Geschäft“?*

Norwegen hat bereits 2006 eine verbindliche Geschlechterquote für mehr Frauen in Leitungsgremien eingeführt. 2018 erließ Kalifornien als erster US-Bundesstaat eine ähnliche Regelung. Der Effekt ist umstritten. Befürworter von Geschlechterquoten-Gesetzen nutzen häufig das „Business Case“ Argument: Geschlechtervielfalt sei gut für die gesamte Wirtschaft wie auch Unternehmen. Auch Bundesfamilienministerin Giffey warb dafür,

dass Frauen in Führungsspitzen „gut fürs Geschäft“ seien. Studien scheinen diese Behauptung auf den ersten Blick jedoch nicht zu stützen. Einige dieser Studien stellten fest, dass sich Gremien mit Geschlechterquoten negativ auf die Gewinne von Unternehmen auswirken. In ihrer früheren Studie „Women Directors, Firm Performance and Firm Risk: A causal perspective“ hatten auch Riepe und Yang gemeinsam mit Koautorinnen zumindest kurzfristig einen negativen Effekt auf den Unternehmensgewinn und den Eigenkapitalwert an den Börsen gefunden. Gleichzeitig zeigten die Forscher aber schon damals, dass mit steigendem Frauenanteil im Aufsichtsrat das Unternehmensrisiko sinkt. Dies stärkt die Position der Fremdkapitalgeber, die sich häufig mehr für ein niedrigeres Risiko als für kurzfristig höhere Gewinne interessieren. Die neue Studie von Riepe und Yang konzentriert sich nun auf die Wechselwirkung zwischen Unternehmensrisiko und der Bewertung der Unternehmensverschuldung, zwei wichtige Bestandteile der Unternehmensperformance. Anhand von Daten US-amerikanischer Unternehmen wiesen die Wissenschaftler einen positiven Zusammenhang zwischen mehr Frauen in Führungsgremien und dem Wert von Unternehmensanleihen nach. Die positiven Auswirkungen auf den Wert der Unternehmensverschuldung hatten sich in ihrer früheren Studie bereits abgezeichnet.

*Negative Effekte auf Messverzerrungen zurückzuführen*

Im zweiten Schritt werteten die Forscher die empirische Literatur aus. Sie stellten fest, dass Studien, die einen Zusammenhang zwischen Frauen in Leitungsgremien und negativer Unternehmensperformance aufzeigten, alle die positiven Auswirkungen von mehr Frauen auf den Wert der Unternehmensverschuldung vernachlässigten. Die negativen Marktwertveränderungen für die Aktionäre aus niedrigerem Risiko werden dort selektiv herausgegriffen, die positiven Auswirkungen auf den Wert der Unternehmensverschuldung werden ignoriert, indem lediglich die Buchwerte des Fremdkapitals betrachtet werden. Diese Vernachlässigung der Wertveränderung der Unternehmensschulden verzerrt die Ergebnisse wesentlich: die so genannte „Book Value Bias of Debt“. Die Buchwert-Verzerrung

kann leicht zu falschen statistischen Schlussfolgerungen führen. Mit diesen Erkenntnissen berechneten die Forscher zwei große Studien neu. Nach Bereinigung der Ergebnisse konnten sie keinen signifikanten Zusammenhang mehr zwischen Frauen in Leitungsgremien und einer negativen Unternehmensperformance feststellen. „Der messbare negative Effekt auf den Börsenwert des Unternehmens ist sehr schwach. Im Hinblick auf die Erkenntnis, dass mit dem Anstieg des Frauenanteils im Aufsichtsrat das Unternehmensrisiko sinkt, kann eher von einem positiven als von einem negativen Effekt auf die Unternehmensperformance ausgegangen werden“, sagt Riepe. „Insgesamt führen wir einen großen Teil des in Studien festgestellten Zusammenhangs zwischen Frauen in Leitungsgremien und negativem Börsenwert auf diese Messverzerrungen zurück. Der Effekt auf eine Senkung des Risikos, der den nachhaltigen Unternehmenserfolg beeinflusst, bleibt jedoch bestehen.“

*Wissenschaftlicher Ansprechpartner:* Prof. Dr. Jan Riepe, Universität Tübingen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Telefon +49 7071 29- 78207, j.riepe[at]uni-tuebingen.de

**Originalpublikation: Empirical Studies on Gender Diverse Boards: Be Aware of the Value Bias in Corporate Debt, Jan Riepe und Philip Yang**

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3329966](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3329966)

*Quelle: PM - Universität Tübingen, 01.07.2019*

[https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publikationen/pressemitteilungen/newsfullview-pressemitteilungen/article/frauen-in-chefetagen-tun-dem-unternehmen-gut/?tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=c6a060a412416a5fd0639a0ee9669878](https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publikationen/pressemitteilungen/newsfullview-pressemitteilungen/article/frauen-in-chefetagen-tun-dem-unternehmen-gut/?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=c6a060a412416a5fd0639a0ee9669878)

## Institut für Mixed Leadership an der Frankfurt UAS gegründet

Mehr Frauen in Leitungsfunktion, Wandel der Unternehmenskultur und Diversität als Erfolgsfaktor: Frankfurt University of Applied Sciences bündelt Forschung und baut Akademie für Führungskräfte auf.

Mehr Frauen in Leitungspositionen bringen, Gleichberechtigung fördern, Vielfalt als Stärke vermitteln und den Wandel der Unternehmenskultur unterstützen: So lauten die wesentlichen Ziele des Instituts für Mixed Leadership (IML), das die Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) im Juni 2019 gegründet hat. Das Institut, das sich sowohl die Forschung und Lehre im Bereich Mixed Leadership als auch die anwendungsorientierte Qualifizierung und Beratung zur Aufgabe gemacht hat, wird in Kooperation mit der Stadt Frankfurt am Main die Akademie Mixed Leadership aufbauen und betreiben. Die Frankfurt UAS baut damit den Bereich Weiterbildung an der Hochschule weiter aus.

Alleinstellungsmerkmal der Akademie ist das Thema Diversität. „Diversität und Chancengleichheit sind essentielle Themen an unserer Hochschule, im täglichen Miteinander ebenso wie in der wissenschaftlichen Arbeit“, sagt Prof. Dr. Frank E.P. Dievernich, Präsident der Frankfurt UAS. „Mit der Institutsgründung bündelt die Frankfurt University of Applied Sciences ihre bereits breit aufgestellte Forschung zu den Themen innovative Führung und Wandel der Führungskultur sowie Diversity und Empowerment insbesondere von Frauen für Führung und baut sie gemäß den Bedürfnissen der Praxis aus. Wir können heutzutage keine Zukunft mehr denken, die nicht bunt und divers ist – dafür braucht es Lösungen, die Akademie wird sie erarbeiten und zur Verfügung stellen.“

Leiterin des Instituts ist die Juristin Prof. Dr. Andrea Ruppert. Weitere Direktoriumsmitglieder sind Prof. Dr. Regine Graml, Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Martina Voigt. Alle vier Wissen-

schaftlerinnen forschen und lehren seit vielen Jahren am Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt UAS zu *Genderthemen im Kontext von Management und Leadership*; dabei geht es beispielsweise um den Umgang mit Macht, Rollenstereotype, karriereorientiertes Netzwerken, Diversität im Management, Vereinbarkeit von Karriere und Familie, Reflexion von Rollenmodellen sowie Genderkompetenz. „Inhaltlich sind wir beim Thema Mixed Leadership seit längerem gut aufgestellt, jetzt haben wir den formalen Rahmen geschaffen, um unsere Forschung auf diesem Gebiet zu intensivieren und unsere Expertise in Form von Qualifizierungsangeboten weiterzugeben“, erläutert Prof. Dr. Andrea Ruppert. „Die bisherigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsetagen greifen zu langsam, eine Kulturveränderung findet kaum statt. Hier setzt die Akademie an. Unser Fokus liegt dabei nicht allein auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen, sondern es geht darum, Diversität in der Führung als Erfolgsfaktor herauszuarbeiten, eine gendersensible, innovative Führungskultur zu gestalten und Männer und Frauen für die Arbeit in gemischten Teams zu qualifizieren.“ Die Akademie nimmt im Herbst 2019 ihre Arbeit auf und bietet Weiterbildungsmodulen mit ETCS-Zertifizierung sowie Seminare und Workshops für Führungskräfte an. Perspektivisch sollen die einzelnen Module zu einem MBA-Abschluss kombinierbar sein. Das Institut Mixed Leadership, als wissenschaftliche Einrichtung angesiedelt am Fachbereich 3 Wirtschaft und Recht, ist zugleich Plattform für die interdisziplinäre Kooperation an der Hochschule und kooperiert mit Unternehmen, Behörden, Verbänden und anderen Hochschulen im In- und Ausland. Neben dem Aufbau und Betrieb der Akademie Mixed Leadership führt es u.a. wissenschaftliche Tagungen und Kongresse durch, qualifiziert und betreut Studierende und bietet Politikberatung zum Thema Mixed Leadership an.

Quelle: PM - Frankfurt University of Applied Sciences, 19.06.2019

[https://www.frankfurt-university.de/de/newsmodule/details/?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=2341&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=c3be27139f0b575c97f69565ef5dd850](https://www.frankfurt-university.de/de/newsmodule/details/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=2341&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=c3be27139f0b575c97f69565ef5dd850)

## Atypische Beschäftigung weiter auf hohem Niveau

Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland verharrt auf hohem Niveau. Besonders stark betroffen sind nach wie vor Frauen in Westdeutschland, die aus familiären Gründen oft in Teilzeit oder Minijobs arbeiten, zudem jüngere Beschäftigte, geringer Qualifizierte und Beschäftigte ohne deutschen Pass. Dementsprechend unterscheiden sich die Quoten in Ost- und Westdeutschland erheblich, und sie haben sich in den vergangenen Jahren noch auseinanderentwickelt: In den ostdeutschen Bundesländern liegt der Anteil atypisch Beschäftigter nach den aktuellen Zahlen überall unter 18 Prozent, in Brandenburg sogar unter 15 Prozent. Im Westen reicht sie von knapp 18 Prozent in Hamburg bis 23 Prozent und mehr in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Bremen. Das zeigt eine neue Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Teilzeit, Befristung und Leiharbeit waren von Anfang der 1990er-Jahre bis zur Finanzkrise auf dem Vormarsch. Seit 2010 ist der Anteil dieser atypischen Arbeitsverhältnisse an der sogenannten Kernerwerbstätigkeit – darin sind etwa Auszubildende, Schüler, Studierende oder jobbende Rentner nicht enthalten – wieder ein wenig gesunken und verharrte zuletzt bei rund 21 Prozent. 1991 waren es erst knapp 13 Prozent, auf dem Höhepunkt 2007 22,6 Prozent, geht aus der neuen WSI-Analyse hervor. Bei ihrer Untersuchung stützen sich Dr. Eric Seils und Dr. Helge Baumann auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes. Auf dieser Basis haben die Forscher detaillierte Werte für 2017 berechnet – dem aktuellsten Jahr, für das derzeit Daten vorliegen. Die WSI-Studie zeigt: Atypische Beschäftigung verteilt sich keineswegs gleichmäßig auf Bevölkerungsgruppen und Regionen. Zwei Drittel des Zuwachses seit der Wiedervereinigung geht auf die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen in Westdeutschland zurück. Dementsprechend sind bundesweit 30,5 Prozent aller kernerwerbstätigen Frauen atypisch beschäftigt, wobei Minijobs und Teilzeitar-

beit dominieren. Unter den Männern haben 12,2 Prozent einen atypischen Job. Bei ihnen spielen Leiharbeit und befristete Beschäftigung eine vergleichsweise große Rolle. Das ergibt insgesamt eine durchschnittliche Quote von 20,8 Prozent im Jahr 2017 (siehe auch die Grafiken in der Studie; Link am Ende des Textes).

Schaut man auf den *Durchschnitt beider Geschlechter*, stecken vor allem jüngere Beschäftigte in atypischen Jobs. Unter den 15-24-Jährigen gilt dies für 30,9 Prozent. Wesentlicher Grund: Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger erhalten häufig erst einmal nur einen befristeten Vertrag. Die Quote geht dann in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren auf 22 Prozent zurück, sinkt danach weiter leicht, um in der Altersgruppe 55 Plus wieder etwas anzusteigen. Allerdings sind die Trends unter Männern und Frauen zeitweilig unterschiedlich: Bei weiblichen Beschäftigten steigt die Quote in der Phase der Familiengründung zwischen 35 und 44 Jahren zunächst wieder kräftig an. Überdurchschnittlich häufig atypisch beschäftigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne deutschen Pass. Der Anteil reicht von 25,3 Prozent unter Ausländerinnen und Ausländern aus den „alten“ EU-15-Ländern bis zu 35,3 Prozent unter Menschen, die aus Staaten außerhalb der EU stammen. Während die Zahl atypisch Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den vergangenen Jahre um knapp 500.000 zugenommen hat, ging sie unter deutschen Frauen (-447.000) und Männern (-183.000) um insgesamt 630.000 zurück. Auch der Bildungs- und Berufsabschluss beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, atypisch beschäftigt zu sein. Während 36,6 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne anerkannte Berufsausbildung befristet, in Teilzeit oder Leiharbeit tätig sind, liegt die Quote bei Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschule bei 20,7 Prozent. Am niedrigsten ist sie unter Menschen mit Hochschulabschluss: 14,3 Prozent. Regional steht das Bundesland Bremen mit gut 26 Prozent atypischer Beschäftigung an der Spitze. Es folgen das Saarland, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen mit Quoten zwischen knapp 23 und 24 Prozent. Niedersachsen und Hessen verzeichnen Anteile von rund 22 Prozent, Bayern knapp 20 Prozent. Interessant:

Sowohl in Bremen als auch in Bayern geben männliche Beschäftigte den Ausschlag: Ihre Quote atypischer Beschäftigung ist in dem norddeutschen Stadtstaat weit überdurchschnittlich (20,4 Prozent), während sie im Freistaat bei lediglich knapp neun Prozent liegt. Generell deutlich niedriger sind die Quoten in Ostdeutschland, wo Frauen seit langem weitaus häufiger in Vollzeit arbeiten und die öffentliche Kinderbetreuung stärker ausgebaut ist. Den bundesweit niedrigsten Wert weist Brandenburg mit 14 Prozent auf. Zudem ist die atypische Beschäftigung zuletzt im Osten spürbar gesunken, während sich im Westen nur wenig verändert hat. Daher ist die Differenz zwischen ostdeutschen (durchschnittliche Quote 16,3 Prozent 2017) und westdeutschen (21,8 Prozent) Bundesländern mit aktuell 5,5 Prozentpunkten deutlich größer als Mitte der 1990er (gut 1 Prozentpunkt) oder 2000er (rund 3,5 Prozentpunkte) Jahre. Dass die atypische Beschäftigung im gesamtdeutschen Durchschnitt in den letzten Jahren zumindest leicht zurückgegangen ist, führen die WSI-Wissenschaftler auf die vergleichsweise gute Konjunktur zurück, die wieder vermehrt Normalarbeitsverhältnisse entstehen ließ. Zudem gehen Frauen in jüngster Zeit etwas seltener Teilzeitbeschäftigungen mit sehr geringer Stundenzahl nach. Dennoch betonen Seils und Baumann, dass das aktuelle Niveau der atypischen Beschäftigung weiterhin hoch sei. Daher raten sie, „den Trend zu längeren Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen durch politische Maßnahmen zu flankieren“ Ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung sei ein Baustein dazu. Wenn mehr Frauen ihre Arbeitszeit ausweiteten, vergrößere das zum einen ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit, auch im Rentenalter. Zum anderen ließe sich damit auch die prognostizierte Verknappung von Arbeitskräften dämpfen.

*Wissenschaftlicher Ansprechpartner:* Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung, Dr. Eric Seils, WSI, Referatsleiter Vergleichende Sozialpolitik, Tel.: 0211-7778-591, E-Mail: Eric-Seils(at)boeckler(dot)de

*Quelle:* PM - Hans-Böckler-Stiftung, 24.06.2019

[https://www.boeckler.de/14\\_120630.htm](https://www.boeckler.de/14_120630.htm)

## TOTAL E-QUALITY Prädikat: Das sind die Prädikatsträger 2019!

Am 4. Juli 2019 hat die Jury in Köln über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden. Herzlichen Glückwunsch an die 60 Organisationen, die in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet werden!

Das Prädikat erhalten 36 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 24 aus der Wissenschaft. Besonders freut sich der TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. über die 13 Bewerber, die in diesem Jahr zum ersten Mal ausgezeichnet werden. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 28 Organisationen, zwei werden mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt.

*Hier finden Sie die Liste der Prädikatsträger 2019:*

[https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste\\_der\\_prädikatsträger\\_2019.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_prädikatsträger_2019.pdf)

Die Auszeichnungsveranstaltung findet am 5. November bei der acatech - Deutsche Akademie für Technikwissenschaften in München statt. Die Einladung folgt rechtzeitig.

*Quelle und weitere Informationen:*

PM - TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.,  
05.07.2019

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/die-jury-hat-entschieden-das-sind-die-prädikatsträger-2019/>

Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS betreut. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung. **Kontakt: Dr. Nina Steinweg**, Nina.Steinweg(at) gesis(dot)org, Telefon: 0221 47694-264

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

## Bessere Karrierechancen durch klischeefreie Haltung

BMBF-Staatssekretär Luft ehrte am 20. Mai Wissenschaftsorganisationen für ihr Engagement, Studienfächer unabhängig vom Geschlecht zu bewerben.

„Jeder Mensch soll seine eigenen Talente und Fähigkeiten bestmöglich in den Beruf einbringen. Und zwar unabhängig vom Geschlecht. Wir brauchen eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung, damit die vielfältigen Chancen des Arbeitsmarkts in Deutschland allen offen stehen. Deswegen fördert das BMBF zusammen mit dem BMFSFJ die Initiative Klischeefrei. Gemeinsam wollen wir festgefahrene Geschlechterrollen überwinden.“

In der Initiative Klischeefrei schließen sich immer mehr Institutionen, Unternehmen, Ausbildungsbetriebe, Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen zusammen. Damit bildet die Initiative Klischeefrei ein starkes, bundesweites Netzwerk. Aktuell sind mit steigender Tendenz über 170 Partnerinnen und Partner vertreten. Ziel der Initiative ist es, die Aufteilung der Berufe nach Geschlecht zu beseitigen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - BMBF, 20.05.2019*

[https://www.bmbf.de/de/bessere-karrierechancen-durch-klischeefreie-haltung-8700.html?pk\\_campaign=RSS&pk\\_kwd=Pressemeldung](https://www.bmbf.de/de/bessere-karrierechancen-durch-klischeefreie-haltung-8700.html?pk_campaign=RSS&pk_kwd=Pressemeldung)

## Instagram und Co bremsen die Gleichberechtigung aus

### Umfrage von Plan International zu Rollenbildern in den sozialen Medien

Je intensiver junge Menschen soziale Medien nutzen, desto stärker denken sie in stereotypen Rollenbildern. Das ergab eine Umfrage unter 1.000 jungen Frauen und Männern in Deutschland im Alter von 14 bis 32 Jahren. Die **Kinderrechtsorganisation Plan International** hat sie zu ihrem Nutzerverhalten bei Instagram, YouTube und Facebook sowie zu ihren Ansichten zu Rollenbildern und Gleichberechtigung befragt. Die Ergebnisse des Berichts „Rollenbilder in den sozialen Medien und ihre Auswirkungen auf die Gleichberechtigung“ zeigen: Ein Drittel der befragten Mädchen und Frauen sowie über die Hälfte der Jungen und Männer, die täglich Instagram, Facebook und YouTube nutzen, finden es in Ordnung, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer.

Wenn es um die Rollenverteilung im Alltag geht, lässt sich eine ähnliche Tendenz erkennen:

57 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen sind der Ansicht, dass Hausarbeit immer noch Frauensache ist. Zudem scheinen die sogenannten „Heavy User“ mehr Wert auf klassische Schönheitsideale zu legen: Frauen sollen in erster Linie schlank und hübsch sein, Männer vor allem muskulös und gut gebaut.

**Maike Röttger**, Geschäftsführerin von Plan International Deutschland: „Ausgerechnet in den sozialen Medien, dem modernen digitalen Zuhause der Millennials und Centennials, begegnen wir völlig überalterten Rollenbildern. Das ist beunruhigend, denn Gleichberechtigung ist die wichtigste Voraussetzung dafür, um Armut nachhaltig zu bekämpfen. Zu diesem UN-Nachhaltigkeitsziel hat sich die Weltgemeinschaft, und damit auch Deutschland, verpflichtet.“

Doch nach wie vor ist in keinem Land der Welt echte Gleichberechtigung erreicht, auch bei uns nicht. Deshalb setzen wir uns mit unserer globalen *Kampagne Girls Get Equal* dafür ein, dass alle Mädchen und Frauen gleiche Chancen, gleiche Rechte und gleiche Möglichkeiten haben – überall auf der Welt, in allen Bereichen der Gesellschaft. Dafür ist es auch nötig, dass veraltete Rollenbilder und Vorbilder durch zeitgemäße ersetzt werden.“

**Pheline Roggan**, Schauspielerin und Girls Get Equal-Botschafterin: „Auch hier in Deutschland, wo es weniger Traditionen gibt, die Männer und Frauen an freier Entfaltung hindern und wir scheinbar auf Augenhöhe miteinander umgehen, sind Stereotype für uns so selbstverständlich, dass wir uns gar keine bewussten Gedanken darüber machen. Dabei sind gerade diese Muster ein großes Hindernis – für Frau und Mann – etwas zu verändern.“

Influencerin und Content Creator **Hannah Müller-Hillebrand**: „Die sozialen Medien geben uns die Chance, Veränderungen in der Gesellschaft anzustoßen und darauf einzuwirken, wie junge Menschen denken. Durch die Art wie wir posten und die Inhalte, die wir transportieren, können wir helfen, dass alte Rollenbilder aufgebrochen werden und junge Menschen über das Thema Gleichberechtigung sprechen. Diese Chance müssen wir nutzen!“

### Die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage:

- 57 Prozent der jungen Männer und 35 Prozent der jungen Frauen, die täglich Social Media nutzen, sind der Ansicht, dass Frauen sich in erster Linie um den Haushalt und die Kinder kümmern sollten. Bei den weniger intensiv Nutzenden waren es 47 Prozent (Männer) und 31 Prozent (Frauen).
- 32 Prozent der Frauen und 52 Prozent der Männer, die täglich YouTube, Instagram und Facebook nutzen, gaben an, dass sie es in Ordnung finden, wenn Frauen für die gleiche Arbeit weniger Geld bekommen als Männer. Im Vergleich dazu waren es bei Frauen, die weniger intensiv Social Media nutzen, 17 Prozent, bei den Männern 29 Prozent.

- Menschen, die viel Zeit auf Instagram oder YouTube verbringen, legen mehr Wert auf klassische Schönheitsideale: 62 Prozent der Männer sagten, dass eine Frau in erster Linie schlank und hübsch sein muss. 37 Prozent der Frauen finden Muskeln und einen schönen Körper bei Männern wichtig.
- Bei den Befragten, die nicht täglich Social Media nutzen, waren es 46 Prozent (Männer) und 23 Prozent (Frauen).
- Obwohl 75 Prozent der befragten Frauen und 61 Prozent der befragten Männer angaben, sich über die Gleichstellung von Mann und Frau Gedanken zu machen, denkt ein Großteil von ihnen noch in alten Rollenmustern.
- Zwei Drittel der Befragten stören stereotype Rollenbilder bei Social Media nicht.
- 94 Prozent der Frauen und 87 Prozent der Männer treffen mindestens eine Maßnahme zur Selbstoptimierung beim Posten von Bildern.
- Etwa die Hälfte aller Frauen und Männer gaben an, dass die Person, der sie bei Social Media am meisten Aufmerksamkeit widmen, eine Vorbildfunktion für das eigene Geschlecht hat.

Quelle, PM, Studie zum Download und weitere Informationen:

<https://www.plan.de/presse/rollenbilder-in-den-sozialen-medien.html>

*„Plan International ist eine religiös und weltanschaulich unabhängige Hilfsorganisation, die sich weltweit für die Chancen und Rechte der Kinder engagiert: effizient, transparent, intelligent. Seit 80 Jahren arbeiten wir daran, dass Mädchen und Jungen ein Leben frei von Armut, Gewalt und Unrecht führen können. Dabei binden wir Kinder in über 70 Ländern aktiv in die Gestaltung der Zukunft ein. Die nachhaltige Gemeindeentwicklung und Verbesserung der Lebensumstände in unseren Partnerländern ist unser oberstes Ziel. Wir reagieren schnell auf Notlagen und Naturkatastrophen, die das Leben von Kindern bedrohen. Die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen bestärken uns in unserem Engagement für die Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen.“*

## Was Gründungen von Frauen auszeichnet

Die Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen im gewerblichen Bereich ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Ihre Gründungen besitzen jedoch tendenziell ein ebenso großes Innovationspotenzial und sind ähnlich groß wie die von Männern gegründeten Unternehmen.

„Seit geraumer Zeit beobachten wir eine erhebliche Abnahme der Existenzgründungen im gewerblichen Bereich, vor allem wegen der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt. Allerdings ist die Gründungsneigung unter den Frauen nochmals stärker gefallen als unter den Männern. Aufgrund ihrer tendenziell niedrigeren Risikoneigung fühlen Frauen sich womöglich stärker noch als Männer von den sich bietenden sicheren Möglichkeiten der abhängigen Beschäftigung angezogen“, berichtet Dr. Rosemarie Kay.

Einen weiteren Grund für den sinkenden Frauenanteil an den gewerblichen Existenzgründungen sieht die stellvertretende Geschäftsführerin des IfM Bonn in der eingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bürgerinnen und Bürger der acht ost- und mitteleuropäischen EU-Beitrittsstaaten von 2004 und der zwei EU-Beitrittsstaaten von 2007 (Rumänien und Bulgarien): „Bis Ende 2013 gründeten die Bürgerinnen und Bürger dieser Staaten in außerordentlich hohem Maße Unternehmen in Deutschland, um ihre Existenz bestreiten zu können. Seit Wegfall dieser Einschränkung ist die Gründungsneigung erheblich gesunken – wiederum stärker unter den Frauen. Den männlichen Bürgern dieser EU-Beitrittsstaaten bieten sich hingegen insbesondere im Baugewerbe weiterhin spezifische Chancen der Selbstständigkeit.“

Auffallend ist, dass Frauen in der jüngsten Vergangenheit zunehmend auch in Wirtschaftszweigen Einzelunternehmen gründen, die nicht als frauentypisch gelten, wie beispielsweise im Produzierenden Gewerbe.

Demgegenüber ist der Frauenanteil in fast allen gewerblichen Dienstleistungsbranchen gesunken – auch in den wissensorientierten Dienstleistungen. „Allerdings belegt die Auswertung der Gewerbeanzeigenstatistik auch, dass die gewerblichen Einzelunternehmen, die von Frauen gegründet werden, genauso häufig Innovationspotenzial besitzen wie die Gründungen von Männern“, berichtet Dr. Rosemarie Kay. „Auch sind frauengeführte Unternehmen kaum noch kleiner als männergeführte. Vielmehr gaben Frauen zum Zeitpunkt der Gründung sogar häufiger als Männer an, Mitarbeiter einstellen zu wollen.“

Weitere Informationen:

[https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/Daten-und-Fakten-24\\_2019.pdf](https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Daten-und-Fakten-24_2019.pdf)

## Neue IAB-Infoplattform „Gender, Diversity und der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen“

Steigert eine diversitätsfördernde und gleichstellungsorientierte Personalstrategie den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen? Ist die Berufung von Frauen in den Aufsichtsrat und Vorstand eines Unternehmens Garant für eine verbesserte Performance?

Diese Infoplattform stellt Studien vor, die auf Team- und Unternehmensebene analysieren, wie sich heterogene Personalstrukturen auf den Unternehmenserfolg auswirken.

*IAB-Infoplattform: Gender, Diversity und der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen:*

<http://www.iab.de/infoplattform/diversity-unternehmenserfolg>

## Lohngerechtigkeit

### Mütter erleiden erhebliche Einbußen beim Lohn – Gleitzeit hilft dagegen nicht

Wenn Frauen Kinder bekommen, müssen sie in Deutschland mit erheblichen Lohneinbußen rechnen. Auch Gleitzeit kann das nicht verhindern, zeigt eine neue Studie des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung\**. Um Verdienstnachteile von Müttern wirksam zu reduzieren, braucht es neben einem weiteren Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung Reformen bei der Elternzeit, im Steuerrecht – und einen Mentalitätswechsel.

Was die Lohnnachteile von Frauen mit Kindern angeht, steht Deutschland im internationalen Vergleich ziemlich schlecht da, schreiben **Dr. Yvonne Lott** vom WSI und **Lorena Eulgem**. Die Sozialwissenschaftlerinnen haben untersucht, ob flexible Arbeitszeiten dazu beitragen können, diese Nachteile auszugleichen. Schließlich erleichtern sie grundsätzlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Antwort lautet: nein. Den Ergebnissen zufolge verdienen Mütter, die Elternzeit genommen haben und in Gleitzeit wechseln, im Schnitt sogar noch weniger als vorher.

In punkto Geschlechtergleichheit hinkt Deutschland in vielerlei Hinsicht hinterher, so Lott und Eulgem. Der Gender Pay Gap sei mit 21 Prozent höher als in den meisten anderen Industriestaaten. Noch düsterer sieht es aus, wenn Nachwuchs im Spiel ist: Studien zufolge verdienen Mütter von zwei Kindern bis zum Alter von 45 Jahren bis zu 58 Prozent weniger als kinderlose Frauen.

Als mögliche Gründe nennen die Forscherinnen zum einen den angeblichen Verlust von „Humankapital“: Durch die längeren Auszeiten, die viele Frauen nach der Geburt nehmen, werde

ihre Qualifikation in den Augen vieler Arbeitgeber entwertet. Das ist vor allem für höher qualifizierte Beschäftigte ein Problem. Zum anderen gebe es „negative Signalwirkungen“, weil viele Arbeitgeber Mutterschaft als Ausdruck fehlender Karriereorientierung betrachten. Zudem sei davon auszugehen, dass Vereinbarkeitsprobleme Stress verursachen und so die Produktivität beeinträchtigen.

Flexible Arbeitszeiten wiederum könnten dabei helfen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, so Lott und Eulgem. Insofern sollten sie eigentlich dazu beitragen, die Lohneinbußen von Frauen mit Kindern zu reduzieren. Tatsächlich hätten US-amerikanische Studien gezeigt, dass erwerbstätige Mütter von Gleitzeit dort finanziell profitieren.

Um zu überprüfen, ob ein solcher Effekt auch in Deutschland nachweisbar ist, haben die Wissenschaftlerinnen Daten des Sozio-oekonomischen Panels für Frauen, die in Elternzeit waren und vorher oder nachher Gleitzeit hatten, ausgewertet. Ihre Berechnungen bestätigen zunächst, dass Mutterschaft mit deutlichen Verdienstnachteilen verbunden ist: Die beobachteten Frauen, die nach einer Elternzeit von bis zu einem Jahr in den Beruf zurückkehren, verdienen im Schnitt 6,5 Prozent weniger pro Stunde. Wer mehr als ein Jahr pausiert, bekommt danach pro Stunde fast 10 Prozent weniger bezahlt.

Gleitzeit hat der Analyse zufolge generell einen positiven Effekt auf die Löhne von Frauen: Wenn sie von festen Arbeitszeiten zu Gleitzeit wechseln, erhöht sich das Gehalt weiblicher Beschäftigter um durchschnittlich 4,5 Prozent. Das Vorzeichen ändert sich jedoch, wenn es um Mütter geht: Frauen, die eine längere Elternzeit hinter sich haben, verdienen 16 Prozent weniger, wenn sie in Gleitzeit wechseln.

Anders als in den USA scheine Gleitzeit in Deutschland das Stigma von Mutterschaft noch zu verstärken, urteilen die Autorinnen. Um eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu befördern und so die offenbar stark ausgeprägten Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern abzubauen, empfehlen sie der Politik, das Ehegattensplitting abzuschaffen,

die Partnermonate bei der Elternzeit zu verlängern und ein Recht auf Familienarbeitszeit einzuführen, bei der beide Partner ihre Arbeitszeit reduzieren. Dass progressive soziale Normen im Zusammenspiel mit einem gut ausgebauten Betreuungsangebot viel bewirken können, zeigt nach Ansicht von Lott und Eulgem das Beispiel Schweden: Hier verdienen Mütter ab dem 40. Lebensjahr im Schnitt sogar mehr als kinderlose Frauen.

**\*Yvonne Lott, Lorena Eulgem: Lohnnachteile durch Mutterschaft – helfen flexible Arbeitszeiten? WSI Report Nr. 49**

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

*Quelle:* PM – Hans-Böckler-Stiftung, 09.05.2019

[https://www.boeckler.de/14\\_120010.htm](https://www.boeckler.de/14_120010.htm)

## Evaluation bestätigt: Entgelttransparenzgesetz bewirkt keine nennenswerten Verbesserungen

In der am 8. August 2019 veröffentlichten Stellungnahme zur Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes sieht der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) seine langjährige Kritik am Gesetz bestätigt.

„Das Entgelttransparenzgesetz bewirkt keinen nennenswerten Beitrag zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs bleibt sogar noch hinter den bescheidenen Erwartungen des Gesetzentwurfs zurück.“, kritisiert die Präsidentin des djb **Prof. Dr. Maria Wersig**.

Tatsächlich rechnete der Gesetzentwurf mit 70.275 Auskunftsverlangen im Jahr (dies wären ein Prozent aller auskunftsberechtigten Beschäftigten), die nach zwei Jahren erstmals vorgelegte Evaluation weist in ihrer Hochrechnung allerdings nur 10.400 Auskunftsanfragen aus (dies entspricht 0,15 Prozent aller auskunftsberechtigten Beschäf-

tigten). Die geringe Inanspruchnahme verwundert nicht, da das Verfahren kompliziert und die erreichbaren Informationen wenig aussagekräftig sind.

Und auch strukturelle Verbesserungen hat das Gesetz in den meisten Unternehmen nicht voran gebracht: Obwohl knapp 45 Prozent der befragten Unternehmen angeben, ihre Entgeltstrukturen überprüft zu haben, ist nach den Ergebnissen der Evaluation unklar, nach welchen Prüfverfahren sie dabei vorgegangen sind. So wundert es nicht, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen angeben, Entgeltungleichheit existiere bei ihnen nicht.

Prof. Dr. Maria Wersig fordert: „Weitere gesetzgeberische Schritte zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit sind erforderlich. Dazu gehören die Einführung eines Verbandsklagerechts und einer Verpflichtung der Unternehmen, betriebliche Entgeltsysteme zu überprüfen. Diese Schritte müssen nun zügig vorangetrieben werden.“

*djb-Stellungnahme:*

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm19-26/>

**BMSFSJ- Pressemitteilung: „Erster Bericht zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes“**

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/erster-bericht-zur-wirksamkeit-des-entgelttransparenzgesetzes/137236>

Link zum Bericht:

<https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzbericht>

## Geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa: Was können wir aus den Linked-Employer-Employee-Daten lernen?

Ein Workshopbericht

Ein IAB-Workshop am 21. und 22. Mai 2019 beleuchtete das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Europa. Im Mittelpunkt standen die wichtige

Rolle der Unternehmen und des Arbeitsplatzes für die Erklärung des Phänomens. Die Vorträge zeigten, wie Linked-Employer-Employee-Daten Forschende und politische Entscheidungsträger darin unterstützen können, die Mechanismen zu verstehen, die den Lohnungleichheiten zugrunde liegen. Denn Linked-Employer-Employee-Daten ermöglichen Einblicke, die mit klassischen Befragungen von Einzelpersonen und Haushalten nicht gewonnen werden können.

*Den vollständigen Beitrag finden Sie im Online-Magazin IAB-Forum:*

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefalle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/>

## In vier Kreisen Ostdeutschlands verdienen Frauen mehr als Männer

In Cottbus verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen rund vier Prozent mehr als vollzeitbeschäftigte Männer. Auch in Frankfurt/Oder, Dessau-Roßlau und Schwerin liegen vollzeitbeschäftigte Frauen in puncto Gehalt im Schnitt vor den Männern. Im *bundesweiten Durchschnitt* erhalten dagegen vollzeitbeschäftigte Männer rund 21 Prozent mehr Lohn oder Gehalt, geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Unterschiede bei Qualifikation, Berufswahl und Arbeitserfahrung sind bei dieser sogenannten unbereinigten Lohnlücke allerdings nicht berücksichtigt.

Frauen unterbrechen wesentlich häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit für Kindererziehung und Familienphasen. „Als Folge müssen Frauen einen Lohnabschlag aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen in Kauf nehmen“, schreiben die IAB-Arbeitsmarktforscherinnen **Michaela Fuchs, Anja Rossen, Antje Weyh** und **Gabriele Wydra-Somaggio**. Frauen arbeiten zudem häufig im Büro-, Dienstleistungs- oder Gesundheitsbe-

reich. Tätigkeiten in diesen Bereichen sind meistens nicht nur mit einem geringeren Verdienst, sondern auch mit flacheren Karriereverläufen verbunden. Außerdem sind Frauen häufiger in kleinen Betrieben tätig. Damit profitieren sie nicht im gleichen Ausmaß wie Männer von den im Durchschnitt höheren Löhnen in Großbetrieben.

Viele dieser Faktoren sind je nach Region unterschiedlich stark ausgeprägt. „Es hängt sehr stark von den konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort ab, ob und wie viel Frauen weniger verdienen als Männer“, erklären die Forscherinnen. Auf Kreisebene betrachtet unterscheidet sich die unbereinigte Lohnlücke daher erheblich. Im Bodenseekreis, in Ingolstadt oder im Landkreis Dingolfing-Landau verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen beispielsweise rund 40 Prozent weniger als Männer, in Cottbus dagegen vier Prozent mehr. „Männer verdienen vor allem in solchen Regionen deutlich mehr, in denen Großbetriebe gut bezahlte Jobs in Produktion, Fertigung und Forschung anbieten“, erläutern die Forscherinnen. So sei der Bodenseekreis stark vom Maschinenbau und Ingolstadt von der Automobilindustrie geprägt. Den Frauen in Ostdeutschland biete dagegen der öffentliche Dienst häufig attraktive Verdienstmöglichkeiten. Rund ein Fünftel der Frauen in Cottbus arbeitet im öffentlichen Dienst. Männer sind in Cottbus dagegen überdurchschnittlich häufig in der Zeitarbeitsbranche tätig. In der Industrie sind in Cottbus vergleichsweise wenige Männer beschäftigt.

Werden, soweit statistisch verfügbar, die Unterschiede hinsichtlich Qualifikation, Beruf und Arbeitserfahrung berücksichtigt, zeigt sich wieder das gewohnte Bild: Männer verdienen dann überall in Deutschland mehr als Frauen. Die Vorteile der Frauen in Cottbus hinsichtlich ihrer beruflichen und betrieblichen Merkmale bilden sich nur zum Teil in ihren Einkommen ab.

Die IAB-Studie ist online abrufbar unter:

<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1019.pdf>

Quelle: PM – IAB, 07.05.2019

<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1019.aspx>

## Gender Pension Gap: Die Kluft ist riesig

Der Gender Pension Gap ist in Deutschland besonders groß und hartnäckig. Die Ansprüche von 65- bis 79-jährigen Frauen aus der gesetzlichen Rentenversicherung waren nach den jüngsten europaweiten Vergleichszahlen von 2016 rund 42 % geringer als die der Männer. Damit steht Deutschland EU-weit an fünftletzter Stelle. Betroffen sind besonders verheiratete Frauen und Witwen aus Westdeutschland. „Die verfassungsrechtliche Forderung einer tatsächlichen Gleichstellung bei den Alterseinkommen wird derzeit nicht erfüllt“, sagt Dr. Eva Maria Hohnerlein vom Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik. Sie fordert, die Pflege von Angehörigen in der Rentenversicherung stärker zu berücksichtigen.

Die aktuelle Debatte um die sogenannte „Respektrente“ zeigt es überdeutlich: Den persönlichen Lebensleistungen wird das deutsche Rentensystem nur bedingt gerecht. Dies gilt insbesondere für Frauen, die wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen oftmals mehrere Jahre ganz aus dem Berufsleben ausscheiden oder nur in Teilzeit arbeiten und entsprechend geringere Rentenansprüche erwerben als Männer. Die geringeren Ansprüche wirken sich finanziell massiv aus: Frauen erhielten 2016 im Durchschnitt eine um rund 400 Euro niedrigere Rente als Männer. Insbesondere Frauen, die nicht auf ihren Partner oder andere Einkommen zurückgreifen können, sind daher dem Risiko der Altersarmut ausgesetzt. Die Ursachen für den Gender Pension Gap sind vielfältig: 1. Frauen erhalten in Deutschland brutto im Schnitt 21 % weniger Lohn als Männer (2016), womit Deutschland im europäischen Vergleich auch hier als Drittlletzter zu den Schlusslichtern gehört. 2. Aufgrund von Kindererziehung und/oder Pflege älterer Angehöriger sind Frauen weniger Jahre versicherungspflichtig beschäftigt und arbeiten häufiger in Teilzeit. 3. Durch die Pause haben Frauen beim Wiedereinstieg in der Regel geringere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. 4. Hinzu kommen sogenannte strukturelle Benachteiligungen: Frauen sind im oftmals schlecht bezahlten Dienstleistungssek-

tor überrepräsentiert. Erreichen Frauen das Rentenalter, summieren sich diese negativen Faktoren und ergeben deutlich geringere Rentenansprüche als dies bei Männern der Fall ist. Besonders groß ist die Kluft bei verheirateten Frauen (64 %) und Witwen (62 %) aus Westdeutschland. Denn traditionell basiert das deutsche Rentensystem auf der Idee eines lebenslang in Vollzeit arbeitenden, meist männlichen, Familienernährers.

Um die Lücke zu schließen, werden von der Politik zwei Wege verfolgt: eine verbesserte rentenrechtliche Anerkennung von sozial bedingten Lücken im Erwerbsverlauf und der Ausbau der Berufstätigkeit von Frauen. Die Zunahme insbesondere von Vollzeitbeschäftigung bei Frauen bleibt bislang hinter den Erwartungen zurück, was nicht zuletzt dem Mangel an adäquaten Angeboten für Kinderbetreuung geschuldet ist. Bei der rentenrechtlichen Anerkennung von Phasen der Kindererziehung hingegen hat Deutschland bislang relativ großzügige Regelungen eingeführt, insbesondere mit der „Mütterrente I“ von 2014 und der „Mütterrente II“, die Anfang 2019 in Kraft trat. Während sich die Erziehung von Kindern unmittelbar rentensteigernd auswirkt, hinkt die Anerkennung für die Pflege von Angehörigen, z.B. den Eltern, bislang deutlich hinterher. Nur im günstigsten Fall erhöht sich die monatliche Rente für ein Jahr Pflege um 30,90 € (2018), was in etwa dem Wert eines Rentenpunkts entspricht und mit dem Ausgleich für ein Kindererziehungsjahr vergleichbar ist. In der Regel wird es weit weniger sein. Anders als bei der Kindererziehung werden keine Rentenbeiträge gezahlt, wenn die Pflegeperson neben der Pflegetätigkeit mehr als 30 Stunden arbeitet. Ursprünglich entfiel auch die Anrechnung von Pflegezeiten, wenn ein/e Pflegende/r das Rentenalter erreicht hat. Das sogenannte Flexirentengesetz bietet hier seit 2017 ein Schlupfloch: Wer auf einen minimalen Teil seiner Rente verzichtet, z.B. 1 %, ist in der Rentenversicherung weiterhin versicherungspflichtig und kann als Pflegeperson Rentenanwartschaften erwerben. Von Vorteil ist zudem, dass die Anwartschaften aus der Pflegearbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit einem monatlichen Zuschlag von 0,5 % höher bewertet werden. Damit können pflegende Angehörige ihren Rentenanspruch weiter aufstocken. Allerdings will

das Gesundheitsministerium diese Gesetzeslücke schließen, was einen Rückschritt bedeuten würde. Pflege im Rentenalter würde damit anders behandelt werden als Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Dies würde dem Ziel, den Gender Pension Gap zu reduzieren, zuwiderlaufen. Auch wenn nicht jede Frau mit geringen Rentenansprüchen von Altersarmut bedroht ist, z.B. weil sie Hinterbliebenenleistungen bezieht, zeigt der Gender Pension Gap, dass Frauen deutlich geringere Chancen haben, im Alter dieselbe Rente zu erzielen wie Männer. „Solange das Rentensystem der bisherigen Logik eines vollständigen und unterbrechungslosen Erwerbsverlaufs folgt, wird der Gender Pension Gap nicht verschwinden“, prognostiziert Wissenschaftlerin Dr. Eva Maria Hohnerlein, die die Untersuchung am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik durchgeführt hat. Die bisherigen Maßnahmen innerhalb des Rentensystems seien jedenfalls nicht geeignet, strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsmarkt und in den sozialstaatlichen Arrangements auszugleichen.

**Originalpublikation: Eva Maria Hohnerlein: Alterssicherung von Frauen und Gender Pension Gap in Deutschland, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), Heft 2, Band 32, S. 143-155.**

*Quelle: PM - Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, 06.06.2019*

[http://www.mpisoc.mpg.de/1387984/PM-Pension-Gap\\_final.pdf](http://www.mpisoc.mpg.de/1387984/PM-Pension-Gap_final.pdf)

*Bitte lesen Sie auch:*

**Frauen entscheiden sich nicht für Altersarmut, unsere Gesellschaft entscheidet für sie**

*„Viele Frauen in Deutschland sind abhängig vom Einkommen ihres Partners. Sie arbeiten weniger, bekommen weniger Geld. Trennen sie sich, werden sie im Alter wahrscheinlich arm sein. Doch die Antwort darauf, dass alle Frauen in Vollzeit arbeiten sollen, ist viel zu einfach. Ein Beitrag von Teresa Buecker bei Edition F.*

<https://editionf.com/frauen-sind-nicht-schuld-an-altersarmut/>

*Darin erwähnte Studie: „Mitten im Leben“*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/mitten-im-leben/83860>

## Beruf und Familie

### Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU für Eltern und pflegende Angehörige: Rat erlässt neue Vorschriften

Der Rat hat am 13. Juni 2019 eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige angenommen, mit der die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und von flexiblen Arbeitsregelungen gesteigert werden soll.

Nach dem neuen Rechtsakt können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen, Pflegeurlaub bekommen. Dies bedeutet, dass Eltern und pflegende Angehörige besser in der Lage sein werden, ihr Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, und Unternehmen werden von stärker motivierten Arbeitnehmern profitieren.

#### Hauptbestandteile der Richtlinie:

- **Vaterschaftsurlaub** - Väter bzw. zweite Elternteile werden anlässlich der Geburt des Kindes mindestens zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub nehmen können, der in der derzeit auf EU-Ebene für den Mutterschaftsurlaub vorgeschriebenen Höhe vergütet werden muss (in Einklang mit Artikel 11 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates). Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub unterliegt nicht einer vorherigen Beschäftigungsdauer. Die Bezahlung des Vaterschaftsurlaubs kann allerdings der Anforderung einer vorherigen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten unterliegen. Mitgliedstaaten mit großzügigeren Elternurlaubsregelungen können diese Regelungen beibehalten.

- **Elternurlaub** - Es besteht ein individueller Anspruch von vier Monaten Elternurlaub. Davon sind zwei Monate nicht zwischen den Elternteilen übertragbar und werden vergütet. Die Höhe des Entgelts und die Altersgrenze des Kindes werden von den Mitgliedstaaten festgesetzt.
- **Pflegeurlaub** - Ein neues Konzept auf EU-Ebene für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um Angehörige kümmern müssen, die wegen einer schweren Erkrankung pflegebedürftig sind oder Unterstützung benötigen. Pflegende Angehörige können einen Pflegeurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr nehmen. Die Mitgliedstaaten können einen anderen Bezugszeitraum anwenden, der Urlaub kann auf Einzelfallbasis genehmigt werden, und es können zusätzliche Bedingungen für seine Inanspruchnahme eingeführt werden.
- **Flexible Arbeitsregelungen** - Das Recht für Eltern, solche Regelungen zu beantragen, ist ausgeweitet worden, damit pflegende Angehörige einbezogen werden.

Quelle, Hintergründe und weitere Informationen: PM - Europäischer Rat / Rat der Europäischen Union, 13.06.2019

<https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

### djb-Stellungnahme: „Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Gut, aber nicht gut genug!“

Am 13. Juni 2019 hat nun auch der Rat der Europäischen Union die Richtlinie zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige gebilligt. Die Richtlinie ist ein weite-

rer europäischer Schritt in die richtige Richtung: eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch zeitliche und finanzielle Entlastungen und eine stärker am Grundsatz der Gleichberechtigung orientierte Verteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern.

Für Deutschland ist vor allem das Recht auf bezahlte Arbeitsfreistellung für den zweiten Elternteil anlässlich der Geburt eines Kindes hervorzuheben. Weitere Regelungen betreffen den Anspruch auf bezahlte Elternzeit und das Recht auf pflegebedingte Arbeitsfreistellung. Dennoch ist der Schritt in Richtung Vereinbarkeit sehr viel zaghafter, als zu hoffen war. „Es ist vor allem enttäuschend, dass die im ersten Entwurf der Richtlinie geplante Ausweitung der nicht übertragbaren Elterngeldzeit auf vier Monate nicht verabschiedet wurde. Gerade in Deutschland hätte die Ausweitung der Partner\*innenmonate die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter und damit die Vereinbarkeit deutlich gefördert.“, kritisiert die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), **Prof. Dr. Maria Wersig**.

Die in der Richtlinie vereinbarten Mindestanforderungen sind innerhalb von drei Jahren im deutschen Recht zu implementieren. Der djb ruft die Bundesregierung in seiner aktuellen Stellungnahme dazu auf, nicht nur die Anforderungen der Richtlinie umzusetzen, sondern die Chance zu nutzen, über diese Mindestanforderungen hinauszugehen. „Deutschland sollte innerhalb der EU gleichstellungspolitisch zum Vorbild werden!“, fordert die Präsidentin des djb.

*djb-Stellungnahme vom 13. Juni 2019:*

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st19-15/>

*Quelle: PM – djb, 13.06.2019*

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm19-22/>

## Studie: Väter in Elternzeit – Unternehmen in der Verantwortung

Bei der Elternzeit sind Männer im Vergleich zu Frauen nach wie vor in der Minderheit. Denn Väter trauen sich nur selten, für sich eine Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Welchen Nutzen Arbeitgeber haben, wenn sie ihre männlichen Mitarbeiter dabei unterstützen, untersuchte **Kristin Pogorzelski**, Absolventin Wirtschaftspsychologie, Leadership & Management an der SRH Fernhochschule in ihrer Masterarbeit „Männliche Mitarbeiter in Elternzeit: Eine qualitative Studie zur Zufriedenheit der Väter und praktische Bedeutung für Unternehmen“.

Dazu wurden 15 Interviews mit männlichen Mitarbeitern durchgeführt, die ihre Berufstätigkeit in den letzten zwei Jahren für mindestens zwei Monate Elternzeit unterbrochen hatten. Die Interviewpartner wurden aus verschiedenen Berufen – von einem Piloten über einen Assistenzarzt, Technischen Leiter bis zu einem Sozialarbeiter – ausgewählt.

„Die Untersuchung hat gezeigt, dass positive Erfahrungen von der Wahrnehmung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und dem ethisch gelebten Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten abhängig sind. Das heißt: Wie lange Männer Elternzeit nehmen, ist abhängig von den vermuteten Reaktionen des betrieblichen Umfelds. Positive Erlebnisse stärken das Commitment mit dem Unternehmen, während negative Erlebnisse zu Distanzierung oder Kündigung führen“, erklärt Pogorzelski.

Um Männer bei der Elternzeit zu unterstützen, empfiehlt Pogorzelski: „Ein erster Schritt sollte die Bestimmung eines Väterbeauftragten sein, der zusammen mit den Vätern und den direkten Vorgesetzten den Schritt in die Elternzeit und den Wiedereinstieg danach plant.“ Doch auch die Väter sind gefordert und sollten während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen halten. Dazu bieten sich beispielsweise gemeinsame Mittagspausen mit den

Kolleginnen und Kollegen, die Teilnahme an Teamsitzungen oder auch Firmenfeiern an. Die Kinder sollten dabei ebenfalls willkommen sein. Durch die Unterstützung bei der Elternzeit wurde die Arbeitszufriedenheit und -motivation der männlichen Mitarbeiter deutlich erhöht. Ein weiterer positiver Effekt: Die Hemmschwelle der Kollegen, eine Elternzeit anzufragen, ist deutlich gesunken. Somit haben sich mehr Väter getraut, in Elternzeit zu gehen. Die Folge davon war, dass die Reputation der Unternehmen deutlich positiver wurde.

*Das Fazit der Studie laut Pogorzelski:* „Unternehmen, welche die Inanspruchnahme von Elternzeit bei männlichen Mitarbeitern unterstützen, erreichen eine stärkere Bindung ihrer Mitarbeiter an das Unternehmen und erzielen somit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen. Dieses wichtige Thema wird aufgrund der Generation Y und der kommenden Generation Z noch deutlich an Bedeutung gewinnen.“

Quelle: PM – SRH Fernhochschule, 09.05.2019

<https://www.mobile-university.de/newsdetail/news/studie-vaeter-in-elternzeit-unternehmen-in-der-verantwortung/>

## Diskriminierung von Bewerberinnen aufgrund von unterstelltem Kinderwunsch

Verheiratete, kinderlose junge Frauen werden bei der Suche nach Teilzeitstellen am stärksten benachteiligt. Kinderbedingte Fehlzeiten und mögliche Babypausen können ein Einstellungshindernis für junge Frauen darstellen – sofern sie sich nicht auf Vollzeitstellen bewerben. Darauf deuten die Ergebnisse eines aktuellen IZA-Forschungspapiers von **Sascha O. Becker, Ana Fernandes und Doris Weichselbaumer** hin. In einem großangelegten Feldversuch hatte das Forscher\*innenteam rund 9.000 fiktive Bewerbungen auf Voll- und Teilzeitstellen in Deutschland, der Schweiz und Österreich verschickt.

Die Auswertung der Einladungen zum Vorstellungsgespräch zeigte eine Ungleichbehandlung der Bewerberinnen nur bei Teilzeitstellen. Nach Einschätzung der Studienautor\*innen signalisiert das Interesse an einer Vollzeitstelle, dass eine ganztägige Kinderbetreuung gewährleistet ist und das berufliche Engagement nicht unter familiären Verpflichtungen leiden würde. Bei den Bewerbungen auf Teilzeitstellen hingegen gab es klare Unterschiede in der Häufigkeit positiver Rückmeldungen. Mütter von Kleinkindern kamen seltener zum Zuge als gleichaltrige Bewerberinnen mit Grundschulkindern. Laut Studie gehen die Arbeitgeber offenbar davon aus, dass es bei älteren Kindern seltener zu krankheitsbedingten Fehlzeiten oder Betreuungsempässen kommt. Zudem ist die Chance größer, dass die Familienplanung bereits abgeschlossen ist. Im Gegensatz dazu erscheint bei verheirateten Frauen ohne Kinder das „Risiko“ einer demnächst bevorstehenden Schwangerschaft mit anschließender Elternzeit besonders hoch. Sie erhielten deutlich weniger Einladungen zum Vorstellungsgespräch als kinderlose Single-Frauen und lagen sogar ganze 14 Prozentpunkte hinter den Müttern älterer Kinder.

Die durchschnittliche Einladungsquote betrug sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitstellen rund 19 Prozent. Damit waren die weiblichen Bewerberinnen übrigens erfolgreicher als ihre männlichen Konkurrenten, deren fiktive Bewerbungen in weniger als 12 Prozent der Fälle eine positive Rückmeldung erhielten. Für die Autor\*innen ist das ein Indiz für weiterhin bestehende Geschlechterstereotype seitens der Arbeitgeber: Die Bewerbungen waren ausschließlich für „typisch weibliche“ Jobs im Sekretariat oder in der Buchhaltung verschickt worden.

**Download der Studie: IZA Discussion Paper No. 12308 Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment Sascha O. Becker, Ana Fernandes, Doris Weichselbaumer**

<http://ftp.iza.org/dp12308.pdf>

Quelle: PM – IZA Newsroom, 12.05.2019

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/discrimination-in-hiring-based-on-presence-of-children-or-perceived-risk-of-pregnancy/>

## 21. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Die Arbeitgeber, die sich dem audit stellen, erarbeiten gemeinsam mit der berufundfamilie Service GmbH passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen.

500 Gäste beglückwünschten die 325 Arbeitgeber am 25. Juni 2019 im Maritim Hotel Berlin, zur Zertifizierung nach dem audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule. Ihr Zertifikat erhielten sie aus den Händen von **Dr. Franziska Giffey**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **John-Philip Hammersen**, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, und **Oliver Schmitz**, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH.

*325 Zertifikatsempfänger – das sind:*

- 171 Unternehmen, 131 Institutionen und 23 Hochschulen
- 55 zum ersten Mal zertifizierte Arbeitgeber
- 258 erneut zertifizierte Arbeitgeber

und 617.500 Beschäftigte und 305.100 Studierende, die von dem Engagement der diesjährigen Zertifikatsempfänger profitieren können.

Die 21. Zertifikatsverleihung stand unter dem Motto „Vielfalt voraus – auf Kurs mit fortschrittlichem Personalmanagement“ – das auch das Jahresthema 2019 der berufundfamilie ist.

*Quellen und weitere Informationen:*

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

<https://www.berufundfamilie.de/informationen-fuer/presse>

<https://beruf-und-familie.blogspot.com/2019/06/Zertifikatsverleihung.html>

<https://berufundfamilie.de/informationen-fuer/hochschule>

Newsletter *berufundfamilie Service GmbH*, 27.06.2019

## Die Zukunft der Kindererziehung wird paritätisch

Die Projekte Girls'Day und Boys'Day haben im Rahmen des bundesweiten Aktionstages 2019 eine Befragung von Jugendlichen durchgeführt. Befragt wurden 2.559 der teilnehmenden Mädchen und 1.394 Jungen vor und direkt nach dem Aktionstag.

Beachtenswert sind die Antworten der Jugendlichen zum Thema Familie und Beruf: Jeweils 90 Prozent der befragten Schülerinnen und Schüler möchten die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen, *paritätisch* aufteilen.

*Zur Pressemitteilung und weiteren Infos auf:* [boys-day.de](http://boys-day.de)

<https://www.boys-day.de/footer/presse/pressemitteilungen/die-zukunft-der-kindererziehung-wird-paritaetisch>

*Zur Pressemitteilung und weiteren Infos auf:* [girls-day.de](http://girls-day.de)

<https://www.girls-day.de/footer/presse/pressemitteilungen/die-zukunft-der-kindererziehung-wird-paritaetisch>

*Quelle: PM – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 19.07.2019*

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Zukunft-Kindererziehung>

## Studie „Väter in Elternzeit“

Im Rahmen einer Masterarbeit und einer Studie am Lehrstuhl für Personal- und Organisationspsychologie der RWTH Aachen wird das Erleben von Vätern in Elternzeit untersucht.

Übergeordnet soll damit das Wohlbefinden von Männern in ihrer Rolle als Mann und Arbeitnehmer gestärkt werden. Für diesen Forschungszweck sind die Wissenschaftlerinnen auf die Unterstützung durch 150 teilnehmende Väter angewiesen.

Die Studie wird aus zwei Teilen bestehen. Zum einen gibt es einen Fragebogen (Teil 1), in der Angaben zur Person und den beruflichen sowie familiären Verhältnissen abgefragt werden. Dieser nimmt einmalig etwa 15 bis 20 Minuten in Anspruch und muss abgeschlossen sein, bevor die anschließende sogenannte Tagebuch-Phase (Teil 2) begonnen werden kann. Dabei werden die Befragten an fünf aufeinanderfolgenden Werktagen jeweils morgens und abends einen etwa fünf-minütigen Fragebogen ausfüllen.

Als Dankeschön werden unter allen Teilnehmern 20 mal je 50 € verlost. Für die Verlosung können sich die Teilnehmer nach der Bearbeitung des letzten Fragebogens des Tagebuchteils anmelden.

**Verantwortliche für diese Studie:** Clara M. Roesch unter Anleitung von Dr. Anna M. Stertz & Prof. Dr. Bettina S. Wiese.

*Weitere Informationen:*

<https://www.soscisurvey.de/VEZ2019/>

**Kontakt:** clara.roesch(at)rwth-aachen(dot)de oder telefonisch unter 0241 80 93991.

## Frauen in der Medizin

### Gender-Gap in der AHF-Forschung: Schiefelage behindert medizinischen Fortschritt

In Deutschland studieren weit mehr Frauen als Männer Humanmedizin. Über die Hälfte der Doktoranden sind Frauen. In der Medizinforschung, auf Professorenstellen und in Chefarztpositionen jedoch bleiben sie rar. Eine aktuelle Studie des *Kompetenznetzes Angeborene Herzfehler* hat erstmals das Ausmaß des Gender-Gaps in der Erforschung angeborener Herzfehler quantifiziert. Mit alarmierenden Ergebnissen. Forscherinnen werden dringend gebraucht, auch auf dem Gebiet der angeborenen Herzfehler. Dank des medizinischen Fortschritts nimmt die Zahl der Erwachsenen mit der weltweit häufigsten angeborenen Fehlbildung stetig zu: um etwa 60 Prozent pro Jahrzehnt. Für ein möglichst langes und gesundes Leben sind die Patienten auf die kontinuierliche wissenschaftliche Arbeit vieler Forscherinnen und Forscher angewiesen. Erleichtert das Frauen den Zugang zu Spitzenpositionen in der Medizin? Und fällt die Gender-Lücke entsprechend moderater aus? Die Ergebnisse der Studie des Kompetenznetzes Angeborene Herzfehler sprechen eine andere Sprache.

**Ernüchterndes Ergebnis:** Über 35.000 Fachpublikationen aus den Jahren 2006 bis 2015 haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchforstet, um die Geschlechterverteilung auf dem Forschungsgebiet der angeborenen Herzfehler zu ermitteln. Mit für Deutschland besonders ernüchterndem Ergebnis: Stellen Frauen weltweit gerade einmal 30 Prozent aller Erstautoren und knapp 21 Prozent aller Seniorautoren, so sind es hierzulande bei den Erstautoren nur 22 Prozent, bei den Seniorautoren nur noch knapp über 12 Prozent. Damit rangiert Deutschland im unteren Drittel von insgesamt 66 Ländern.

„Wissenschaftlerinnen sind in der Forschung unterrepräsentiert. Das Dilemma ist seit vielen Jahren bekannt. Das aktuelle Ausmaß der Geschlechterungleichheit in unserem Fachgebiet hat uns aber überrascht. Gerade auf einem Forschungsgebiet wie dem der angeborenen Herzfehler muss so ein Ergebnis alarmieren. In solchen dynamisch wachsenden Pionierbereichen wird händeringend nach begabtem Nachwuchs gesucht“, sagt **Paul-Gerhard Diller**, Oberarzt an der Klinik für Kardiologie III: Angeborene Herzfehler (EMAH) und Klappenerkrankungen am Universitätsklinikum Münster und Seniorautor der Gender-Studie. Kleiner Anstieg, große Unterschiede: Insgesamt nur 25 Prozent der Gesamtheit der Autoren aller untersuchten Fachpublikationen waren Frauen. Zwar ist der Anteil der weiblichen Erstautoren im gesamten Untersuchungszeitraum weltweit um 0,8 Prozent gestiegen, auch gab es bei den Seniorautorinnen mit fast 0,6 Prozent einen leichten Zuwachs. Zugleich ergab die Studie jedoch, dass die Entwicklung in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich und teilweise sogar rückläufig ist, wie die Kardiologin und Studienautorin **Margarita Brida** einschränkt: „Während Nordamerika, Nord-, West-, und Südeuropa einen Anstieg des Anteils der weiblichen Autorenschaft aufweisen, verzeichnen Osteuropa und Westasien einen tatsächlichen Rückgang.“ Zum Anstieg tragen zudem einzelne Regionen, nicht aber alle ihre Länder bei. So schert Deutschland aus der Gruppe der westeuropäischen Länder deutlich nach unten aus.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Kompetenznetz Angeborene Herzfehler, 17.06.2019*

<https://www.kompetenznetz-ahf.de/aktuelles/pressemitteilungen/gender-gap-in-der-ahf-forschung/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**„In 20 Jahren wird es keine chauvinistischen Chefärzte mehr geben“**

*„Warum operieren in Deutschland fast immer Männer? Der Ton im OP ist rau, die Belastung enorm, sagt die Anatomin Heike Kielstein. Auch sie wollte einst Chirurgin werden.“ Interview von Iris Fegerl auf Zeit Online.*

<https://www.zeit.de/arbeit/2019-06/frauen-chirurgie-aerztinnen-gleichberechtigung-arbeitsplatz>

## Personalien

### Daniela Behrens ist neue Leiterin der Gleichstellungsabteilung im BMFSFJ

**Daniela Behrens** ist neue Leiterin der Gleichstellungsabteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sie gestaltet damit die Frauenpolitik der Bundesregierung an entscheidender Stelle mit. **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey** unterstreicht mit ihrer Wahl von Daniela Behrens die Bedeutung der Gleichstellung als eine politisch und gesellschaftlich herausragende Aufgabe. Schwerpunkte der künftigen Arbeit werden Frauen in Politik und Wirtschaft sein sowie der Kampf gegen Gewalt an Frauen.

Daniela Behrens (51 Jahre) ist Politikwissenschaftlerin und Journalistin. Sie arbeitete als Redakteurin und in der Wissenschaftskommunikation, war Abgeordnete im Niedersächsischen Landtag und Staatssekretärin des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Zuletzt leitete sie den Informationsdienst Wissenschaft (idw). Bundesfrauenministerin Franziska Giffey: „Wir brauchen den Fokus auf die Gleichstellung von Frauen, solange Frauen in Deutschland viel schlechter bezahlt werden als Männer, solange sie nicht ansatzweise die gleiche Repräsentanz in Führungspositionen haben, solange sie zu über 80 Prozent von häuslicher Gewalt betroffen sind und solange sie nicht in gleicher Weise Familie und Beruf vereinbaren können. Ich freue mich, dass wir mit Daniela Behrens eine neue Abteilungsleiterin mit viel Erfahrung in der Landespolitik und Expertise in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen konnten.“

Abteilungsleiterin Daniela Behrens: „Gleichberechtigung bedeutet für mich, Frauen zu stärken in ihren Entscheidungen und Lebensentwürfen und

für Fairness in der Arbeitswelt zu sorgen. Echte Gleichstellung werden wir nur erreichen, wenn die Hälfte der politischen Macht und die Hälfte des Einflusses in der Wirtschaft in der Hand von Frauen liegen. Aber auch der Blick in die Breite ist mir wichtig: Erst wenn Frauen genauso gut entlohnt werden wie Männer und soziale Berufe besser bezahlt werden als derzeit, nähern wir uns dem Ziel: Gleichstellung in allen Lebenslagen."

*Die drei wichtigsten jetzt anstehenden Vorhaben:*

*Führungspositionengesetz weiterentwickeln:* Das neue „Führungspositionengesetz“ soll in den nächsten Wochen auf den Weg gebracht werden. In den Vorständen großer Unternehmen sitzen derzeit 94 Prozent Männer und nur 6 Prozent Frauen. Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, die Wirksamkeit des Gesetzes zu verbessern. So sollen Unternehmen, die unter das Gesetz fallen, künftig eine plausible Begründung für die Zielgröße „Null“ für Frauen in den Vorständen angeben müssen, ansonsten drohen Bußgelder. Im öffentlichen Dienst soll bis 2025 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen erreicht werden.

*Entgelttransparenzgesetz besser umsetzen:* Nicht nur in den Spitzenpositionen geht es um Parität. Für alle gilt „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Das Entgelttransparenzgesetz hat eine wichtige Grundlage gelegt, damit Frauen die betriebliche Entgeltstruktur überprüfen können. Wir wollen das Gesetz bekannter machen und das Auskunftsverfahren erleichtern. Dazu führen wir die Equal Pay Day Kampagne fort und schärfen so die Aufmerksamkeit für die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, wir veranstalten Dialogforen mit berufstätigen Frauen und Betriebsrätinnen und unterstützen Unternehmen dabei, den Informations- und Berichtspflichten nachzukommen.

*Neues Bundesförderprogramm „Gegen Gewalt an Frauen“ starten:* Die Ächtung von Gewalt gegen Frauen bleibt eine gesellschaftliche Daueraufgabe. Das BMFSFJ hat daher mit dem neuen Bundesförderprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ ein Investitions-, Innovations- und Sanierungsprogramm aufgelegt. So starten wir eine bundesweite Kampagne, die zum Handeln gegen

Gewalt an Frauen ermutigen soll. Wir stärken unter anderem die Qualitätsentwicklung in Frauenhäusern. Sechs Millionen Euro werden insgesamt in diesen wichtigen Bereich der Förderung von Innovationen fließen. Im kommenden Jahr wird dann der bessere Zugang und bedarfsgerechte Ausbau von Frauenhäusern gefördert, um den Bundesländern bei dieser wichtigen Aufgabe zu helfen. Dafür stehen 2020 35 Millionen Euro zur Verfügung.

*Quelle: PM - BMFSFJ, 20.08.2019*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/fuer-gleichstellung-in-allen-lebenslagen/137846>

---

## Frauen in MINT

---



---

## 7. Nationaler MINT Gipfel

---

Rund 120 prominente Vertreter und Vertreterinnen aus Bundes- und Landespolitik sowie den Mitgliedseinrichtungen des Nationalen MINT Forums diskutierten auf dem 7. Nationalen MINT Gipfel mit Experten und Expertinnen sowie Gästen aus dem MINT-Sektor über die Potenzialentwicklung in der MINT-Bildung.

Auch zum diesjährigen Gipfel formulierte das NMF sechs Kernforderungen. Die ersten drei betreffen den Bedarf an Kooperation und Vernetzung und sind Ergebnis der Diskussion auf dem 6. Nationalen MINT Gipfel 2018 sowie der politischen Entwicklungen im vergangenen Jahr; drei weitere Kernforderungen wurden auf dem diesjährigen Gipfel erstmals thematisiert.

- 1.) Eine Nationale Allianz zur Stärkung der Qualität und Wirkung von MINT-Initiativen bilden!
- 2.) Die regionalen MINT-Netzwerke systematisch und koordiniert stärken!

3.) Mit allen Bildungspartnern ein integriertes System von Schule und ihrer Umwelt schaffen!

#### 4.) MINT-Frauen gewinnen und halten – auch für die berufliche Bildung!

*Die jüngsten Zahlen aus dem MINT-Nachwuchsbarometer oder auch dem MINT-Frühjahrsreport zeigen, dass Mädchen und junge Frauen nach wie vor schwer für MINT zu gewinnen sind. Das gilt vor allem für die berufliche Bildung. „Es reicht nicht, Mädchen und junge Frauen bei den anderen Themen mitzudenken“, erklärte Dr. Ekkehard Winter, warum zu diesem Aspekt ein eigener Themenblock auf dem Gipfel stattfindet. In seiner Forderung plädiert das NMF für gezielte Anreize und regionale Kooperationen, um Mädchen insbesondere für die berufliche Bildung zu gewinnen. „Die Kommunikationskampagne im MINT-Aktionsplan der Bundesregierung leistet hier hoffentlich einen wichtigen Beitrag“, sagte Winter (Sprecher des Nationalen MINT Forums NMF).*

5.) Perspektivenwechsel in der Berufs- und Studienorientierung erzielen!

6.) Begleitung von Berufsausbildung und Studium auf die Einzelnen ausrichten!

*Quelle und weitere Informationen: PM – Nationales MINT Forum (NMF), 27.06.2019*

<https://www.nationalesmintforum.de/presse/pressemitteilung/news/nmfwillnationalequalittsallianzindermint-bildungaufdenwegbringen/>

*Bitte lesen Sie auch:*

#### **Geschlechtersensibilität und klischeefreie Förderung von Talenten unerlässlich bei MINT-Bildung der Zukunft**

*„Maßnahmen, mit denen mehr Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer und -Berufe begeistert werden sollen, müssen gendersensibel und klischeefrei gestaltet sein. Dies wurde auf dem diesjährigen Nationalen MINT-Gipfel deutlich.“ Ein Beitrag von Hannes Reinhardt auf zwd.info.*

<http://www.zwd.info/geschlechtersensibilitaet-und-klischeefreie-foerderung-von-talenten-unerlaesslich-bei-mint-bildung-der-zukunftb.html>

## Reproduzieren Algorithmen Geschlechterrollen?

Informatikerinnen und Informatiker der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg starten ein Projekt, um einen breitangelegten öffentlichen Diskurs zu Chancen und Risiken der neuen Technologie in Gang zu setzen. Sie entwickeln mit der Convention zur Künstlichen Intelligenz KI im Gendercheck ein Veranstaltungsformat, das es Expert\*innen und Interessierten ermöglicht, gemeinsam zu experimentieren und sich auf einer Plattform intensiv zu Chancen, aber auch Risiken der KI auszutauschen und zu diskutieren, ob durch den Einfluss künstlicher Intelligenz gesellschaftliche Diskriminierungsmuster der Geschlechter verstärkt werden.

Auf einer Fläche von über 1.000 Quadratmetern werden im November 2019 in der FestungMark in Magdeburg Besucherinnen und Besucher der *Convention*

<https://ki-convention.com/>

auf Expert\*innen treffen und mit ihnen über den aktuellen Stand der KI-Forschung diskutieren. Eine Ausstellung zeigt neueste Produkte, Anwendungen, Workshops und Initiativen aus dem Feld der Künstlichen Intelligenz zum Anfassen, Mitmachen, Ausprobieren und Feedback geben. Täglich werden Filme gezeigt, die im Anschluss von einem „KI-Gender-Quartett“ aus unterschiedlichen Perspektiven heraus bewertet werden: Welche Mythen, welche Fakten stecken in dem Film, mit welchen Stereotypen werden wir als Zuschauer konfrontiert? Die Idee einer Plattform für einen breiten öffentlichen Diskurs zum Thema Künstliche Intelligenz ist eins von 19 ausgezeichneten Vorhaben zur Wissenschaftskommunikation, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Wissenschaftsjahres 2019 finanziert, um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Künstliche Intelligenz zu fördern.

*Nur wenige Frauen sind im KI-Bereich tätig:*

„Künstliche Intelligenz bestimmt bereits intensiver unseren Alltag, als wir denken und wahrnehmen. Die Geschwindigkeit der Entwicklung und

Forschung ist enorm, ein Beispiel von vielen sind die Möglichkeiten der Sprach- und Gesichtserkennungssysteme“, so die Informatikerin **Prof. Dr. Sanaz Mostaghim** von der Universität Magdeburg, die am Projekt beteiligt ist. „Aber: Weltweit ist dabei nicht einmal jede vierte KI-Fachkraft eine Frau. Das zeigt der ‚Global Gender Gap Report‘ des ‚World Economic Forums‘. Deutschland fällt in diesem Report besonders auf. Einerseits gehört Deutschland hinter den USA und Indien zu den erfolgreichsten Ländern in dem KI-Ranking, andererseits sind nur 16 Prozent aller KI-Fachkräfte in Deutschland weiblich.“

Aus dieser Situation ergeben sich eine ganze Reihe von Fragestellungen:

- Schlägt sich die männlich dominierte KI-Kompetenz auch in Denkmustern bei der KI wieder?
- Mit welchen Daten füttern Programmierer lernende Systeme und werden dadurch unbenutzt Vorurteile in Algorithmen reproduziert?
- Brauchen wir mehr weibliche Entwickler?
- Warum haben digitale Assistenten und „Befehlsempfänger“ wie z. B. Siri, Cortana und Alexa in vielen Ländern weibliche Vornamen, sind in der arabischen, britischen und niederländischen Sprachversion aber standardmäßig männlich eingestellt?
- Müssen Wertevorstellungen zu KI künftig auf breiterer gesellschaftlicher Basis verhandelt werden?

„Drei Tage lang wollen wir uns im kommenden November darüber gemeinsam mit allen Teilen der Bevölkerung austauschen und diskutieren, informieren, kritisieren – schauen, spielen, mitmachen, ausprobieren“, beschreibt Prof. Sanaz Mostaghim das ambitionierte Ziel der Veranstaltung. „Jede und jeder kann sich als Aussteller anmelden und zeigen, was Künstliche Intelligenz mittlerweile alles kann und wo die Reise zukünftig hingehen könnte.“

Das Projekt der Fakultät für Informatik der Universität Magdeburg, <https://www.inf.ovgu.de/> des Gleichstellungsbüros und von **Prof. Dr. Andrea Wolffram**, Gastprofessorin Gender and Technology Studies an der Fakultät für Maschinenbau der Universität Magdeburg, wird von allen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt, dem landesweiten FEM POWER-Netzwerk und der Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation science2public unterstützt. Interessierte Bürgerinnen und Bürger oder Initiativen können sich als Experten oder Aussteller bis zum **31. August 2019** bewerben.

*Hintergrund:* Die Unesco hat jüngst einen Bericht veröffentlicht, in dem kritisiert wird, dass Sprachassistenten wie Siri und Alexa Gender-Stereotype reproduzierten. Demnach seien sie „unterwürfig, gehorsam und stets höflich“. „Maschinen, die patriarchalische Ideen replizieren, stehen dem Versprechen, Gender-Gleichheit zu erreichen, entgegen“, heißt es in dem Bericht weiter. Vor dem Hintergrund, dass Kinder mit der Spracherkennungstechnologie aufwachsen und Sprache ein Geschlechtsmarker ist, bestünde die Gefahr, dass bestimmte Vorstellungen von Frauen als dienenden Maschinen transportiert und tradierte Rollenbilder überdauern würden.

*Quelle und weiterführende Links: PM – Universität Magdeburg, 08.07.2019*

[http://www.uni-magdeburg.de/Universit%C3%A4t/Im+Portrait/Profilierungsschwerpunkte/Forschung+\\_+Transfer/PM+36\\_2019-p-75794.html](http://www.uni-magdeburg.de/Universit%C3%A4t/Im+Portrait/Profilierungsschwerpunkte/Forschung+_+Transfer/PM+36_2019-p-75794.html)

<https://ki-convention.com/machmit/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Künstliche Intelligenz verhindert Diskriminierung? Muss nicht – kann aber**

„Algorithmen in Form mathematisch-statistischer Verfahren diskriminieren nicht, heißt es oft. Das stimmt aber nicht. Algorithmen sind weder per se neutral, noch ist es unmöglich, dass sogenannte selbstlernende Systeme diskriminieren, ganz im Gegenteil.“  
Ein Beitrag von Gert. G. Wagner, DIW Berlin.

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.621772.de/19-20-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.621772.de/19-20-3.pdf)

## Chancengleichheit in MINT-Berufen nach ZusaNnah mit ZusaNnah

Das *Vernetzungsprojekt ZusaNnah für mehr Chancengleichheit von Frauen in MINT-Berufen* wird nach zweieinhalbjähriger Förderung unter veränderten Vorzeichen fortgeführt. Das hat die Geschäftsführerin der Zuse-Gemeinschaft, **Dr. Annette Treffkorn**, anlässlich des Abschlusses des staatlichen Förderprojekts zum 31. Mai 2019 angekündigt. „Zentrale Ergebnisse von ZusaNnah wie Mentoring-Programm und Toolbox haben sich als nützliche Instrumente für Vernetzung und Personalentwicklung bewährt“, betont Dr. Treffkorn. ZusaNnah wurde als Verbundprojekt der Zuse-Gemeinschaft mit den Deutschen Instituten für Textil- und Faserforschung (DITF) und dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS) der Universität Stuttgart durchgeführt. Bei der ZusaNnah-Abschluss-Veranstaltung in Stuttgart betonte **Prof. Meike Tilebein** vom IDS der Universität Stuttgart den Stellenwert von Diversity Management für Personalabteilungen. „Diversity Management ist vom Minderheitenschutz zum Wettbewerbsvorteil mutiert“, sagte Prof. Tilebein. Als aktuelle Entwicklungen identifizierte sie u.a. flexiblere Arbeitszeitkonzepte sowie die Auflösung traditioneller Berufsbilder durch Trends wie Cloudworking und neue Geschäftsmodelle wie Co-Creation von Produkten gemeinsam mit Kunden. „Unter dem Vorzeichen radikaler Innovationen in der Forschung und am Markt stellt sich auch die Frage nach Chancengleichheit immer neu“, so Prof. Tilebein.

*Erfolgreiches Mentoring-Programm:* Um über solche Trends und deren Einfluss auf Berufsbild und persönliche Karriere zu reflektieren, bietet das Mentoring-Programm von ZusaNnah Gelegenheit zum Austausch. Das Feedback auf dieses Angebot war sehr positiv, wie die Evaluierung am Ende des Förderprojekts zeigte. So konnten die Mentees vom Erfahrungsvorsprung der Kolleginnen anderer Institute ebenso profitieren wie von einem guten Draht zu ihnen. „Der Erfahrungsaustausch im Mentoring-Programm unterstützt Wissenschaftle-

rinnen im Beruf und jenseits des Arbeitsplatzes“, bilanziert Projektreferentin **Melanie Gramlich** von der Zuse-Gemeinschaft. Als Herausforderung wurde zuweilen die räumliche Entfernung zwischen Mentorinnen und Mentees in den über das Bundesgebiet verteilten Instituten der Zuse-Gemeinschaft genannt.

*100 Maßnahmen in der Toolbox:* Neben dem direkten Austausch von Wissenschaftlerinnen sind Online-Tools ein wichtiger Teil des Projekts. Die ZusaNnah-Toolbox ist im Laufe des zweieinhalbjährigen Projekts auf einen Bestand von rund 100 Maßnahmen gewachsen, die in der Praxis an den jeweiligen Forschungsinstituten gut umsetzbar sind. Der Online-Werkzeugkasten fächert sich auf in die Aspekte Personal/Nachwuchs, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Organisationskultur. Er wird den mehr als 70 Instituten der Zuse-Gemeinschaft auch weiterhin zur Verfügung stehen. Etwa 30 Maßnahmen, die Beispielgebend für Chancengleichheit im Berufsleben an den jeweiligen Instituten sind, finden sich auch im öffentlichen Bereich der Toolbox unter [www.zusannah.de/toolbox](http://www.zusannah.de/toolbox).

„Die Zuse-Gemeinschaft strebt nach mehr Fairness in der Forschungspolitik. Wie wir Fairness und Chancengleichheit leben, zeigen wir nicht zuletzt mit der Fortführung der ZusaNnah-Instrumente“, erklärt Dr. Treffkorn. Das Verbundvorhaben „Zusammenarbeit und Netzwerkbildung wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen für Chancengleichheit in MINT (ZusaNnah)“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie „Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“ unter den Förderkennzeichen 01FP1631, 01FP1632, 01FP1633 gefördert.

Quelle: PM - Zuse-Gemeinschaft, 04. Juni 2019

<https://www.zuse-gemeinschaft.de/presse/pressemittelungen/chancengleichheit-in-mint-berufen-nach-zusannah-mit-zusannah>

## 1.65 Millionen Euro für Biochemikerin – Zellen unter Stress

Verschmutzte Luft, beruflicher Druck, ein grippaler Infekt: Den Alltag erleben viele Menschen als belastend. Wie die Zellen mit Stress umgehen, untersucht **Dr. Doris Hellerschmied**. Sie ist eines von sechs Forschertalenten, die die Alexander von Humboldt-Stiftung mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis 2019 auszeichnet. Mit dem Preisgeld von 1,65 Mio. Euro baut Hellerschmied an der Universität Duisburg-Essen (UDE) eine eigene Arbeitsgruppe auf. Die 33-Jährige kommt von der Yale University in New Haven (USA). Zurzeit forscht sie im Zentrum für Medizinische Biotechnologie (ZMB) der UDE. Dort möchte die promovierte Biochemikerin herausfinden, wie der sogenannte Golgi-Apparat in Zellen auf zu starke Belastungen von außen reagiert. Unter normalen Bedingungen sortiert und modifiziert er bestimmte Proteine. Häufen sich Fehler, kommt es zum Zell-Stress. Dadurch können neurodegenerative Krankheiten entstehen, bei denen Zellen des zentralen Nervensystems schrittweise absterben. Doris Hellerschmied hofft, durch ein molekulares Verständnis der Stressantwort eine bessere Erklärung der damit verbundenen Erkrankungen zu erreichen. Im ZMB, geleitet von **Prof. Michael Ehrmann**, wird die gebürtige Österreicherin biologisch-chemische Experimente durchführen. „In Versuchen mit dem Golgi konnten wir bereits durch die Entfaltung von Proteinen Stress auslösen und zeigen, dass sie danach aus dem Teil der Zelle entfernt werden“, so die Forscherin. Während falsch zusammengesetzte Proteine abgebaut würden, schlossen sich nicht gefaltete u.a. mit sogenannten Chaperonen zusammen, die die Aufgabe haben, sie bei ihrer Faltung zu unterstützen.

Der Sofja Kovalevskaja-Preis ist einer der höchst dotierten deutschen Wissenschaftspreise und wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Fünf Jahre lang können die ausgezeichneten Forschertalente mit dem Preisgeld ein eigenes Projekt an einem Institut ihrer Wahl in Deutschland durchführen und eigene Arbeitsgruppen aufbauen.

*Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Duisburg-Essen, 16.08.2019*

Die Sofja Kovalevskaja-Preise 2019 wurden an eine Forscherin und fünf Forscher vergeben.

<https://www.humboldt-foundation.de/web/skp-2019.html>

## Optimales Design von Molekülsystemen – Sabine Richert erhält 1,8 Millionen Euro im Emmy-Noether-Programm der DFG

Die Chemikerin **Dr. Sabine Richert** von der Universität Freiburg hat bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eine Förderung von 1,8 Millionen Euro für eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe eingeworben. Unter ihrer Leitung wird die Gruppe in den kommenden sechs Jahren erforschen, wie Materialien auf molekularer Ebene beschaffen sein müssen, um Informationen möglichst effizient übertragen und speichern zu können.

Sabine Richert betreibt Grundlagenforschung auf dem Gebiet der molekularen Spintronik, einem neuen Zweig in der Nanoelektronik. Der so genannte Spin ist eine Eigenschaft ungepaarter Elektronen, welche sowohl in der organischen wie nicht organischen Materie eine wichtige Rolle spielen. „Ein grundlegendes Verständnis davon, welche Faktoren die Dynamik von Spins beeinflussen, ist unerlässlich für die Entwicklung von Bauelementen für die organische Spintronik“, erläutert Richert. Diese wiederum könnten als Grundlage dienen, um die Entwicklung von Quantencomputern voranzutreiben oder die Effizienz organischer LEDs und Solarzellen zu verbessern. Im Rahmen ihres Vorhabens, das zwischen den Fachgebieten der Physik, Chemie und den Materialwissenschaften angesiedelt ist, untersucht die Chemikerin die Struktur-Funktions-Beziehungen in organischen Systemen. „Der Vorteil organischer Spintronik ist, dass sich die Eigenschaften von Materialien vari-

ieren lassen und man so herausfinden kann, wie ein Molekülsystem designet sein muss, um optimal für die jeweiligen Anwendungen funktionieren zu können“, ergänzt Richert.

Die finanzielle Förderung der Emmy-Noether-Gruppe ermöglicht es Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, eine eigene Arbeitsgruppe mit eigenem Forschungsthema aufzubauen. „Ähnlich wie bei einer Juniorprofessur wird es in meiner Gruppe Doktorandenstellen geben. Die Doktorandinnen und Doktoranden sowie Bachelor- und Masterstudierende, die an dem Projekt mitarbeiten, werden direkt von mir betreut.“

*Kontakt:* Dr. Sabine Richert, Institut für Physikalische Chemie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; Tel.: 0761/203-6207, [sabine.richert\(at\)physchem.uni-freiburg\(dot\)de](mailto:sabine.richert(at)physchem.uni-freiburg(dot)de)

*Quelle:* PM - Universität Freiburg, 26.07.2019

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2019/optimal-design-von-molekuelsystemen>

## Kölner Professorin Brunhilde Wirth mit dem NRW Innovationspreis 2019 ausgezeichnet

Prof. Dr. Brunhilde Wirth, Direktorin des Instituts für Humangenetik, hat durch ihre bahnbrechenden Arbeiten auf dem Gebiet der spinalen Muskelatrophie den entscheidenden Grundstein für die Entwicklung innovativer Therapien gelegt.

Dafür hat sie am 13. Mai den Innovationspreis 2019 in der Kategorie Innovation erhalten. Der Preis ist mit 100.000 Euro dotiert.

„Dies ist die bedeutendste Auszeichnung, die ich bisher erhalten habe. Sie rührt und ehrt mich zutiefst. Ich bin auch ein wenig stolz, sie *als erste Frau* entgegen nehmen zu dürfen. Meiner Ansicht nach würdigt dieser Preis die innovative Kraft der Humangenetik. Er macht den vier Millionen Menschen mit seltenen Erkrankungen in Deutschland

und insbesondere denen mit spinaler Muskelatrophie Mut. Ihnen gilt unser täglicher Kampf für eine gezielte Behandlung“, sagt Prof. Wirth.

Spinale Muskelatrophie (SMA) ist die häufigste genetische Ursache, die zum frühen Tod im Kleinkindalter führt. Jeder fünfunddreißigste ist Anlageträger und jedes sechstausendste Neugeborene leidet unter dieser Form des Muskelschwundes. Allein in Europa leben etwa 30.000 Menschen mit spinaler Muskelatrophie. Bei etwa der Hälfte der Patientinnen und Patienten ist diese Krankheit so stark ausgeprägt, dass sie innerhalb der ersten beiden Lebensjahre versterben. Prof. Wirth ist es gelungen, Menschen zu identifizieren, die völlig gesund sind, obwohl sie aufgrund des Verlustes des SMN1 Gens eigentlich eine SMA entwickeln sollten. Diese gesunden Personen wurden aufgedeckt, weil sie erkrankte Geschwister mit identischen SMN1/SMN2-Genen haben, denen die vor der Erkrankung schützenden Gene fehlen.

*Lesen Sie mehr zu den Forschungsergebnissen von Prof. Wirth unter:* PM - Universität Köln, 14.05.2019

[https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=5320&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tHash=2c6ebb98a6667b0f4714277d9007e76f](https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx_news_pi1%5Bnews%5D=5320&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tHash=2c6ebb98a6667b0f4714277d9007e76f)

## Physikerin der Universität Bayreuth erhält deutsch-britischen Forschungspreis für Chemie

Die Royal Society of Chemistry, eine international führende wissenschaftliche Fachgesellschaft mit Sitz in London, hat die Bayreuther Physikerin **Prof. Dr. Anna Köhler** für herausragende Forschungsleistungen mit der „Alexander Todd - Hans Krebs Lectureship in Chemical Sciences“ ausgezeichnet. Die Preisträgerin ist eingeladen, fachwissenschaftliche Vorträge an britischen Universitäten ihrer Wahl zu halten. Die renommierte Auszeichnung wird im jährlichen Wechsel von der Royal Society

of Chemistry und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) an deutsche bzw. an britische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben.

Prof. Dr. Anna Köhler, die an der Universität Bayreuth einen Lehrstuhl für Experimentalphysik innehat, hat sich auf die Funktionsweise von Solarzellen und Leuchtdioden spezialisiert, die aus organischen Halbleitermaterialien bestehen. Diese Materialien verbinden technologisch attraktive Eigenschaften von Kunststoff, beispielsweise eine leichte Verformbarkeit, mit elektrischer Leitfähigkeit. Dadurch eignen sie sich hervorragend für eine Vielzahl innovativer Anwendungen, wie etwa in neuartigen TV-Bildschirmen, faltbaren Displays in Smartphones oder biegsamen Folien aus Solarzellen. Wie die Royal Society of Chemistry mitteilte, wurde die Bayreuther Physikerin für ihre wegweisenden Untersuchungen zu Triplettzuständen, Exzitonendissoziation und intermolekularen Chromophor-Wechselwirkungen in pi-konjugierten Polymeren ausgezeichnet.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Bayreuth, 09.05.2019*

<https://www.uni-bayreuth.de/de/universitaet/presse/pressemitteilungen/2019/054-deutsch-britischer-Forschungspreis/index.html>

## Familie-Hansen-Preis 2019

Renommierte Auszeichnung der Bayer-Stiftung für „Wissenschaft & Bildung“: Prof. Edith Heard, Generaldirektorin des European Molecular Biology Laboratory (EMBL), wird für bahnbrechende Erkenntnisse im Bereich der Epigenetik und deren Rolle in der Grundlagenforschung ausgezeichnet.

Die Preisträgerin des „Familie-Hansen-Preises 2019“ ist Prof. Edith Heard. Kuratorium und Stiftungsrat der Bayer Science & Education Foundation haben ihr die Auszeichnung zuerkannt, die zu den renommiertesten Wissenschaftspreisen in Deutschland zählt und mit 75.000 Euro dotiert ist. Mit dem Preis werden die bahnbrechenden Erkenntnisse und umwälzenden Entdeckungen von Heard im Bereich der Epigenetik gewürdigt. Die feierliche Verleihung durch den Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG, Werner Baumann, erfolgt am 28. Oktober 2019 im Rahmen eines Festaktes in Leverkusen.

Mit dem Familie-Hansen-Preis werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geehrt, die wegweisende Forschungsbeiträge auf innovativen Gebieten der Biologie und Medizin geleistet haben. Er wird seit dem Jahr 2000 im Andenken an den Preisstifter Prof. Dr. Kurt Hansen verliehen. Der ehemalige Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzende der Bayer AG hatte 1999 den Preis aus „Dankbarkeit für ein ausgefülltes Leben als Naturwissenschaftler und Diplom-Kaufmann“ gestiftet.

Edith Heard erhält die renommierte Auszeichnung für ihre bahnbrechende Arbeit zur Aufdeckung des molekularen Mechanismus der X-Chromosom-Inaktivierung (XCI).

*Quelle und weiterführende Informationen: PM - Bayer AG, 03.07.2019*

<https://media.bayer.de/baynews/baynews.nsf/id/Familie-Hansen-Preis-2019-geht-an-Prof-Edith-Heard?Open&parent=news-overview-category-search-de&tccm=020>

## Professorin Susanne Biundo-Stephan und Professorin Elisabeth Andre unter den führenden Köpfen der deutschen KI-Forschung

Professorin Susanne Biundo-Stephan, Leiterin des Instituts für Künstliche Intelligenz der Universität Ulm, ist eine der „zehn prägenden Köpfe“ der deutschen KI-Geschichte. Ausgewählt wurde sie im Rahmen des BMBF-Wissenschaftsjahres von einer Expertenkommission der Gesellschaft für Informatik.

Nach Ansicht der Auswahljury zählt Biundo-Stephan zu den zentralen Köpfen der deutschen KI-Forschung im Bereich der „Automatisierten Planung“ mit Schwerpunkten auf den Gebieten „Hierarchisches Planen“ und „Kognitive Technische Systeme“. Darüber hinaus forschte die gebürtige Rheinland-Pfälzerin zu AI-Themen wie der „Wissensmodellierung“ und dem „Automatischen Beweisen“ (Automated Reasoning). Was findet die Wissenschaftlerin so faszinierend an der KI? „Ich finde es spannend, dass der Mensch in der Lage ist, technische Systeme zu bauen, die sich intelligent verhalten und kognitive Fähigkeiten aufweisen“, so die Forscherin.

Susanne Biundo-Stephan hat in Kaiserslautern und Karlsruhe Informatik studiert und dann an der Uni Karlsruhe promoviert. Danach hat sie fast zehn Jahre lang eine Arbeitsgruppe am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) in Saarbrücken geleitet. 1998 erhielt sie an der Universität Ulm **als erste Frau einen Ruf auf eine Informatikprofessur**. Die Ulmer Informatikerin war Initiatorin und Koordinatorin des „European Network of Excellence in AI Planning“ (PLANET). Als Sprecherin des Sonderforschungsbereichs/Transregio 62 „Eine Companion-Technologie für kognitive technische Systeme“, den sie von 2009 bis 2017 an der Universität Ulm geleitet hat, **war sie in Deutschland die erste Frau an der Spitze eines Informatik-SFB**. Darüber hinaus ist sie Gründungsmitglied der hochrangigsten internationalen

Konferenz im Bereich der intelligenten Handlungsplanung und Fellow der European Association for Artificial Intelligence (EurAI). Seit Ende 2017 ist sie **Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Ulm** und setzt sich für mehr Frauen in der Wissenschaft und den universitären Gremien ein.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Ulm, 25.07.2019

<https://www.uni-ulm.de/in/fakultaet/in-detailseiten/news-detail/article/praegend-fuer-die-geschichte-der-kuenstlichen-intelligenzprof-susanne-biundo-stephan-unter-den-zehn-f/>

**Unter den „zehn prägenden Köpfen“ der KI-Geschichte sind zwei weiblich.**

Ebenfalls wurde **Frau Prof. Dr. Elisabeth André** zu einem der „Zehn prägenden Köpfe“ der deutschen KI-Geschichte gekürt. Die Jury begründete diese Auswahl so:

„Elisabeth André ist seit über zwei Jahrzehnten eine der zentralen Köpfe der deutschen KI-Forschung in den KI-Teilgebieten Mensch-Maschine-Interaktion und Multiagentensysteme mit Schwerpunkt kognitiven Assistenten und virtuellen Agenten. Sie ist eine Vorreiterin bei der Erforschung von neuen technischen Methoden der Interaktion von Mensch und Computer zur Vereinfachung des Umgangs mit technischen Geräten für den Menschen. In interdisziplinären Projekten arbeitet sie an der Sozialkompetenz von technischen Systemen. Sie ist gewähltes Mitglied in den Akademien der Wissenschaft Leopoldina und Europaea.“

*Weitere Informationen:*

<https://ki50.de/die-zehn-praegenden-koepfe-der-deutschen-ki-geschichte/>

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?

Ein Kommentar von Dr. Kathrin van Riesen, Mitglied des bukof Vorstands

Familienpolitik hat seit vielen Jahren an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen und wird auch in der Wissenschaftspolitik zunehmend als bedeutsames Steuerungsinstrument zur Förderung der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen genutzt. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass das größte Hemmnis für Frauen in der Wissenschaft die Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiärer Sorgearbeit ist. Aber die Gründe für den Verlust von Frauen mit jeder Qualifikationsstufe in der Wissenschaft, lassen sich nicht allein auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgearbeit reduzieren. Hier greifen mehrere kulturelle und strukturelle Barrieren ineinander, weshalb Familienpolitiken und Gleichstellungspolitiken produktiv und einheitlich miteinander entwickelt werden müssen.

Die Entstehung von *expliziten Familienpolitiken an den Hochschulen* ist auf Veränderungen in der Geschlechterpolitik, von einem Wechsel der Frauenförderung hin zur Gleichstellungsarbeit, und auf die Erfordernisse der Modernisierung und Profilierung der Hochschulen als Arbeitgeber zurückzuführen.

Zentral dabei ist, dass Familienpolitik seit ihrem Aufkommen an den Hochschulen alle Geschlechter adressiert, insbesondere Frauen und Männer<sup>1</sup> in ihrer Verantwortung für Partnerschaften, Kindererziehung und Pflegeaufgaben.

Vor diesem Hintergrund verfolgen Familienpolitiken zum Teil *recht widersprüchliche* Ziele. Zum einen sollen familiäre Verantwortungen und zeitliche Restriktionen der Wissenschaftler\*innen und aller Beschäftigten an den Hochschulen sichtbar gemacht werden. Davon ausgehend werden strukturelle wie auch kulturelle Beiträge zur Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgetätigkeit geleistet, beispielsweise im Sinne der Rücksichtnahme auf Kolleg\*innen mit Familienverantwortung bei Arbeits- oder Urlaubszeiten.

Zum anderen geht es aber auch um den *Erhalt der Wissenschaftskulturen*, in dem die Maßnahmen und Unterstützungen überwiegend so ausgerichtet sind, dass Wissenschaftler\*innen weiterhin möglichst flexibel und umfassend der Wissenschaft zur Verfügung stehen, etwa über Notbetreuungsangebote für Kinder. Familienpolitiken zielen somit vielfach lediglich auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse erwerbstätiger Mütter und Väter, nicht aber auf Kultur verändernde Maßnahmen.

<sup>1</sup> Im Sinne einer alle Geschlechter umfassenden Hochschulpolitik sind grundsätzlich mehr Geschlechter als Frauen und Männer im Kontext von Sorgearbeit wahrzunehmen und zu unterstützen. Dieser Kommentar ist in erster Linie darauf ausgerichtet, einen Blick auf die Herstellung neuer Ungleichheiten bei geschlechterneutraler Familienpolitik zwischen Frauen und Männern zu richten.

Daraus ergibt sich die Frage, was Familienpolitik tatsächlich zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann? Welchen Prinzipien diese folgen muss und welche Ungleichheiten durch geschlechterneutrale Politiken entstehen können?

Die **zentralen Ziele in der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen** sind weiterhin die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und -hierarchien, die Veränderung geschlechterbezogener Arbeitsteilung und auch die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie der Wertschätzung von Sorgearbeit. Um diese Ziele zu erreichen, sind Wissenschaftspolitik und Hochschulen aufgefordert, normativ und regulativ über Gesetze, Maßnahmen und Anreize tätig zu werden. Einiges wurde in der Vergangenheit schon gemacht, aber ob das ausreicht und die erwünschten Effekte der Förderung der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft auch erzielt werden, muss kritisch hinterfragt werden.

Dies kann beispielhaft an den *Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen für Juniorprofessuren* diskutiert werden.

So gibt es zum Beispiel für Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationszeit teilweise widersprüchliche und nicht auf einander aufbauende gesetzliche Bestimmungen zu Beschäftigungs- und Qualifikationszeiten bis in den sicheren Hafen der Beamtenstelle einer Vollprofessur.

Die Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 sollte der Verkürzung der Qualifikationszeit für eine Vollprofessur dienen und eine Alternative zur Habilitation bieten, um die deutschen Hochschulen im internationalen Wissenschaftssystem attraktiver zu machen. Zur Verkürzung der Qualifikationszeit und als definitorischen Rahmen einer Juniorprofessur geben die Ländergesetze seither zwar keine Altersgrenzen vor, verlangen aber, dass die Beschäftigungs- und Promotionsphase bis zur Einmündung in die Juniorprofessur nicht länger als 6 Jahre betragen soll (in der Medizin 9 Jahre). Die „Sechs-Jahres-Regelung“ ist als eine Soll-Regel formuliert und lässt daher Ausnahmen in beson-

ders begründeten Fällen zu. Entsprechend der Vorgaben aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) haben alle Landeshochschulgesetze, außer Berlin, diese Regelung so übernommen.

Im Kommentar zum „HRG mit WissZeitVG“ von Andreas Reich von 2007 wird darauf verwiesen, dass lediglich Zeiten der tatsächlichen Unterbrechung, beispielsweise durch Mutterschutz und Elternzeit, abgezogen werden sollen. Doch nehmen Frauen in der Wissenschaft heute eher selten längere Auszeiten nach der Geburt ihrer Kinder. Viele steigen bereits nach wenigen Monaten wieder ein. Dennoch wirkt sich die Versorgung und Pflege eines Säuglings und Kleinkindes deutlich auf die zeitlichen Ressourcen von Frauen in der Qualifizierungsphase aus.

Gleichzeitig bleibt die Verlängerungsmöglichkeit, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz den Hochschulen über die Familienpolitische Komponente ermöglicht, und welche zunehmend mehr Anwendung findet, unberücksichtigt. Mit der Familienpolitischen Komponente wird explizit der Doppelbelastung junger Wissenschaftler\*innen durch Qualifizierung und Sorgearbeit Rechnung getragen, in dem diese pauschal Anerkennung finden kann. Die Qualifikations- und Beschäftigungszeiten beim Zugang zur Juniorprofessur schließen diese zusätzlichen Beschäftigungsjahre jedoch aus.

Was aber bedeutet das für die *Praxis der Berufungsverfahren*? Wenn etwa Wissenschaftlerinnen mit Kind im Berufungsverfahren kompetitiv mit ihren männlichen Mitbewerbern verglichen werden und die Produktivität der letzten Jahre eingeschätzt wird, haben Frauen mit Kindern häufig einen Nachteil. Entweder ist ihre Produktivität im jüngeren akademischen Alter aufgrund der Verantwortungsübernahme für Familienaufgaben nicht ausreichend oder ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungszeiten sind zu lang und sie weisen damit ein höheres akademisches Alter auf als vergleichbare Männer. Damit scheiden Wissenschaftlerinnen mit Kind in vielen Verfahren schon aus formalen Gründen aus. Denn es besteht keine Notwendigkeit von der „Sechs-Jahres-Regel“ abzuweichen, wenn der Bewerbungspool andere entsprechend qualifizierte Kandidaten\*innen bereithält.

Dass im Gesetz und im Kommentar lediglich auf die tatsächlich genommenen Mutterschutz- und Elternzeiten Bezug genommen wird, negiert die Realität, dass Frauen in größerem Umfang als Männer Aufgaben und Verantwortung in der Familie wahrnehmen.

Der 2. Gleichstellungsbericht des Bundes hat aufgezeigt, dass *Frauen 52 % mehr Sorgearbeit verrichten als Männer. Dies ist auch bei den hoch qualifizierten Frauen nicht anders.*

Wissenschaftlerinnen mit Familie leben häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Wissenschaftlern oder mit hoch qualifizierten und gleichsam in Vollzeit berufstätigen Partnern zusammen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern können somit bedeutend weniger auf die gleiche Art der Entlastung von Haus- und Sorgearbeit zurückgreifen wie ihre männlichen Kollegen. Obwohl Wissenschaftlerinnen ihre Partnerschaft häufig als überdurchschnittlich gleichberechtigt wahrnehmen und Väter heute auch deutlich mehr Verantwortung und Aufgaben übernehmen als noch vor Jahren, tragen Frauen dennoch mehr Verantwortung für den häuslichen Bereich und die Familienarbeit als ihre Partner.

Es muss somit eine *Veränderung und Anpassung* vorgenommen werden, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anschlussfähig an andere Beschäftigungsformen in der Wissenschaft macht und vor allem eine pauschale Berücksichtigung von zwei Jahren pro Kind für Wissenschaftlerinnen als Mütter beim Zugang auf eine Juniorprofessur oder auf eine Vollprofessur ermöglicht. Zu bedenken ist hier auch, dass diese Norm grundsätzlich erst einmal geschlechterneutral formuliert ist und damit von Müttern wie von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Hier wird eine Gleichheit unterstellt, die nicht grundsätzlich gegeben ist.

Nun wird mit dem „*Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses des Bundes und der Länder*“ das Ziel verfolgt, Chancengleichheit zu erhöhen, indem insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit entwickelt werden sollen.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen ist schon eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Kindern beim Zugang zu diesen Tenure Track Professuren gegeben. Wie sieht es denn in der Qualifikationsphase der Juniorprofessur aus?

Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren ist mit 43 % höher als bei den Vollprofessuren. Im Hinblick auf einen wachsenden Anteil an Tenure Track Professuren muss der Zugang zur Juniorprofessur aber *kritisch beobachtet* werden. Jetzt werden Kolleg\*innen berufen, die nach einer Bewährungsphase dauerhaft an der Universität verbleiben. Das kann *im Auswahlprozess zu stärkeren strukturellen Ausgrenzungen führen*, wenn noch stärker als in der Vergangenheit auf die bisherige tatsächliche Leistung nicht nur im Hinblick auf Qualität, sondern auch im Hinblick auf Quantität geschaut wird.

Die Aufforderung des „*Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*“, Strukturen und Regeln zu schaffen, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern ermöglicht ihre Tenure Phase zu verlängern, verstärkt die Frage danach, wie *sich geschlechterneutrale Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Wissenschaft auf Frauen- oder Männerkarrieren auswirken.*

Sowohl die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als auch eine Verlängerung der Tenure Phase erfordert in der Anwendung erst einmal keine den Lebensrealitäten der Geschlechter angepasste Betrachtung und Regelung. Sie richten sich pauschal an beide Geschlechter. Aber allein der Nachweis Vater oder Mutter zu sein und mit einem Kind in einem Haushalt zu leben, sagt, wie bereits dargelegt, nichts über die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen in der Familie oder über den Umfang der Betreuungs- und Versorgungszeiten aus. Nach allen wissenschaftlichen Erkenntnissen ist nicht davon auszugehen, dass Haushalts- und Sorgearbeiten egalitär in allen Partnerschaften auf Mütter und Väter verteilt sind.

Tatsächlich lassen sich aber andere Effekte nachweisen, so wurde in einer aktuellen US-amerikanischen Studie „Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?“ aufgezeigt, dass Männer unverhältnismäßig stark von der Einführung der gender-neutralen Familienpolitik des Tenure Clock Stopping an amerikanischen Universitäten profitiert haben.

Die Studie untersuchte über einen Zeitraum von 20 Jahren Tenure Verfahren im Bereich der Ökonomie und betrachtete dabei die Karriereeffekte in der Phase vor der Einführung des Stopps der Tenure Clock und nach der Einführung. Der Stopp der Tenure Clock bedeutet, dass Frauen und Männer nach der Geburt eines Kindes ein zusätzliches Jahr bis zur Bewertung ihrer wissenschaftlichen Leistungen zur Erlangung des Tenure erhalten. Diese geschlechterneutrale Familienpolitik hat dazu geführt, dass es zu einer Verschärfung des Abstandes des Publikationsoutputs von Frauen im Vergleich mit Männern in dieser Qualifikationsphase gekommen ist. Männer waren 19 % produktiver als vor der Einführung und Frauen 22 % weniger. Es zeigt sich, dass Frauen das zusätzliche Jahr tatsächlich für die Versorgung und Pflege der Säuglinge benötigt haben, während Männer das zusätzliche Jahr für noch mehr Veröffentlichungen bzw. für Veröffentlichungen in höher gerankten Journals nutzen. Denn für den Fall, dass ein hochwertiges Journal einen Artikel ablehnt, bleibt noch Zeit für eine Überarbeitung oder die Einreichung in einem anderen Journal.

Geschlechterneutrale Familienpolitiken, die Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, können *kontraproduktiv* zu den Zielen der Geschlechterpolitik an Hochschulen sein, wie diese Studie zeigt. Daher sollten sie vom Grundsatz her nicht pauschalisierend sein, sondern den tatsächlichen Lebensrealitäten der Einzelnen Rechnung tragen. Vätern, die nachweislich einen gleichberechtigten Anteil der familiären Familien- und Sorgearbeit leisten, einen Zugang zu familienpolitischen Maßnahmen zu gewähren, ist ein wichtiges und richtiges Anliegen, um zu mehr partnerschaftlicher und egalitärer Arbeitsteilung unter den Geschlechtern beizutragen.

Familienpolitiken an Hochschulen unterstützen dann Gleichstellungsziele, wenn sie nicht geschlechterblind und darauf ausgerichtet sind egalitäre Partnerschaften in der Gesellschaft zu fördern, wenn sie Modelle des männlichen Familienernährers aufgeben und alle Aspekte der Geschlechterbeziehungen, der Machtverhältnisse, der ungleichen Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen in den Blick genommen werden. Gleichstellungsorientierte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen so (langfristig) auf eine gleichberechtigte und gleichverteilte Beteiligung von Frauen und Männern an Erwerbs- und Sorgearbeit.

#### Literatur:

- Aiston, Sarah Jane; Jung, Jisun 2015: *Woman academics and research produktivits: an international comparision. Gender and Education 27:3, 2015*
- Antecol, Heather; Bedard, Kelly; Stearns, Jenna 2016: *Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies. IZA DP NO 9904*
- BMFSFJ (Hrsg.) 2017: 2. Gleichstellungsbericht des Bundes. Drucksache 18/12804
- Bothfeld, Silke; Klenner, Christina 2007: *(Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen? WSI Mitteilungen 10/2007*
- Deutscher Hochschulverband (Hrsg.) 2016: *Zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes.*
- Destatis (Hrsg.) 2016: *Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden.*
- Lind, Inken 2006: *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. CEWS im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn*
- Manson, Mary Ann 2009: *Balancing Act. Is Tenure a Trap for Woman? The Chronicle 04/2009*
- Reich, Andreas 2007: *Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Kommentar, 10. Auflage, K.H. Bock*
- Smith, Alison J. 2004: *Who Cares? Fathers and the Time They Spend Looking After Children. Nuffield College, University of Oxford, June 10, 2004*
- Veil, Mechthild 2010: *Familienpolitik ohne Gleichstellungspolitik? Zu einigen Paradoxien aktueller familienpolitischer Interventionen in Deutschland? Feministische Studien 2/10.*

**Kontakt:**

**Dr. Kathrin van Riesen**, bukof Vorstand  
 Leuphana Universität Lüneburg  
 Gleichstellungsbeauftragte  
 Scharnhorststraße 1  
 21335 Lüneburg  
 Tel. 04131 677-1060  
 vriesen@uni.leuphana.de

**Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.** befasst sich mit schwerpunktmäßig mit folgenden Themen :

- Antidiskriminierung – Diversity in der geschlechterpolitischen Arbeit
- Arbeits- und Karrierebedingungen
- Gender in der Forschung und Lehre
- Programme/Governance
- Studium und Lehre

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

Die Vorstandsmitglieder dieser Amtsperiode (2017–2019) sind:

**Anneliese Niehoff**, Universität Bremen

**Dr. Mechthild Koreuber**, Freie Universität Berlin

**Dr. Uschi Baaken**, Universität Bielefeld

**Dr. Kathrin van Riesen**, Leuphana Universität Lüneburg

**Dr. Sybille Jung**, Universität des Saarlandes

<https://bukof.de/ueber-uns/vorstand/>

Homepage:

<https://bukof.de/>

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Frauenanteil bei wissenschaftlichem Personal unverändert bei 39 %

Rund 400.100 Personen waren Ende 2018 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken als wissenschaftliches Personal beschäftigt. Wie das *Statistische Bundesamt (Destatis)* nach vorläufigen Ergebnissen weiter mitteilte, waren das 1,3 % mehr als Ende 2017. Die Zahl der Frauen beim wissenschaftlichen Personal stieg im Vergleich zum Vorjahr um 2,0 % auf 156.700. Der Frauenanteil von 39 % ist gegenüber den beiden Vorjahren unverändert.

## Drei Viertel der Professuren von Männern besetzt

Zum wissenschaftlichen Hochschulpersonal gehörten Ende 2018 rund 47.900 Professorinnen und Professoren, die an deutschen Hochschulen lehrten und forschten. Das waren 0,7 % mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil innerhalb der Professorenenschaft lag damit 2018 bei 25 %.

## 2,2 % mehr nichtwissenschaftliches Personal gegenüber Vorjahr

Mit 70 % deutlich höher lag der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Hochschulpersonal. Ende 2018 waren 222.800 Frauen in Bereichen wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst beschäftigt. Insgesamt umfasste diese Personalgruppe 316.600 Personen, 2,2 % mehr als Ende 2017.

Einschließlich des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals waren Ende 2018 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken insgesamt 716.700 Personen tätig, 1,7 % mehr als Ende 2017. Der Frauenanteil am gesamten Hochschulpersonal lag 2018 bei 53 %.

Detaillierte Ergebnisse bietet der Vorbericht „Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2018“.

[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/\\_publikationen-innen-hochschulen-personal.html?nn=206104](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html?nn=206104)

Quelle: PM - Destatis, 05.07.2019

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19\\_256\\_213.html;jsessionid=041D2B16C8A1F878DDEA0B480AF79CC5.internet741](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_256_213.html;jsessionid=041D2B16C8A1F878DDEA0B480AF79CC5.internet741)

Gleichstellung versus Exzellenz?  
Studie zur Frauenförderung an Hochschulen

Der Weg von Frauen in die Führungspositionen des Wissenschaftsbetriebs gestaltet sich nach wie vor steinig. Weniger als jede vierte Professur in Deutschland ist heute mit einer Frau besetzt. „Gleichstellung als klare, rechtlich verbindliche und indiskutable Zielvorgabe der Hochschulen scheint nicht überall angekommen zu sein“, kritisiert **Prof. Dr. Ute Klammer**, Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) und Projektleiterin der Studie.

In einem qualitativen Forschungsprojekt, gefördert vom NRW-Wissenschaftsministerium, haben Klammer und ihr Team\* vom Institut für Soziologie untersucht, was Professor\*innen über Genderfragen wissen und wie sie Gleichstellung in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung umsetzen. Wie die Auswertung der an vier NRW-Hochschulen geführten Interviews zeigt, wird Frauenförderung von Professor\*innen beiderlei Geschlechts grundsätzlich befürwortet oder zumindest akzeptiert. Viele sehen allerdings einen Zielkonflikt zwischen der Norm der Bestenauswahl/Exzellenz und der Vorgabe gleicher Repräsentanz von Frauen und Männern.

*Wissenschaft als Kampfarena:* Gleichstellung geht nach Einschätzung des Forschungsteams weit über das „Köpferhältnis“ hinaus, da diskriminierende Strukturen auch in der Art und Ausstattung bestimmter Positionen, im Zugang zu Einfluss, Ressourcen und Deutungsmacht liegen könnten. „Wissenschaft wird von beiden Geschlechtern zunehmend als eine 'Kampfarena' ständiger Bewährungsproben erlebt, wobei Strukturen und Bewertungskriterien zumeist nicht hinterfragt werden“, so Klammer. Impulse aus der Gleichstellungsforschung könnten hier genutzt werden, das Hochschulsystem insgesamt weiterzuentwickeln, etwa in Fragen, wie mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen werden kann.

### Wissenslücken

Handlungsbedarf sehen die Forscherinnen u.a. darin, mehr zeitlichen oder ökonomischen Ausgleich für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit zu schaffen. Wenn Frauen zu 40 Prozent in Berufungskommissionen und anderen Gremien vertreten sein sollen, gehe das auf Kosten ihrer Arbeit an Projekten und Publikationen, die für die wissenschaftliche Reputation und Karriere-chancen maßgeblich sind.

Überrascht hat ein Ergebnis der Studie, nämlich, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGs) sogar bei denjenigen überwiegend nicht bekannt waren, die bereits DFG-Forschungsprojekte geleitet haben.

Die Autorinnen der Studie finden daher: Gender- und Gleichstellungswissen müsse weiter gefördert werden. Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten verstärkt auch als Thema für Männer adressiert und Väter und Pflegende bewusst stärker einbezogen werden.

Die gesamte Studie erscheint im Sommer als Buch im Verlag Barbara Budrich.

\* Zum Team gehörten **Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov** und **Eva Wegrzyn**.

*Weitere Informationen:*

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-04.php>

Prof. Dr. Ute Klammer, IAQ, Tel. 0203/37 9 1827, E-Mail: ute.klammer(at)uni-due(dot)de

*Quelle: PM - UDE, 27.05.2019*

<https://www.uni-due.de/2019-05-27-gleichstellung-an-hochschulen>

*Pressestimme:*

### Wissenslücken behindern Gleichstellung an Universitäten

„Forscher haben untersucht, wie Professoren über Gleichstellung an Hochschulen denken. Das Ergebnis: Mangelhaftes Wissen und wirkungslose Strukturen“.

Forschung & Lehre, 28.05.2019

<https://www.forschung-und-lehre.de/management/wissensluecken-behindern-gleichstellung-an-universitaeten-1813/>

## Frauen fühlen sich durch Studium weniger gut auf Digitalisierung vorbereitet als Männer

Der Personaldienstleister **Studitemps** hat gemeinsam mit der **Universität Maastricht** die Studie „*Studium und Beruf in Zeiten des digitalen Wandels*“ durchgeführt. Dafür wurden 22.000 Studierende und Absolvent\*innen befragt.

*Einige Ergebnisse:*

„Frauen weniger optimistisch mit Blick auf Digitalisierung: Studentinnen geben deutlich seltener als Studenten an, sich durch ihr Studium gut auf digitale Anforderungen im zukünftigen Beruf vorbereitet zu fühlen (Frauen: 41 %, Männer: 52 %). Studentinnen sehen in der Digitalisierung seltener eine Verbesserung ihrer Jobchancen als Studenten (Frauen: 51 %, Männer: 64 %).

*Deutliche Unterschiede nach Studienfächern:*

Schlusslicht sind Studierende der Sprach- und Kulturwissenschaften (29,8 %), Rechtswissenschaften (30,1 %) sowie der Erziehungswissenschaften (33,4 %). Nur rund jeder dritte Studierende dieser Fächer fühlt sich (eher) gut auf die digitalen Anforderungen im späteren Beruf vorbereitet. Studierende mit Ziel Lehramt fühlen sich nur zu 40 % (eher) gut vorbereitet. Zum Vergleich der Gesamtschnitt: Rund 45 % der Befragten fühlen sich durch ihr Studium gut auf die digitalen Anforderungen im zukünftigen Beruf vorbereitet.

*Brisant:* Studierende, die ein Staatsexamen als Abschluss anstreben, also später zum Großteil für den Staat arbeiten werden, sehen sich am schlechtesten auf die digitalen Anforderungen in ihrem späteren Beruf vorbereitet.

*Brandenburg als Gewinnerland:* Studierende sind in Sachen Digitalisierung am zufriedensten mit den Hochschulen in Brandenburg (Zufriedenheit mit digitaler Infrastruktur und digitales Lehr- und Lernangebot). Auf den weiteren Rängen finden sich ebenfalls nur neue Bundesländer: Sachsen, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern. Schlusslichter bilden: Bremen, das Saarland und Schleswig-Holstein."

Quelle, weitere Informationen und Grafiken: PM - studitemps, 13.06.2019

<https://studitemps.de/magazin/frauen-fuehlen-sich-durch-studium-weniger-gut-auf-digitalisierung-vorbereitet-als-maenner-%E2%80%92-brandenburger-hochschulen-sind-vorreiter/>

## TU Eindhoven: Vacancies for academic staff exclusively for women for the time being

Through its new *Irène Curie Fellowship program*, TU/e is opening up vacancies for permanent academic staff *exclusively* to women in the first six months of recruitment. For the next year and a half, this will apply to 100 percent of vacancies, after which the university will review the percentage covered by the scheme each year. The measure is intended to achieve a better gender balance. In the coming years, the university will have some 150 positions to fill.

*Starter package:* Under this scheme, female newcomers will receive an extra starter package specifically tailored to them. For each new Fellow in this program, the TU/e Board will make an additional 100,000 euros available they can use for their own research line, along with a special mentoring program for this new intake.

*A big step forward:* "We attach great importance to equal respect and opportunities for women and men," explains Rector Frank Baaijens of TU/e. "And it has long been known that a diverse workforce performs better. It leads to better strategies, more creative ideas and faster innovation. That's why we've had measures in place for years to increase the low percentage of women among our academic staff, but we're progressing too slowly. We're aware that we are suffering from an implicit gender bias. We are now using the fact that plans to expand our academic staff considerably in the coming years can be used as a means to make a big step forward in one fell swoop."

*Minimum of five years:* The TU/e Board started the Irène Curie Fellowship program on 1 July. This will run for at least five years. During that time, the university will have over 150 permanent vacancies to fill. Whether or not all of these will fall under the program is yet to be seen. However, for the first year and a half, it is set at 100 percent. After that, the program will be evaluated annually and the percentage will be adjusted if necessary.

50 percent of new assistant professors: Vacancies for which a good female candidate has not been found within six months will be reopened outside of the program. Nevertheless, it will remain the case that the application committee must nominate at least one female candidate and one male candidate. All in all, TU/e wants at least half of all newly-appointed assistant professors to be women. The minimum for associate professors and full professors will be 35 percent. The measure has been checked against European legislation. It allows to target recruitment from among underrepresented groups.

*Irène Curie:* Irène Curie (1897–1956) won the Nobel Prize for Chemistry in 1935 and was an active advocate for women's rights in education and science. Irène Curie was the daughter of the equally famous scientist Marie Curie, the first female Nobel Prize winner. Baaijens: "Irène Curie is a symbol for the next generation of female academics that we want to attract."

<https://www.tue.nl/en/working-at-tue/scientific-staff/irene-curie-fellowship/>

Quelle: PR – TU Eindhoven, June 17, 2019

<https://www.tue.nl/en/news/news-overview/17-06-2019-tue-vacancies-for-academic-staff-exclusively-for-women-for-the-time-being/>

### Pressestimmen:

#### 100-Prozent-Quote Diese Uni stellt nur noch Frauen ein

„Die TU Eindhoven vergibt Jobs nur noch an Frauen. Hier erklärt Rektor Frank Baaijens, warum er die 100-Prozent-Quote für nötig hält - und wieso weibliche Mitarbeiter 100.000 Euro extra bekommen.“ Ein Interview von Franca Quecke mit auf Rektor Frank Baaijens auf [spiegel.de](http://spiegel.de).

<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/frauenquote-an-tu-eindhoven-warum-diese-uni-nur-noch-frauen-einstellt-a-1274769.html>

#### Bitte keine Männer

„An der TU Eindhoven sollen sich nur noch Frauen auf ein Förderprogramm für Wissenschaftler bewerben dürfen. Das ist falsch.“ Ein Kommentar von Christian Weber auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/gender-forschung-eindhoven-1.4493585>

#### Exzellenz geht nur mit Diversität

„Bis zur Geschlechterparität wird es an vielen Unis beim jetzigen Tempo Jahrzehnte dauern. Ein Fehler: Exzellenz geht nur mit Diversität, sagt unser Kolumnist Jan-Martin Wiarda.“ Ein Beitrag auf [tagesspiegel.de](http://tagesspiegel.de).

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/gender-forschung-eindhoven-1.4493585>

#### Niederländische Hochschule stellt nur noch Frauen ein

„Die Technische Uni Eindhoven greift zu weitreichenden Maßnahmen, um die Frauenquote anzuheben. Es sollen vorerst nur noch Frauen Dozentenstellen bekommen. Das ruft nicht nur Zustimmung hervor.“ Ein Beitrag von Klaus Max Smolka auf [faz.de](http://faz.de).

<https://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/tu-eindhoven-stellt-nur-noch-frauen-als-dozenten-ein-16255796.html>

#### Positive Diskriminierung – TU Eindhoven stellt bevorzugt Frauen ein

„An der Technische Universität Eindhoven arbeiten nur wenige Frauen – in diesem Punkt ist die TU verglichen mit anderen Unis in den Niederlanden das Schlusslicht. Das soll anders werden, deshalb werden Bewerberinnen jetzt bevorzugt.“ Ein Beitrag auf [Deutschlandfunk Nova](http://Deutschlandfunk Nova).

<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/positive-diskriminierung-tu-eindhoven-will-mehr-frauen-beschaeftigen>

## ..... bukof: BAföG-Änderungs- gesetz: Familiengerechtigkeit und Diversität nur halbherzig umgesetzt!

Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. zum 26. BAföG-Änderungsgesetz:

„Im Mai 2019 hat der Deutsche Bundestag das 26. BAföG-Änderungsgesetz beschlossen. Die ersten Änderungen werden am 1. August 2019 in Kraft treten. Wir begrüßen, dass das Änderungsgesetz Entlastungen für Studierende mit Familie vorsieht. So wurde der Kinderbetreuungszuschuss erhöht.

Auch wurde die im BAföG berücksichtigte Altersgrenze bei den Kindern von Studierenden angehoben. Zudem werden künftig Verzögerungen durch die Doppelbelastung von Verantwortung für Kinder und Ausbildung bis zu diesem Alter der Kinder berücksichtigt. Mit der Gesetzesänderung wird erstmals auch die Pflege von Angehörigen als Grund für einen verlängerten BAföG-Bezug anerkannt – allerdings nur dann, wenn die Angehörigen mindestens in Pflegegrad 3 eingestuft sind.

Zu kritisieren ist aus unserer Sicht, dass trotz der oben genannten Verbesserungen drängende Themen des Studiums mit Familienverantwortung bei der Gesetzesänderung nicht berücksichtigt wurden. So bleibt das Studieren in Teilzeit bzw. ein Teilzeitstudium nach wie vor nicht förderungsfähig, obwohl insbesondere diese Option die Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben und Studium unterstützt. Ebenfalls bleiben die Zeiten für die Mutterschutzfrist im BAföG unberücksichtigt. Das BAföG wird zwar für drei Monate weitergezahlt, falls Studierende nicht aktiv studieren, allerdings reicht diese Zeitspanne nur für sogenannte Normalgeburten mit einer Schutzfrist von insgesamt 14 Wochen aus. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf 18 Wochen. Dieser Zeitraum ist auch zukünftig nicht über das BAföG abgesichert. Zudem fordern wir die Altersgrenze für Studierende mit Familienverantwortung in Gänze abzuschaffen. Des Weiteren sollte die Pflege von Angehörigen ebenso Berücksichtigung im BAföG finden wie die Verantwortung für Kinder. So sollte die Pflege von Angehörigen als Grund für einen verlängerten BAföG-Bezug bereits ab dem Pflegegrad 1 anerkannt werden und Pflegezeiten auch bei der Altersgrenze für die Förderungsfähigkeit durch das BAföG berücksichtigt werden. Der Bundestag ist mit dem 26. BAföG-Änderungsgesetz aus Perspektive der Familiengerechtigkeit und der Diversität unterschiedlicher Lebensentwürfe somit auf halber Strecke stehen geblieben."

*Kontakt:* familienpolitik@bukof.de

*Quelle:* PM – bukof, 31.07.2019

<https://bukof.de/wp-content/uploads/PM-bukof-BAf%C3%B6G-%C3%84nderungsgesetz.pdf>

## Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur

Tagung der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur

Ein Gastbeitrag von **Claudia Idel**, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Die 2008 gestartete Dialoginitiative konzentrierte sich zunächst auf das Thema „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“. Die zweite Phase der Dialoginitiative (ab 2014) richtete den Blick auf die „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“.

Die zu den drei Handlungsfeldern „Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur“ entwickelten und in der „Gemeinsamen Erklärung“ von der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK), der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog, ehem. LNHF) und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) haben sich im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit Unterzeichnung einer Gemeinsamen Erklärung verpflichtet, intensiv an der Umsetzung der gemeinsam entwickelten Handlungsempfehlungen zu arbeiten.

In zwei Workshops wurden bereits die Handlungsfelder „Geschlechtergerechte Führungskultur“ (02/2017, Hochschule Hannover) sowie „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ (10/2018, Universität Lüneburg) vertieft bearbeitet.

<https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/gleichstellung/dialoginitiative/dialoginitiative-144282.html>

In dem Handlungsfeld „Beteiligungskultur“ sind die Themen „Frauen in Gremien“ sowie „Gender Pay Gap“ angesprochen. Hierzu wird die Tagung „Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen

einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur“ am **07. November 2019**, von 10.30 Uhr bis 16.30 Uhr, im Dormero Hotel, Hannover stattfinden.

Zum einen soll die dann vorliegende Studie zum „Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung an nds. Hochschulen“ vorgestellt werden, welche die erste umfassende Datenbasis zu diesem Thema darstellt. Die von HoF Wittenberg durchgeführte Studie zum Gender Pay Gap wird quantitative und qualitative Aspekte des Vergabeprozesses fokussieren. Im letzten Jahr hat auch NRW eine ähnliche Untersuchung („Genderspezifische Entgeltunterschiede an den Hochschulen in NRW“) begonnen, die im Rahmen des Genderreports 2019 veröffentlicht und voraussichtlich auf einer Tagung im 1. Quartal 2020 vorgestellt werden soll. Die ersten Ergebnisse aus NRW werden in einem ergänzenden Beitrag vorgestellt.

Zum anderen wird das Thema „Frauen in Gremien“ fokussiert. So wird der GWK - AK Chancengleichheit im Rahmen der 23. Fortschreibung der Daten zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eine Sonderauswertung des CEWS zur Repräsentanz von Frauen in Organen und Gremien (Leitungen, Aufsichtsgremien, Senaten) vorlegen. Zugleich haben die Berichte, die von den Hochschulen in 2019 zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ an die DFG zu erstatten sind, als einen Schwerpunkt „Entlastung von Frauen in Gremien“. Schließlich sollen Perspektiven für eine qualitätssichernde und geschlechtergerechte Ressourcenverteilung in der Wissenschaft entwickelt werden. Diese Überlegungen sollten in dem letzten Teil der Tagung vorgestellt und vertiefend diskutiert werden.

Aufgrund des bundesweit großen Interesses an den Themen haben sich die Mitwirkenden darauf verständigt, nicht nur einen (niedersächsischen) Workshop durchzuführen, sondern zu einer bundesweiten Tagung unter Beteiligung des niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kultur, **Björn Thümler**, einzuladen.

## Neuer Vorstand des Forum Mentoring e.V.

Der **Bundesverband Forum Mentoring e.V.** hatte anlässlich seiner Frühjahrsmitgliedsversammlung am 8. und 9. Mai 2019 an der Technischen Universität Chemnitz getagt. Über 50 Verbandsmitglieder der Universitäten und Hochschulen trafen sich, um über Mentoring-Programme in der Wissenschaft zu diskutieren und sich weiterzubilden. Die Mitgliedsversammlung wählte ihren neuen Bundesvorstand für die Amtszeit 2019-2021.

In ihren Ämtern bestätigt wurden die erste Vorsitzende, **Sibylle Brückner**, Julius-Maximilians-Universität Würzburg und **Anke Kujawski**, Technische Universität Dortmund als zweite Vorsitzende. Ebenfalls wiedergewählt wurden **Dr. Julia Steinhausen**, Universität Paderborn, als stellvertretende Vorsitzende, **Annette Ehmler**, Universität Greifswald, als Schatzmeisterin und **Isolde Drosch**, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, als Schriftführerin. Neu im Vorstandsteam sind **Julia Fischer** von der Universität Bayreuth und **Dr. Vera Bissinger** von der Georg-August-Universität Göttingen. Sie wurden für die Ämter einer weiteren stellvertretenden Vorsitzenden und der Beisitzerin gewählt.

Zwei Mitglieder des bisherigen Vorstandsteams, **Rosemarie Fleck** von der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und **Dr. Henrike Lehnguth** von der Universität der Künste Berlin, sind nach erfolgreicher Vorstandsarbeit nicht erneut zur Wahl angetreten. Ihnen wurde seitens der Mitgliedsversammlung großer Dank für ihr Engagement in den vergangenen Jahren ausgesprochen. Ein besonderer Punkt war die Verleihung der Ehrenmitgliedschaft an **Helga Rudack**, Ruhr-Universität Bochum, die sich seit über 15 Jahren für Mentoring in der Wissenschaft einsetzt und Gründungsmitglied des Forum Mentoring e.V. war.

Thematischer Schwerpunkt der diesjährigen Mitgliedsversammlung in Chemnitz war die *Weiterentwicklung und Professionalisierung der Mentoring-Koordinator\*innen*, die in ihren Programmen verschiedensten Herausforderungen begegnen

und vielfältige Kompetenzen einsetzen. So wurde jeweils ein Workshop zu Konfliktbearbeitung im Wissenschaftssystem durch **Dr. Dieta Kuchenbrandt** und zum interkulturellen Konfliktmanagement durch **Sosan Azad** angeboten. Ein weiterer Workshop von **Dr. Ljubica Lozo** befasste sich mit der Verknüpfung des systemischen Beratungsansatzes und Mentoring. In dem Vortrag „Karriereberatung in Mentoring-Programmen“ gab **Franziska Jantzen** Impulse für die Arbeit mit den Mentees und zeichnete Mentoring als Mega-Karriereberatung auf, die sowohl persönlichen, beruflichen und strategischen Nutzen für die Teilnehmenden beinhaltet.

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

Weitere Informationen zum Forum Mentoring:

<https://www.forum-mentoring.de/>

## Aufbruch und Begrenzung - 50 Jahre Universität Bielefeld als sich öffnender Raum für Frauen

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 50. Jubiläum der Universität Bielefeld entstand die Festschrift „Aufbruch und Begrenzung – 50 Jahre Universität Bielefeld als sich öffnender Raum für Frauen“.

„Die hier präsentierten Portraits geben einen interessanten Einblick, wie Frauen mit mutigen Ideen die Entwicklung unserer Universität in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung ganz wesentlich mitprägten und so entscheidend dazu beitrugen, dass an der Universität Bielefeld Gleichstellung – trotz aller noch existierender Herausforderungen – mit ihrer querschnittlichen und strukturellen Verankerung in allen Prozessen zunehmend selbstverständlich geworden ist. Darüber hinaus sind die mehr als 50 Autorinnen, die ihre Erinnerungen in Texten festgehalten haben, gute Vorbilder für heutige Studentinnen in den verschiedenen Fächern und Tätigkeitsfeldern.“

(Auszug/Grußwort Prof. Dr. Martin Egelhaaf, Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung)

*Lesen Sie hier die Beiträge von über 50 Gremienvertreterinnen, ersten Professorinnen, Repräsentantinnen von Einrichtungen, Impulsgeberinnen, Preisträgerinnen und ehemaligen Studentinnen, die Karriere gemacht haben:*

[https://www.uni-bielefeld.de/gender/pdf/Festschrift\\_Aufbruch\\_und\\_Begrenzung.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/gender/pdf/Festschrift_Aufbruch_und_Begrenzung.pdf)

<https://www.uni-bielefeld.de/themen/50jahre/>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Max-Planck-Gesellschaft veröffentlicht Umfrage zu Arbeitskultur und -atmosphäre

Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, Prof. Dr. Martin Stratmann, hat im Februar 2019 eine wissenschaftlich gestützte Max-Planck-weite Umfrage zu Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in Auftrag gegeben. Jetzt liegen die Ergebnisse vor. „Wir wollten ein Stimmungsbild aus der ganzen Organisation bekommen und Transparenz über Zusammenarbeit und Führungskultur in der Max-Planck-Gesellschaft herstellen“, so Martin Stratmann. „Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, eine leistungsorientierte und gleichzeitig wertschätzende Arbeitskultur und -atmosphäre an unseren Instituten weiter zu fördern und an relevanten Stellen entsprechende Maßnahmen für Veränderung einzuleiten.“

Die Studie wurde von einem Forschungsteam des Fraunhofer-Instituts für Arbeitsorganisation durchgeführt. Über 9.000 Mitarbeitende der Max-Planck-Gesellschaft, das sind 38 Prozent, haben sich an der Umfrage beteiligt. Die Studie ist in dieser Form einzigartig, da erstmals nicht nur Promovierende sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, sondern alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden befragt wurden. Auch das Thema Mobbing wurde untersucht, nachdem entsprechende Vorwürfe an zwei Max-Planck-Instituten Gegenstand der öffentlichen Berichterstattung in 2018 gewesen waren

### Einige ausgewählte Ergebnisse:

- Defizite gibt es beim Mentoring durch die direkten Führungskräfte. Insbesondere Frauen fühlen sich weniger in ihrer Karriere unterstützt. Doch auch unter den Hauptadressatinnen und -adressaten, den Promovierenden sowie den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden stimmt nur jede/r Zweite/r den Aussagen im Survey zur Unterstützung bei der Karriereentwicklung zu.
- Deutlich häufiger fühlen sich nichtwissenschaftliche Beschäftigte in ihrer Arbeit behindert, wohingegen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etwas häufiger unter Druck gesetzt sehen, Dinge (bspw. Urlaubs- oder Elternzeiten), die ihnen rechtmäßig zustehen, nicht in Anspruch zu nehmen.
- Über ein Drittel der Beschäftigten gibt an, dass das Privatleben mindestens ein paarmal im Monat unter der Arbeit leidet. Dabei antworten Frauen grundsätzlich nicht anders als Männer; mit zunehmendem Alter verlieren Konflikte der Work-Life-Balance an Bedeutung.
- Die Mehrheit der Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft mit Kindern hat sich während der eigenen Schwangerschaft oder der Schwangerschaft der Partnerin von der jeweiligen Einrichtung unterstützt gefühlt. Insbesondere Frauen geben jedoch an, durch ihre Schwangerschaft (10,9 Prozent), ihre Kinder oder ihre Elternzeit (13,7 bzw. 13,1 Prozent) Karrierenachteile erlebt zu haben.

- Von allen Befragten gaben 3,9 Prozent an, sich in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens gelegentlich durch Kolleginnen bzw. Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert gefühlt zu haben. Dabei sind Frauen dreimal häufiger von sexueller Diskriminierung betroffen als Männer.
- In den 12 Monaten vor der Befragung hat jede dritte Beschäftigte der Max-Planck-Gesellschaft eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts erlebt – dreimal häufiger als männliche Beschäftigte. Personen auf der wissenschaftlichen Leitungsebene, d.h. Direktorinnen und Direktoren sowie Gruppenleitungen gaben mit 26,3 Prozent am häufigsten an, aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt worden zu sein.

Die Ergebnisse der Umfrage bilden die Basis, um Maßnahmen für notwendige Veränderungsprozesse einzuleiten. „Prinzipien des wissenschaftlichen Handelns müssen um Prinzipien des Zusammenarbeitens ergänzt werden“, so der Präsident, Prof. Dr. Martin Stratmann. Indem neue Maßnahmen eingeführt und die bestehenden Maßnahmen noch besser in der Max-Planck-Gesellschaft verankert werden, soll ein Kulturwandel vorangetrieben werden. Zentral ist die Etablierung von Regelungen zum Umgang mit nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten sowie ein Code of Conduct zu Führung. „Wir haben eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung“, betont Martin Stratmann.

[https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht\\_MPG-Arbeitskultur.pdf](https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht_MPG-Arbeitskultur.pdf)

Das Projekt wurde unter der Leitung von Prof. Dr. Martina Schraudner durchgeführt.

*Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung mit weiterführenden Informationen zu den Studienergebnissen, den Maßnahmen zur Veränderung und zur Erstellung der Studie: PM-MPG, 27.06.2019*

<https://www.mpg.de/13630963/max-planck-gesellschaft-veroeffentlicht-umfrage-zu-arbeitskultur-und-atmosphaere?c=2191>

## Katherine J. Kuchenbecker wird Geschäftsführende Direktorin des Max-Planck-Instituts für Intelligente Systeme

Am 1. Juli übernahm die Direktorin der Abteilung Haptische Intelligenz ihre eineinhalbjährige Amtszeit als Geschäftsführerin des MPI-IS. Sie ist die erste Frau in der Geschichte des Instituts, die diese Position übernimmt.

Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, Prof. Dr. Martin Stratmann, hat Dr. Katherine J. Kuchenbecker zur Geschäftsführenden Direktorin des Max-Planck-Instituts für Intelligente Systeme (MPI-IS) bestellt. Diese Führungsrolle umfasst das gesamte Institut mit Standorten in Tübingen und Stuttgart. Dr. Kuchenbecker leitet auch die Abteilung für Haptische Intelligenz in Stuttgart. Ihre Amtszeit als Geschäftsführende Direktorin dauert eineinhalb Jahre.

Das MPI-IS entstand 2011 aus der wissenschaftlichen Neuausrichtung des 1921 gegründeten Max-Planck-Instituts für Metallforschung. Dr. Kuchenbecker ist die erste Frau in der Geschichte des Instituts, die die Geschäftsführung übernimmt. Sie folgt Prof. Dr. Bernhard Schölkopf, der die Abteilung Empirische Inferenz in Tübingen leitet. Seit dem 1. Januar 2017 ist sie Direktorin der Max-Planck-Gesellschaft am Standort Stuttgart des Max-Planck-Instituts für Intelligente Systeme.

*Quelle und weitere Informationen: PM - MPI-IS, 03.07.2019*

<http://www.is.mpg.de/de/news/katherine-j-kuchenbecker-appointed-managing-director-of-the-max-planck-institute-for-intelligent-systems>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Global Report 2019

In the 2019 Global Report "Harnessing the power of data for gender equality: Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index", Equal Measures 2030 (a civil society and private-sector led partnership) introduces the 2019 SDG Gender Index. The index is the most comprehensive tool available to explore the state of gender equality across 129 countries (covering 95% of the world's girls and women), 14 of the 17 Sustainable Development Goals (SDGs), and 51 targets linked to issues inherent in the SDGs.

The 2019 SDG Gender Index finds that, with just 11 years to go until 2030, nearly 40% of the world's girls and women – 1.4 billion – live in countries failing on gender equality.

Another 1.4 billion live in countries that "barely pass". Even the highest-scoring countries have more to do, particularly on complex issues such as climate change, gender budgeting and public services, equal representation in powerful positions, gender pay gaps, and gender-based violence. No country in the world has reached the "last mile" on gender equality.

### 2019 Global Report overview

*Section 1:* A foreword from Equal Measures 2030's partners: The African Women's Development and Communication Network (FEMNET), The Asian-Pacific Resource & Research Centre for Women (ARROW), Bill & Melinda Gates Foundation, the Committee for Latin America and the Caribbean for the Defense of Women's Rights (CLADEM),

Data2X, International Women's Health Coalition (IWHC), KPMG, ONE Campaign, Plan International, Women Deliver.

*Section 2:* Key findings from the 2019 SDG Gender Index.

*Section 3:* Introducing the 2019 SDG Gender Index, the approach, what makes this index unique and how the findings should be interpreted.

*Section 4:* Key global findings, patterns and comparisons of index scores between and within the different regions: Asia and the Pacific, Europe and North America, Latin America and the Caribbean, the Middle East and North Africa, Sub-Saharan Africa.

*Section 5:* Regional overviews of index scores and gender equality context, and thematic deep dives on 1) inequalities in girls' education, 2) women in science and technology research positions, 3) girls' and women's physical safety, 4) legal barriers for women, 5) women in government.

*Section 6:* Leaving no one behind: multiple and intersecting forms of discrimination of girls and women.

*Section 7:* Recommendations for action.

*Annex:* Annexes including the indicator framework, methodology and design of the index.

*Source, further information and download:*

<https://www.equalmeasures2030.org/products/global-report-2019/>

Press release:

### No country will achieve gender equality by 2030

By Tara John, CNN, June 3, 2019

<https://edition.cnn.com/2019/06/03/world/gender-equality-report-intl/index.html>

## „Charter of Principles for Gender Equality“ adopted

„This Charter is addressed to universities, research performing organisations and research funding organisations, who are invited to: endorse it; make a public commitment to the principles of gender equality and diversity; and implement the principles set out in the Charter.

This Charter was developed by **SAGE (Systemic Action for Gender Equality)**, an EU Horizon 2020 funded project. SAGE devises and implements interventions to advance gender equality in seven universities, acknowledging that despite the gender balance in holders of PhD degrees and in research posts across Europe, men are more likely to reach top level positions in research and academia.

Gender equality and diversity are at the heart of contemporary democracies. Underrepresented groups have been held back in their contributions by institutions that have failed to harness the diversity of their talents. Evidence shows that research performance is limited by such inequalities, and this negatively impacts on innovation and on society at large. The introduction of fairer, more equitable interventions, is an integral part of the effort to democratize institutions and ensure more comprehensive and balanced participation. Gender equality and diversity require more inclusive, open and democratic institutions, that guarantee fair access and non-discrimination. Endorsing the SAGE Charter means supporting structural, cultural and political change to eradicate sexism, bias (conscious and unconscious) and other forms of discrimination in research and higher education,

and advancing an intersectional and inclusive concept of gender.

Acknowledging the diverse constitution of our societies and striving to maintain that same diversity among academic, professional and support staff, the student body, and institutional governance structures, we are committed to:

1. Improving gender balance at all levels of academic careers, in institutional governance and decision making positions, and among public and highly visible roles and functions;
2. Implementing Human Resources practices that attract and promote the best talents in all their diversity that do not discriminate on the basis of gender or other grounds;
3. Eliminating the gender pay gap;
4. Seeking diversity and gender equality in research opportunities and funding;
5. Achieving gender balance and fairness in evaluation panels for grants, institutional and research projects;
6. Mainstreaming gender equality awareness and best practice in the daily operations of our institutions;
7. Embedding gender equality and diversity in the strategy statements of our institutions;
8. Promoting family-friendly policies and work-life balance;
9. Advancing gender studies across the disciplines to produce knowledge that fosters cultural, social and political change in gender norms;
10. Sharing knowledge about gender equality and diversity across our institutions and embedding gender equality and diversity in the training of academic and professional staff;
11. Incorporating gender-sensitive practices, processes and procedures in research, while addressing barriers to equal participation of all genders in research and decision making;
12. Eradicating bullying, sexual and moral harassment from our institutions

„A consortium of 7 universities constitutes the SAGE partnership: Trinity College Dublin, Ireland (Coordinator), Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, International University of Sarajevo, Bosnia and Herzegovina, Kadir Has University, Turkey, Sciences Po Bordeaux, France, Università degli Studi di Brescia, Italy, and Queen's University Belfast, UK.“

Source:

[http://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage\\_publications/sage\\_charter\\_of\\_principles\\_for\\_GE.pdf](http://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage_publications/sage_charter_of_principles_for_GE.pdf)

## „Leaky pipeline“: Frauen im Karriereverlauf Nachteile unterworfen

Forscher der Goethe-Universität veröffentlichen Website zur Situation von Frauen in den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten Europas.

Seit Ende Mai gibt es ein webbasiertes Instrument über den Anteil von Frauen in wirtschaftswissenschaftlichen Forschungseinrichtungen in Europa. Ohne verlässliche Daten ist es unmöglich, den Status von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften zu bewerten. Eine neue Website soll dabei helfen, dieses Problem zu überwinden. Mithilfe eines Algorithmus wurden die Daten aller europäischen Forschungsinstitutionen auf deren öffentlich zugänglichen Webauftritten ausgelesen. Besondere Aufmerksamkeit wurde den 300 Institutionen mit der größten Forschungsleistung in Europa gewidmet.

Die Seite ist das Ergebnis jahrelanger Arbeit und entsprang einer Idee des Komitees für Frauen in den Wirtschaftswissenschaften der European Economic Association (EEA), zu dessen Zielen die Sammlung von Daten zur Situation von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften gehört. Mit Unterstützung der EEA wurde diese Aufgabe weiter-

geführt durch Prof. Guido Friebel, Mitglied des Komitees und Sascha Wilhelm, die beide an der Goethe-Universität in Frankfurt forschen und lehren. Friebel ist außerdem auch Mitglied des CEPR in London und des IZA in Bonn.

Die Seite stellt Informationen über den Anteil von Frauen in Universitäten, Business Schools und anderen Einrichtungen zur Verfügung. Sie zeichnet für Europa ein ähnliches Bild wie in den USA, allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern und Regionen Europas. Die Institutionen, die bezüglich ihrer Forschung produktiver sind, tendieren dazu, weniger Frauen im Rang eines „Full Professors“ zu haben (in Deutschland: C4 oder W3). Diese Beobachtung stärkt die Hypothese einer „leaky pipeline“, nach der Frauen in ihrem Karriereverlauf durch Doppelbelastungen Nachteilen unterworfen sind. Überraschend ist aber, dass sich ein ähnliches Bild auch auf dem akademischen Eintrittsniveau bietet, zum Beispiel bei Juniorprofessoren. Die Website hat das Ziel, zur Debatte über die Geschlechtergerechtigkeit in und deren Gesellschaften beizutragen und neue Studien für die Sammlung von Daten und Forschung zu ermöglichen.

Website:

<https://www.women-economics.com>

**Kontakt:** Prof. Guido Friebel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Goethe-Universität Frankfurt am Main. Tel. (069) 798-34823; [gfriebel@wiwi.uni-frankfurt.de](mailto:gfriebel@wiwi.uni-frankfurt.de). Sascha Wilhelm, [wilhelm@econ.uni-frankfurt.de](mailto:wilhelm@econ.uni-frankfurt.de)

Weitere Informationen:

<https://www.women-economics.com>

<https://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/leaky-pipeline-frauen-im-karriereverlauf-nachteilen-unterworfen/>

Quelle und weitere Informationen: PM - Goethe Universität Frankfurt, 28.05.2019

[http://www.muk.uni-frankfurt.de/78393627/Leaky\\_pipeline\\_Frauen\\_im\\_Karriereverlauf\\_Nachteilen\\_unterworfen](http://www.muk.uni-frankfurt.de/78393627/Leaky_pipeline_Frauen_im_Karriereverlauf_Nachteilen_unterworfen)

## Forschungsstandort Schweiz braucht die Gleichstellung

Was Frauen mit dem Streik am 14. Juni 2019 forderten, betrifft auch die Wissenschaft. Der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung SNF unterstützt Forscherinnen auf vielfältige Weise. Das genügt aber nicht.

Karriere zu machen ist für Forscherinnen schwieriger als für ihre männlichen Kollegen. Nur rund 20 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt – obwohl 50 Prozent der Doktorierenden Frauen sind. Dies ist ein Problem. „Erstens geht es um Gerechtigkeit: Beide Geschlechter sollen die gleichen Chancen haben, in der Wissenschaft zu arbeiten“, sagt **Angelika Kalt**, die Direktorin des SNF. „Zweitens ist die Schweizer Forschung auf die Fähigkeiten von Frauen angewiesen, wenn sie ihr Innovationspotenzial ausschöpfen will.“ Die Hauptverantwortung für die Gleichstellung in Forschung und Lehre tragen die Hochschulen. Aber auch der SNF unternimmt grosse Anstrengungen, dieses Ziel zu erreichen. Es ist Teil seines gesetzlichen Auftrags.

*Spezifische Massnahmen für Frauen:* Mit dem Instrument PRIMA fördert der SNF herausragende Forscherinnen auf dem Weg zur Professur. 2018 haben 22 Frauen für ihre mehrjährigen Projekte finanzielle Mittel erhalten, gesamthaft 28 Millionen Franken. Seit April 2019 profitieren PRIMA-Empfängerinnen von einem Leadership-Programm: Sie können Workshops und Vernetzungsanlässe besuchen und Coaching in Anspruch nehmen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in einem vom SNF finanzierten Projekt mitarbeiten, bekommen pro Jahr einen Gleichstellungsbeitrag von 1000 Franken. „Solche Massnahmen des SNF, die ausschliesslich Frauen zugutekommen, sind nicht nur rechtens, sondern sogar erforderlich, solange die Gleichstellung nicht verwirklicht ist“, betont Angelika Kalt. „Dies hat ein Gutachten im Jahr 2018 bestätigt.“

*Vereinbarkeit von Familie und Forschung:* Daneben macht es der SNF sowohl Frauen wie Männern einfacher, Familie und Forschung zu vereinbaren. So leistet er finanzielle Beiträge an Eltern, die ein Doktorat oder Postdoktorat absolvieren. Sie erhalten bis zu 30'000 Franken pro Jahr für externe Kinderbetreuung oder für Personen, die im Projekt mitarbeiten und ihnen dadurch Entlastung verschaffen. Dies gibt Forschenden mit Kindern eine faire Chance, sich im wissenschaftlichen Wettbewerb zu behaupten.

*Weitere Schritte geplant:* Die Zahl der Frauen in der Wissenschaft steigt dennoch nur langsam, vor allem in Führungspositionen. Deshalb möchte der SNF weitergehen. Für seinen Nationalen Forschungsrat wird er eine Geschlechterquote einführen. Ausserdem wird er die formalen Zulassungsbedingungen seiner Förderungsinstrumente überprüfen. Und ab 2021 will er an Doktorandinnen in den MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und in den Lebenswissenschaften finanzielle Beiträge vergeben – sofern der Bund das beantragte Budget für das SNF-Mehrjahresprogramm 2021–2024 bewilligt.

*Politik muss handeln:* Diese Massnahmen genügen aber nicht. Der SNF unterstützt deswegen die Forderungen des Frauenstreiks. Er ruft die Politik dazu auf, sowohl die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen als auch die Arbeitsbedingungen für berufstätige Mütter und Väter zu verbessern. Dazu gehören gleicher Lohn für gleiche Arbeit, genügend Angebote für die Kinderbetreuung und eine bedürfnisgerechte Elternzeit.

„Die mangelnde Gleichstellung beeinträchtigt mittelfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Forschungsstandorts Schweiz und damit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt“, meint Angelika Kalt. Sie wird am 14. Juni 2019 gemeinsam mit Kolleginnen von der SNF-Geschäftsstelle und vom SNF-Forschungsrat auf dem Bundesplatz in Bern für die Anliegen der Wissenschaftlerinnen eintreten.

Weitere Informationen:

- Gleichstellung in der Forschungsförderung

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

- Rechtsgutachten zu Förderungsmaßnahmen für Frauen

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-181004-snf-foerderungsmassnahmen-fuer-frauen.aspx>

Quelle:

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-190613-forschungsstandort-braucht-gleichstellung.aspx>

## Öffentliche Konsultation zur strategischen Ausrichtung von Horizont Europa veröffentlicht

Die Europäische Kommission lädt alle Interessierten ein, sich in die strategische Ausgestaltung der Förderaktivitäten des nächsten Rahmenprogramms, Horizont Europa, einzubringen und sich unter anderem zu folgenden Fragen zu äußern: Was sind die dringendsten Herausforderungen, denen sich die EU-finanzierte Forschung und Innovation stellen sollte?

Welches sind die wichtigsten Ziele, die diese anstreben soll? Vereinzelt werden hierbei auch Themen wie „Gender Equality in Forschung und Innovation“ sowie Open-Science-Aspekte, wie „Citizen Science“, angesprochen (z. B. Frage 5). Im Abschnitt D besteht die Möglichkeit, Anmerkungen zu einzelnen Bereichen von Horizont Europa zu machen, wie etwa zu „Widening Participation and Strengthening the European Research Area“, in dem SwafS-Themen verankert sind.

Die Beiträge sollen als Teil eines „intensiven Co-Design-Prozesses“ in die Erstellung eines „Strategischen Plans“ für Horizont Europa einfließen, mit dem eine Grundlage für die Arbeitsprogramme und

Ausschreibungen der ersten vier Jahre von Horizont Europa geschaffen werden soll.

Die Konsultation ist bis zum **8. September 2019** geöffnet.

[https://ec.europa.eu/info/news/have-your-say-future-objectives-eu-funded-research-and-innovation-2019-jun-28\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/have-your-say-future-objectives-eu-funded-research-and-innovation-2019-jun-28_en)

Quelle: DLR Projektträger, NKS Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, Newsletter 2. Juli 2019

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

## Horizont 2020: Arbeitsprogramm 2018-2020 aktualisiert

Die letzte Aktualisierung des Arbeitsprogramms 2018-2020 von Horizont 2020 wurde am 2. Juli 2019 von der Europäischen Kommission veröffentlicht. Bislang gab es im letzten Arbeitsprogramm (2018-2020) nur in Überschriften bekannte Topics für das Jahr 2020. Nun wurden sie entsprechend ausformuliert.

Insgesamt stehen im Jahr 2020 nun 11 Milliarden Euro für Ausschreibungen zur Verfügung. Das ist die höchste Summe im laufenden Rahmenprogramm. Davon entfallen gut 2,2 Milliarden Euro auf den European Research Council ERC und mehr als 1 Milliarde Euro auf Maire-Skłodowska-Curie-Maßnahmen. Der Einsatz des „Lump sum pilot“ wird noch ausgeweitet und der EIC (European Innovation Council) Accelerator pilot wird als neues Finanzierungsinstrument eingeführt. Außerdem soll die internationale Kooperation ausgeweitet werden.

*Im SwafS-Arbeitsprogramm sind 3 Topics mit Gender-Bezug enthalten (Deadline jeweils 15. April 2020):*

- SwafS-09-2018-2019-2020: Supporting research organisations to implement gender equality plans

- SwafS-25-2020: Gender-based violence including sexual harassment in research organisations and universities
- SwafS-26-2020: Innovators of the future: bridging the gender gap

Zu der SwafS-Ausschreibung wird die Nationale Kontaktstelle SwafS am 21. Oktober 2019 in Bonn eine Informationsveranstaltung durchführen.

Nähere Informationen gibt es auf den Seiten der Europäischen Kommission.

[https://ec.europa.eu/info/news/commission-invest-eu11-billion-new-solutions-societal-challenges-and-drive-innovation-led-sustainable-growth-2019-jul-02\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/commission-invest-eu11-billion-new-solutions-societal-challenges-and-drive-innovation-led-sustainable-growth-2019-jul-02_en)

## Aufruf zur Interessensbekundung zur Auswahl von acht neuen Mitgliedern des EIT Governing Boards

Das European Institute of Innovation and Technology (EIT) sucht neue Mitglieder für das Governing Board. Das EIT Governing Board ist ein selbstständiges Gremium, das für die Auswahl, Ernennung und Evaluierung von EIT Knowledge and Innovation Communities zuständig ist. Es besteht aus zwölf Mitgliedern, die Expertise in den Bereichen Hochschulwesen, Forschung, Innovations- und Unternehmensumfeld mitbringen.

Am 5. August 2019 hat das EIT einen Aufruf zur Interessensbekundung für die Auswahl neuer Mitgliedern gestartet. Die Bewerbungsfrist endet am **7. Oktober 2019**.

Die neuen Mitglieder des Governing Boards werden voraussichtlich 2020 durch die Europäische Kommission ernannt. Hierbei berücksichtigt die Europäische Kommission eine Balance zwischen Hochschulwesen, Forschung, Innovations- und Unternehmensumfeld sowie Geschlecht und geographischer Verteilung.

Weitere Informationen zum Aufruf sowie zum Bewerbungsprozess:

<https://eit.europa.eu/news-events/news/calling-europes-innovation-leaders-join-eit-governing-board>

Kontakt bei KoWi: Isabel Herzhoff  
ih@kowi.de

## EU Prize for Women Innovators 2019

Commissioner for Research, Science and Innovation Carlos Moedas announced at the VivaTech conference in Paris the four winners of the 2019 EU Prize for Women Innovators. The prize is funded under Horizon 2020, the EU research and innovation programme.

The winners of the 2019 EU Prize for Women Innovators are:

- **Irina Borodina** (Lithuania), co-founder and CTO of BioPhero, a biotech company producing pheromones as a safe, affordable and effective alternative to pesticides.
- **Martine Caroff** (France), founder and CSO of two biotechnological companies: LPS-BioSciences, which specialises in bacterial endotoxins for vaccines, in vitro diagnostics, cosmetics as well as medical devices and HEPHAISTOS-Pharma which develops immunotherapy for oncology.
- **Shimrit Perkol-Finkel** (Israel), co-founder and CEO of EConcrete Tech, a company that provides environmentally sensitive concrete products on which life can grow thereby enhancing the biological and ecological value of urban, coastal, and marine infrastructures.

The three winners all received €100 000 for their work.

*The Rising Innovator 2019 is: Michela Puddu* (Italy), co-founder and CEO of Haelixa, a company that uses intelligent DNA-based tracing solutions to ensure ethical and transparent business

practices, with special focus on sustainable products such as organic cotton. Ms Puddu received €50 000 for her results.

*Commissioner Moedas said:* "I am honoured to share this moment of recognition with such amazing innovators. They show the unlimited talent present in Europe and the importance of women entrepreneurs. I hope that with this prize, our winners will go on to inspire many other women to create innovative businesses."

Source:

[https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/prizes/eu-prize-women-innovators/eu-prize-women-innovators-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/prizes/eu-prize-women-innovators/eu-prize-women-innovators-2019_en)

## Gender equality deserves more than 1%

### Gender budgeting in the European Union

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

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

Proposals for the post-2020 budget – the EU's Multiannual Financial Framework (MFF) – display an even lower level of ambition. This is despite the EU's legal obligations and political commitments to close the gender gap, which persists across all member states. "As the EU puts together its 'budget for the future', we put forward our proposals for how to ensure the next MFF serves the future of the whole population. Currently women earn

less, spend more time on caring and housework, and end up with significantly lower pensions than men. Funding programmes are the most direct way for EU resources to reach those who need them and to impact individual lives – gender budgeting would ensure women and men are able to benefit equally," said **Virginija Langbakk**, EIGE's Director.

Gender budgeting is a tool that helps identify the different situation and needs of women and men and allocates resources accordingly. This can include recognising women's unpaid work: across the EU, more than a third of women care for family members on a daily basis, while almost 80% cook or do housework. This leads to fewer women than men in full-time employment and a lifetime gender gap in earnings of some 40%. Budgets that invest in public services such as transport and childcare can help offset such inequalities. The report 'Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework' outlines in detail how the EU institutions and member states can help realise the goal of gender equality through improved gender budgeting.

*Recommendations include:*

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

EIGE's research shows that narrowing the gender gap in the EU could result in an extra 10 million jobs and an increase in GDP of up to €3.15 trillion by 2050.

For more information, please contact **Veronica Collins**, phone +370 5 2157 449, [veronica.collins@eige.europa.eu](mailto:veronica.collins@eige.europa.eu)

*The European Structural and Investment funds (ESIF) includes the European regional development fund (ERDF), European social fund (ESF), Cohesion fund (CF), European*

agricultural fund for rural development (EAFRD), and the European maritime and fisheries fund (EMFF). The funds make up some 76% of the total EU budget.

Further information:

**Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework**

<https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

**Gender mainstreaming methods and tools: Gender budgeting**

<https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting>

**Economic benefits of gender equality**

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

Source:

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

## Deutscher Juristinnenbund: „Wahl mit Signalwirkung: 40 Prozent Frauen im neu gewählten EU-Parlament!“

Die Wahl Ursula von der Leyens zur künftigen Kommissionspräsidentin gibt Anlass zu der Frage: Wie paritätisch ist das EU-Parlament nach der Wahl im Mai 2019 geworden? Mit einem Frauenanteil von 40 Prozent – nach 37 Prozent im Jahr 2014 – sieht es zumindest deutlich besser aus als in Deutschland mit seinem Frauenanteil im Bundestag von gerade einmal 31 Prozent!

Betrachtet man die einzelnen Mitgliedsstaaten, so fallen Schweden und Finnland auf: Beide haben deutlich über 50 Prozent Frauen in das EU-Parlament entsandt (55 Prozent und 54 Prozent).

Weitere sechs Staaten erreichen einen Frauenanteil von genau 50 Prozent (Frankreich, Österreich, Luxemburg, Lettland, Slowenien und Malta). Deutschland nimmt unter den 28 EU-Mitgliedsstaaten mit einem Frauenanteile von 36 Prozent zusammen mit Kroatien lediglich den 18. Rang ein. Davor liegen u.a. Portugal (48 Prozent), die Niederlande (46 Prozent), Spanien (45 Prozent), Irland (45 Prozent) und Italien (39 Prozent); selbst Ungarn erzielt mit 38 Prozent noch einen höheren Frauenanteil als Deutschland (im Einzelnen: <https://github.com/dw-data/MEP-sociodemographics>).

Die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, kommentiert: „Wir freuen uns, dass die deutschen Parteien deutlich mehr Frauen in die Europawahl geschickt haben als zur Bundestagswahl im Jahr 2017. Aber der Vergleich mit anderen Staaten zeigt: Da ist noch viel Luft nach oben! Fest steht jedenfalls, es gibt auch in Deutschland genug qualifizierte Frauen, die bereit sind, politische Ämter zu übernehmen. Und es hätte auch für die Europawahl noch deutlich mehr Frauen gegeben. Denn dass Deutschland in Europa nicht einmal auf den Durchschnittswert von 40 Prozent Frauenanteil kommt, ist doch ein Armutszeugnis!“ Die Wahl der ersten Kommissionspräsidentin in der Geschichte der EU hat Signalwirkung: Geschlechtergerechtigkeit betrifft auch das Spitzenpersonal der EU. Es ist an der Zeit, dass 50 Prozent der freiwerdenden Ämter mit Frauen besetzt werden. Es gibt genügend fähige und qualifizierte Kandidatinnen. Zu hoffen bleibt, dass Ursula von der Leyen ihre Ankündigung wahr machen und die Hälfte ihrer Kommission mit Frauen besetzen wird. Sie ist hierbei darauf angewiesen, dass die Mitgliedsstaaten ihr entsprechend gute Vorschläge machen. Aber das scheint ja auf Europa-Ebene inzwischen einfacher als in Deutschland zu sein.

Quelle: PM – djb, 01.08.2019

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm19-25/>

## Förderrichtlinie „Programme Advocating Women Scientists in STEM“

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist eines der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goal 5: „Achieve gender equality and empower all women and girls“) und damit von globaler Relevanz. Aus diesem Grund adressiert das **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Repräsentanz von Frauen in akademischen Führungsrollen prominent in seiner neuen Afrika-Strategie. Als eines von zwei Querschnittsthemen wird die Förderung von Frauen in Hochschulbildung, Forschung und Innovation als entscheidender Faktor für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des afrikanischen Kontinents anerkannt. Die Intention des BMBF ist dabei die qualitative Steigerung der Beschäftigung von Frauen und eine langfristige systemische Entwicklung von Wissenschaftsorganisationen; insbesondere in den MINT-Fächern (im Englischen: STEM), in denen die Repräsentanz von Frauen meist besonders gering ist. Die Förderrichtlinie „Programme Advocating Women Scientists in STEM“ (PAWS) bedient sich daher des Instruments der internationalen Forschungszusammenarbeit, um afrikanisch-deutsche Netzwerke von Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern in den MINT-Fächern zu etablieren, die an Fragestellungen von beiderseitigem Interesse arbeiten.

*Bitte lesen Sie die:*

**Bekanntmachung im Rahmen der Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung – Richtlinie zur Förderung von afrikanisch-deutschen Kooperationen im Rahmen des „Programme Advocating Women Scientists in STEM“ (PAWS) vom: 24.07.2019 / BAnz AT 22.08.2019**

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-2586.html>

## Trials against "Academics for Peace" Signatories in Turkey

It is with great shock and distress that we hear of **Professor Ayşe Gül Altınay's** sentencing to 25 months in prison for "willingly and knowingly supporting a terrorist organisation as a non-member". CEWS stands in solidarity with **Ayşe Gül Altınay**, Professor of Anthropology and Director of Sabancı University Gender and Women's Studies Center of Excellence (SU Gender) and editorial board member of the European Journal of Women's Studies.

A growing number of scholars in Turkey face criminal charges and have been prosecuted solely as a result of the nonviolent expression of ideas; specifically having signed a petition in January 2016 (the so-called "Peace Petition", organized by a group known as "Academics for Peace").

*More information on „Academics for Peace“ can be found here:*

### Scholars at Risk

<https://www.scholarsatrisk.org/actions/academics-for-peace-turkey/>

### Academics for Peace – Resources in English

<https://afp.hypotheses.org>

### Human Rights Foundation of Turkey

<http://www.tihvakademi.org/wp-content/uploads/2019/03/AcademicsforPeace-ABriefHistory.pdf>

### Academic Freedom on Trial in Turkey

[https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2016/04/26/academic-freedom-on-trial-in-turkey/?utm\\_term=.7e6d6856d128](https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2016/04/26/academic-freedom-on-trial-in-turkey/?utm_term=.7e6d6856d128)

### European University Association

<https://eua.eu/issues/25:universities-values.html>

### Inside Higher Ed

<https://www.insidehighered.com/views/2017/12/15/essay-support-turkish-group-academics-freedom>

### Bianet (news and court statements)

<https://bianet.org/konu/academics-for-peace>

### Professor Fusun Ustel's Imprisonment

<https://bianet.org/english/freedom-of-expression/208301-academic-for-peace-fusun-ustel-imprisoned>

## Launch of the EFFORTI toolbox

The new toolbox supports programme designers, evaluators and scientists with comprehensive information on **possible gender equality measures in research and innovation and their versatile effects**. Part of the toolbox is a log frame generator that supports users in developing and visualizing their own program theories.

From 21 to 22 May 2019, the final international conference of **EFFORTI** took place in Brussels. The event brought together over 50 participants from politics and administration, science and business to discuss the EFFORTI toolbox and future directions for gender equality and evaluation policies in Europe.

### *Documents of the Closing Conference:*

- **Susanne Bühner et al.:** Introduction to EFFORTI – Main elements and main results

[https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/1%20EFFORTI\\_Introductory%20Sheets.pdf](https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/1%20EFFORTI_Introductory%20Sheets.pdf)

- **Charis Vassiliou:** Short Introduction of the Online Toolbox

[https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/2%20EFFORTI\\_Online%20Toolbox.pdf](https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/2%20EFFORTI_Online%20Toolbox.pdf)

- **Suzanne de Cheveigné:** Gender equality as cross-cutting issue – Lessons learned from the interim evaluation of H2020

[https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/3%20EFFORTI\\_Suzanne%20de%20Cheveigne\\_Pr%C3%A9sentation%20Interim.pdf](https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/3%20EFFORTI_Suzanne%20de%20Cheveigne_Pr%C3%A9sentation%20Interim.pdf)

- **Mita Marra:** What a Meso Framework can offer for assessing Gender Equality in R&I

[https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/4%20EFFORTI\\_Mita%20Marra\\_Presentation%20Meso%20Framework.pdf](https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/4%20EFFORTI_Mita%20Marra_Presentation%20Meso%20Framework.pdf)

- **Susanne Bühner & Martina Schraudner:** Key messages and lessons learned from EFFORTI

[https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/5%20EFFORTI\\_Key%20results%20and%20recommendations.pdf](https://efforti.eu/sites/default/files/Final%20Conference/5%20EFFORTI_Key%20results%20and%20recommendations.pdf)

*Other documents like the Context Factor Guideline or the Performance Effects of Gender Equality can be found here:*

<https://efforti.eu/publications/toolbox-reports>

### *Source:*

<https://efforti.eu/news-item/launch-efforti-toolbox-and-final-conference-brussels>

# 08 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Eröffnung in hitzigen Zeiten – Die Eröffnung des Marie Jahoda Center for International Gender Studies, MaJaC

Ein Gastbeitrag von Dr. Beate von Miquel

Inmitten einer hochsommerlichen Hitzewelle wurde an der Ruhr-Universität Bochum am 25. und 26. Juni 2019 das Marie Jahoda Center for International Gender Studies, kurz: MaJaC, mit einem Festakt und einer wissenschaftlichen Tagung feierlich eröffnet. Dass dies in diesen Tagen keinesfalls eine Selbstverständlichkeit darstellt, wurde in allen Grußworten und Festvorträgen am Eröffnungstag deutlich.

Ein Zeichen für den wachsenden Druck auf Geschlechterforscher\*innen weltweit ist die Verurteilung der ehemaligen Marie Jahoda Gastprofessorin Ayse Gül Altınay, die 2016 in der Türkei die Petition „We will not be a party to this crime“ unterzeichnete. Darin fordern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weltweit ein Ende der türkischen Militäroffensive in den kurdischen Gebieten und sprechen sich für eine friedliche Beilegung des Konfliktes aus. In ihrer Stellungnahme zur Verurteilung Altınays durch die Ruhr-Universität Bochum und das MaJaC, die aus Anlass der Eröffnung des MaJaC abgegeben wurde, machen beide deutlich, sie verstünden die Freiheit von Forschung und Lehre als einen wesentlichen Bestandteil demokratischer Kultur. Die Ruhr-Universität Bochum und das MaJaC seien daher zutiefst besorgt über den zunehmenden Druck auf die akademische Freiheit in der Türkei und verurteilten

jeden Angriff auf Freiheit und Autonomie der Wissenschaft. *Link zur Stellungnahme:*

<https://mariejahodacenter.rub.de/verurteilung-von-ayse-guel-altinay/>

Auch vor diesem Hintergrund stellte der Rektor der Ruhr-Universität, Prof. Dr. Axel Schölmerich, am 25. Juni 2019 in seinem Grußwort zur Eröffnung des MaJaC fest: „Die Geschlechterforschung versammle die Mutigen.“

Eine wesentliche Stärke der Gender Studies seien, so konstatierte Prof. Dr. Katja Sabisch als Sprecherin des MaJaC in ihrem Grußwort, gerade auch in Krisenzeiten die vielfältigen Netzwerke, die Wissenschaftler\*innen aus dem Feld der Geschlechterforschung in den letzten Jahrzehnten schufen. Der Gedanke des Netzwerkes, der in der RUB-Geschlechterforschung über eine lange Tradition verfügt, ist schließlich auch konstitutiv für das Motto des MaJaC: Creating Gender Knowledge Networks – Building Bridges to Society.



Dr. Beate von Miquel  
Prof. Dr. Katja Sabisch

Auf welche lange und erfolgreiche Tradition die RUB-Geschlechterforschung blicken kann, zeigte nicht zuletzt der bewegende Rückblick von Prof. Dr. em. Ilse Lenz auf 25 Jahre Marie Jahoda Gastprofessur. Mit der Weiterentwicklung der Gastprofessur zum Marie Jahoda Cen-

ter for International Gender Studies sieht sich die RUB-Geschlechterforschung wiederum der Namenspatronin, der österreichischen Sozialpsychologin Marie Jahoda eng verbunden, deren wissenschaftliches Oeuvre besonders durch Interdisziplinarität und Internationalität geprägt ist.

Die Co-Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, **Prof. Dr. Diana Lenggersdorf**, legte in ihrem Grußwort dar, das die Gründung des MaJaC schließlich ein wichtiger Beitrag zu einer „nachhaltigen Wissenschaft“ bedeute. **Dr. Sonja Wrobel**, neue Leiterin des Gleichstellungsreferates im nordrhein-westfälischen Ministerium für Kultur und Wissenschaft, hob insgesamt die Bedeutung der Geschlechterforschung für die nordrhein-westfälischen Hochschulen hervor, die durch verschiedene Programme wie den derzeit ausgeschriebenen „Genderforschungspreis“ gefördert würden.

In ihrem Festvortrag wies die Präsidentin der Universität Paderborn, **Prof. Dr. Birgit Riegraf**, darauf hin, dass sich trotz des offenkundigen backlash in den Geschlechterverhältnissen neue Chancen für eine Weiterentwicklung der Geschlechterverhältnisse ergäben. Einen kritischen Blick auf die Verfassung der Geschlechterforschung insgesamt warfen in zwei weiteren Vorträgen am Nachmittag des ersten Eröffnungstages aus unterschiedlicher wissenschaftlicher Perspektive Prof. Dr. Nikita Dhawan (Gießen) und **Prof. Dr. Claudia Opitz-Belakhal** (Basel).

Am 26. Juni 2019 komplettierte eine wissenschaftliche Tagung zu den verschiedenen Forschungsschwerpunkten des MaJaCs die Eröffnungsfeierlichkeiten. Die tropischen Temperaturen taten dem lebhaften und intensiven Austausch während der Eröffnung des Centers dabei kaum einen Abbruch. In vier Sektionen wurde über Digitalisierung, Sexualitäten und Affekte (Organisator\*innen: Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky/JProf. Dr. Cornelia Wächter), methodisch und theoretische Herausforderungen der aktuellen Geschlechtergeschichte (Organisatorin: Prof. Dr. Maren Lorenz), Bioordnungen – intersektionale Perspektiven auf die Regulierung von Körpern (Organisator\*innen: Prof. Dr. Katja Sabisch/JProf. Dr. Heike Steinhoff) und neue Herausforderungen der Männ-

lichkeitsforschung (Organisator\*innen: Prof. Dr. Änne Söll/Prof. Dr. Christian Grünngel) mit Nachwuchswissenschaftler\*innen und (inter-)nationalen Expert\*innen debattiert. Es ist geplant, im Jahr 2020 Beiträge der Tagung im Bochumer online Journal Kultur & Geschlecht zu veröffentlichen. Link zur aktuellen Ausgabe des online Journals: <https://mariejahodacenter.rub.de/online-journal-kultur-und-geschlecht/>

Mit der Gründung des MaJaC startete zugleich die neue Webseite des Centers. Sie gibt in den drei Rubriken „Gender Studies“, „Gender Lab“ und „Gender in Society“ eine Übersicht über Programme und Projekte der RUB-Geschlechterforschung in Lehre, Forschung und dem Transfer von Geschlechterwissen in die Gesellschaft.

*Weitere Informationen auf der Webseite des MaJaC:*

<https://mariejahodacenter.rub.de/category/startseite/>

*Kontakt:* Dr. Beate von Miquel, Marie Jahoda Center for International Gender Studies, Beate.vonmiquel@rub.de

---

## Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2019

**Ein Gastbeitrag von Birgitta Wrede, Ilona Pache, Michèle Amacker, Andrea Ellmeier & Dirk Schulz**

Die 17. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) fand vom 3. bis 4. Juli 2019 an der FernUniversität in Hagen statt. Dieses jährlich stattfindende Forum bot wieder die Gelegenheit, inhaltlich und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen zu erörtern. Gerade in Zeiten von sich zuspitzenden politischen, diskursiven

und zum Teil gewaltvollen Oppositionierungen und Grenzziehungen im Allgemeinen und den seit geraumer Zeit medial vielfach gestützten Anfeindungen, Schmähungen, ja sogar Verboten von Gender Studies im Besonderen waren die zwei Tage der KEG wichtig und vor allem voller produktiver Dialoge, voll mit wertschätzendem Austausch zu unseren Einrichtungen und voller wechselseitiger, solidarischer, zukunftsorientierter Stärkung unserer Arbeit.

Bei all der durch die KEG versammelten Vielfalt und Verschiedenheit ist ein leitender Gedanke der eines umfassenden Netzwerkes, das eine grundsätzlich geteilte Selbstverständlichkeit der Bedeutung von Gender Studies und unseres jeweiligen Engagements hierin würdigt. Viele von uns stellen die Gender Studies als signifikantes, produktives, interdisziplinäres Feld immer wieder an den jeweiligen Standorten dar und verteidigen es gegen aktuell um sich greifende ökonomische und gesellschaftspolitische Zweifel bzw. Panik vor dieser Wissenschaft. Darum ist es wichtig, dass wir jenseits von Wettbewerbs- und Profilierungsgedanken, die unsere institutionelle Arbeit begleiten, unsere „Batterien“ immer wieder gemeinsam aufladen, überregionale Allianzen erfahren, entwickeln und aktuelle Fragen und Ideen miteinander teilen können, um gestärkt wieder an unsere Wirkungsstätten zurückzukehren.

Das *Programm der Tagung* umfasste erneut Themen, die sowohl derzeitige hochschulpolitische, disziplinäre und kommunikationsbasierte Entwicklungen und Fragestellungen als auch gesamtgesellschaftliche Anliegen und Debatten in den Blick nahmen.

Die erste AG beschäftigte sich mit *Chancen und Herausforderungen digitaler Wissenschaftskommunikation für die Gender Studies*. Die Digitalisierung in der Wissenschaft birgt viele Potentiale, auch für die Gender Studies: verschiedene Kommunikationskanäle im Netz brechen alte Publikationsmodelle auf und können besonders marginalisierten Stimmen zu mehr Reichweite verhelfen, Open-Science-Ansätze und soziale Medien helfen, die Kluft zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit zu überbrücken. Gleichzeitig ist bekannt, welche

Risiken die Digitalisierung mit sich bringt. Diese Risiken sind nicht nur technischer Natur, sondern besonders auch politischer. So ist das Netz häufig Austragungsort konzertierter Angriffe gegen die Gender Studies und verwandte Fächer sowie gegen ihre Vertreter\_innen und Unterstützer\_innen. Die Chance, im Netz sichtbar zu werden, erzeugt nicht nur positive Aufmerksamkeit, sondern führt auch zu Angriffen. Über digitale Wissenschaftskommunikation in den Gender Studies nachzudenken, bedeutet somit nicht nur technische, sondern auch politische Gegenwarts- und Zukunftsszenarien abzuwägen. Die Verweigerung digitaler Strategien ist dabei keine Lösung. In dieser Arbeitsgruppe wurden Strategien für digitale Wissenschaftskommunikation in einem gemeinsamen Erfahrungsaustausch angeregt und beispielhaft anhand bereits bestehender digitaler Strukturen weitergedacht. Zentrale Fragen waren dabei, wie die eigene Community als Zielgruppe erreicht werden kann, welcher Aufwand dazu betrieben werden muss und welche Ressourcen verfügbar sind. Gemeinsam mit den Workshopteilnehmer\_innen und anknüpfend an ihre Erfahrungen als Rezipient\_innen und Kommunikator\_innen wurden die anstehenden Herausforderungen produktiv gedacht, um erfolgreiche digitale Wissenschaftskommunikation für die Gender Studies zu entwickeln.

Die AG *Regionale und nationale Netzwerke der Gender Studies* stellte die strukturellen und personellen Veränderungen der (Landes-)Arbeitsgemeinschaften der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in den Mittelpunkt ihrer Diskussionen. Ausgangspunkt war die Spezifik der Arbeit von (Landes-)Arbeitsgemeinschaften, die durch mehrere Faktoren charakterisiert werden können: Erstens sind sie von mannigfaltigen politischen Gelegenheitsstrukturen abhängig, zweitens kommt den Geschäftsstellen, die hochschulübergreifende Netzwerke koordinieren, und der Etablierung bzw. dem Abbau derselben eine hohe Bedeutung zu. Wie ferner die Erfahrungen im gesamten deutschsprachigen Raum (D-A-CH) zeigen, hängt die Arbeit von (Landes-)Arbeitsgemeinschaften und damit auch das Profil der Frauen- und Geschlechterforschung selbst im besonderen Maße von unterschiedlichen (teils divergierenden) Interessen der Akteur\_innen ab.

Trotz der sich daraus ergebenden Vor- und Nachteile für den Arbeitsalltag gibt es selten überregional sowie international die Möglichkeit einer strategischen Diskussion untereinander. Die KEG bietet einen solchen Raum, der in diesem Jahr zur Diskussion insbesondere folgender Punkte genutzt wurde: Formen und Strategien der Institutionalisierung und Absicherung von (Geschäftsstellen von) Netzwerken der Frauen- und Geschlechterforschung; Reflexion des Arbeitsalltags in den Arbeitsgemeinschaften; Dokumentation und Weitergabe von Wissen der Netzwerkarbeit; Entwicklung von Ideen und Strategien bezüglich einer Kooperation zwischen den Arbeitsgemeinschaften (und ihren Geschäftsstellen).

Die AG Mit Studierenden der Gender Studies im Bündnis bei hochschulpolitischen Fragen machte die politische Handlungsfähigkeit von Studierenden zum Thema, die in der Entwicklungs- und Etablierungsgeschichte der Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung eine nicht unerhebliche Rolle spielte. Engagierte Studierende organisierten gemeinsam mit Lehrenden die ersten Frauenseminare, kämpften für Frauenprofessuren und für den Erhalt von Forschungszentren. Auch heute bringen sich Studierende der Gender Studies, organisiert z.B. in Fachschaften, in der akademischen Selbstverwaltung oder als studentische Vertreter\_innen der Gleichstellungspolitik für geschlechterpolitische Positionen an der Hochschule ein. Dabei stehen sie oft für ähnliche Positionen wie institutionalisierte geschlechterpolitische Hochschulakteur\_innen. Ob bei Studiengangakkreditierungen, in Berufungsprozessen oder vor dem Hintergrund rechtspopulistischer Angriffe – zum Teil sind institutionelle Akteur\_innen auf ein Bündnis mit Studierenden angewiesen, um in hochschulpolitischen Prozessen handlungsfähig(er) zu werden. Aber auch Studierende sind auf Unterstützung von institutioneller Seite, seien es Ressourcen, ideeller Beistand oder Supervision, angewiesen, um sich für ihre Interessen einsetzen zu können. Das Verhältnis von Studierenden der Gender Studies, institutionellen Akteur\_innen der Gender Studies und der Gleichstellungspolitik ist dabei komplex. Aufgrund unterschiedlicher struktureller Logiken können sich hochschulpolitische Interessen Studierender und institutionalisierter Akteur\_innen kontrovers

gegenüberstehen. Auch die bestehenden asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen ihnen und die unterschiedlichen Verfügbarkeiten von symbolischem und materiellem Kapital fordern die Zusammenarbeit heraus. Die AG beleuchtete das Potenzial hochschulpolitischer Bündnisse zwischen Studierenden der Gender Studies und institutionellen geschlechterpolitischen Hochschulakteur\_innen (Studiengangskoordinationen, Forschungszentren, Lehrende, Gleichstellung). Betrachtet wurden dabei sowohl die Herausforderungen als auch die Bedingungen der Zusammenarbeit. Diskutiert wurde an Fallbeispielen, wie Unterstützung über Statusgrenzen hinweg aussehen kann. Eine zentrale Frage dabei war, wie mit bestehenden asymmetrischen Machtverhältnissen umgegangen werden muss, wenn gemeinsame geschlechterpolitische Ziele an der Hochschule erreicht werden sollen.

Die AG Antifeminismus in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft beschäftigte sich mit dem gegenwärtigen Erstarken rechtspopulistischer Parteien und Bewegungen und mit der damit einhergehenden Zunahme von Antifeminismus. Zwischen beiden Phänomenen besteht ein konstitutiver Zusammenhang: Beide propagieren biologistisch die Zweigeschlechtlichkeit, beide lehnen Gleichstellungsmaßnahmen und sexuelle Selbstbestimmung ab, was sich in der Problematisierung von Abtreibung, der Ehe für alle oder der 3. Option äußert. Zugleich wird die Geschlechtergleichheit kulturalisiert und in einem völkisch-rassistischen und islamfeindlichen Diskurs gegen Flüchtlinge und Migrant\_innen gewendet.

Auch die Wissenschaft gerät in das Visier von Antifeminist\_innen und Rechtspopulist\_innen. Nicht nur die Geschlechterforschung wird als unwissenschaftlich disqualifiziert. Auch Teilbereiche der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Bildungs- und Kulturwissenschaften, die sich mit Geschlechterordnungen befassen, geraten unter Druck, ebenso wie Gleichstellungsakteur\_innen an den Hochschulen. Angriffe werden auch als Positionen eines traditionsreichen akademischen Antifeminismus formuliert. Zugleich finden antifeministische Verleumdungen viele Anschläge in der Gesellschaft, verbreitet durch Medien und ihr

(politisches) Feuilleton, von den Kommentarspalten sozialer und traditioneller Medien ganz zu schweigen. Im Zentrum der AG stand die Frage, was das Erstarken von offen artikuliertem Antifeminismus für die Wissenschaft, aber auch die Gesellschaft bedeutet, und welche Handlungsmöglichkeiten dagegen bestehen.

Die AG Gender- und Diversity-Zertifikate beschäftigte sich mit diesen als ein zentrales Instrument, um Gender-Lehre strukturell an Hochschulen zu verankern. Zertifikate bieten neue Möglichkeiten zu einer interdisziplinären Ausrichtung von Studieninhalten und können so als gute Ergänzung zu bestehenden Gender-Studiengängen betrachtet werden. Sowohl bei ihrer Einrichtung als auch bei der Durchführung der Zertifikatsprogramme ergeben sich allerdings auch besondere Herausforderungen und Fragen.

Diskutiert wurden Fragen der Lehrformate, der Kriterien für Gender-Lehre/gendersensible Lehre, des Verständnisses von Gender-Kompetenz, der Einbindung von Lehrenden in die Zertifikatsprogramme, der Möglichkeiten (bundes-)länderübergreifender Kooperationen und der Nutzung digitaler bzw. Online-Medien.

Die AG Studiengänge: ‚Einführungen‘ unter der Lupe – Welches ‚disziplinäre‘ Wissen findet sich in einführenden Lehrveranstaltungen der Gender-Studies? erarbeitete grundlegende Erfordernisse und Problematiken im Zusammenhang mit einführenden Lehrveranstaltungen der Gender Studies: Welche Ansprüche gibt es an solche Veranstaltungen, die zumeist im Rahmen von Pflichtmodulen angeboten werden? Welche Bedürfnisse müssen sie in disziplinären und interdisziplinären Kontexten abdecken? Welche Schwierigkeiten ergeben sich daraus? Welche Kompetenzen erwerben die Studierenden der Gender Studies? In einem weiteren Schritt wurden diese Erfahrungen und Vorstellungen zum einen mit den konkreten Semesterprogrammen verschiedener Eingangsveranstaltungen in Beziehung gesetzt, zum anderen mit den Ergebnissen einer D-A-CH-Studie (TU Berlin), in der einführende Veranstaltungen in Hinblick auf ihre (Un)Vergleichbarkeit und Kanonbildung analysiert wurden.

Bei der Fortsetzung der AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und universitäten wurde das Thema der Gender-Lehre (Gender-Studiengänge, Gender-Lehrveranstaltungen etc.) in den Mittelpunkt gestellt. Es sollte in erster Linie ein Austausch darüber stattfinden, in welcher Weise Gender-Lehre resp. Gender Studies an den jeweiligen Hochschulen verankert sind, d.h. als Pflicht-, Wahlpflichtfächer oder als freie Wahlfächer. Damit waren neben Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten auch Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen der Lehre und Forschung angesprochen. Darüber hinaus gab es einen Austausch über Genderdenominationen bei Professorinnen. Diskussionsleitend waren Fragen wie: Wann gab es erste Aktivitäten zur Integration von Gender-Lehre in den Studienalltag? Welche Personen (gatekeeper) und Gremien waren und sind verantwortlich für die Integration von Gender-Lehrveranstaltungen? Gibt es in der forschungsgeleiteten Lehre Gender-Angebote? Wie werden Gender-Lehrveranstaltungen von den Lehrenden und Studierenden angenommen? Schlägt sich Gender-Lehre in den Abschlussarbeiten nieder (und wie)?

In der AG Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies wurden zunächst die zentralen Ergebnisse des diesjährigen *Mittelbauworkshops des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW* zum Thema „**Employability und Empowerment?**“ vorgestellt. Dies diente als Grundlage für die Diskussion im Rahmen eines Weltcafés zu Perspektiven und Tätigkeitsfeldern für die Absolvierenden der Gender Studies: Welche Berufslaufbahnen ergeben sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der außeruniversitären Praxis, beispielsweise in Gleichstellungseinrichtungen? Was ist mit einem Abschluss in Gender Studies erreichbar? Dies wurde sowohl auf einer individuellen als auch auf einer politischen Ebene und in Bezug auf sich eröffnende andere, innovative Berufsperspektiven sowie die Frage, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können, diskutiert.

Mit der AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT wurde ein Austauschforum initiiert, um mit Fachkolleg\_innen aktuelle Ansätze und Projekte zur Inklusion von Gender in MINT zusammenzutragen. Damit wurde an bereits bestehende Initiativen angeknüpft, insbesondere sollten jedoch Möglichkeiten zur Verankerung genderreflektierter Lehre und Forschung in MINT mit neuen Formaten (auch im Rahmen der Digitalisierung) ausgelotet und zielführende Strategien entwickelt werden. Und dies vor dem folgenden Hintergrund: Seit Gründung der *FiNuT (Frauen in Naturwissenschaft und Technik)* vor über 40 Jahren werden Ansätze und Strategien zur Inklusion von Gender in den MINT-Fächern entwickelt. Doch trotz eines inzwischen ausgewiesenen und breiten Fundus an Forschungsliteratur und didaktischen Ansätzen bleibt die curriculare und nachhaltige Verankerung von Gender in MINT weiterhin marginal. In den letzten Jahren allerdings wird die Inklusion von Gender in MINT hochschulpolitisch aufgegriffen und finanziell gefördert, sowohl seitens des Bundes (u.a. Förderinitiative „Frauen an die Spitze“) als auch der Länder (z.B. befristete Professuren mit Gender-Denomination in MINT des Landes Niedersachsen). Während sich also Türen für Gender in MINT zu öffnen scheinen, zeigen sich jedoch nach wie vor Hindernisse zur nachhaltigen Inklusion.

Die AG Open Access publizieren in den Einrichtungen: Geschäftsmodelle, Forschungsförderung und Publikationsberatung hat Vertreter\_innen von Zentren und Einrichtungen anhand von Handreichungen und Konzeptpapieren praktisch dabei unterstützt, einen eigenen Standpunkt im OA-Kontext zu entwickeln, eigene Publikationsprojekte abzusichern und Beratungsangebote an den aktuellen Erfordernissen auszurichten. Denn freies wissenschaftliches Publizieren gehört in den Hochschulen mittlerweile zum Alltag und ist eingebettet in die Richtlinien der nationalen und internationalen Forschungsfördereinrichtungen. Aktuelle Entwicklungen legen nahe, dass Open Access ab 2020 nicht mehr bloß eine Alternative zu herkömmlichen Publikationsmodellen ist, sondern sich als neuer Standard durchgesetzt haben wird.

Die Geschlechterforschung hat in den vergangenen Jahren auf diese Entwicklungen reagiert: Mit elektronischen Open-Access-Zeitschriften und dem GenderOpen-Repository sind erste Angebote geschaffen worden, um geschlechterwissenschaftliche Forschungsergebnisse frei zugänglich und nachnutzbar zu publizieren. Aber auch den Zentren und Einrichtungen der Geschlechterforschung kommt eine wichtige Rolle bei der Open-Access-Transformation zu: Mit eigenen Forschungs- und Publikationsprojekten, bei der Mitwirkung in Hochschulgremien und in der Publikationsberatung sind sie angehalten, die neuen Anforderungen umzusetzen, können dabei aber auch eigene Gestaltungsspielräume nutzen.

Die nächste Tagung der KEG wird ab Mittwoch, den 29. Januar 2020, an der TU Berlin im Vorfeld der Jubiläumstagung anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Fachgesellschaft Geschlechterstudien am 30./31. Januar 2020 stattfinden.

Initiativen zur Ausgestaltung von AGs sind jederzeit herzlich willkommen. Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen und auf der Seite der KEG im Netz zu finden sein wird. Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung!

Vorgesehen sind bereits jetzt folgende Themen, zu denen 2020 Arbeitsgruppen angeboten werden: Gender- und Diversity-Zertifikate; Studiengänge; Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten; Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT; Regionale und nationale Netzwerke der Gender Studies; Antifeminismus in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft; Chancen und Herausforderungen digitaler Wissenschaftskommunikation für die Gender Studies; Gender-Lehre in der Weiterbildung und an Fachhochschulen.

*Die Sprecher\_innen der KEG:*

Dr. Birgitta Wrede (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG), Universität Bielefeld)

Dr. Ilona Pache (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Humboldt-Universität zu Berlin)

Dr. Michèle Amacker (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern)

Dr. Andrea Ellmeier (mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien)

Dr. Dirk Schulz (GeStiK (Gender Studies in Köln), Universität zu Köln)

KEG im Internet:

<http://www.genderkonferenz.eu>

Hier gibt es unter Kontakt die Möglichkeit, sich in die Mailingliste einzutragen. Informationen können über diese Mailingliste von den Eingetragenen verteilt werden.

## Kleine Anfrage im Deutschen Bundestag: „Potentiale der Genderforschung für Wissenschaft und Gesellschaft“

Aktuell liegt die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring, Ulla Schauws, Dr. Anna Christmann, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer, Katja Dörner, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor zum Thema:

**Potentiale der Genderforschung für Wissenschaft und Gesellschaft**

Drucksache 19/11023, 21.06.2019

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/110/1911023.pdf>

„Die Fragestellerinnen und Fragesteller begrüßen, dass die Bundesregierung die Relevanz der Genderforschung anerkennt und grundsätzlich feststellt, dass „Forschungs- und Innovationsansätze beispielsweise zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen ohne Berücksichtigung der Genderdimension vielfach unvollständig bleiben“ (Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum. Leitlinien und Roadmap, S. 20). Die Förderung der Genderforschung durch die Bundesregierung wird dieser Bedeutung allerdings aus Sicht der Fragestellerinnen und Fragesteller seit Jahren nicht gerecht –

sowohl was deren Stärkung als eigenständiges Lehr- und Forschungsgebiet an Hochschulen und Forschungseinrichtungen betrifft wie auch die querschnittsmäßige Verankerung der Geschlechterdimension in der Forschungsförderung in ihrer Breite. Aus Sicht der Fragestellerinnen und Fragesteller kann die exzellente Genderforschung hierzulande ihr Potential darum nicht optimal entfalten, und es besteht insbesondere angesichts wachsender wissenschaftsfeindlicher Anfeindungen gegen das Wissensgebiet dringender Handlungsbedarf.“

Die Antwort der Bundesregierung ist dokumentiert in BT-Drs 19-11752, 17.07.2019

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/117/1911752.pdf>

**Einschätzung des CEWS:** „Die Bundesregierung betont hier grundsätzlich die Bedeutung des Forschungsfeldes insgesamt. Allerdings ist dieses Bekenntnis mit wenigen Maßnahmen untermauert, zudem wird die Geschlechterforschung konsequent mit Gleichstellung vermischt.“

## Gibt es eine Zunahme gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Deutschland?

**Theoretische Überlegungen und empirische Befunde**

Ein Beitrag der GESIS-Mitarbeiterinnen und der CEWS-Abteilungskolleginnen, Dr. Andrea Lengerer und Dr. Jeanette Bohr in der Zeitschrift für Soziologie.

Obwohl gleichgeschlechtliche Partnerschaften einen enormen Zuwachs an gesellschaftlicher und rechtlicher Anerkennung erfahren haben, ist das empirisch gesicherte Wissen über ihre Verbreitung weiterhin gering. Der aktuell vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Entwicklung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Westdeutschland seit Beginn der 1970er-Jahre. Auf Basis des Mikrozensus werden gleichgeschlechtliche Partnerschaften im gemeinsamen Haushalt – teilweise mit Hilfe eines Schätzverfahrens – nicht nur im Zeitverlauf, sondern erstmals auch im Lebensverlauf von Kohorten betrachtet.

Theoretisch wird argumentiert, dass die Wahl eines gleichgeschlechtlichen Partners nicht allein von der sexuellen Orientierung, sondern auch von sozialen und strukturellen Rahmenbedingungen abhängt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil gleichgeschlechtlicher Partnerschaften im Zeitverlauf kontinuierlich ansteigt. Dieser Anstieg ist auf einen Kohorteneffekt zurückzuführen und zeigt sich für beide Geschlechter, fällt bei Männern allerdings stärker aus.

.....  
Lengerer, Andrea; Bohr, Jeanette:  
**Gibt es eine Zunahme gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Deutschland? Theoretische Überlegungen und empirische Befunde**

**Is there an Increase in Same-Sex Couples in Germany? Theoretical Considerations and Empirical Findings**

Online erschienen: 04.06.2019

In: Zeitschrift für Soziologie, Band 48, Heft 2, Seiten 136–157, ISSN (Online) 2366-0325, ISSN (Print) 0340-1804, DOI: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2019-0010>.

Weitere Informationen:

<https://www.degruyter.com/view/j/zfsoz.2019.48.issue-2/zfsoz-2019-0010/zfsoz-2019-0010.xml>

## Veränderte Geschlechtsstereotype: Frauen und Männer als gleich kompetent wahrgenommen

Repräsentative Umfragedaten deuten darauf hin, dass sich die Geschlechtsstereotype in den USA seit den 1940er Jahren erheblich geändert haben.

In einer Studie zeigen Forschende der *Universität Bern* und der *Northwestern University (USA)*, dass die wahrgenommene Kompetenz von Frauen im Vergleich zu Männern zugenommen hat. Dies

steht im Einklang mit der zunehmenden Bildung und Beteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt.

Geschlechtsstereotype sind nicht starr und unveränderbar wie bisher angenommen: Eine Studie von **Christa Nater** und **Sabine Sczesny** vom Institut für Psychologie der Universität Bern sowie Forschenden der Northwestern University (USA) zeigt, dass diese sich entsprechend der sozialen Rollen von Frauen und Männern in einer Gesellschaft verändern. «Seit Mitte des 20. Jahrhunderts haben sich die Rollen von Frauen und Männern in den USA wie in vielen westlichen Nationen gravierend gewandelt», sagt Christa Nater. «Entsprechend haben sich auch die Vorstellungen über die Eigenschaften von Frauen und Männern geändert», so die Psychologin weiter.

Meta-Analyse untersucht Daten von über sieben Jahrzehnten: Die Forschenden um Christa Nater und Sabine Sczesny analysierten sechzehn national repräsentative Meinungsumfragen, die zwischen 1946 und 2018 in den USA mit insgesamt mehr als 30.000 erwachsenen Befragten durchgeführt wurden. Dabei untersuchten sie innerhalb dieser Meinungsumfragen drei Stereotype: *Communion* (charakterisiert durch Eigenschaften wie mitfühlend, sensibel, liebevoll), *Agency* (wie ehrgeizig, aggressiv, entscheidungsfreudig) und *Kompetenz* (wie intelligent, organisiert, kreativ) – und ob die Befragten der Meinung waren, dass diese Eigenschaften eher Frauen, eher Männern oder gleichermaßen beiden zugeschrieben werden. Nater erklärt: „Zwar gibt es viele Studien zu Geschlechtsstereotypen, aber keine andere Studie hat deren Veränderung über viele Jahrzehnte anhand repräsentativer Stichproben untersucht.“ Die Studie wurde im *American Psychologist* publiziert.

*Kompetenz-Stereotyp veränderte sich über die Zeit hinweg:* Die Forschenden kommen zum Schluss, dass sich das Kompetenz-Stereotyp im Laufe der Jahrzehnte dramatisch verändert hat. So gaben etwa in der Meinungsumfrage von 1946 nur 35% der befragten Personen an, dass Männer und Frauen gleichermaßen intelligent sind. Von denjenigen, die glaubten, dass es einen Unterschied zwischen Mann und Frau gibt, erachteten die meisten der Befragten Männer als kompetenter. Im Gegen-

satz dazu glaubten im Jahr 2018 ganze 86 % der Befragten, dass Männer und Frauen gleichermaßen intelligent sind. Von den Befragten, die einen Unterschied sahen, glaubten 9 % dass Frauen intelligenter sind, und nur 5 % dass Männer intelligenter sind. Die Forschenden stellen zudem fest, dass sich unterschiedliche Gruppen von Befragten im Allgemeinen über diese Stereotype einig sind: Beispielsweise schrieben die Befragten der aktuellsten Meinungsumfrage von 2018 Kompetenz häufiger Frauen als Männern zu, unabhängig von ihrem eigenen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Hochschulbildung, Familienstand, Beschäftigungsstatus oder Geburtskohorte.

Gewisse Stereotype halten sich: Die Studienergebnisse über die kommunalen und agentischen Stereotype überraschen: Die Wahrnehmung von Frauen als kommunaler und von Männern als agentischer hat sich seit den 1940er Jahren nicht wesentlich verändert – im Gegensatz zur verbreiteten Annahme, dass sich die Geschlechterrollen angleichen würden. „Kommunale Stereotype haben sich sogar noch verstärkt, so dass Frauen über die Zeit hinweg als noch mitfühlender, liebevoller und sensibler wahrgenommen werden als Männer“, so Nater. Männer gelten nach wie vor als ehrgeiziger, aggressiver und entschlossener als Frauen und dieser Glaube hat sich seit den 1940er Jahren nicht wesentlich verändert.

Ursachen für sich verändernde Stereotype: Menschen beobachten Frauen und Männer in unterschiedlichen sozialen Rollen und leiten daraus Eigenschaften ab, die die Geschlechtsstereotype ausmachen. «Geschlechtsstereotype spiegeln somit die soziale Position von Frauen und Männern in der Gesellschaft wider und ändern sich daher nur, wenn sich diese Positionen verändern», erklärt Sabine Sczesny. Die Forschenden interpretieren die Studienergebnisse folgendermassen: Die zunehmende Erwerbsbeteiligung und Bildung von Frauen geht wahrscheinlich mit der Zunahme ihrer wahrgenommenen Kompetenzen einher. Die berufliche Segregation und die Aufteilung der häuslichen Rollen liegen jedoch den Erkenntnissen des kommunalen und agentischen Stereotyps zugrunde. „Als Frauen in grosser Zahl eine bezahlte Beschäftigung angetreten haben, konzentrierten sich ihre

Jobs weiterhin auf Berufe, die soziale Kompetenzen belohnen oder einen Beitrag zur Gesellschaft leisten. Und Frauen verbringen im Durchschnitt ungefähr doppelt so viel Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung wie Männer“, sagt Sczesny. „Im Gegensatz dazu konzentrieren sich Männer auf Führungsrollen und Berufe, die körperliche Stärke, Wettbewerb, sowie analytische, mathematische und technische Fähigkeiten erfordern“, so Sczesny weiter.

*Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:* „Wie die Ergebnisse der aktuellen Studie zeigen, sollten die gegenwärtigen Stereotype die Beschäftigung von Frauen fördern, da Kompetenz für praktisch alle Jobs eine Anforderung ist“, merkt Sczesny an. Ausserdem würden zunehmend soziale Kompetenzen belohnt, was die grössere wahrgenommene Kommunalität von Frauen zu einem zusätzlichen Vorteil mache. Die Ergebnisse seien jedoch nicht nur positiv für Frauen, fügt Sczesny hinzu: „Die meisten Führungspositionen erfordern mehr agentische als kommunale Eigenschaften, und das geringere Ausmass an Ehrgeiz, Aggressivität und Entscheidungsfreudigkeit, das Frauen im Vergleich zu Männern zugeschrieben wird, ist ein Nachteil in Bezug auf Führung.“

**Publikationsdetails:** Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D., Kaufmann, M. Sczesny, S. (2019), «Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946–2018.», in: *American Psychologist*.

<https://doi.org/10.1037/amp0000494>

*Quelle und Kontakt:* PM - Universität Bern, 18.07.2019

[https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e796/e803/e59463/e805/e751801/e753172/e836412/media\\_service836434/files837269/20190718\\_MedienmitteilungUniBE\\_Geschlechtsstereotype\\_ger.pdf](https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e796/e803/e59463/e805/e751801/e753172/e836412/media_service836434/files837269/20190718_MedienmitteilungUniBE_Geschlechtsstereotype_ger.pdf)

## Aufruf: Bedarfsanalyse „Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies“

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien sucht weiterhin Wissenschaftler\_innen der Gender Studies aller Statusgruppen für eine Bedarfsanalyse zum Thema Forschungsdateninfrastruktur in den Gender Studies!

*„Mit dieser vom Berliner Chancengleichheitsprogramm geförderten Bedarfsanalyse wollen wir eine Bestandsaufnahme innerhalb der Gender Studies Community machen und Erfahrungen sowie Bedarfe im Umgang mit Forschungsdaten analysieren. Forschungsdatenmanagement und die dazugehörigen Infrastrukturen etablieren sich zunehmend in der Wissenschaft, sind aber weiterhin sehr ungleich über die Disziplinen verteilt. Wir laden deswegen auch besonders Forschende ein, die bis jetzt wenig oder keine Erfahrung mit den Themen Forschungsdatenmanagement und Forschungsdateninfrastrukturen gemacht haben, an unserer Umfrage teilzunehmen um die disziplinäre Breite der Gender Studies abzudecken. Um die unterschiedlichen Wissensstände zu berücksichtigen, ist die Umfrage so angelegt, dass das individuelle Antwortverhalten den nachfolgenden Verlauf beeinflusst, z. B. nicht zutreffende Fragen automatisch übersprungen werden.“*

Zur Umfrage:

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

Umfrageschluss ist der **8. September 2019**. Die Umfrage läuft über LimeSurvey und ist leider nicht für mobile Endgeräte optimiert. Kontakt: Katrin Frisch, Forschungsdatenmanagement / GenderOpen Repository, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin

## Umfrage: Wenn KI ein Geschlecht hätte, wäre sie männlich

Die *Gesellschaft für Informatik e.V. (GI)* hat im Wissenschaftsjahr 2019 – Künstliche Intelligenz des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in einer repräsentativen *Allensbach-Umfrage* gefragt, ob die deutsche Bevölkerung KI-Maschinen eher als weiblich oder männlich wahrnimmt.

Sie schlagen uns Restaurants vor, leiten uns durch den Verkehr und beantworten uns alltägliche Fragen: Digitale Sprachassistenten mit Künstlicher Intelligenz (KI) finden sich heute bereits in Autos, Handys oder Uhren. Auffallend ist: In den meisten Fällen sind die assistierenden Computer wie Siri, Alexa oder Google Assistant per Werkseinstellung mit weiblichen Stimmen ausgestattet. Um zu erfahren, ob die KI-Systeme allgemein als eher männlich oder eher weiblich wahrgenommen werden, hat die Gesellschaft für Informatik im Rahmen des Projektes „#KI50-Künstliche Intelligenz – gestern, heute, morgen“ im Wissenschaftsjahr 2019 das Allensbach-Institut mit einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage beauftragt. Mit #KI50 will die GI in Anlehnung an ihr 50-jähriges Bestehen dazu anregen, über die deutsche KI-Geschichte zu reflektieren, einen Blick nach vorne zu werfen und das Thema einer breiten Öffentlichkeit besser zugänglich zu machen.

*KI wird sechsmal häufiger als männlich wahrgenommen:* Zwar weist eine Mehrheit der Deutschen KI noch kein Geschlecht zu, rund ein Fünftel der Befragten nehmen KI-Maschinen aber als „eher männlich“ (19,3 %) wahr. Das sind fast sechsmal so viele Menschen, wie die, die KI als „eher weiblich“ (3,5 %) einordnen. Ein Ungleichgewicht, das sich durch die gesamte Bevölkerung zieht, egal ob alt oder jung, Mann oder Frau, Ost oder West. Lediglich eine Ausnahme zeigen die Daten: Bei Science-Fiction-Kennerinnen und -kennern! liegt der Wert derjenigen, die KI als „eher weiblich“ einordnen mit 7,2 % doppelt so hoch, wie in der Gesamtbevölkerung.

*Die Rolle von Geschlecht in der KI reflektieren*

**Christine Regitz**, Vizepräsidentin der Gesellschaft für Informatik: „Mit der Entwicklung von Künstlicher Intelligenz kann zum ersten Mal einer Technologie selbst ein Geschlecht zugeordnet werden. Gerade deswegen sollten wir darauf achten, dass diese Systeme nicht nur bestehende Rollenbilder reproduzieren, sondern die Diversität der Gesellschaft reflektieren und stützen. Denn auch wenn KI das Potenzial hat Menschen zu diskriminieren, kann sie uns als neutrale Instanz ebenso dabei helfen unsere eigene Voreingenommenheit gegenüber Geschlechtern zu offenbaren, sie zu überwinden und Diskriminierung entgegenzuwirken. Dafür braucht es Entwicklerinnen und Entwickler, die sich dieser Verantwortung bewusst sind.“

*Erste Convention „KI und Wir\*“ zu Künstlicher Intelligenz und Gender*

Das Thema Geschlecht in der KI ist auch Gegenstand der erstmalig stattfindenden Convention „KI und Wir\*“ zu Künstlicher Intelligenz und Gender. Vom 22. bis 24. November diskutieren und experimentieren Forschende unterschiedlicher Disziplinen der KI und der Genderforschung gemeinsam mit der breiten Öffentlichkeit in der Festung Mark Magdeburg. Die Convention ist eine Kooperation der Otto-von-Guericke-Universität, des FEM POWER-Netzwerks und science2public – Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation. Auch die Gesellschaft für Informatik ist Partnerin des Events. Fachleute, Ausstellende oder Initiativen sind aufgerufen, sich noch bis zum 31. August mit ihren Ideen in die Veranstaltung einzubringen. Weitere Informationen unter:

<http://www.ki-convention.com>

*Wissenschaftsjahr 2019 – Künstliche Intelligenz*

Systeme und Anwendungen, die auf Künstlicher Intelligenz basieren, sind schon heute vielfach Bestandteil unseres Lebens: Industrieroboter, die schwere oder eintönige Arbeiten übernehmen oder smarte Computer, die in kurzer Zeit riesige Datenmengen verarbeiten können – und damit für Wissenschaft und Forschung unverzichtbar sind.

Ganz abgesehen von virtuellen Assistenzsystemen, die zu unseren alltäglichen Begleitern geworden sind. Welche Chancen gehen damit einher? Und welchen Herausforderungen müssen wir uns stellen? Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf unser gesellschaftliches Miteinander? Im Wissenschaftsjahr 2019 sind Bürgerinnen und Bürger aufgerufen, im Dialog mit Wissenschaft und Forschung Antworten auf diese und weitere Fragen zu finden.

<sup>1</sup>Als Science Fiction-Kennerinnen und -Kenner wurden Befragte klassifiziert, die mindestens 10 der 15 zur Auswahl gestellten Science-Fiction-Maschinen dem Namen nach kannten.

*Quelle und weitere Informationen zur Gesellschaft für Informatik e.V., PM – GI, 17.07.2019*

<https://gi.de/meldung/umfrage-wenn-ki-ein-geschlecht-haette-waere-sie-maennlich/>

**„Aus Gründen der Verständlichkeit“**

**Studie der TU Braunschweig zeigt, dass geschlechterbewusste Sprache Textverständlichkeit nicht beeinträchtigt.**

Viele Texte beginnen mit Generalklauseln wie „Aus Gründen der Verständlichkeit werden im Text nur männliche Formen verwendet. Frauen sind selbstverständlich immer mitgemeint.“ Eine Studie des Instituts für Pädagogische Psychologie der Technischen Universität Braunschweig hat in einem Experiment geprüft, ob geschlechterbewusste Sprache die Textverständlichkeit tatsächlich beeinträchtigt. Die Ergebnisse der Studie wurden in der aktuellen Ausgabe des „*Swiss Journal of Psychology*“ veröffentlicht.

Seit mehreren Jahrzehnten wird darüber gestritten, wie die Geschlechter in Texten repräsentiert werden sollten. Befürworterinnen und Befürworter des sogenannten „generischen Maskulinums“ argumentieren, dass es eine im Deutschen gut

etablierte Regel sei, männliche Formen zu verwenden, wenn sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind und dass die Texte dadurch einfacher und verständlicher würden. Die Befürworterinnen und Befürworter geschlechterbewusster Sprache argumentieren hingegen, dass die Verwendung männlicher Formen für beide Geschlechter die Rechte, Interessen und Leistungen von Frauen weniger sichtbar macht. Tatsächlich belegen zahlreiche Studien, dass die Verwendung männlicher Formen bei den Lesenden vor allem Vorstellungen von Männern hervorruft. Wenn im Text hingegen sowohl männliche als auch weibliche Formen oder neutrale Formen verwendet werden, ruft dies deutlich ausgewogenere Vorstellungen von Männern und Frauen hervor. Experimente zeigen zum Beispiel auch, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau für eine Position im Management als passend und geeignet angesehen wird, signifikant höher ist, wenn in der Stellenausschreibung sowohl die männliche als auch die weibliche Form verwendet wird – verglichen mit einer identischen Stellenausschreibung, die nur männliche Formen verwendet. Dr. Marcus C. G. Friedrich und Prof. Dr. Elke Heise von der TU Braunschweig haben ein Experiment durchgeführt, in dem sie geprüft haben, ob eine geschlechterbewusste Sprache Texte – wie so oft behauptet – tatsächlich weniger verständlich macht. Untersucht wurde ein authentischer Stromliefervertrag eines deutschen Stromversorgers. Der Original-Text besteht aus 938 Wörtern und verwendet nur männliche Formen. An 39 Stellen steht „Kunde“, „Kontoinhaber“ oder „er“. Um den Text in eine geschlechterbewusste Sprache zu übersetzen, wurden diese Stellen einfach systematisch durch sogenannte Beidnennungen ersetzt, z. B. „Kunde oder Kundin“. Dieser Text besteht aus 1.013 Wörtern.

Zwei Experten für Textverständlichkeit bewerteten den Original-Text allerdings als unnötig kompliziert. Sie erarbeiteten daher eine verständlichere Version des Original-Textes (1.364 Wörter). Auch von dieser optimierten Version des Stromliefervertrags wurde eine geschlechterbewusste Version erzeugt (1.519 Wörter). In einem Experiment wurde dann 355 Studierenden per Zufall eine der vier Versionen des Stromliefervertrags vorgelegt. Anschließend bewerteten die Versuchspersonen

die Verständlichkeit des Textes, den sie vorher gelesen hatten. Die Ergebnisse zeigen, dass es keine Unterschiede zwischen den Versionen gab, die nur männliche Formen verwendeten, und den Versionen, die sowohl männliche als auch weibliche Formen verwendeten.

Es zeigten sich allerdings große Unterschiede zwischen den zwei Versionen des Original-Textes und den beiden optimierten Versionen: Die optimierten Versionen wurden als deutlich verständlicher bewertet. Die Ergebnisse sollen in Zukunft mit anderen Personengruppen noch einmal geprüft werden, zum Beispiel an Schülerinnen und Schülern. Die Ergebnisse stehen im Einklang mit früheren Studien zum Einfluss geschlechterbewusster Sprache und Textverständlichkeit und sprechen dafür, dass eine geschlechtergerechte Sprache – durch Beidnennungen – Texte nicht unverständlicher macht.

**Publikation: Friedrich, M. C. G. & Heise, E. (2019). Does the use of gender-fair language influence the comprehensibility of texts? An experiment using an authentic contract manipulating single role nouns and pronouns. *Swiss Journal of Psychology*, 78, 51–60.**

<https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>

Quelle: PM – TU Braunschweig, 28.05.2019

<https://magazin.tu-braunschweig.de/pi-post/ausgruenden-der-verstaendlichkeit/>

Kontakt: Dr. Marcus Friedrich, Tel.: 0531 391-94011, E-Mail: m.friedrich(at)tu-braunschweig(dot)de

## Neues Portal: Genderleicht.de Plattform für gendersensible Berichterstattung

Um mehr Medienschaffenden das nötige Handwerkszeug für qualitativvolle und gendersensible Berichterstattung bereitzustellen, hat der **Journalistinnenbund** auf seiner Jahrestagung vom 28. bis zum 30. Juni 2019 in Berlin das Portal

<http://www.genderleicht.de>

gestartet.

Genderleicht.de ist ein Serviceangebot für Journalistinnen und Journalisten sowie für alle anderen, die Texte schreiben, fotografieren, Audios oder Videos produzieren. Das Portal bietet Orientierung, schlagkräftige Argumente, fachlichen Rat und praktische Tools. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Quelle:

<https://www.journalistinnenbund.de/der-journalistinnenbund/jahrestagung/jahrestagung-2019-in-berlin/>

## Henriette-Fürth-Preis 2019: Analyse zu Antifeminismus bei den „Neuen Rechten“ ausgezeichnet

Welches Frauenbild vertreten Anhänger/-innen der sogenannten „Neuen Rechten“? Wie werden ihre Werte in den sozialen Medien insbesondere auf einschlägigen Videoplattformen vermittelt und welche Methoden werden dabei genutzt? Diese Fragen beantwortet **Steve Massoth** in seiner Abschlussarbeit mit dem Titel „Antifeminismus in der ‚Identitären Bewegung‘ – eine Videoanalyse am Beispiel ausgewählter Videos der Kampagnen ‚Radikal Feminin‘ und ‚120 Dezibel‘“.

Für diese wurde dem Absolventen des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) nun der Henriette-Fürth-Preis 2019 verliehen. Die Auszeichnung wird jährlich vom Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) für herausragende Abschlussarbeiten zur Frauen- und Genderforschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften verliehen und ist mit einem Preisgeld von 500 Euro dotiert.

„Steve Massoth hat sich in seiner Bachelor-Arbeit mit dem hoch aktuellen Thema Antifeminismus innerhalb der ‚Neuen Rechten‘ auseinandergesetzt. Am Beispiel der sogenannten ‚Identitären Bewegung‘, die dem intellektuellen Milieu der extremen Rechten zuzuordnen ist, zeigt er, welche konservativen und frauenfeindlichen Geschlechterrollen in diesen Kreisen propagiert werden und in welcher Weise neue Medien eingesetzt werden, um diese Ideologiefragmente in einer breiten Öffentlichkeit zu verankern“, so **Prof. Dr. Michaela Köttig**, Professorin für Grundlagen der Gesprächsführung, Kommunikation und Konfliktbewältigung am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Frankfurt UAS. Sie hat Massoth gemeinsam mit **Beatrix Schwarzer**, Lehrkraft für besondere Aufgaben, betreut. „Antifeminismus wird in den Videos sehr unterschiedlich dargestellt. Die von ‚Radikal Feminin‘ propagieren eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, bei der die Frau die Funktion der Hausfrau und Mutter einnimmt und ein vermeintlich einheitlicher Feminismus als Belastung für Frauen inszeniert wird“, erklärt Preisträger Massoth. „120 Dezibel‘ vermittelt hingegen einen Antifeminismus, der als vermeintlich ‚wahrer Feminismus‘ dargestellt wird: Frauen inszenieren sich selbst als Opfer und wollen sich gegen eine scheinbare ‚Überfremdung‘ bzw. Bedrohung durch Migration und Flucht zur Wehr setzen.“ Er kommt zu dem Ergebnis, dass beide Kampagnen vor allem versuchen Frauen anzusprechen, um durch bestehende Geschlechterstereotype eine friedliche Außenwahrnehmung zu generieren. Diese sowie die Bezugnahme auf aktuelle Debatten mit hohem Mobilisierungspotenzial wirken als Strategiemomente, um extrem rechte Positionen gesellschaftsfähig zu machen. Klassische Geschlechterrollen und -hierarchien würden so bestärkt werden.

Beide Kampagnen bedienen sich hierzu einer Rhetorik der Angst und diskreditieren Feminismus auf unterschiedliche Weise. „Die von Steve Massoth vorgelegte Bachelorarbeit besticht nicht nur durch ihr durchweg hohes Reflexionsniveau, sondern auch durch den eigenständigen wissenschaftlichen Beitrag zu einem hochbrisanten und aktuellen gesellschaftspolitischen Thema. Sie liefert wichtige empirische Befunde zum besseren Verständnis antifeministischer Diskurse und macht deutlich, über welche Medien die ‚Neue Rechte‘ öffentlichkeitswirksam kommuniziert“, betont **Prof. Dr. Lotte Rose**, Geschäftsführerin des gFFZ sowie Jurymitglied für die Vergabe des Henriette-Fürth-Preises. „Wir möchten den Absolventen auszeichnen, da er das destruktive Potenzial antifeministischer Bündnisse aufzeigt und herausstellt, dass deren Rollenbilder zutiefst frauenfeindlich sind.“

Das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) verleiht den Henriette-Fürth-Preis seit 2003. Der Jury gehören Vertreterinnen dieser Hochschulen sowie Personen aus der Kommunalpolitik an. In der diesjährigen Bewerbungsrunde für den Henriette-Fürth-Preis waren 11 studentische Thesis-Studien eingereicht worden. Der Preis geht bereits zum siebten Mal an eine Absolventin bzw. einen Absolventen der Frankfurt UAS. Namensgeberin des Preises ist Henriette Fürth (1861-1938), die in Gießen als Tochter jüdischer Eltern geboren wurde. Die Publizistin, Sozialpolitikerin und Frauenrechtlerin lebte in Darmstadt und Frankfurt am Main.

Weitere Informationen zum gFFZ unter:

<http://www.gffz.de>

Kontakt: gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen Dr. Margit Götttert, Telefon: +49 69 1533-3150, E-Mail: [goetttert.m\(at\)gffz\(dot\)de](mailto:goetttert.m(at)gffz(dot)de)

Quelle: PM – Frankfurt UAS, 05.07.2019

[https://www.frankfurt-university.de/de/newsmodule/nachrichten-der-startseite/?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=2491&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=a57be59594fd20ed84b73b9d798248c3](https://www.frankfurt-university.de/de/newsmodule/nachrichten-der-startseite/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=2491&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=a57be59594fd20ed84b73b9d798248c3)

## Katharina Wrohlich leitet Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin – Elke Holst verlässt Institut altersbedingt

Die Ökonomin **Katharina Wrohlich** leitet die Forschungsgruppe Gender Economics am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Sie löste zum 1. Juni 2019 **Elke Holst** ab, die das Institut altersbedingt verlässt.

Holst war mit kurzen Unterbrechungen rund 32 Jahre am Institut tätig, seit 2010 als Forschungsdirektorin Gender Studies und seit 2013 auch als Leiterin des gleichnamigen Forschungsbereichs. Sie trieb die Forschung etwa zu Frauen in Führungspositionen und zu Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, beispielsweise beim Verdienst und der Arbeitszeit, maßgeblich voran. Mit dem jährlichen Managerinnen-Barometer und dem Führungskräfte-Monitor etablierte Holst zwei in der Öffentlichkeit vielbeachtete Publikationsformate, die sich mit dem Anteil von Frauen in Top-Positionen in Unternehmen und Verwaltung sowie den Strukturmerkmalen von Führungskräften beschäftigen. Zusätzlich war sie unter anderem in Beiräten und Expertenkommissionen von Ministerien und in der Hochschullehre tätig.

„Elke Holst hat sich sehr verdient gemacht – um das DIW Berlin, vor allem aber auch um die Genderforschung in Deutschland insgesamt. Mit großer Beharrlichkeit hat sie dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Diskriminierung von Frauen in der Wirtschaft zu schärfen und auf die politische Agenda zu bringen, und gleichzeitig aufgezeigt, wie die Unterschiede abgebaut werden können“, so **DIW-Präsident Marcel Fratzscher**. „Genderungleichheiten bleiben ein zentrales Thema unserer Zeit und damit auch ein zentrales Thema am DIW Berlin. Wir freuen uns sehr, dass wir mit Katharina Wrohlich eine ebenso kompetente wie forschungsstarke Kollegin dafür gewinnen konnten.“

Wrohlich arbeitet seit 2002 am DIW Berlin, unter anderem war sie stellvertretende Leiterin der Abteilung Staat. 2017 wechselte die 41-jährige gebürtige Wienerin in den Genderforschungsbe- reich – der fortan Gender Economics heißt, um den Fokus auf ökonomische Entscheidungen und deren Auswirkungen zu unterstreichen.

Neben der Betrachtung diverser Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt soll die Untersuchung gleich- stellungspolitischer Auswirkungen von Steuer- und Familienpolitik ein zweiter Forschungsschwer- punkt sein. Dazu zählen beispielsweise Effekte des Kita-Ausbaus, des Elterngeldes oder mögliche Reformen des Ehegattensplittings.

Quelle: PM – DIW Berlin, 28.05.2019

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.623867.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.623867.de)

## CfP: feministische studien

*„Die religiöse Symbolisierung von Geschlecht und Sexualität ist in vielen Religionen durch den Verweis auf Transzendenz besonders fest institutionalisiert. Sie ist Ausdruck eines androzentrischen Wissensvorrats und Weltverständnisses, das sozialen Wandel im Bereich religiöser Geschlechterverhältnisse erschwert. Frauen\* und LGBT\*Personen müssen immer wieder hart um Partizipationsmöglichkeiten in der Hierarchie religiöser Ordnung und um Anerkennung kämpfen. Und auch auf gesellschaftlicher Ebene wird Religion immer wieder zur Legitimation von Geschlechterdifferenz und zur Abwertung von Weiblichkeit relevant gemacht (wie sich aktuell z.B. an der Erklärung der römischkatholischen Bildungskongregation zur „Frage der Gender Theorie im Bildungswesen“ sehen lässt).“*

Die Abgabe ist bis 15.10.2019 erwünscht.

Call:

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/feministische\\_studien\\_Call\\_Religion\\_deu.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/feministische_studien_Call_Religion_deu.pdf)

## CfP „Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität“ der fzg

Die fzg (Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStu- dien) veröffentlicht den neuen Call for Papers der Ausgabe fzg 27|2021 zum Thema Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität.

*„Unter dem Dachbegriff Digitalisierung vereinen sich zahlreiche technologische, politische, soziale, ökonomische, rechtliche und praktische Fragen und Szenarien, die oftmals nahtlos in Dystopien bzw. Utopien aufgehen. Zahlreiche Ebenen von Vergeschlechtlichung lassen an Schnittstellen von Technologien die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit erkennen: Die geringe Repräsentation von Frauen\*, LGBTI sowie ethnischen oder religiösen Minderheiten hat u.a. deren Unsichtbarkeit in diesen Technologien ebenso zur Folge wie eine Verstärkung sozioökonomischer Benachteiligungen. Vertreter\*innen des Technofeminismus haben indes bereits in den 1980er Jahren auch auf die emanzipativen Potentiale von Technozu- künften hingewiesen – und es ist an der Zeit diese Fragen vor dem Hintergrund aktueller Digitalisierungsdynamiken erneut zu stellen, denn im Zuge der Digitalisierung entste- hen völlig neue und noch wenig analytisch aufgearbeitete soziale Räume. Erwünscht sind Aufsätze, die sich aus empirischer, theoretischer und normativer Perspektive mit den hier zusammengefassten sowie im Call formulierten Fragen beschäftigen.“*

Weitere inhaltliche Informationen sowie formale Hinweise:

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

Fachartikel (max. 40.000 Zeichen) können bis zum 31. März 2020 eingereicht werden.

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

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

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## Studie für NRW zeigt: Lesbische und schwule Arbeitnehmer\_innen fühlen sich diskriminiert

Am 17. Mai war der internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT). 1990 hatte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) an diesem Tag Homosexualität von ihrer Liste der psychischen Krankheiten gestrichen. Aus diesem Anlass hat das Familienministerium in Nordrhein-Westfalen das Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) in Zusammenarbeit mit der Hochschule Fresenius mit einer Sonderauswertung der Studie „Out im Office?!“ von 2017 für NRW beauftragt.

Auf Basis der bundesweiten Studie „Out im Office?!“ von 2017 wurden in der Sonderauswertung auch die Daten von bisexuellen und Trans\*-Personen ausschließlich für Beschäftigte in NRW ausgewertet. **Andreas Bothe**, Staatssekretär im Familienministerium, äußert sich besorgt über die Ergebnisse: „Die Sonderauswertung für NRW hat ergeben, dass fast dreiviertel aller lesbischen und schwulen Befragten und eine noch größere Zahl der Trans\*-Personen arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung ausgesetzt sind. Das ist inakzeptabel.“ Der Anteil derer, die Diskriminierung insgesamt erfahren haben, ist nach wie vor sehr hoch. Dabei ergeben sich ähnliche Werte für NRW wie für die Bundesrepublik: Nur ein Viertel (26,1 %) der lesbischen und schwulen Befragten hat in keiner Form Diskriminierung erlebt. Bei Trans\*-Personen sind dies nur 14 Prozent und bei bisexuellen Befragten liegt der Wert bei null Prozent. Trans\*-

Beschäftigte berichten zumeist zwei- bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Ein großer Anteil der Diskriminierungserfahrungen (circa 50-65 %) ist dabei im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes relevant, ein erheblicher Anteil (circa 10-40 %) ist daneben von strafrechtlicher Bedeutung. „Insgesamt zeigt sich, dass lesbische und schwule Beschäftigte innerhalb der letzten zwanzig Jahre zunehmend offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können – in NRW sogar noch etwas mehr als im Vergleich zu Deutschland. Dennoch berichten die Befragten genauso häufig wie vor zehn Jahren von Diskriminierungserfahrungen“, fasst **Florian Meinhof**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des IDA, die Ergebnisse zusammen. Auch für NRW könne festgestellt werden, dass sich Homo-, Bi- und Trans\*-Negativität in erheblichem Ausmaß negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirke, ergänzt **Prof. Dr. Dominic Frohn**, wissenschaftlicher Leiter des IDA und Professor an der Hochschule Fresenius.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Hochschule Fresenius, 13.05.2019*

<https://www.hs-fresenius.de/pressemitteilung/studie-fuer-nrw-zeigt-lesbische-und-schwule-arbeitnehmerinnen-fuehlen-sich-diskriminiert/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Sarah Ungar: „Kein Unternehmen kann sich leisten, queere Menschen zu ignorieren“**

*„Die Personalmanagerin spricht über Identität, Vielfalt und über Offenheit im beruflichen Alltag.“*

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/plan-w-podcast-sarah-ungar-kein-unternehmen-kann-sich-leisten-queere-menschen-zu-ignorieren-1.4460035>

## Coming Out: „Es geht ja nicht darum, über Sex zu sprechen“

„Im Kampf für Gleichberechtigung ist einiges vorangekommen. Im Beruf geht das Versteckspiel jedoch weiter. Warum sich die meisten Schwulen, Lesben und Transgender am Arbeitsplatz nicht offenbaren.“ Ein Beitrag von Gunda Achterhold auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/homosexualitaet-arbeitsplatz-lgbtiq-coming-out-1.4499247>

## 50 Jahre Stonewall – DFG-Büro Nordamerika unterstützt Diversity in der Wissenschaft

Anlässlich des 50. Jahrestags der Stonewall-Unruhen und des World Pride Festivals in New York City setzte das **DFG-Büro Nordamerika** gemeinsam mit deutschen, amerikanischen und internationalen Partnern ein Zeichen gegen Homophobie und für Vielfalt und Respekt – auch in der Wissenschaft.

Der Monat Juni steht vielerorts in Nordamerika, nicht zuletzt auch in vielen Wissenschaftsorganisationen und Forschungseinrichtungen, im Zeichen der „Pride“: der Emanzipationsbewegung der Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen und all derer, die sich als „queer“ identifizieren (LGBTQ+) und den selbstbestimmten, offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität feiern. Während des „Pride Month“ wird daher auch in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen für mehr Toleranz geworben und ein Zeichen gegen die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gesetzt.

So führen die Partnerorganisationen der DFG, wie etwa die National Science Foundation (NSF), im Juni entsprechende themenbezogene Veranstaltungen durch: Das NSF-interne Office of Diversity and Inclusion lud in Zusammenarbeit mit der NSF-internen „LGBTQ+ and Allies Group“ in diesem Jahr den Aktivistin **Alex Leffers** von der Gallaudet University in Washington, DC ein, der sich als transsexuell identifiziert – und darüber hinaus taub ist.

### Weitere Informationen:

[https://www.dfg.de/dfg\\_profil/geschaeftsstelle/dfg\\_praesenz\\_ausland/nordamerika/berichte/2019/190628\\_stonewall\\_bericht/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/geschaeftsstelle/dfg_praesenz_ausland/nordamerika/berichte/2019/190628_stonewall_bericht/index.html)

### Weitere Informationen zu Diversity im Wissenschaftssystem auf der Webseite der DFG:

[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/diversity\\_wissenschaft/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/index.html)

### Zur Webseite des DFG-Büros Nordamerika:

[https://www.dfg.de/dfg\\_profil/geschaeftsstelle/dfg\\_praesenz\\_ausland/nordamerika/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/geschaeftsstelle/dfg_praesenz_ausland/nordamerika/index.html)

Quelle: DFG-aktuell Nr. 7 - Juli 2019

### Bitte lesen Sie auch:

#### 50 Jahre Stonewall: Den Jahrestag sollten wir politisch nehmen!

Eine Stellungnahme von Heinz-Jürgen Voß, Forschungsprofessor „Sexualwissenschaft und Sexuelle Bildung“ am Institut für Angewandte Sexualwissenschaft des Fachbereichs Soziale Arbeit, Medien, Kultur an der Hochschule Merseburg, auf [ztg.blog](http://ztg.blog).

<https://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2019/06/50-jahre-stonewall-den-jahrestag-sollten-wir-politisch-nehmen/>

## Wenn das Geschlecht über den Asylantrag entscheidet

Eine Studie des Mannheimer Politikwissenschaftlers Dr. Alejandro Ecker und seiner Wiener Kollegen zeigt: Frauen erhalten leichter Asyl, wenn die darüber urteilende Person hauptsächlich Anträge von Männern bearbeitet. Auch weitere Gender-Effekte finden die Wissenschaftler.

Das Geschlecht Asylsuchender kann entscheidenden Einfluss darauf haben, ob eine richterliche Entscheidung für oder gegen einen Asylantrag fällt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Politikwissenschaftlern der Universitäten Mannheim und Wien. Die Forscher haben mehr als 40.000 richterliche Entscheidungen über Asylanträge in

Österreich ausgewertet, die eine randomisierte Zuweisung der Sachverhalte an die Richterinnen und Richter aufweisen. Unabhängig vom entscheidungserheblichen Sachverhalt zeigte es sich, dass Richterinnen und Richter, die vornehmlich Fälle männlicher Antragsteller bearbeiteten, eher zu Gunsten von Frauen entschieden. Bei Richterinnen und Richtern mit einer annähernd paritätischen Verteilung weiblicher und männlicher Antragsteller zeigten sich hingegen keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede.

*Ecker, Alejandro, Laurenz Ennser-Jedenastik & Martin Haselmayer (2019): Gender bias in asylum adjudications: Evidence for leniency toward token women. Sex Roles (online verfügbar). <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01030-2>*

*Quelle und weitere Informationen: PM - Mannheim Centre for European Social Research (MZES), 29.05.2019*

<https://www.mzes.uni-mannheim.de/d7/en/news/press-releases/wenn-das-geschlecht-uber-den-asylantrag-entscheidet>

## Geflüchtete geben Auskunft zum Hochschulzugang und Studium in Deutschland

Im März und April 2019 führte uni-assist e. V. in Kooperation mit der Humboldt-Universität zu Berlin eine ausführliche online-Befragung unter 19.500 geflüchteten Studieninteressierten durch. *Das Ergebnis:* 6.340 Personen gaben Einblick in ihre Erfahrungen mit dem Hochschulzugang und ihre ersten Schritte im Studium. Die Befragung liefert belastbare Zahlen zur Situation von Geflüchteten mit Studieninteresse in Deutschland.

Die Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen uni-assist e. V. ist eine von über 185 Hochschulen in Deutschland getragene Einrichtung zur Vorprüfung internationaler Studienbewerbungen. Für Geflüchtete in Deutschland prüft uni-assist im Rahmen des kostenfreien Prüfverfahrens Studienbewerbungen kostenlos. Voraussetzung für eine kostenlose Studienbewerbung

über uni-assist ist der Nachweis des Fluchthintergrunds über den Aufenthaltsstatus. Das kostenfreie Prüfverfahren wird finanziert vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) aus Mitteln des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Die ersten Auswertungen der Befragung zeigen: Rund 73 % der befragten geflüchteten Studienbewerber\*innen im kostenfreien uni-assist Prüfverfahren haben eine Zulassung zu einem Studium erhalten. Übertragen auf alle Bewerber\*innen im kostenfreien Prüfverfahren dürften damit fast 13.000 geflüchtete Personen aktuell eine Zulassung für ein Studium in ganz Deutschland haben. „Diese Größenordnung lässt vermuten, dass die Zahl immatrikulierter Geflüchteter in Deutschland deutlich höher ist, als bisher durch andere Analysen vorgestellt“, sagt **Nora Sinemillioglu**, Projektleiterin des kostenfreien Prüfverfahrens für Geflüchtete in Deutschland.

19.500 Personen, die einen Antrag auf Kostenbefreiung bei uni-assist eingereicht haben, wurden aufgefordert an der Befragung teilzunehmen. Nach Abschluss der Befragung hatten 6.340 Menschen mit Fluchthintergrund vollständig ausgefüllte Fragebögen eingereicht. Der anonyme online-Fragebogen mit rund 100 Fragen war auf Deutsch, Englisch und Arabisch verfügbar. Er enthielt Fragen zu allgemeinen demographischen Angaben, zur uni-assist Kostenbefreiung, zur Bewerbungsvorbereitung, zur Studienbewerbung selbst und zum Studium. Die Befragten gaben mehrheitlich an, aus Syrien zu stammen (81 %); jeweils 2–3 % gaben an, ihre Staatsangehörigkeit sei afghanisch, irakisch, iranisch, türkisch oder sie seien staatenlos. *81 % gaben an, dem männlichen Geschlecht anzugehören, 19 % dem weiblichen.* Hinsichtlich des Alters befanden sich knapp 95 % im Alter zwischen 17 und 34 Jahren. Die große Mehrheit kam im Jahr 2015 oder früher nach Deutschland: Fast 70 % gaben als Ankunftszeitpunkt 2015 an, jeweils etwa 15 % sagten, bereits davor oder danach eingereist zu sein.

Interessante Einblicke gab es auch bei den ersten Studiererfahrungen von Geflüchteten. Während der Großteil im Studium zufrieden ist und auch

angibt, gut zurecht zu kommen, scheint vor allem die Fachsprache den Studienabschluss verzögern oder gar gefährden zu können. Denn 61,5 % gaben an, dass sie die Fachsprache im Studium vor Probleme stelle. Auch gaben die Befragten an, dass die Wohnsituation (23,8 %) sowie vor allem die Finanzierung (56,2 %) des Studiums einen erfolgreichen Studienabschluss gefährden. Ihre finanzielle Lage schätzten 86,4 % der Befragten im Studium als eher prekär ein. „Diese Ergebnisse machen deutlich, dass zusätzliche Unterstützungsprogramme, auch finanzielle, notwendig sein könnten, um geflüchteten Studierenden die Sicherheit für einen erfolgreichen Studienabschluss zu geben“, erläutert Nora Sinemillioglu.

Als zentrale Prüfstelle von internationalen Studienbewerbungen für Mitgliedshochschulen in allen deutschen Bundesländern verfügt uni-assist über eine in Deutschland einzigartige Datenlage zu geflüchteten Studieninteressierten und Akademiker\*innen. „Die vorliegende Datenbasis kann für die weitere Flüchtlingsforschung aber auch für die Forschung zu internationalen Studieninteressierten sehr gewinnbringend sein“, betont Sinemillioglu.

Weiterführende Befragungsergebnisse wurden im Magazin Flucht und Studium veröffentlicht.

*Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:* Nora Sevbihiv Sinemillioglu, Projektleiterin Kostenfreies Prüfverfahren für Geflüchtete in Deutschland, uni-assist e. V., n.sinemillioglu(at)uni-assist(dot)de

*Weitere Informationen:*

<https://www.uni-assist.de/gefluechtete/infos-fuer-institutionen/informationmaterial/#c702>

Quelle: PM – uni-assist e. V., 17.07.2019

[https://www.uni-assist.de/fileadmin/Downloads/Ueber\\_uns/Pressemitteilung/Pressemitteilung\\_uni-assist\\_final.pdf](https://www.uni-assist.de/fileadmin/Downloads/Ueber_uns/Pressemitteilung/Pressemitteilung_uni-assist_final.pdf)

## Hate speech und digitale Gewalt haben eine Geschlechterdimension – djB sieht Handlungsbedarf

Anlässlich der Öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Recht und Verbraucherschutz zum Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG) am 15. Mai 2019 fordert der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB)** eine zügige Weiterentwicklung des Gesetzes. „Wir können es uns nicht leisten, tatenlos die für spätestens 2020 geplante Evaluierung abzuwarten!“, so **djB-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig**. „Zu offensichtlich sind die Mängel des Gesetzes, und zu groß ist der Handlungsbedarf gerade auch im Hinblick auf digitale Gewalt gegenüber Frauen!“

Wersig wies darauf hin, dass insbesondere Frauen, die in der Öffentlichkeit stehen und sich politisch äußern, im Netz Diskriminierung riskieren. „Offenbar geht es darum, Frauen zu zwingen, sich aus der Debatte zurückzuziehen, den öffentlichen Raum zu verlassen. Sie sind Pöbeleien, sexistischer Anmache, der Androhung von Vergewaltigung bis hin zu Morddrohungen ausgesetzt. Der Fall der österreichischen ehemaligen Politikerin Sigi Maurer ist ein prominentes und typisches Beispiel. Hate speech und digitale Gewalt haben eine Geschlechterdimension, und es ist höchste Zeit, dies zur Kenntnis zu nehmen und mit wirkungsvollen Instrumenten zu bekämpfen!“, so Professorin Wersig.

Das seit Oktober 2017 geltende NetzDG stellt für den djB dabei einen grundsätzlich notwendigen und sinnvollen rechtlichen Ansatz dar; allerdings haben sich bereits nach der kurzen Zeit seiner Anwendung Mängel und Schwachstellen gezeigt, deren Beseitigung keinen Aufschub duldet.

*Quelle und weitere Informationen zum Handlungsbedarf im Detail: djB-Pressmitteilung, 15.05.2019*

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/pm19-18/>

## Soziale Ungleichheiten im Internet – Benachteiligung von Frauen und ethnischen Minderheiten

### Bamberger Sozialwissenschaften: Neue Forschungsergebnisse durch Informatik

Migrationsforschung wird digitaler, auch am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, insbesondere Politische Soziologie, an der Universität Bamberg. Ganz neue Forschungsergebnisse sind mit computerbasierten sozialwissenschaftlichen Methoden möglich, wie der wissenschaftliche Mitarbeiter **Carsten Schwemmer** zeigt. Er stellt beispielhaft zwei Forschungsprojekte über soziale Ungleichheiten im Internet vor: ein Projekt über Online-Mitfahrzentralen, ein anderes über die Webseite TED Talks, die wissenschaftliche Vorträge als Videos bereitstellt. In beiden Fällen konnte er mit informatischen Verfahren Benachteiligungen ethnischer Minderheiten nachweisen. Die Ergebnisse zu TED Talks sind im August 2019 in der politikwissenschaftlichen Fachzeitschrift „Political Research Exchange“ erschienen.

*Benachteiligung von Frauen und ethnischen Minderheiten:* Gemeinsam mit seinem Kollegen **Sebastian Jungkuntz** hat Carsten Schwemmer erforscht, wie Frauen und ethnische Minderheiten in digitalen Medien repräsentiert sind, speziell in TED Talks. Millionen von Menschen sehen sich dieses Format auf YouTube an, sodass es großen Einfluss darauf hat, wie die Öffentlichkeit Wissenschaft wahrnimmt. Um die Rednerinnen und Redner nach Geschlecht und ethnischen Gruppen einordnen zu können, durchsuchten die Sozialwissenschaftler mit einem Bilderkennungs-Algorithmus die Videos von 2006 bis 2017: insgesamt 2.333. „Unsere Analysen zeigen, dass mehr als die Hälfte aller Talks von weißen Männern gehalten wurden“, fasst Schwemmer zusammen. „Über die Zeit hat sich der Anteil von Frauen erhöht, ‚nicht-weiße‘ ethnische Gruppen geben aber nach wie vor nur selten Talks.“ In den vergangenen Jahren gab es rund drei Viertel weiße Vortragende und ein Viertel schwarze, hispanische oder asiatische Rednerinnen

und Redner. Schwemmer erklärt: „Eine zu niedrige Repräsentation von benachteiligten Gruppen kann unter anderem zur Verfestigung von Stereotypen führen – zum Beispiel zu der Vorstellung, dass ein weißer, älterer Mann ein prototypischer Wissenschaftler sei.“ Außerdem durchforsteten die Sozialwissenschaftler mit automatisierten Textanalysen die Inhalte der Talks. „Ein kleiner Anteil an Talks beschäftigte sich mit ‚Ungleichheits‘-Themen, die für benachteiligte Gruppen von Bedeutung sind, wie Gewalt gegen Frauen oder Rassismus“, sagt Schwemmer. Und eine Untersuchung der 1,2 Millionen Kommentare zu TED Talks auf YouTube deckte auf, dass insbesondere weibliche Vortragende und Talks zu Ungleichheits-Themen deutlich mehr negative Kommentare auf YouTube erhalten als andere.

*Diskriminierung in Online-Mitfahrzentralen:* Ein weiteres digitales Forschungsprojekt zu ethnischer Diskriminierung schloss Schwemmer im Jahr 2018 mit Kollegen aus Berlin und Kiel ab: Er filterte die Daten von mehr als 16.000 Einzelfahrten in Deutschland von der Homepage einer Online-Mitfahrzentrale und bereitete sie auf. Die Ausbeute: unter anderem Informationen zu Namen der Anbieter, Fahrtstrecken, Preisen und Anzahl der Klicks. Die Sozialwissenschaftler stellten eine ethnische Diskriminierung fest: „Um auf die gleiche Nachfrage wie Fahrerinnen und Fahrer mit deutschem Namen zu kommen, müssten Anbieter mit arabischen, türkischen oder persischen Namen ihre Fahrten im Durchschnitt um 4,20 Euro günstiger anbieten“, erläutert Schwemmer. Der Diskriminierungseffekt verschwinde durch zusätzliche Informationen über die Anbieter, etwa durch positive Nutzerbewertungen. Große Datenmengen wie in diesen Projekten kann man nur mit computergestützten Verfahren untersuchen. Daher verbindet der Inhaber des Bamberger Lehrstuhls für Politikwissenschaft, insbesondere Politische Soziologie, **Prof. Dr. Marc Helbling**, verstärkt die Sozialwissenschaften mit der Informatik.

*Quelle und weitere Informationen:* PM – Otto-Friedrich-Universität Bamberg, 07.08.2019

<http://www.uni-bamberg.de/polsoz/team/carsten-schwemmer>

## Interviewpartner\*innen für Studie zu Ungleichheits und Diskriminierungserfahrungen von LGBTQ+ gesucht

Das Forschungsprojekt CILIA-LSBTIQ+ untersucht Ungleichheits- und Diskriminierungserfahrungen im Lebensverlauf von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans, inter und queeren Personen (LSBTIQ+) in Deutschland. Für eine bereits gestartete Interview-Phase werden deutschlandweit noch Teilnehmer\*innen (ab 18 Jahre) gesucht.

In einer einzigartigen Studie werden Forscher\_innen aus vier europäischen Regionen die komplexen und multiplen Ungleichheitserfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\*, Inter\* und Queer (LSBTIQ\*) über die gesamte Lebensspanne untersuchen. Die ländervergleichende Studie knüpft dabei an drei „Übergänge“ im Lebensverlauf an: Schule und Beruf (1), Erwerbsarbeitsphase vom mittleren Lebensalter bis zum Ruhestand (2) und den Auswirkungen auf die Lebensphase Alter (3).

Gemeinsam mit den Kooperationspartner\_innen sollen an der ASH Berlin aus einer *intersektionalen Perspektive* heraus Diskriminierungserfahrungen in nationalen und europäischen Kontexten untersucht werden.

Die methodisch ambitionierte Studie wird sowohl die Gesetzgebung in der Europäischen Union und in den beteiligten Ländern studieren als auch qualitative und quantitative Daten erheben. Untersucht wird unter anderem, wie sich Faktoren wie die sexuelle und geschlechtliche Identität, Klasse, Staatsangehörigkeit und Migration in verschiedenen Kontexten und Lebensphasen überkreuzen und welche sozialen Konsequenzen diese mit sich bringen.

Weitere Informationen:

<http://www.cilia-lgbtiq.de>

<https://www.cilia-lgbtiq.de/geben-sie-ein-interview/>

## Regenbogenportal: Wissensnetz zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen und geschlechtlicher Vielfalt jetzt online

In der BMFSFJ - Pressemitteilung vom 9. Mai 2019 hieß es: „In Deutschland leben schätzungsweise 6,5 Millionen lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche (LSBTI\*) Menschen. Das Bundesfamilienministerium hat das Ziel, Unwissen, Vorbehalte und Diskriminierung abzubauen, Akzeptanz, Gleichstellung und ein respektvolles Miteinander zu fördern. Das neue Regenbogenportal ist hierfür ein wichtiger Schritt.

Es ist Informationsquelle, Datenbank und Wissensnetzwerk in einem. Das Regenbogenportal liefert Aufklärung und passende Beratung und erleichtert interessierten Nutzer\*innen den Zugang zu fachlich fundierten Informationen. Denn nur mit Wissen können Vorurteile abgebaut und der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt werden.

*Aufklärung, Information und Vernetzung:* Was bedeutet non-binary? Welche Vorschriften gelten beim Ändern des Namens bei der Geschlechtsanpassung? Wer hilft mir bei homophober Gewalt? Und wo bekommen Eltern Rat, deren Kind intergeschlechtlich geboren wurde?

In einfachen Texten und fundierten Hintergrundartikeln liefert das Portal Antworten auf Fragen wie diese. Es informiert zu Themen wie Gesundheit, Familie und Recht, greift aktuelle, gesellschaftspolitische Debatten auf und ist mit seiner Übersicht zu bundesweit knapp 300 Anlaufstellen eine praktische Orientierungshilfe. Das Regenbogenportal bietet ein umfassendes Wissensnetz für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtlich, queere Menschen und deren Familien und Angehörige, aber auch für Lehrer\*innen und Fachkräfte unterschiedlicher Bereiche. Hier finden alle, die sich privat oder beruflich mit LSBTI\* beschäftigen, kompakt aufbereitetes Wissen. Das Angebot ist leicht zugänglich und kann auch auf Smartphones und Tablets genutzt werden.

Um einen möglichst großen Kreis von Menschen zu erreichen, sind die wesentlichen Inhalte der Seite in Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch und Arabisch sowie in leichter Sprache verfügbar.

Nutzer\*innen können die Inhalte ihren Interessen entsprechend nach den Kriterien sexuelle bzw. geschlechtliche Identität, Lebensbereich oder nach Materialtyp (z.B. Leitfäden, Sachinformationen oder Unterhaltungsmedien) filtern oder gezielt nach Schlagworten suchen.

Das Bundesfamilienministerium finanziert das Regenbogenportal zunächst bis Ende 2020 mit knapp 1 Million Euro. Das Wissensnetzwerk wird laufend mit neuen Informationen, Beratungsangeboten und Nachrichten ergänzt und informiert aktuell über gesetzliche und gesellschaftliche Veränderungen."

*Regenbogenportal:*

<http://www.regenbogenportal.de>

*Quelle, Stellungnahme der Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 09.05.2019*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey-startet-regenbogenportal/135900>

*Pressestimmen zum Themenfeld:*

### **Unconscious Bias Wie unbewusste Vorurteile Diversity verhindern**

*„US-Amerikaner haben weniger implizite Vorurteile als vor zehn Jahren. Können wir etwas daraus lernen und hilft uns die Frauenquote dabei?“ Ein Beitrag von Nico Rose auf handelsblatt.de.*

[https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the\\_shift/unconscious-bias-wie-unbewusste-vorurteile-diversity-verhindern/24307576.html](https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/unconscious-bias-wie-unbewusste-vorurteile-diversity-verhindern/24307576.html)

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Maria-Weber-Grant der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt mit Fördermitteln herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten bei ihrer Hochschulkarriere. Die jetzt zum zweiten Mal verliehenen „Maria-Weber-Grants“ geben vier Hochschulbeschäftigten die Möglichkeit, sich für einige Zeit stark auf ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren – eine wesentliche Voraussetzung, um eine feste Professur zu erhalten.

Die Grants dienen dazu, für ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Geförderten zu finanzieren. Dafür wendet das Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes 120.000 Euro im Jahr auf. Maria-Weber-Grants werden jährlich ausgeschrieben und richten sich an Habilitanden, Juniorprofessorinnen und -professoren aller Fachrichtungen. Maria Weber war von 1972 bis 1982 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes und hat sich sehr für Bildungsgerechtigkeit eingesetzt.

Die diesjährige Bewerbungsfrist ist der **15. September 2019**.

<https://www.boeckler.de/113273.htm>

[https://www.boeckler.de/pdf/stuf\\_maria\\_grant\\_preis\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/stuf_maria_grant_preis_2019.pdf)

## Hasso-Plattner-Institut (HPI) vergibt 10 Reisestipendien zur „European Women in Tech“ an Informatik-Studentinnen

Um mehr junge Frauen für eine Karriere in der Digitalbranche zu begeistern, sind noch einige Anstrengungen notwendig. Denn exzellent ausgebildete IT-Fachkräfte sind überall gesucht. Das Hasso-Plattner-Institut (HPI) vergibt an besonders leistungsstarke und engagierte Informatik-Studentinnen zehn Reisestipendien für die renommierte „European Women in Technology“ in Amsterdam. Mit mehr als 4.000 Besucher\*innen zählt die Fachkonferenz, die dieses Jahr am 26. und 27. November stattfindet, zu den größten Messen Europas für Frauen in der Tech-Branche. Die Bewerbung ist bis zum **27. September** möglich.

Weitere Informationen zur Konferenz und zur Bewerbung unter: <http://bit.ly/europeanwomenintechology>

Die Konferenz zieht Führungskräfte und IT-Expertinnen aus ganz Europa an und bietet Frauen im Technologiesektor eine Plattform, um Wissen, Erfahrungen und Visionen auszutauschen und sich zu vernetzen. Mehr als 200 internationale Speaker teilen in mehr als 100 Sessions ihr Expertenwissen und geben Einblicke in neue Forschungs- und Arbeitsfelder. An beiden Konferenztagen können die Teilnehmerinnen darüber hinaus auch ihre Soft Skills, u. a. in den Bereichen Führung und Potenzialentwicklung, trainieren und verbessern. Die „European Women in Technology“ ist Teil der Women in Tech World Series: Weitere Konferenzen finden in

London, Dublin, im Silicon Valley und in Kapstadt statt.

*Bewerbung für das Stipendium:* Die Bewerberin muss zum Zeitpunkt der Veranstaltung im November 2019 eingeschriebene Bachelor- oder Masterstudentin an einer deutschsprachigen Universität sein. Alle Bewerberinnen werden am 14. Oktober zu einem Kennenlern- und Netzwerktag ans HPI eingeladen. Die Auswahl und Bekanntgabe der Stipendiatinnen erfolgt im Anschluss an den Netzwerktag.

*Quelle und weitere Informationen zum HPI: PM – Hasso-Plattner-Institut für Softwaresystemtechnik (HPI), 06.06.2019*

<https://hpi.de/pressemitteilungen/2019/von-den-besten-lernen-hasso-plattner-institut-vergibt-10-reisestipendien-zur-european-women-in-tech-an-informatik-studentinnen.html>

## Stipendien für Musikerinnen mit Kindern

Ab sofort können sich wieder nordrhein-westfälische Musikerinnen mit Kindern für das Stipendium „Präsenz vor Ort“ bewerben. Ziel des bundesweit einmaligen Stipendiums ist es, die Vereinbarkeit von künstlerischem Schaffen und familiären Verpflichtungen mit Kindern vor Ort zu unterstützen. Das Stipendium ist nicht an eine Präsenzpflcht gebunden, die geförderten Musikerinnen können an ihrem jeweiligen Wohnort arbeiten und so künstlerische Arbeit und Familienleben vereinbaren. Von einer Fachjury werden im Oktober 2019 drei Musikerinnen ausgewählt, die im Zeitraum von Januar bis Dezember 2020 eine Fördersumme von 700 Euro monatlich erhalten.

**Einsendeschluss ist der 16.09.2019.**

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.frauenkulturbuero-nrw.de/index.php/projekte/stipendien-praesenz-vor-ort/>

## Preise

### Anne-Klein-Frauenpreis 2020

„Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis ehrt die Heinrich-Böll-Stiftung Frauen, die mutig und hartnäckig für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert und wird seit 2012 vergeben. Die Ausgezeichneten kommen aus dem In- und Ausland.“

Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Kleins (1950 – 2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

Interessierte sind herzlich eingeladen, für 2020 Kandidatinnen für den Anne-Klein-Frauenpreis zu benennen. Kandidatinnen können auf maximal drei DIN A4-Seiten vorgestellt werden und die Wahl soll begründet werden.

*Weitere Details und Nominierungskriterien :*

<https://www.boell.de/de/anne-klein-frauenpreis>

Einsendeschluss ist am **1. September 2019**.

Die feierliche Übergabe findet am 6. März 2020 in Berlin statt.“

<http://www.gwi-boell.de/de/2019/06/12/anne-klein-frauenpreis-2020>

## Dr. Wilhelmy-VDE-Preis ausgeschrieben

Alle Elektroingenieurinnen, die 2019 ihre Dissertation mit Bestnoten abschließen und dabei nicht älter als 35 Jahre sind, können sich für den mit 3.000 Euro dotierten Dr. Wilhelmy-VDE-Preis bewerben. Pro Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Doktorandin ihre Dissertation im deutschsprachigen Raum verfasst haben.

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

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

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

*Weitere Informationen:*

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

## Ausschreibung des Preises „Aufmüpfige Frau 2020“

Die „Stiftung Aufmüpfige Frauen“ zeichnet Frauen alle zwei Jahre für ihr feministisches gesellschaftspolitisches Engagement aus. Aufmüpfigkeit verlangt Zivilcourage und kann sich provokativ und laut, aber auch leise und nachdenklich äußern. Sie kann das Leben spannend machen und dem Feminismus ein persönliches Gesicht verleihen. Mischen Sie sich ein!

Der Preis ist mit 3.000 € ausgestattet und wird in einer öffentlichen Feier verliehen.

Die Preisträgerin 2020 kann eine Einzelperson oder eine Gruppe sein, die sich auszeichnet durch:

- eine feministische solidarische Grundhaltung
- ein couragiertes Engagement für Frauenbelange
- eine wegweisende Eigenständigkeit.

Bundes- und europaweite Vorschläge können bis zum **31.03.2020** an [info@stiftung-aufmuepfige-frauen.de](mailto:info@stiftung-aufmuepfige-frauen.de) gesendet werden.

Die Entscheidung trifft der Stiftungsvorstand. Außer der Eingangsbestätigung Ihres Vorschlags erhalten Sie eine Zwischennachricht über die engere Auswahl.

*Ansprechperson: Sigrid Metz-Göckel, Mimosenweg 18, 44289 Dortmund*

*Weitere Informationen:*

<http://www.stiftung-aufmuepfige-frauen.de>

## Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres“?

Zum vierzehnten Mal sucht der Deutsche Hochschulverband (DHV) die/den „Hochschullehrer/in des Jahres“. Ausgelobt wird ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement um das Ansehen des Berufsstandes verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen. „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer könne auch außerhalb von Forschung und Lehre Leistungssträger sein“, erklärte DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir dieses oftmals nicht hinreichend bekannte Engagement sichtbarer machen und einer breiten Öffentlichkeit zeigen, in welcher vielfältiger Weise Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zum Wohl der Allgemeinheit beitragen.“ Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2019** Kandidatinnen und Kandidaten als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen.

*Interessenten und Interessentinnen finden nähere Informationen unter:*

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschu...#\\_](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschu...#_)

*Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics.de – das Karriereportal für Wissenschaft & Forschung von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus.*

*Mehr Informationen gibt es dazu unter:*

<http://www.academics.de/nachwuchspreis>

Quelle: PM – DHV, 27.06.2019

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=316&txHash=d91c177a960d5900bccea21b3b4e3894#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=316&txHash=d91c177a960d5900bccea21b3b4e3894#_)

Bitte beachten Sie auch die Ausschreibungen in den anderen Rubriken dieses Journals und die gerade aktualisierte Liste des CEWS:

### Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Stand: Juli 2019

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/FrauenF%C3%B6Prog\\_standjuli2019.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/FrauenF%C3%B6Prog_standjuli2019.pdf)

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Bewerbungsaufwurf für Mentoring-Programm KIM - Kompetenz im Management

Seit fast 20 Jahren führt das Zentrum Frau in Beruf und Technik im Auftrag der Landesregierung das Mentoring-Programm KIM - Kompetenz im Management durch, das die Karriereförderung qualifizierter Frauen in mittelständischen Unternehmen der Privatwirtschaft in NRW zum Ziel hat. Aktuell können sich Interessentinnen noch bis zum **7. Oktober 2019** beim Zentrum als Mentees des nächsten Mentoringjahrgangs bewerben.

### *Teilnahmevoraussetzungen für Mentees sind:*

- eine gute berufliche Qualifikation, in der Regel ein Hochschulabschluss
- erste Berufserfahrungen (mindestens 2 Jahre)
- ggf. erste Führungserfahrungen
- ein Beschäftigungsverhältnis in einem privatwirtschaftlichen, vorrangig mittelständischen Unternehmen in NRW sowie
- persönliche Motivation, Karriere zu machen und sich beruflich weiter zu entwickeln.

Das Programm beginnt am 18. Januar 2020 mit der Vorbereitungsveranstaltung für Mentees.

### *Das Angebot für Mentees:*

KIM vermittelt den Mentees erfahrene Führungsfrauen als Mentorinnen, die ihnen einmal monatlich für ein individuell vereinbartes persönliches Beratungsgespräch rund um Themen der Karriereplanung zur Verfügung stehe; KIM bietet allen Teilnehmerinnen ein qualifiziertes Begleitprogramm während der auf ein Jahr angelegten Zusammenarbeit in den Mentoringtandems; KIM eröffnet den Teilnehmerinnen den Zugang zu einem Netzwerk von inzwischen rund 700 Führungsfrauen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, Mentorinnen wie ehemaligen Mentees.

### *Weitere Informationen:*

<http://www.kim.nrw.de/>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

02.09.19 - 06.09.2019

Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen – Gender als Querschnittsthema in Soziologie, Ökonomie und Bildung

Ort: Universität Vechta

<https://www.uni-vechta.de/einrichtungen-von-a-z/gleichstellung/summerschool-2019/>

04.09.19 - 05.09.2019

Fachtagung „BeSt-MINT Genderkompetente MINT-Berufs- und Studienorientierung“

Ort: Universität Paderborn

Restplätze zu vergeben!

<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/fgi/best-mint-tagung/>

10.09.19 - 12.09.2019

SGS-Kongress 2019 Zukunft der Arbeit

Ort: Universität Neuchâtel, Schweiz

<https://www.sgs-sss.ch/forschungskomitees/geschlechterforschung/>

10.09.19 - 17.10.2019

PhD course: „Critical Gender Studies in the Life Sciences Domains“

Ort: Leeuwenborch, Hollandseweg 1, Building 201, 6706 KN Wageningen

<https://www.wur.nl/en/show/Critical-Gender-Studies-in-the-Life-Sciences-domains-.htm>

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>

11.09.19 - 13.09.2019

Trans Realities.The 6th Nordic Trans Studies Network Conference

Ort: Trondheim, Norway

<https://www.facebook.com/events/428522097724186/>

12.09.19

Geschlechtergleichstellung im gesellschaftlichen Wandel – Projektionen. Praxisfragen. Perspektiven.

Ort: Kulturzentrum Pavillon, 30161 Hannover

<https://bundesforum-maenner.de/event/fachtag-geschlechtergleichstellung-im-gesellschaftlichen-wandel/>

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/>

12.09.19 - 14.09.2019

2nd International Symposium on Men and Masculinities - Masculinities: Challenges and Possibilities in Troubling Times

Ort: Istanbul

<http://symposium.masculinitiesjournal.org/>

12.09.19 - 15.09.2019

43. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbundes mit Mitgliederversammlung

Ort: Halle

<https://www.djb.de/Veranstaltungen/2019/2019Kongress/>

13.09.19 – 15.09.2019

Wir können auch anders! Hochschule 2030 – GEW-Aktivenkonferenz

Ort: Bildungszentrum Erkner, Seestr. 39, 15537 Erkner

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/wir-koennen-auch-anders/>

16.09.19

Parlamentarischer Abend: „Europäische Power für Frauen – Frauenpower für Europa!“

Ort: Clärchens Ballhaus, Auguststraße 24, 10117 Berlin

<https://www.gruene-bundestag.de/termine/online-anmeldungen/frauenpower-fuer-europa>

16.09.19 – 17.09.2019

Conference „Inequality vs inclusiveness in changing academic governance“

Ort: University of Naples Federico II, Italy

<http://www.eument-net.eu/eument-net-conference-2019/>

18.09.19

Tagung „Muss Emanzipation eine Pause machen? Alte und neue Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik“

Ort: Berlin, DGB, 15:00 Uhr bis 18:30 Uhr

[https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2019\\_09\\_18\\_programm.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2019_09_18_programm.pdf)

19.09.19 – 20.09.2019

QUEER SHEPHERDS–PERVOT PAIMENET–QUEERA HERDAR

12th Turku seminar on the intersections of queer, religion and spirituality.

Ort: Åbo Akademi University, Finland Arken campus, Fabriksgatan 2

<http://cscce.utu.fi/event/queer-shepherds-pervot-paimenet-queera-herdar/>

19.09.19 – 20.09.2019

Is Gender Dangerous?

Ort: Vrije Universiteit Amsterdam, Netherlands

<https://clue.vu.nl/en/news-agenda/news-archive/2019-archive/2019-jul-sep/190919-is-gender-dangerous.aspx>

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

Sektionsveranstaltung (DGS) auf der Konferenz „Great Transformation: Die Zukunft moderner Gesellschaften“

Ort: Jena, 10.30 – 13.00 Uhr // Raum: SR 384

[https://www.great-transformation.uni-jena.de/Programm/Formate/DGS\\_Sektionen-p-575.html](https://www.great-transformation.uni-jena.de/Programm/Formate/DGS_Sektionen-p-575.html)

24.09.19

BIH-Symposium zu Sex- und Genderaspekten in der biomedizinischen Forschung

Ort: Berlin Institute of Health, Anna-Louisa-Karsch-Str. 2, 10178 Berlin

<https://www.bihealth.org/de/aktuell/bih-symposium-on-sex-and-gender-aspects-in-biomedical-research/>

24.09.19 – 26.09.2019

European Research & Innovation Days

Ort: Brussels, Belgium

[https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/events/upcoming-events/european-research-and-innovation-days/registration\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/events/upcoming-events/european-research-and-innovation-days/registration_en)

25.09.19 – 26.09.2019

Conference: Breaking Boundaries: Academia, Activism and the Arts

Ort: University of Lisbon

<https://breakingboundaries19.wixsite.com/conference>

25.09.19 – 27.09.2019

bukof-Jahrestagung 2019: Digitalisierung\* verändern

Ort: Hamburg

<https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2019/>

.....  
26.09.19 - 27.09.2019

Frauen in MINT - Möglichkeiten und Grenzen von Gleichstellung in Schule, Hochschule, Weiterbildung und Beruf

Ort: OTH Amberg-Weiden am Standort Weiden in der Oberpfalz

<https://www.mint-maedchen-projekt.de/veranstaltungen/symposium-frauen-in-mint/>

.....  
26.09.19 - 27.09.2019

Bundeskonzferenz „Sexuelle Bildung und Flucht“

Ort: Bundessprachenamt, Außenstelle Naumburg, Köse-  
ner Straße 50, 06618 Naumburg (Saale)

<https://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/weiterbildungsangebote/tagungen/bundeskonzferenz-sexuelle-bildung-und-flucht/>

.....  
26.09.19 - 28.09.2019

Tagung Ökonomien des Haushaltens.  
Geschlechterverhältnisse in Arbeits-, Bildungs-  
und Normierungsprozessen in historischer  
Perspektive

Ort: Marburg

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-39575>

.....  
27.09.19

„Lasst uns reden! Über Geschlecht, Zukunft  
und Sprache“

Ort: Universität Osnabrück

<https://www.fgf.uni-osnabrueck.de/zukunft>

.....  
27.09.19

Ergebnispräsentation GenderMINT 4.0

Ort: Alte Börse Marzahn, Zur Alten Börse 59, 12681  
Berlin

<http://www.gendermint.de/veranstaltung/>

.....  
01.10.19

6. Jahrestagung 2019 „Quo vadis? Familie in  
der Hochschule 2030“

Ort: htw saar

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/6.-jahrestagung-2019/>

.....  
01.10.19 - 02.10.2019

Inter-und transdisziplinäre Tagung Fußball &  
Geschlecht

Ort: Universitätsstraße 105, 44789 Bochum

[https://www.sowi.rub.de/mam/content/fakultaet/aktuell/2019/majac\\_fg.pdf](https://www.sowi.rub.de/mam/content/fakultaet/aktuell/2019/majac_fg.pdf)

.....  
02.10.19 - 04.10.2019

Technik – Medien – Geschlecht revisited: Die  
Bedeutung von Gender in digitalisierten Medi-  
enwelten

Ort: Münster

<https://www.uni-muenster.de/Kowi/medien-geschlecht-2019/anmeldung.html>

.....  
02.10.19 - 04.10.2019

RINGS Conference and Annual Meeting 2019

Ort: Tallinn, Estonia

<http://ringsgender.org/>

.....  
03.10.19 - 04.10.2019

Gender Summit 17 – Europe

Ort: Amsterdam

<https://www.gender-summit.com/g17-eu>

.....  
07.10.19 - 09.10.2019

g19 "Rethinking Knowledge Regimes – Solidari-  
ties and Contestations"

Ort: Gothenburg, Sweden

<https://genus.gu.se/english/news/calendar/detail/?eventId=70136898646>

.....  
09.10.19 - 11.10.2019

Categories in Flux Continuity and/or Change?

Ort: Eberhard Karls Universität Tübingen

<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/zentrum-fuer-gender-und-diversitaetsforschung-zgd/forschung/forschungsprojekte/promotionsverbund-die-persistenz-einer-kultur-der-zweigeschlechtlichkeit/internationale-konferenz-categories-in-flux-continuity-and-or-change/>

09.10.19

Workshop „Promovieren in der Informatik: Herausforderungen und Karrieremöglichkeiten“

Ort: Universität Leipzig

<https://dokinit.de/pages/workshop-promovieren-in-der-informatik>

09.10.19 - 10.10.2019

Abschlussveranstaltung REVERSE – Krise der Geschlechterverhältnisse?

Ort: Marburg an der Lahn, Philipps Universität Marburg

<https://www.uni-marburg.de/de/genderzukunft/forschung/reverse>

10.10.19 - 11.10.2019

Aufbrüche: Geschichte der Frauenbewegungen im 20. Jahrhundert

Ort: Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg  
Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg

<https://www.geschichte.uni-hamburg.de/arbeitsbereiche/deutsche-geschichte/arbeitsbereich/aktuelles/konferenz-aufbrueche-20191010.html>

10.10.19 - 11.10.2019

Tagung „Denken – Sprechen – Gendern“

Ort: Leibnizhaus, Holzmarkt 4-6, 30159 Hannover

[https://www.jura.uni-hannover.de/fileadmin/jura/Fakultaet/Professuren/Prof.\\_Dr.\\_Brosius-Gersdorf/Dokumente/2019-07-03\\_Flyer\\_Denken-Sprechen-Gendern\\_Tagung.pdf](https://www.jura.uni-hannover.de/fileadmin/jura/Fakultaet/Professuren/Prof._Dr._Brosius-Gersdorf/Dokumente/2019-07-03_Flyer_Denken-Sprechen-Gendern_Tagung.pdf)

10.10.19 - 11.10.2019

Gender.Body.Health

Ort: Evangelische Akademie Tutzing / Schlossstraße 2+4 / 82327 Tutzing

<https://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/gender-body-health/>

12.10.2019

Diffraction AI and Robotics: Decolonial and Feminist Perspectives

Ort: Goethe University, Frankfurt am Main

Contact: Josef Barla (barla(at)soz.uni-frankfurt(dot)de).

16.10.19

Max-Planck-Symposium: FÜNFZIG JAHRE SPÄTER – FÜNFZIG JAHRE WEITER?

Ort: Harnack-Haus in Berlin, Ihnestraße 16-20, 14195 Berlin

<https://www.mpg.de/13501456/symposium-frauenbewegung>

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

„Women Ressource 4.0 – Digitale Transformation gemeinsam gestalten“

Ort: dbb Forum Berlin, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

<https://www.fh-bielefeld.de/hochschule/veranstaltungen/17-10-2019-women-ressource-40-digitale-transformation-gemeinsam-gestalten>

17.10.19 - 18.10.2019

Workshop „Gendered Innovations? Geschlechter- und feministische Perspektiven in den Sozial- und Geisteswissenschaften“

Ort: Ruhr Universität Bochum

<http://www.sowi.ruhruni-bochum.de/sozsug/veranaktuell.html.de>

23.10.19 - 24.10.2019

Research and Innovation Excellence through gender equality: New pathways and challenges

Ort: Helsinki

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

24.10.19 - 26.10.2019

Gender Studies 2019 Conference: On Violence

Ort: Helsinki, Finland

<https://www.helsinki.fi/en/conferences/gender-studies-2019-conference>

24.10.19 – 26.10.2019

Übergänge. 25. Tagung des AK Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ)

Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart – Tagungszentrum Hohenheim

[https://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page\\_id=48](https://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page_id=48)

25.10.19

Workshop „Gender Studies selbstbewusst und verständlich kommunizieren“

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin, Juristische Fakultät, Bebelplatz 2, 10117 Berlin

Kontakt: Frau Erstenyuk unter sekretariat.baer(at)rewi.hu-berlin(dot)de

06.11.19 – 07.11.2019

Relevante Techniken für alle: Wege zu genderkompetenter Lehre in Ingenieurwissenschaften und Informatik

Ort: Ingolstadt

<https://www.diz-bayern.de/component/redevent/details/4-diz-termin?xref=161724:neu-relevante-techniken-fuer-alle-wege-zu-genderreflektierter-lehre-in-informatik-und-ingenieurwissenschaften>

<https://genderfoli.de/termine/>

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/sozslug/veranaktuell.html.de>

07.11.2019

Save the Date: Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur

Ort: Hannover

Weitere Informationen werden ab Mitte September veröffentlicht.

<https://www.lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative-geschlechtergerechte-hochschulkultur#savethedate>

11.11.19 – 13.11.2019

InterGender, Consortium and Research School in Interdisciplinary Gender Studies

Ort: Linköping University, Sweden

<http://www.intergender.net/pdf/Feminist%20Methodologies%20InterGender%20course.pdf>

14.11.19

Ständig wi(e)der Widerstände: Studieren, Forschen & Lehren auf dem Gendercampus

Ort: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

[http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/CfP\\_Widerst%C3%A4nde\\_Geschlechterforschung\\_2019.html](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/CfP_Widerst%C3%A4nde_Geschlechterforschung_2019.html)

14.11.19 – 15.11.2019

DIVERSITY 2019

Ort: Allianz Forum, Pariser Platz 6, 10117 Berlin

<https://www.event.com/events/diversity-konferenz-2019/event-summary-c0002f957eca4e54940c0c26690f1eb8.aspx>

15.11.19

„Geld und Geschlecht“  
Jahrestagung des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW

Ort: Ruhr-Universität in Bochum

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

15.11.19

Geschlechterforschungskolloquium „Gender im Fokus“

Ort: Alfried Krupp Wissenschaftskolleg, Greifswald

[https://izfg.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/einrichtungen/izfg/Call\\_for\\_Papers\\_19.pdf](https://izfg.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/einrichtungen/izfg/Call_for_Papers_19.pdf)

15.11.19 – 16.11.2019

Media, gender and sexuality in contemporary Europe

Ort: University of Padua (Italy)

<https://gcecrea.wixsite.com/gendercommunication/g-c-conference-2019>

15.11.19 – 17.11.2019

Girls for Global Goals – Ingenieurinnen für Nachhaltigkeit

Ort: HAW Hamburg

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

18.11.19 – 19.11.2019

„Relevante Techniken für alle: Wege zu genderkompetenter Lehre in Ingenieurwissenschaften und Informatik“

Ort: Bremen

<https://genderfoli.de/termine/>

20.11.19

Workshop „Feminist Data Protection“

Ort: Landesvertretung Schleswig-Holstein in Berlin

<https://www.forum-privatheit.de/veranstaltungen/20-11-2019-cfp-workshop-on-feminist-data-protection/>

21.11.19 – 22.11.2019

Festveranstaltung „40 Jahre Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS“

Ort: Teikyo Hotel & Jugendgästehaus, Schmöckwitzer Damm 1G, 12527 Berlin-Schmöckwitz

<https://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2019/06/Festprogramm-40-Jahre-Frauen-und-Geschlechterforschung-2019.pdf>

21.11.19 – 22.11.2019

Tagung: Haltung zeigen – Antifeminismus solidarisch begegnen

Ort: Factory Campus, Erkrather Str. 401, 40231 Düsseldorf

<https://calendar.boell.de/de/event/haltung-zeigen-antifeminismus-solidarisch-begegnen>

21.11.19 – 22.11.2019

Save the date: FiF-Brüsselfahrt für Wissenschaftlerinnen – EU vor Ort

Weitere Informationen folgen auf

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

21.11.19 – 23.11.2019

International Conference “Gender Studies and Research in 2019: Centenary Achievements and Perspectives”

Ort: Universiteto st. 3, Vilnius, Lithuania

<http://www.genderconference.kf.vu.lt/>

22.11.19 – 24.11.2019

Erste Convention zu Künstlicher Intelligenz und Gender

Ort: Festung Mark in Magdeburg

<https://ki-convention.com/>

28.11.19 – 29.11.2019

Internationale Fachtagung „Gender(Studies) in der Theologie – Warum und Wozu?“

Ort: Münster

<https://www.uni-muenster.de/FB2/tff/>

29.11.19 – 30.11.2019

Metropolitan Masculinities – Narratives of Gender and Urban Space

Ort: Ruhr University Bochum

<https://metro-masculinities.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

29.11.19 – 30.11.2019

„Feministische Visionen vor/nach 1989 – Einmischen, Gestalten, Provozieren“

Ort: HU Berlin

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

02.12.2019 – 03.12.2019

Save the Date:

1. Deutsche Antidiskriminierungstage

Ort: Haus der Kulturen der Welt (HKW), John-Foster-Dulles-Allee 10, 10557 Berlin

Weitere Informationen folgen!

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

06.12.2019

### Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Das diesjährige Vernetzungstreffen der Gender Studies NRW findet im Zentrum für Gender Studies an der Universität Siegen statt.

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

06.12.2019

### efas-Fachtagung 2019 und Forschungsforum 2019

17. efas-Fachtagung 2019 / Thema: Perspektiven der feministischen Ökonomie auf Digitalisierung

Ort: HTW, Berlin

[https://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Call\\_efas\\_Tagung\\_2019.pdf](https://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Call_efas_Tagung_2019.pdf)

13.01.20 – 14.01.2020

### Feministische Perspektiven auf Medien

Ort: Hildesheim

<https://www.uni-hildesheim.de/zfg/aktuelles/>

29.01.20 – 30.01.2020

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

Ort: TU Berlin

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

10.02.20 – 11.02.20

### (Re-)präsentationen, Positionen und Perspektiven der Geschlechterforschung“

Ort: Akademie der Wissenschaften, Berlin

[https://www.uni-vechta.de/fileadmin/user\\_upload/Sozialwissenschaften/Gender\\_Zertifikat/Bildersammlung/CfP\\_Gender\\_Konferenz\\_in\\_Berlin\\_2020\\_ProKo\\_Uni\\_Vechta.pdf](https://www.uni-vechta.de/fileadmin/user_upload/Sozialwissenschaften/Gender_Zertifikat/Bildersammlung/CfP_Gender_Konferenz_in_Berlin_2020_ProKo_Uni_Vechta.pdf)

18.02.20 – 22.02.20

### 11. meccanica femminile 2020

Ort: Hochschule Furtwangen

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

08.03.20 – 09.03.2020

### Gender Summit 18 – Africa

Ort: Nairobi

<https://gender-summit.com/>

08.03.20 – 10.03.2020

### „POLITIK MACHT GESUNDHEIT. GENDER IM FOKUS“

Ort: TU Berlin

<https://www.armut-und-gesundheit.de/>

18.03.20 – 21.03.2020

### European Social Science History conference ESSHC 2020

Ort: Leiden University

<https://esshc.socialhistory.org/>

13.05.20 – 15.05.2020

### Contested Reproductive Rights in Turbulent Times – International Workshop

Ort: Ruhr University Bochum (Germany)

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_contested\\_reproductive\\_rights\\_bochum\\_may\\_13-15\\_2020.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_contested_reproductive_rights_bochum_may_13-15_2020.pdf)

24.06.20 – 26.06.2020

### Gender, Work & Organization: 11th Biennial International Interdisciplinary Conference

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

<https://blogs.kent.ac.uk/kbs-news-events/files/2019/02/GWO2020-Overview.pdf>

23.07.20 – 25.07.2020

### Weibliche Partizipationsräume in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

<https://frauen-und-geschichte.de/website.php?id=termine.html>

*Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:*

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Weckes, Marion:  
**Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechter-  
 verteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019**

I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 48, 03.2019  
 Download:

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2019\\_48.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_48.pdf)

„[...] Wie verhält sich die Geschlechterverteilung in den von der festen Geschlechterquote erfassten 107 Unternehmen nun drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes? Haben bereits alle vom Gesetz erfassten Unternehmen die Quote erfüllt? Haben einige quotengebundene Unternehmen vorzeitig die Quote erfüllt? Welche Maßnahmen haben die Unternehmen unternommen, um der Verpflichtung möglichst schnell nachzukommen? Auch soll die Frage beantwortet werden, ob der bereits erhöhte Anteil an Frauen im Aufsichtsrat eine Strahlkraft entfaltet für die Besetzung der Vorstandsgremien. In Norwegen lässt sich dies fast zehn Jahre nach Einführung der Quotenverpflichtung für den Aufsichtsrat nicht belegen. Die nachfolgende Auswertung liefert Fakten und schließt mit Überlegungen zu der Frage: Sind die gesetzlichen Regelungen in Deutschland hinreichend?“

.....  
 Tobsch, Verena; Holst, Elke:  
**Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland**

SOEppapers on Multidisciplinary Panel Data Research  
 1032|2019  
 Download:

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.622155.de/diw\\_sp1032.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622155.de/diw_sp1032.pdf)

„Working-time political debates often focus on options for flexible and variable working hours. Meanwhile, employees' desire for more time sovereignty is gaining

relevance. Although working time preferences and their impact on the German labor market are investigated in numerous studies, findings are inconsistent, varying with the data set, including the formulation and placement of questions in the underlying questionnaires. Based on the German Socio-Economic Data set (SOEP) from 2009 to 2014, this study focusses on 1) preferences for longer working hours of part-time workers; 2) preferences for shorter working hours of full-time employees; and 3) preferred working hours of currently part-time workers who have reduced their working time by at least three hours per week within the last five years. Finally, we look at possible barriers and reasons for not being able to realize individual working time preferences and present socio-demographic characteristics of an overall labor force potential based on multivariate analyses.“

.....  
 Nydegger, Christina:  
**Gleichstellungsprozesse in der Schweiz**

Dike Verlag April 2019  
 ISBN 978-3-03891-009-1

„In einem Gleichstellungsprozess kann der Anspruch auf Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben individuell durchgesetzt werden. Mit dem Gleichstellungsgesetz wurde versucht, Hürden für die Geltendmachung einer Geschlechterdiskriminierung durch Verfahrenserleichterungen abzubauen. In der Praxis wird das Gesetz noch immer zurückhaltend in Anspruch genommen und fundierte Kenntnisse sind oft nicht vorhanden. Die vorliegende Arbeit legt die aktuelle Rechtslage in Bezug auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse dar und bietet einen Überblick über den Gleichstellungsprozess und die prozessualen Besonderheiten und Probleme. Unter Einbezug von Gleichstellungsentscheiden der Jahre 2012–2016 werden die Bedeutung und Charakteristika von Gleichstellungsprozessen aufgezeigt. Musterklageformulierungen sollen dem Arbeitnehmer den Zugang zum Prozess weiter erleichtern. Im Hinblick auf die Rechtsdurchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau werden Gesetzesänderungen vorgeschlagen.“

Holland, Judith:  
**Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich**

Nomos Juni 2019  
 ISBN 978-3-8487-5605-6

„Wie positionieren sich Gewerkschaften gegenüber fort-dauernden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in Frankreich? Dies wird im historischen Vergleich, im Vergleich der Organisationen sowie von typischen Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik untersucht. Als Ergebnis ihrer Geschichte gestalten sich die Geschlechterverhältnisse in französischen Gewerkschaften egalitärer. Im Geschlechterwissen, das aus qualitativen Interviews mit GewerkschaftssekretärInnen rekonstruiert wurde, finden sich aber auch länderübergreifende Gemeinsamkeiten. So kommen in der Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik parallele Probleme der ungleichen Arbeitsteilung der Geschlechter sowie der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zum Ausdruck. Judith Holland hat am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg promoviert. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Arbeits- und Industriosozologie, der Geschlechterforschung, der vergleichenden Gesellschaftsanalyse sowie der rekonstruktiven Sozialforschung. Das Werk ist Teil der Reihe Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Band 9.“

**Dual Career Couples und ihre Möglichkeiten**

„Können Paare in Deutschland gleichberechtigt Karriere machen? Paare mit Kindern haben es in Deutschland immer noch schwer, gemeinsam Karriere zu machen. Das ist das zentrale Ergebnis einer von der Initiative Chefsache beauftragten Innofact-Befragung unter 1.000 Führungskräften und angehenden Führungskräften in Deutschland. Fast zwei Drittel der Befragten mit Kindern (63 Prozent) empfinden es als schwierig oder sehr schwierig, dass beide Partner ihre Berufswünsche verwirklichen können.“ Hier können Sie sich den kompletten Report herunterladen:

[https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2019/06/Chefsache\\_Report-2019\\_Dual-Career-Erfolg-gemeinsam-gestalten.pdf](https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2019/06/Chefsache_Report-2019_Dual-Career-Erfolg-gemeinsam-gestalten.pdf)

European Institute for Gender Equality EIGE  
 (Hrsg.):  
**Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance**

<https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

„This research note provides an overview of the gender pay gap across the EU, with insights on how it relates to the gender gap in overall earnings and, consequently, the gender pension gap. Moreover, it explores the links between the gender pay gap and emerging policies aimed at improving work-life balance, with a focus on the role of measures put forward by the Commission's "New Start" initiative on work-life balance for working parents and carers, such as parental and carer's leave and flexible working arrangements.“

European Institute for Gender Equality EIGE  
 (Hrsg.):  
**Gender mainstreaming: gender statistics and indicators**

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-statistics-indicators>

„This briefing introduces gender statistics and indicators and explains why they are important tools to promote gender equality and implement a gender mainstreaming approach. Put simply, gender statistics and indicators integrate a gender perspective in the collection, analysis and presentation of statistical data. Gender statistics play a key role in measuring gender gaps on the basis of agreed indicators that are relevant to the lives of women and men. In the EU, for example, they are used to identify gender gaps in education, the labour market, earnings and health, amongst other areas.“

European Institute for Gender Equality EIGE  
 (Hrsg.):  
**Gender mainstreaming: gender audit**

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>

„A gender audit is a tool to assess and check the institutionalisation of gender equality into organisations, including in their policies, programmes, projects and/or provision of services, structures, proceedings and budgets.“

.....  
 Pološki Vokić, Nina; Obadić, Alka; Sinčić Čorić,  
 Dubravka (Hrsg.):

### Gender Equality in the Workplace. Macro and Micro Perspectives on the Status of Highly Educated Women

Palgrave Pivot 14.08.2019  
 ISBN 978-3030188603

„Focusing on the status of highly educated women in the workplace, this book examines how a particular demographic and workforce group can help to close the gender gap worldwide. Despite contributing to the substantial fall of differentials between men and women on a global scale, the demographic of highly educated women is rarely explored in terms of its impact on gender equality. Drawing on both macro- and micro-level perspectives, this book analyses the theory behind gender segregation and initiatives for women's inclusion, as well as offering empirical accounts of women's experiences in the workplace. The authors have written a timely and valuable book that will appeal to both researchers of diversity and inclusion in the workplace, but also policy-makers and practitioners involved in HR.“

.....  
 Jirjahn, Uwe; Mohrenweiser, Jens:

### Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany

IZA DP No. 12344

<http://ftp.iza.org/dp12344.pdf>

Abstract: „While education and labor force participation of women have been increased, there is still a substantial gender gap in labor market opportunities. This gives rise to the question of what factors lead employers to promote work-family balance and gender equality. We address this question by examining the influence of works councils on the gender policies of establishments in Germany. Using data of the IAB Establishment Panel, we find that the incidence of a works council is associated with an increased likelihood that an establishment provides family-friendly practices and promotes equal opportunities of men and women. This finding also holds in a recursive multivariate probit model that accounts for potential endogeneity of works council incidence.“

.....  
 Wrase, Michael:

### Gender Equality in German Constitutional Law

WZP Discussion Paper P 2019-005 (July 2019)

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2019/p19-005.pdf>

„The fundamental right to gender equality has played an important role in Germany's more recent constitutional

history. The rulings of the Federal Constitutional Court (FCC, Bundesverfassungsgericht) and other courts have developed doctrinal standards that are relevant to anti-discrimination legislation overall. This article provides a brief history of gender equality in the German Basic Law (Grundgesetz) and its concretization in key Constitutional Court decisions from 1949 until today. A special emphasis is on the legal doctrine of non-discrimination and on the influence of feminist legal scholars. The article concludes with a discussion of affirmative action measures from the perspective of constitutional law.“

.....  
 Sprengholz, Maximilian; Wieber, Anna; Holst, Elke:  
**Gender Identity and Wives' Labor Market Outcomes in West and East Germany between 1984 and 2016**

IZA DP No. 12284

<http://ftp.iza.org/dp12284.pdf>

Abstract: „We exploit the natural experiment of German reunification in 1990 to investigate if the institutional regimes of the formerly socialist (rather gender-equal) East Germany and the capitalist (rather gender-traditional) West Germany shaped different gender identity prescriptions of family breadwinning. We use data for three periods between 1984 and 2016 from the representative German Socio-Economic Panel (SOEP). Density discontinuity tests and fixed-effects regressions suggest that married couples in West (but not East) Germany diminished the wife's labor market outcomes in order to avoid situations where she would earn more than him. However, the significance of the male breadwinner prescription seems to decline in West Germany since reunification, converging to the more gender-egalitarian East Germany. Our work emphasizes the view that political and institutional frameworks can shape fairly persistent gender identity prescriptions that influence household economic decisions for some time, even when these frameworks change.“

.....  
 Taylor, Lori L.; Cortes, Kalena E.; Hearn, Travis C.  
**Publication, Compensation, and the Public Affairs Discount: Does Gender Play a Role?**

IZA DP No. 12443

<http://ftp.iza.org/dp12443.pdf>

Abstract: „This paper presents on three new styled facts: first, schools of public affairs hire many economists; second, those economists are disproportionately female; and third, salaries in schools of public affairs are, on average, lower than salaries in mainline departments of economics. We seek to understand the linkage, if any,

among these facts. We assembled a unique database of over 2,150 faculty salary profiles from the top 50 Schools of Public Affairs in the United States as well as the corresponding Economics and Political Science departments. For each faculty member we obtained salary data to analyze the relationship between scholarly discipline, department placement, gender, and annual salary compensation. We found substantial pay differences based on departmental affiliation, significant differences in citation records between male and female faculty in schools of public affairs, and no evidence that the public affairs discount could be explained by compositional differences with respect to gender, experience or scholarly citations."

Hospido, Laura; Laeven, Luc; Lamo, Ana:  
**The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking**

IZA DP No. 12306

<http://ftp.iza.org/dp12306.pdf>

**Abstract:** „We examine gender differences in career progression and promotions in central banking, a stereotypical male-dominated occupation, using confidential anonymized personnel data from the European Central Bank (ECB) during the period 2003-2017. A wage gap emerges between men and women within a few years of hiring, despite broadly similar entry conditions in terms of salary levels and other observables. We also find that women are less likely to be promoted to a higher salary band up until 2010 when the ECB issued a public statement supporting diversity and took several measures to support gender balance. Following this change, the promotion gap disappears. The gender promotion gap prior to this policy change is partly driven by the presence of children. Using 2012-2017 data on promotion applications and decisions, we explore the promotion process in depth, and confirm that during this most recent period women are as likely to be promoted as men. This results from a lower probability of women to apply for promotion, combined with a higher probability of women to be selected conditional on having applied. Following promotion, women perform better in terms of salary progression, suggesting that the higher probability to be selected is based on merit, not positive discrimination.“

**Digitalisierung: „Frauen müssen begreifen, dass ihre Kompetenzen einen Marktwert haben“**

„Die Digitalisierung erhöht das Arbeitspensum, fürchten viele. Warum sie trotzdem eine Chance für Frauen sein kann, erklärt die Soziologin Christiane Funken.“ Ein Interview von Leonie Sontheimer auf [zeit.de](http://zeit.de)

<https://www.zeit.de/arbeit/2019-05/digitalisierung-chance-frauen-soziologin-christiane-funken>

**Kim Nilsson – „Ohne Vielfalt in der Führungsebene werden viele Unternehmen die vierte industrielle Revolution kaum überleben.“**

„Frauen kämpfen seit 100 Jahren für Führungspositionen, und „das hat uns nicht sehr weit gebracht. Wir brauchen eine radikale Lösung“, erklärt Kim Nilsson, die nach einer naturwissenschaftlichen Karriere erfolgreich die globale Vermittlungsplattform für Datenanalysten, Pivigo, hochgezogen hat.“ Ein Beitrag von Iki Kühn auf [etailment.de](http://etailment.de)

<https://etailment.de/news/stories/woman-retail-pivigo-datanalytysten-22264>

**Ach Schatz, es lohnt sich doch gar nicht, dass du arbeiten gehst**

„Mütter in Deutschland arbeiten häufig nur ein paar Stunden die Woche oder sind für ihren Job überqualifiziert. Viele würden gern mehr machen. Die Politik könnte helfen, tut es aber nicht.“ Ein Kommentar von Alexander Hagelüken auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de)

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/muetter-job-teilzeit-elternzeit-1.4439827>

**Erstmals werden mehr Frauen als Männer Anwälte**

Ein Berufsbild steht vor dem Wandel: Im Jahr 2017 wurden in Deutschland erstmals mehr Anwältinnen als Anwälte zugelassen. Nun müssen die Kanzleien Ideen entwickeln, um Frauen dauerhaft zu halten. Ein Beitrag von Marcus Jung auf [faz.net](http://faz.net)

<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/erstmals-werden-mehr-frauen-als-maenner-anwaelte-16192962.html>

**Europa und Internationales**

Henn, Elisabeth Veronika:  
**International Human Rights Law and Structural Discrimination. The Example of Violence against Women**

Springer Juli 2019  
ISBN 978-3-662-58676-1

„International courts and other actors are increasingly taking into account pre-existing social structures and inequalities when addressing and redressing human rights violations, in particular discrimination against specific groups. To date, however, academic legal research has paid little attention to this gentle turn in international human rights law and practice to address structural

*discrimination. In order to address this gap, this study analyses whether and to what extent international and regional human rights frameworks foresee positive obligations for State parties to address structural discrimination, and, more precisely, gender hierarchies and stereotypes as root causes of gender-based violence. In order to answer this question, the book analyses whether or not international human rights law requires pursuing a root-cause-sensitive and transformative approach to structural discrimination against women in general and to the prevention, protection and reparation of violence against women in particular; to what extent international courts and (quasi)judicial bodies address State responsibility for the systemic occurrence of violence against women and its underlying root causes; whether or not international courts and monitoring bodies have suitable tools for addressing structural discrimination within the society of a contracting party; and the limits to a transformative approach."*

.....  
Kappler, Katrin:

### **Die Verfolgungen wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität als Verbrechen gegen die Menschlichkeit**

Nomos Mai 2019  
ISBN 9783848759217

*„Die Arbeit untersucht die Definition des Geschlechts im Statut des Internationalen Strafgerichtshofs im Hinblick darauf, ob diese die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität erfasst. Die Analyse der Definition wird getragen von dem Anspruch, auch sozialwissenschaftliche, ethnologische und medizinische Erkenntnisse zum Begriff des Geschlechts zu berücksichtigen. Ausgehend von dieser interdisziplinären Analyse der Definition des Art. 7 III IStGH-Statut wird gezeigt, dass die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität auch bei Berücksichtigung menschenrechtlicher Standards, mit deren Bedeutung für die Auslegung des IStGH-Statuts sich die Autorin ebenfalls auseinandersetzt, nicht davon erfasst sind. Anschließend zeigt die Autorin, dass darin aufgrund der Verfolgungen wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität eine Schutzlücke zu sehen ist und macht Vorschläge, wie deren Schließung gelingen kann.“*

.....  
Cirstocea, Ioana; Lacombe, Delphine; Marteu, Elisabeth (Hrsg.):

### **The Globalization of Gender. Knowledge, Mobilizations, Frameworks of Action**

Palgrave Macmillan Juli 2019  
ISBN 978-0367190446

*„This book provides an insightful approach to understanding the contemporary circulations of feminist repertoires and shows how the international/transnational circulations of gender are interconnected, even coextensive, with the globalization process itself. Fed by a shared reflexivity on relations among activist groups, state institutions, and international actors involved in the production and dissemination of contemporary norms dealing with gender, each chapter shares methodological premises and studies the circulation of gender-related norms and knowledge in situ and by varying standpoints. Specifically, the authors de-compartmentalize the academic disciplines and go beyond classical geographic divisions, in order to map social spaces and networks of actors involved in the production and circulation of gender-related repertoires. Lastly, the book grasps circulatory processes and entangled social phenomena, which are usually subject to disciplinary and thematic divisions separating collective action and public action, development aid and feminism, law and international relations. Focused on collective and individual experiences within women's organizations, activist careers, unstable mobilizations, public policies temporalities, the chapters reveal the mechanisms through which these arrangements are made and shed light on strategies deployed by actors rooted in specific social and political contexts. This book will be of key interest to students and scholars of gender studies and more broadly to politics, International Relations, sociology, geography, history, and anthropology.“*

.....  
Arashiro, Zuleika; Barahona, Malba (Hrsg.):  
**Women in Academia Crossing North-South Borders. Gender, Race, and Displacement**

Lexington Books Mai 2019  
ISBN 978-1498517713

*„This collection draws broadly on decolonial studies, postcolonial feminist scholarship, and identity studies to present autoethnographies written by female scholars who migrated from Latin America to universities in the Global North and vice versa. Contributors examine how gender, race, and place/displacement have impacted their social identities.“*

.....  
Hannan, Carolyn; Iiyambo, Aina; Brautigam, Christine:

### **A short history of the Commission on the Status of Women**

UN Women (Hrsg.) 2019

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/a-short-history-of-the-csw-en.pdf?la=en&ts=1153>

„Since its first session in 1947, the Commission on the Status of Women, which is composed of Member States, has advocated for gender quality and the empowerment of women and girls. This publication summarizes the work of the Commission in drafting international legal instruments, including the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol, and the global normative and policy framework, such as the Beijing Platform for Action. It highlights the progress made by the Commission in the follow-up to the Fourth World Conference on Women (1995) in putting key gender equality issues onto the global agenda, and in encouraging action and implementation at the national level. It describes the Commission's work with civil society and other stakeholders, and how the Commission now also contributes to the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. The publication closes with a preview of the Commission's work on the occasion of the 25th anniversary of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action and expectations for irreversible progress for gender equality and the empowerment of all women and girls.“

.....  
European Parliament (Hrsg.):

**Briefing on the achievements of the FEMM committee in the area of gender equality during the 2014–2019 term**

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/621915/IPOL\\_BRI\(2019\)621915\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/621915/IPOL_BRI(2019)621915_EN.pdf)

„Promoting equal economic independence for women, closing the gender pay gap, advancing gender balance in decision-making, ending gender-based violence and promoting gender equality belong to the aims of the European Union. When compared with the rest of the world, the position of women in the EU can serve as a positive example especially because it strives to constantly improve its policies and legislation relating to women's rights and gender equality. The European Parliament, and its Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM), has played a very active role in promoting those rights. This briefing looks into the past legislative term (2014–2019) and takes stock of FEMM activities aiming to contribute to gender balance in different spheres of life.“

.....  
European Parliament (Hrsg.):

**Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Study**

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL\\_STU\(2019\)608867\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)

„This study, commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee, examines the evidence on the role of women in the energy transition in the European Union and the extent of gender equality in the process particularly in respect of the renewable energy sector. The study identifies gender inequalities preventing women from the involvement in the energy transition and career advancement in this area and assesses how the transfer to the sustainable energy model will affect gender equality and the role of women as actors of change. It provides best practices in overcoming the barriers to gender equality in the energy transition and concludes with recommendations to the EU and national decision makers.“

.....  
Pérez-de-Guzmán, Victoria; Bas-Peña, Encarna; Machado-Casas, Margarita (Hrsg.):

**Gender Issues in Latin America and Spain. Multidisciplinary Perspectives**

Peter Lang Publishing 30.07.2019  
ISBN 9781433161001

„The Universal Declaration of Human Rights marked a fundamental milestone for the defense of equality between men and women. However, to this day, its development and implementation in everyday practices within diverse social, labor and educational environments remains to be seen. As education is the basis for the prevention of gender discrimination and violence, it is crucial that professionals in their respective fields are familiar with inclusiveness strategies in order to be able to integrate a gender perspective in their teaching. In this bilingual volume, which includes contributions in both English and Spanish, researchers from Europe and the Americas come together to analyze and reflect on gender issues from a multidisciplinary perspective: from improving gender education in schools and universities, to tackling the gender pay gap and gender-based violence, and understanding the role of gender in both contemporary migratory processes and criminality. Learning from theory and practice is fundamental for paving the way to greater equality all around the world, as it is not enough being aware of the importance of gender equality and our right to it; rather, it is our actions that make it possible to enact change in situations in which inequality continues to manifest itself.“

## European Journal on Politics and Gender

Volume 2, Number 2, June 2019

<https://www.ingentaconnect.com/content/bup/ejpg/2019/00000002/00000002>

## International Feminist Journal of Politics

Volume 21, Issue 3, 2019

<https://www.tandfonline.com/toc/rfjp20/current?nav=tocList>

„One of the exciting things about being editors of the *International Feminist Journal of Politics* is that we get to see the leading edge of global feminist scholarship. As we mentioned in our last editorial, *IFJP* welcomes proposals for Special Sections and Special Issues on front-line topics (see [https://www.ifjglobal.org/submit-to-us/#anchor\\_special\\_issues\\_shortcut](https://www.ifjglobal.org/submit-to-us/#anchor_special_issues_shortcut)). Fortuitously, one has emerged through the normal submission process. This issue centers feminist explorations of art and visual politics. Of course, these have always been feminist topics, but reading this issue you will find stimulating connections to other ideas that feminists are working on across the field.“

## Hochschulen/Hochschulforschung

Quente, Michaela:

### Hochschule – Geschlecht – Fachkultur. Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern

Springer VS Juli 2019  
ISBN 978-3-658-27081-0

„Michaela Quente befasst sich mit den Studienmotivationen, Erfahrungen und Haltungen von Studierenden in Bezug auf die Dimension Geschlecht. Tatsächlich erweisen sich die Geschlechterverhältnisse in einigen Fachkulturen und das entsprechende Fachwahlverhalten durch junge Frauen und Männer über die Jahrzehnte als äußerst stabil. Die Autorin fragt nach den subjektiven Entwürfen männlicher und weiblicher Studierender, welche sich für ein Studienfach entschieden haben, das geschlechterorientiert konnotiert ist. Die Ergebnisse liefern einen Einblick, wie tiefstehend und fast völlig unhinterfragt die traditionellen Denkgewohnheiten auch bei den gegen sie handelnden Personen und ihrem Umfeld verankert sind und wie stark sie sich an bestimmten Schaltstellen auswirken – aber auch, dass selbst mit wenig Aufwand zu betreibende Anstrengungen Veränderungen verursachen können.“

Feuser, Florian; Ramos Méndez-Sahlander, Carmen; Stroh, Christiane (Hrsg.):

### Diversität an Hochschulen. Unterschiedlichkeit als Herausforderung und Chance

Transcript Juni 2019  
ISBN 978-3-8376-4367-1

„Als international vernetzte und gesellschaftlich einflussreiche Akteure stehen Hochschulen vor der Aufgabe, Organisations- und Lehrentwicklung auch unter dem Gesichtspunkt von Diversität zu betrachten. Doch wie gehen sie eigentlich damit um? Die Beiträge des Bandes untersuchen, ob und inwieweit Diversität an Hochschulen aktuell eine Rolle spielt und wie die zukünftige Entwicklung in Theorie und Praxis aussehen könnte. Dabei gewähren die Autor\_innen Einblicke in ihren Arbeitsalltag und stellen praxiserprobte Modelle vor.“

### Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren

HRK (Hrsg.) Mai 2019

[https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK\\_1\\_2019\\_Kooperative\\_Promotion.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK_1_2019_Kooperative_Promotion.pdf)

Die HRK- Befragung enthält auch Auswertungen nach Geschlecht.

Herschelmann, Michael:

### Sexualisierte Gewalt an der Hochschule aus Sicht eines männlichen Hochschullehrenden. Handlungsmöglichkeiten zum Schutz

In: *Das Hochschulwesen* 67 (2019) 1-2, S. 43 – 48

„Wo Menschen zu Arbeit und Studium zusammenkommen, spielt Sexualität in unterschiedlicher Intensität und Sichtbarkeit eine Rolle. Hochschulen unterscheiden sich von anderen Arbeitsstätten nochmal dadurch, dass sie besonders viele, junge Menschen in ihren Lehrveranstaltungen in relativ engem körperlichen Kontakt zusammenführen. Der Umgang miteinander kann problematische Formen annehmen, wobei über die Grenzen, wann ein Verhalten problematisch wurde, lange Zeit angeblich oder tatsächlich Unklarheit bestand. Es hat Jahre gedauert, bis Handlungen auch rechtlich näher fixiert wurden, wobei der Begriff „unerwünschte Handlungen“ in diesen Texten eines der Felder der Deutungen und Missdeutungen als Dilemma aufzeigt. Michael Herschelmann hat mit seinem Artikel *Sexualisierte Gewalt an der Hochschule aus Sicht eines männlichen Hochschullehrenden – Handlungsmöglichkeiten zum Schutz (der Betroffenen)* die Problematik aufgerollt, Fallzahlen zusammen getragen und Schutzmöglichkeiten und -verpflichtungen dargestellt.“

### University Impact Rankings 2019

„The Times Higher Education University Impact Rankings are the only global performance tables that assess universities against the United Nations' Sustainable Development Goals.\* We use carefully calibrated indicators to provide comprehensive and balanced comparisons across three broad areas: research, outreach, and stewardship. This first edition includes more than 450 universities from 76 countries.“

\*This includes Gender Equality

[https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2019/gender-equality#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2019/gender-equality#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)

### „Niemand will eine Quotenfrau sein“

„An den Universitäten in Deutschland sind gerade mal 23 Prozent aller Professuren mit Frauen besetzt. Das sei ein klassisches Muster, je höher in der Hierarchie, desto weniger Frauen, sagte die Historikerin Barbara Stollberg-Rilinger im Dlf. Das läge auch an der Familienfeindlichkeit der Hochschulen.“ Barbara Stollberg-Rilinger im Gespräch mit Anja Reinhardt in der DLF-Audiothek.

[https://www.deutschlandfunk.de/diversitaet-in-der-wissenschaft-niemand-will-eine.911.de.html?dram:article\\_id=454427](https://www.deutschlandfunk.de/diversitaet-in-der-wissenschaft-niemand-will-eine.911.de.html?dram:article_id=454427)

### Frauen- und Geschlechterforschung

Demirovic, Alex; Lettow, Susanne; Maihofer, Andrea (Hrsg.):

#### Emanzipation. Aktualität eines politischen Begriffs

Verlag Westfälisches Dampfboot Juli 2019  
ISBN 978-3-89691-282-4

„Der Begriff der Emanzipation spielte in der Geschichte vieler sozialer Bewegungen seit dem 19. Jahrhundert eine wichtige Rolle. In jüngerer Zeit ist er erneut Bezugspunkt und Gegenstand kritischer Reflexion geworden. Die Autorinnen des Bandes diskutieren die Frage, ob und inwiefern dieser Begriff auch heute zur Selbstverständigung über soziale Befreiungsversuche taugt und wie ein zeitgemäßer, intersektionaler Begriff von Emanzipation beschaffen sein müsste. Es schreiben: Michael Brie, Maria do Mar Castro Varela, Sara Farris, Tatjana Freytag, Katia Genel, Ruth Sonderegger, Moshe Zimmermann u.a.“

Sander, Tobias; Weckwerth, Jan (Hrsg.):  
**Das Personal der Professionen**

BeltzJuventa 2019  
ISBN 978-3-7799-6019-5

„Wer gelangt in ‚höhere‘ Berufe? Genügt eine einschlägige Fachlichkeit oder dominieren soziale, herkunfts-basierte Selektionseffekte? Welche Rolle spielen die Zugangsschleusen Hochschulstudium und Berufseintritt? Wer bestimmt die Regeln des Feldes, definiert also, was gute professionelle Praxis und die richtige Person dafür ist? All diese Fragen versucht der vorliegende Band mit der dafür erforderlichen Verknüpfung von Professions- und Ungleichheitssoziologie auszuloten. Die Beiträge schlagen eine erste Schneise in ein theoriebezogen und empirisch noch weitgehend unbeackertes Feld.“

Hardt, Heidi; Smith, Amy Erica; Kim, Hannah June, Meister, Philippe;  
**The Gender Readings Gap in Political Science Graduate Training**

The Journal of Politics 2019

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/704784?af=R&>

Abstract: „What influences gender representation in assigned readings during graduate training? Whereas recent studies have identified gender gaps in citations and publications, less is known about the readings used to train future political scientists. Introducing a unique data set of 88,673 citations from 905 PhD syllabi and reading lists, we find that only 19% of assigned readings have female first authors. Scholarship by female scholars is underrepresented in all subfields, relative to several benchmarks. Both supply- and demand-side factors affect gender representation. First, representation of female-authored readings varies by the size of the pool of female scholars, over time and across subfields. Second, instructor gender and department composition affect demand for female-authored scholarship. As departments hire more female faculty, instructors of both genders become more likely to assign female-authored work. This article contributes an original data set to the study of graduate training and advances understanding of gender diversity in political science.“

.....  
 Cnaan, Serena; Mouganie, Pierre:  
**Female Science Advisors and the STEM Gender Gap**

IZA DP No. 12415

<http://ftp.iza.org/dp12415.pdf>

*Abstract: „In an effort to reduce the gender gap in the fields of science, technology, engineering and mathematics (STEM), policymakers often propose providing women with close mentoring by female scientists. This is based on the idea that female scientists might act as role models and counteract negative gender stereotypes that are pervasive in science fields. However, as of yet, there is still no clear evidence on the role of mentor or advisor gender in reducing the STEM gender gap. We use rich administrative data from a private 4-year college to provide some of the first causal evidence on the impact of advisor gender on women’s STEM degree attainment. We exploit a unique setting where students are randomly assigned to academic advisors – who are also faculty members – in their freshman year of college. A college advisor’s main role is to provide students with one-on-one personalized mentoring regarding course and major selection. Students declare a major at the end of their freshman year, after having had the opportunity to repeatedly interact with their advisors. We find that being matched to a female rather than a male science advisor substantially narrows the gender gaps in STEM enrollment and graduation, with the strongest effects occurring among students who are highly skilled in math. In contrast, the gender of an advisor from a non-science department has no impact on students’ major choice. Our results indicate that providing close mentoring or advising by female scientists can play an important role in promoting women’s participation and persistence in STEM fields.“*

.....  
 Hospido, Laura; Sanz, Carlos:  
**Gender Gaps in the Evaluation of Research: Evidence from Submissions to Economics Conferences**

IZA DP No. 12494

<http://ftp.iza.org/dp12494.pdf>

*Abstract: „We study gender differences in the evaluation of submissions to economics conferences. Using data from the Annual Congress of the European Economic Association (2015-2017), the Annual Meeting of the Spanish Economic Association (2012-2017), and the Spring Meeting of Young Economists (2017), we find that all-female-authored papers are 3.2 p.p. (6.8%) less likely to be accepted than all-male-authored papers. This gap is present after controlling for (i) number of authors, (ii) referee fixed effects, (iii) field, (iv) cites of the paper*

*at submission year, (v) previous publication record of the authors, and (vi) the quality of the affiliations of the authors. We also find that the gap is entirely driven by male referees – female referees evaluate male and female-authored papers similarly, but male referees are more favorable towards papers written by men.“*

.....  
 Bellini, Maria Irene; Paplois, Vassilios E. (Hrsg.):  
**Gender Equity in the Medical Profession: Emerging Research and Opportunities**

IGI Global 30.08.2019

ISBN 978-1522595991

*„The presence of women in the practice of medicine extends back to ancient times; however, up until the last few decades, women have comprised only a small percentage of medical students. The gradual acceptance of women in male-dominated specialties has increased, but a commitment to improving gender equity in the medical community within leadership positions and in the academic world is still being discussed. Gender Equity in the Medical Profession: Emerging Research and Opportunities delivers essential discourse on strategically handling discrimination within medical school, training programs, and consultancy positions in order to eradicate sexism from the workplace. Featuring research on topics such as gender diversity, leadership roles, and imposter syndrome, this book is ideally designed for health professionals, doctors, nurses, hospital staff, hospital directors, board members, activists, instructors, researchers, academicians, and students seeking coverage on strategies that tackle gender equity in medical education.“*

.....  
**Wege nach dem Gender-Studium – Absolvent\_innen erzählen**

*„Als erster Hauptfach-Studiengang für Geschlechterstudien in Deutschland wurde zum Wintersemester 1997/98 an der Humboldt-Universität zu Berlin der Magisterstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“ ins Leben gerufen. Jetzt haben wir unsere Absolvent\_innen gefragt: Was macht ihr heute beruflich und wie verlief der Berufseinstieg? Wie hat sich das Studium auf euren beruflichen Werdegang und euer persönliches Leben ausgewirkt? Das spannende Ergebnis – die Broschüre „Wege nach dem Gender-Studium. Absolvent\_innen erzählen“ mit vielfältigen Erfahrungsberichten sowie Empfehlungen für aktuelle und zukünftige Studierende. Diese werden wir vorstellen und im Anschluss ein Erzählcafé gestalten, bei dem an der Broschüre beteiligte Absolvent\_innen in lockerer Atmosphäre über ihren Werdegang berichten und mit Interessierten in einen Dialog treten.“*

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/wege-nach-dem-genderstudium>

Jupp, Eleanor; Bowlby, Sophie; Franklin, Jane; Hall, Sarah Marie (Hrsg.):  
**The New Politics of Home. Housing, Gender and Care in Times of Crisis**

Policy Press Juni 2019  
 ISBN 978-1447351849

„Home and care are central aspects of everyday, personal lives, yet they are also shaped by political and economic change. Within a context of austerity, economic restructuring, worsening inequality and resource rationing, the policies and experiences around these key areas are shifting. Taking an interdisciplinary and feminist perspective, this book illustrates how economic and political changes affect everyday lives for many families and households in the UK. Setting out both new empirical material and new conceptual terrain, the authors draw on approaches from human geography, social policy, and feminist and political theory to explore issues of home and care in times of crisis.“

Jessen, Jonas; Jessen, Robin; Kluge, Jochen:  
**Punishing Potential Mothers? Evidence for Statistical Employer Discrimination from a Natural Experiment**

In: Labour Economics (2019), im Ersch. [online first: 2019-04-03]

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.620681.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.620681.de)

„Before 2006, large firms in Germany were obliged to pay for the generous maternity protection of female employees, such that firms' expected costs depended on employees' gender and age. From 2006 onward, all firms paid for maternity protection by contributing to the statutory health insurance system, where the contribution depends only on the number of employees and their wages and is thus independent of gender and age. This had been the regulation for small firms already before the reform. Using data from linked employer-employee administrative records, we provide evidence that the reform was followed by an increase in female relative wages within large firms. This reform effect provides evidence for statistical employer discrimination in the pre-2006 setup.“

Wohjahn, Katharina:  
**Berufspendelnde Mütter. Ambivalenzen – Grenzen – Kritik**

Budrich UniPress 29.07.2019  
 ISBN 9783863888169

„Die Untersuchung bietet einen umfassenden Einblick in den Alltag berufsbedingt abwesender Mütter und

fokussiert dabei die Grenzen der binär-hierarchischen Geschlechterordnung. Daran anknüpfend liefert die Studie einen vertiefenden Einblick in ambivalente Prozesse der sozialen Dimensionen der Normativität. Damit rücken die auf der individuellen Ebene notwendigen Auseinandersetzungen mit widersprüchlichen gesellschaftlichen Anforderungen in den Mittelpunkt des Interesses.“

Jordan, Anna:  
**The New Politics of Fatherhood. Men's Movements and Masculinities**

Palgrave Macmillan Juli 2019  
 ISBN 9780230365377

„This book makes a unique contribution to contemporary research into masculinities, men's movements, and fathers' rights groups. It examines the role of changing masculinities in creating equality and/or reinforcing inequality by analysing diverse men's movements, their politics, and the identities they (re)construct. Jordan advances a typology for categorising men's movements ('feminist', 'postfeminist', and 'backlash' movements) and addresses debates over the construction of 'masculinity-in-crisis', arguing that 'crisis' is frequently invoked in problematic ways. These themes are further explored through original analyses of material produced by 'feminist', 'postfeminist', and 'backlash' men's groups. The main empirical contribution of the book draws on interviews with fathers' rights activists to explore the (gendered) implications of the 'new' politics of fatherhood. The nuanced examination of fathers' rights perspectives reveals multiple, complex narratives of masculinity, fatherhood, and gender politics. The cumulative effect of these is, at best, postfeminist and depoliticising, and, at worst, another vitriolic 'backlash'.“

Persson, Petra; Rossin-Slater, Maya:  
**When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health**

IZA DP No. 12386

<http://ftp.iza.org/dp12386.pdf>

Abstract: „While workplace flexibility is perceived to be a key determinant of maternal labor supply, less is known about fathers' demand for flexibility or about intra-household spillover effects of flexibility initiatives. This paper examines these issues in the context of a critical period in family life – the months immediately following childbirth – and identifies the impacts of paternal access to workplace flexibility on maternal postpartum health. We model household demand for paternal presence at home as a function of domestic stochastic shocks, and use variation from a Swedish reform that granted new

fathers more flexibility to take intermittent parental leave during the postpartum period in a regression discontinuity difference-in-differences (RD-DD) design. We find that increasing the father's temporal flexibility reduces the risk of the mother experiencing physical postpartum health complications and improves her mental health. Our results suggest that mothers bear the burden from a lack of workplace flexibility – not only directly through greater career costs of family formation, as previously documented – but also indirectly, as fathers' inability to respond to domestic shocks exacerbates the maternal health costs of childbearing."

Becker, Sascha O.; Fernandes, Ana; Weichselbaumer, Doris:

### Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment

ZA DP No. 12308

<http://ftp.iza.org/dp12308.pdf>

**Abstract:** „Due to conventional gender norms, women are more likely to be in charge of childcare than men. From an employer's perspective, in their fertile age they are also at „risk“ of pregnancy. Both factors potentially affect hiring practices of firms. We conduct a large-scale correspondence test in Germany, Switzerland, and Austria, sending out approx. 9,000 job applications, varying job candidate's personal characteristics such as marital status and age of children. We find evidence that, for part-time jobs, married women with older kids, who likely finished their childbearing cycle and have more projectable childcare chores than women with very young kids, are at a significant advantage vis-avis other groups of women. At the same time, married, but childless applicants, who have a higher likelihood to become pregnant, are at a disadvantage compared to single, but childless applicants to part-time jobs. Such effects are not present for full-time jobs, presumably, because by applying to these in contrast to part-time jobs, women signal that they have arranged for external childcare.“

Tietgen, Ann-Madeleine:

### Make Love, Don't Gender!? Heteronormativitätskritik und Männlichkeit in heterosexuell definierten Partnerschaften

Springer VS Juli 2019

ISBN 978-3-658-26303-4

„Ann-Madeleine Tietges qualitative Studie basiert auf einer Zusammenführung psychoanalytischer (Subjekt) Theorien und konstruktivistischer Annahmen zur interaktiven Herstellung von Geschlecht. Sie untersucht die

Möglichkeit, innerhalb heterosexuell definierter Partnerschaften heteronormative Geschlechtervorstellungen zu unterlaufen, und zeigt anhand tiefenhermeneutischer Interview-Interpretationen, dass Geschlecht, insbesondere Männlichkeit, durch unbewusste Mechanismen in Form einer Mutter-Sohn-Beziehung zwischen Partnerin und Partner reproduziert wird.“

Hohendorf, Ines:

### Geschlecht und Partnergewalt. Eine rollentheoretische Untersuchung von Beziehungsgewalt junger Menschen

Nomos Juni 2019

ISBN 978-3-8487-5936-1

„Insbesondere bei Studien zu Gewalt im Geschlechterverhältnis wird mit dem Sozialcharakter von Männern und Frauen argumentiert, um Gewaltausübung und -erleben zu erklären. Dafür herangezogen wird i.d.R. das biologische, nicht jedoch das tatsächliche soziale Geschlecht. Es finden sich in der nationalen kriminalsoziologischen Forschung zu Beziehungsgewalt bis dato keine Studien, die für Frauen und Männer untersuchen, ob soziale Geschlechtszuschreibungen so tief verankert sein können, dass sie sich als geschlechtsstereotype Charaktereigenschaften in konflikthaften Situationen manifestieren und Handlungsweisen bestimmen. Das ist Ziel der vorliegenden Arbeit. Basierend auf rollen- und sozialisationstheoretischen Überlegungen wird anhand einer Stichprobe von 14- bis 25-jährigen quantitativ untersucht, inwieweit Geschlechterstereotype gerade bei jungen Menschen internalisiert und damit handlungsbestimmend bei Beziehungsgewalt sind und zwar sowohl aus Opfer- als auch aus Täterperspektive.“

Howansky, Kristina; Wilton, Leigh S.; Young, Danielle M.; Abrams, Samantha; Clapham, Rebekah:

### (Trans)gender stereotypes and the self: Content and consequences of gender identity stereotypes

In: Self and Identity. Published online: 12 May 2019

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15298868.2019.1617191?journalCode=psai20>

„Transgender individuals experience stigmatization through the application of gender stereotypes. In Study 1, cisgender individuals (N = 212) produced unique stereotypes, such as „mentally ill“ and „confused,“ about transgender, but not cisgender, populations. Stereotypes for transgender individuals also included stereotypes related to both cisgender men and cisgender women. In Study 2, transgender people (N = 330) rated the unique stereotypes about their group more negatively than cisgender people (N = 193) rated the same stereotypes.“

*These data highlight distinct ways that transgender people, who represent one of the most stigmatized social groups, experience stigma through stereotype application. Discussion includes how research including nontraditional gender identities broadens and advances diversity and identity science."*

### Zeitschrift GENDER | Verwandtschaftsverhältnisse – Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert erschienen

*„Im Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe wird eine erweiterte kulturwissenschaftliche Perspektive auf Verwandtschaftsverhältnisse im 21. Jahrhundert hergestellt. Genealogie und Verwandtschaft sind heute mehr denn je Gegenstände gesellschaftlicher Aushandlung. Der offene Teil der Zeitschrift enthält Beiträge zu weiblichen Büroangestellten im Ersten Weltkrieg, zu neoliberalen und kritischen Diskursen um Vereinbarkeit, zu Verdienstunterschieden bei Promovierten und zur digitalen Exklusion älterer Menschen.“*

**Details & Bestellmöglichkeiten; Leseproben:**  
<https://www.gender-zeitschrift.de/ausgaben/gender/jahrgang-20190/>

### Journal Nr. 44 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

*Aus dem Inhalt:*

**Gleichstellung an Hochschulen:** *Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als „Gatekeeper“ wissenschaftlicher Karrieren?*

**Diversity Monitor – Befragung zum Umgang mit Vielfalt** *in persönlichem und beruflichem Kontext*

**Pionierin der Geschlechterforschung und Mitbegründerin des Netzwerks:** *Prof. Dr. Ursula Müller zum 70sten*

**Erste Netzwerkprofessorin – Prof. Dr. Annette Kuhn zum 85sten**

**Prof. Dr. Uta Klein (1958–2019) – Nachruf auf eine engagierte Geschlechterforscherin**

**Die Zeitschrift GENDER:** *Im Rückblick auf zehn und mehr Jahre. Wo steht sie heute*

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk\\_fgf\\_journal\\_44\\_f\\_web.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_44_f_web.pdf)

### Onlinejournal kultur&geschlecht #23 erschienen

*„Die diesjährige Sommerausgabe #23 des onlinejournal kultur&geschlecht versammelt vier Beiträge, die dem zeitgenössischen Verhältnis von Politischem und Privatem gelten: Schon lange ein Thema feministischer Kritik, ist dieses insbesondere durch die Veränderung medialer Bedingungen und sich globalisierender Perspektiven in Transformation begriffen. Julia Glitz' Beitrag analysiert das Politische in Alison Bechdel's Comics im Anschluss an Ann Cvetkovich als ein queeres Archiv, dessen affektives und gegendokumentarisches Potential durch die Medialität des Comics ermöglicht wird. Kann es einen ‚weiblichen Blick‘ geben, fragt Juliane Eschert am Beispiel von Jill Soloways Serie I Love Dick, und diskutiert damit die Aktualität von Laura Mulveys klassischer, psychoanalytischer Filmtheorie unter gegenwärtigen medialen Bedingungen.“*

**Magdalena Johns** Beitrag unternimmt eine Kritik der Kategorien des Privaten und Politischen in Anschluss an Hannah Arendt und Judith Butler mit Blick auf die Schaffung immer neuer Teil/Öffentlichkeiten und Un/Sichtbarkeiten durch das Internet: *Wie kann seit #MeToo die Vergeschlechtlichung und Rassifizierung von Reproduktions- und Lohnarbeit diskutiert werden? Der Beitrag von Vira Bushanska setzt sich für ein ethnographisches Storytelling ein, um die Mikropolitiken postkolonialer Gegenwart Australiens zu beschreiben: Wie lässt sich von den Konflikten der Aboriginal und Torres Strait Islander Peoples erzählen und eine feministische Kritik häuslicher Gewalt leisten, ohne neokoloniale und neoliberale Politiken wiederinzuschreiben? Außerdem freut sich die Redaktion über die Einrichtung des Marie Jahoda Centers for International Gender Studies (MaJaC)...“*  
*Das onlinejournal kultur & geschlecht ist ein transdisziplinäres Forum für Nachwuchswissenschaftler\*innen der Ruhr-Universität Bochum, die zu Geschlechterfragen und ihren Kontexten forschen. Es wird am Lehrstuhl für Medienöffentlichkeit und Medienakteure mit besonderer Berücksichtigung von Gender des Instituts für Medienwissenschaft von Astrid Deuber-Mankowsky und Jasmin Degeling herausgegeben, gefördert von der Fakultät für Philologie und dem Rektorat der RUB.“*

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

### Hypatia Volume 34, Issue 2 (2019)

<https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15272001/2019/34/2>

*„Hypatia: A Journal of Feminist Philosophy is a forum for cutting-edge work in feminist philosophy. Richly interdisciplinary in orientation, Hypatia serves as a resource for the philosophy and wider women's studies communities and for all those interested in philosophical issues raised by feminism.“*

.....  
**International Feminist Journal of Politics**  
 Volume 21, Issue 3 (2019)

[Special Issue: Gender and Intersectionality in Engineering]

<https://www.tandfonline.com/toc/rfjp20/current>

„International Feminist Journal of Politics is a unique cross-cultural and international forum to foster debate and dialogue at the intersection of international relations, politics and women's studies. Developed by a team of leading feminist scholars, this journal brings together some of the most influential figures in the field to build a global critical community of writers and readers.“ (S. a. S. 104)

.....  
**International Journal of Gender Science and Technology (GST) Vol. 11, No. 1 (2019)**

<http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/issue/view/32>

„New Special Issue on Gender and Intersectionality in Engineering. Guest edited by Alice Moncaster and Carol Morris, the special issue is published this month in celebration of the 100th anniversary of the Women's Engineering Society, and to coincide with the International Women in Engineering Day on 23rd Jun.“

.....  
**Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien**  
**Center for Transdisciplinary Gender Studies-**  
**Gender Studies an der Humboldt-Universität zu**  
**Berlin**

Überblick über die aktuellen Forschungsschwerpunkte am ZtG

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/zentrum/presse/pdfdateien/ztg-broschre.pdf>

.....  
**Gender Forum**

Issue 71 (2019)

[http://genderforum.org/wp-content/uploads/2019/05/71\\_New-Feminist-Materialism-and-Queer-Studies-in-the-Anthropocene.pdf](http://genderforum.org/wp-content/uploads/2019/05/71_New-Feminist-Materialism-and-Queer-Studies-in-the-Anthropocene.pdf)

Thema: *New Feminist Materialism and Queer Studies in the Anthropocene*

.....  
**DIW Wochenbericht 25 / 2019**

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.630454.de/19-25.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.630454.de/19-25.pdf)

– *Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen.* Bericht von Anna Hammerschmidt und Caral Rowod

– *Mehr Ökonominen braucht das Land.* Kommentar von Kerstin Bernoth, Franziska Bremus, Geraldine Dany-Knedlik und Stephanie Ettmeier

.....  
**Gender Studies: Spielball der Politik**

Die Genderwissenschaften sind Zielscheibe politischer Aggression geworden. Bedroht sind nicht nur die Gender Studies selbst. Es geht auch um die Freiheit der Wissenschaft.

*Spielball der Politik – Gender Studies als Zielscheibe von Aggressionen*

<https://www.duz.de/beitrag/!/id/646/gender-studies-spielball-der-politik>

*Und was tut die EU? – Die Angriffe auf die Wissenschaftsfreiheit abzuwehren, ist eine langwierige Angelegenheit*

*Fluch und Segen der Anwendung – Wie die Forschung über die Geschlechter mit ihrer Gleichstellung verwechselt wird*

„Damals haben uns alle unterstützt“ – Christina von Braun im Interview über Ursprung und Entwicklung der Genderwissenschaft in Deutschland

In: DUZ Magazin, 06/2019 vom 21.06.2019

<https://www.duz.de/de/ausgabe/!/id/497>

**Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität**

.....  
 Lenz, Ilse:

**Ungleichheiten nach Migration und Geschlecht in der postmigrantischen deutschen Gesellschaft**

In: Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik  
 BpB 12.08.2019, Bestellnummer: 10308

<http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/295277/postmigrantische-perspektiven>

„Migration – ein Begriff, der polarisiert: Während viele Menschen sich auch öffentlich für Vielfalt einsetzen, gibt es offenbar eine immer größer werdende Ablehnung von Pluralität. In aktuellen politischen Debatten wird Migration oftmals als gesellschaftliches Problem dargestellt. Für einen Perspektivwechsel setzen sich die Autorinnen und Autoren in diesem Buch ein: Der postmigrantische

Ansatz soll weg von negativ behafteten Fremdzuschreibungen und hin zu neuen Erkenntnissen führen. Auch soll die zunehmende Pluralisierung der Gesellschaft zum Ausdruck gebracht werden. Die Forscherinnen und Forscher diskutieren Klassen-, Rassismus- und Geschlechterfragen und untersuchen, ab wann eine Gesellschaft als post-migrantisch gelten kann. Des Weiteren nehmen sie die Kategorie „Migrationshintergrund“ in den Blick, die 2005 in den Mikrozensus aufgenommen wurde, und plädieren für eine Erweiterung. Gemeinsamer Kernpunkt ist die Forderung von neuen Perspektiven im Hinblick auf Migration, Zugehörigkeit und gesellschaftliche Teilhabe.“

### Gleichstellung und Diversität in der Einwanderungsgesellschaft. Lehrbausteine zu Politik, Geschichte und Gesellschaft

NRW-Landeskoordinierungsstelle „Frauen und Flucht“; Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW e.V. 2018

[http://www.frauenundflucht-nrw.de/images/pdf/Gleichstellung\\_und\\_Diversitaet\\_in\\_der\\_Einwanderungsgesellschaft.pdf](http://www.frauenundflucht-nrw.de/images/pdf/Gleichstellung_und_Diversitaet_in_der_Einwanderungsgesellschaft.pdf)

„Niedrigschwellig und interaktiv gestaltet, vermittelt dieses Lehrwerk wesentliche Kenntnisse über die Verankerung der Idee von Gleichstellung und Gleichbehandlung in Staatsaufbau, Geschichte und Alltagsleben der Bundesrepublik Deutschland. Zielgruppe des Lehrmaterials sind Teilnehmer\*innen von Integrationskursen und alle Menschen, die im Rahmen von politischer Bildungsarbeit über Gleichstellung und Gleichbehandlung informiert werden sollen. Das Lehrwerk hält jeweils zwei Lehrbausteine zu den Modulen Politik, Geschichte und Gesellschaft bereit, die hier neben weiteren Onlinemedien frei zum Download verfügbar sind.“

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike (Hrsg.):  
**Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen**

(2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage)  
Beltz Juventa 21.08.2019  
ISBN 978-3-7799-3845-3

„Was können wir tun gegen strukturelle Diskriminierung? Das Praxishandbuch des Trainingsprogramms »Social Justice und Diversity« wird in der Arbeit mit Gruppen eingesetzt, um Diskriminierung zu erkennen und einen neuen Handlungsrahmen zu entwickeln. Neu ist die konzeptuelle Aktualisierung des diskriminierungskritischen Diversity als Ansatz gegen gesellschaftliche Diskriminierung in ihrer strukturellen Verankerung und Wirkungsweise, wobei Diskriminierungsformen nicht hierarchisiert werden. Die

Grundlage für eine Überwindung von polarisierendem Denken bildet dabei die Pluralität, die in ein Radical Diversity führen kann. Die Idee des Verbündet-Seins stellt den Handlungsrahmen bereit, in dem die Anliegen der Anderen zu den eigenen werden. Ergänzt wird diese Auflage durch die theoretischen Hintergründe und historischen Bezüge des Trainings sowie Methoden und Module zu verschiedenen Diskriminierungsformen.“

Dreas, Susanne A.:  
**Diversity Management in Organisationen der Sozialwirtschaft. Eine Einführung**

Springer VS April 2019  
ISBN 978-3-658-20545-4

„Das Buch ist eine Einführung in ‚Diversity Management‘ als strategisches Konzept zum Management von Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten, mit dem Ziel, Vielfalt in der Organisation zu fördern und für den wirtschaftlichen Erfolg produktiv zu nutzen. Für Studierende und Fachkräfte der Sozialen Arbeit und verwandter sozialer Berufe bietet das Lehrbuch kompakt und anschaulich eine Darstellung der erforderlichen Prozesse, um gesellschaftlich-soziale und ökonomisch-wettbewerbsrelevante Aspekte miteinander zu verbinden. Im Fokus steht ‚Diversity Management‘ als Thema der professionellen Organisationsgestaltung auf der Mitarbeiter-, Team- und Leitungsebene. Das Buch vermittelt dazu theoretische Grundlagen und Beispiele aus der Praxis und geht dabei auf die organisatorischen Besonderheiten von Einrichtungen der Sozialwirtschaft ein.“

Mengis, Eden; Drücker, Ansgar:  
**Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis**

Beltz Juventa Juli 2019  
EAN: 4019172400002

„Wie viele Angriffe gab es 2017 auf Muslim\_innen und muslimische Einrichtungen? Was verbirgt sich hinter dem Begriff Antiziganismus? Wie kann ich mich verhalten, wenn ich beobachte, dass jemand aufgrund seiner sexuellen Orientierung beleidigt wird? Dieses Kartenset enthält 105 Karten zu Rassismus, Diskriminierung sowie zu rassismuskritischen Ansätzen und kultursensiblen Methoden. Es ist für die Altersgruppe ab 14 Jahre konzipiert. Konzepte, Methoden, Aussagen, Zahlen und ausgewählte Beispielsituationen helfen Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen angemessen zu thematisieren und zur (Selbst-)Reflexion beizutragen. Das Kartenset ist ein guter Einstieg in Bildungsprozesse und Diskussionen für gesellschaftliche Offenheit und Vielfalt sowie gegen Rassismus und Diskriminierung.“

De Kosnik, Abigail; Feldman, Keith (Hrsg.):  
**#identity. Hashtagging Race, Gender, Sexuality,  
 and Nation**

The University of Michigan Press Mai 2019  
 ISBN 978-0472074150

„Since its launch in 2006, Twitter has served as a major platform for political performance, social justice activism, and large-scale public debates over race, ethnicity, gender, sexuality, and nationality. It has empowered minoritarian groups to organize protests, articulate often-underrepresented perspectives, and form community. It has also spread hashtags that have been used to bully and silence women, people of color, and LGBTQ people. #identity is among the first scholarly books to address the positive and negative effects of Twitter on our contemporary world. Hailing from diverse scholarly fields, all contributors are affiliated with The Color of New Media, a scholarly collective based at the University of California, Berkeley. The Color of New Media explores the intersections of new media studies, critical race theory, gender and women's studies, and postcolonial studies. The essays in #identity consider topics such as the social justice movements organized through #BlackLivesMatter, #Ferguson, and #SayHerName; the controversies around #WhyIStayed and #CancelColbert; Twitter use in India and Africa; the integration of hashtags such as #nohomo and #onfleck that have become part of everyday online vernacular; and other ways in which Twitter has been used by, for, and against women, people of color, LGBTQ, and Global South communities. Collectively, the essays in this volume offer a critically interdisciplinary view of how and why social media has been at the heart of US and global political discourse for over a decade.“

Fröba, Stefan:  
**Ältere Migranten, Männlichkeiten, Marginalisierungen. Eine sozialraumbezogene Intersektionalitätsanalyse**

Verlag Barbara Budrich 12.08.2019  
 ISBN 9783847423379

„Alter Mann, was nun? Im Alltag von älteren Migranten führen spezifische soziale Kategorien und Ungleichheitsmerkmale zu Marginalisierung. Vor dem Hintergrund von Männlichkeitsstrukturen und Integrationsansprüchen analysiert der Band jene Kategorien und Merkmale. Aus einer postmigrantischen Perspektive vollzieht die Argumentation eine Umkehrung: Engagementbereiche älterer Migranten im multiethnisch-nachbarschaftlichen Zusammenleben können als positive Ressource und Beitrag für städtische Quartiere wirken.“

Roig Emilia:  
**Wird Gleichberechtigung noch...intersektional?**

„In diesem Artikel gehe ich auf die Unerlässlichkeit eines intersektionalen Ansatzes in der Gleichberechtigungsarbeit ein, besonders in Bezug auf den Gender Pay Gap.“ Dr. Emilia Roig ist Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice (CIJ).

[https://www.academia.edu/39642756/Wird\\_Gleichberechtigung\\_noch...intersektional](https://www.academia.edu/39642756/Wird_Gleichberechtigung_noch...intersektional)

**Argumentationshilfen gegen Antifeminismus**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat ihre Übersicht zu empfehlenswerten Publikationen, Web-Dossiers und Portalen mit Hintergrundinformationen und Argumenten für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft und gegen antifeministische Positionen aktualisiert.

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

**SZ-Streitbot  
 Populismus – Ratgeber  
 Endlich richtig widersprechen**

„Mit Rechten reden? Geht. Mit Sexisten auch – wenn Sie ein paar Dinge beachten. Trainieren Sie mit dem interaktiven Streitbot.“

<https://projekte.sueddeutsche.de/artikel/politik/sz-streitbot-endlich-richtig-widersprechen-e578788/>

**Bedrängt und missachtet: Sexismus ist auch für Ökonominen ein Problem**

„Die American Economic Association geht gegen Diskriminierung und Belästigung von Forscherinnen vor. Der deutsche Verband setzt auf eine Bestandsaufnahme.“ Ein Beitrag von Marina Cveljo und Norbert Häring auf handelsblatt.de.

<https://www.handelsblatt.com/politik/international/fraudiskriminierung-bedaengt-und-missachtet-sexismus-ist-auch-fuer-oekonominnen-ein-problem/24407758.html?ticket=ST-4385885-BX05wbyjob00FmwGDSs7-ap2>

Der Artikel enthält zudem eine Grafik zum Frauenanteil bei ökonomischen Professur-Stellen in ausgewählten europäischen Ländern, die auf diese Studie an der Goethe-Universität zurückgeht:

<https://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/leaky-pipeline-frauen-im-karriereverlauf-nachteilen-unterworfen/>

Plan international

### Taking the Lead: Girls and Young Women on changing the Face of Leadership

„This research is an in-depth and ambitious look at female leadership: close to 10,000 girls and young women in 19 countries share their ideas and experiences.“

„Neun von 10 Mädchen sind überzeugt, dass Frauen in Führungspositionen unter Diskriminierung und sexueller Belästigung leiden. Das hat eine neue Studie der Kinderhilfsorganisation Plan International ergeben, die anlässlich der Women Deliver Konferenz in Vancouver veröffentlicht wurde. Für die Studie „Taking the Lead“ („Führungspositionen übernehmen“) wurden fast 10.000 Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren in 19 Ländern dazu befragt, was sie motiviert, aber auch davon abhält, in verantwortliche Positionen zu gehen.“

<https://www.plan.de/presse/pressemitteilungen/detail/neue-plan-studie-aus-sorge-vor-diskriminierung-und-sexueller-belaestigung-schrecken-maedchen-vor-fuehr.html>

### Sonstiges

Fischer, Erica:

#### Feminismus Revisited

Piper März 2019

ISBN 978-3-8270-1387-3

„Oft wird behauptet, der Feminismus habe sich erübrigt. Das Gegenteil ist der Fall. Im Zuge der global zunehmenden Kluft zwischen Arm und Reich und des wachsendem Rassismus hat sich ein neuer selbstbewusster Feminismus entwickelt. Ausgehend von ihren Erfahrungen als einer der Gründerinnen der österreichischen Frauenbewegung wirft Erica Fischer einen neugierigen Blick auf den erneuten Aufbruch junger Frauen heute. Was treibt sie um, welche Fragen sind neu dazugekommen? In einer Mischung aus autobiographischem Essay und Porträts junger Frauen, für die der Feminismus mehr ist als Quoten und Frauen in die Aufsichtsräte, zeigt sie, warum sich beherztes Engagement lohnt – und auch noch Spaß machen kann.“

Kranz, Sabine; Ritter, Annegret (Hrsg.):

#### 100 Frauen und 100 Jahre Frauenwahlrecht

Bpb 12.06.2019

Bestellnr. 10387

„Lebensverläufe spiegeln Zeitumstände und deren Veränderung. Besonders eindringlich zeigt sich das im (Rück)Blick auf die Lebenswirklichkeit von Frauen. Lange Zeit waren sie in Fragen des Rechts und der Bildung, der Freiheit und Selbstbestimmung gegenüber Männern

benachteiligt – in mancher Hinsicht, so die Botschaft des Buches, sind sie es bis heute. Hundert Porträts in Text und Bild stehen beispielhaft für das, was Frauen in den vergangenen hundert Jahren verändert haben. Sie zeigen Wegbereiterinnen der Emanzipation wie Helene Lange, historische und zeitgenössische Persönlichkeiten aus Politik und Kultur wie Rosa Luxemburg oder Juli Zeh, Frauen in Wissenschaft und Sport wie Lise Meitner oder Birgit Prinz, Pionierinnen auf sozialem Neuland wie Beate Uhse, schließlich Ikonen eines modernen Feminismus wie Margarete Stokowski und Publizistinnen wie Carolin Emcke. Bei allen Leistungen und Errungenschaften: Das Buch zeigt zugleich, dass und wo noch viel zu tun bleibt. Noch immer sind Frauen in Politik und Wissenschaft unterrepräsentiert und werden bei der Bezahlung und der Aufteilung gesellschaftlich unverzichtbarer sozialer Arbeit benachteiligt.“

Hunger, Ulrike:

#### Verurteilte Sexualstraftäterinnen – eine empirische Analyse sexueller Missbrauchs- und Gewaltdelikte. Kriminologische und sanktionenrechtliche Forschungen)

Duncker & Humblot 2019

ISBN: 978-3428156467

„Die Arbeit beschäftigt sich mit Frauen, die wegen sexueller Missbrauchs- oder sexueller Gewaltdelikte verurteilt wurden. Zu Beginn wird aufgezeigt, welchen Anteil diese Täterinnen in den Kriminalstatistiken einnehmen und wie sich der nationale und internationale Forschungsstand darstellt. Das Kernstück der Arbeit bildet eine empirische Untersuchung, die auf der Basis einer Strafaktenanalyse und einer Analyse der Strafverfolgungsstatistik den Fragen nachgeht, wodurch sich die Täterinnen, die Opfer, die Taten und die justizielle Verarbeitung auszeichnen und ob es frauentypische Merkmale bei dieser Art der Kriminalität gibt. Diese Merkmale werden anhand einer männlichen Vergleichsgruppe herausgearbeitet. Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen und Männer sich unterscheiden und Täterinnen damit charakteristische Merkmale aufweisen.“

#### Experiment im Alltag

#### Frauen mit Kopftuch bekommen seltener Hilfe

„Werden Frauen in alltäglichen Situationen diskriminiert, weil sie ein Kopftuch tragen? Um das herauszufinden, haben US-Forscher ein aufwendiges Experiment an deutschen Bahnhöfen gemacht.“

<https://www.spiegel.de/gesundheit/psychologie/diskriminierung-in-deutschland-frauen-mit-kopftuch-bekommen-seltener-hilfe-a-1280900.html>

<https://www.pnas.org/content/116/33/16274>

---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals) und die URL unserer Webseite

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

*Die CEWSjournal-Redaktion*