

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leser\*innen,

mit dem von Anke Lipinsky, Alice Farneti und Heike Pantelmann verfassten Schwerpunktthema des vor Ihnen liegenden CEWSjournals wollen wir den Dialog zwischen Forschung und Praxis zum Thema der sexualisierten Gewalt in der Wissenschaft fördern. Das nächste CEWSjournal wird einen zweiten Beitrag zum gleichen Thema enthalten, darauf aufbauend sollen die strukturierten Informationsangebote des CEWS um eine entsprechende Themenseite ergänzt werden. Zudem lade ich Sie schon heute zum CEWS-Doppelkolloquium am 2. Dezember 2019 in Köln ein: Alice Farneti wird das Fallbeispiel der Montrealer Universitäten vorstellen, während Lisa Mense und Heike Mauer ihre aktuellen Untersuchungsergebnisse zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zur Verhinderung sexualisierter Gewalt an NRW-Hochschulen referieren werden. Auf diese Art und Weise kombiniert das CEWS Forschung und Wissenstransfer mit dem Ziel, effektive Strategien zur Gewährleistung eines für alle Geschlechter sicheren Lebens- und Arbeitsortes in der Wissenschaft implementieren zu können.

Die bereits 2003 gegründete bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) definiert in ihrem 2018 veröffentlichten *Grundsatzpapier* „Sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt sind Formen der Geschlechterdiskriminierung, Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und Angriffe auf die Würde und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Hierzu zählen unerwünschte sexualisierte Anspielungen und Handlungen bis hin zu schweren Straftaten wie Stalking, Nötigung oder Vergewaltigung.“ Bis heute gibt es in Deutschland keine bundesweite Untersuchung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Wissenschaft, die Hochschul(en)leitungen zeichnen sich eher durch ein ambivalentes Verhaltensmuster aus: Fälle sexualisierter Gewalt, so sie überhaupt von den Betroffenen „gemeldet“ werden, bleiben möglichst unter der Decke, vermeintlich um der akademischen Reputation der Einrichtung nicht zu schaden. Täter\*innen bleiben unsichtbar und haben keine einschneidenden Konsequenzen zu befürchten, die Opfer werden – auch präventiv – nicht geschützt. Das muss sich ändern.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre und grüße Sie herzlich

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

SCHWERPUNKT:  
GENDER-BASED VIOLENCE  
IN ACADEMIA

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	6
CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 veröffentlicht .....	6
Vorträge zum Thema „Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“ bei GESIS in Köln .....	7
Gastwissenschaftlerin im CEWS: Dr. Delia Badoi .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
Deutscher Bundestag: Chancen für Frauen in der Wissenschaft .....	9
Aktuelle OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ erschienen - Akademikerinnen weiter deutlich benachteiligt .....	10
Bildungsmonitor: Kaum noch Fortschritte .....	11
ifo Institut: Deutsche unterstützen Maßnahmen gegen Ungleichheit in der Bildung .....	12
Deutschland von außen: Humboldt-Stipendiat*innen bewerten Wissenschaftsstandort Deutschland .....	13
Nobelpreise 2019 „...und wieder fehlen Frauen..“ .....	14
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	15
Bericht der AllBright Stiftung: Entwicklungsland - Deutsche Konzerne entdecken erst jetzt Frauen für die Führung .....	15
Diskriminierung gegenüber weiblichen Vorgesetzten .....	16
Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten? .....	18
Gleicher Job, weniger Rente: Frauen erhalten 26 Prozent weniger gesetzliche Rente als Männer .....	18
Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung .....	19
women&work: Ausschreibung des Motto-Wettbewerbs und 10-jähriges Jubiläum in 2020 .....	20
Bundesfamilienministerium zum Tod von Anke Fuchs .....	20
<i>Frauen in den Rechtswissenschaften</i>	
djb gründet neues Netzwerk: Juristinnen im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (JuWiSt) .....	21
43. djb-Kongress: Prof. Dr. Maria Wersig als djb-Präsidentin bestätigt - Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis 2019 verliehen .....	22
<i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	
Modernes Rollenverständnis verbessert die Zufriedenheit der Eltern .....	22
Familienbild im Wandel .....	24
<i>Frauen in MINT</i>	
Deutscher Frauenrat: Positionspapier zur digitalen Zukunft .....	25
80 Prozent der Frauen arbeiten mit 30 Jahren nicht in erlerntem IT-Beruf .....	25
Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur - Dr. Claudia Schon forscht zu Künstlicher Intelligenz ..	26

<i>Gastbeitrag: Mentoring Programm dynaMENT geht in die vierte Runde und wird ausgebaut</i>	26
Emmy-Noether-Förderung für Anayancy Osorio.....	27
Dr. Josef Steiner Krebsforschungspreis 2019 geht an Bioinformatikerin .....	28
Internationale Auszeichnung für Göttinger Physikerin.....	29
Melanie Jaeger-Erben gewinnt Forschungspreis „Transformative Wissenschaft“ .....	29
Konrad-Zuse-Medaille geht an Informatikerin des KIT .....	30
Bundesverdienstorden für Britta Nestler .....	30
<b>4.0 Schwerpunktthema .....</b>	<b>31</b>
<b>Gender-based violence in academia - from practical interventions to research and back</b>	
by Anke Lipinsky, Alice Farneti and Heike Pantelmann.....	31
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>37</b>
Digitalisierung*verändern – Jahrestagung 2019 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).....	37
„Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegentreten!“ .....	39
<i>Gastbeitrag: Neues Pilotprojekt an der Humboldt-Universität zu Berlin: Gemeinsame Website von HU-Forschungsverbänden zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit (METIS) .....</i>	40
1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind am Start .....	42
Sieben Millionen Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs .....	43
Beschäftigungschancen von Geisteswissenschaftler*innen .....	44
Rheinland-Pfalz: Geplante Änderungen im Hochschulgesetz - Uni-Professorinnen gegen Gleichstellungs-Pläne.....	45
Non Binary Universities .....	46
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>47</b>
Monika Motylinska vom IRS erhält als einzige außeruniversitäre Wissenschaftlerin Freigeist-Fellowship .....	47
Aktueller Veranstaltungshinweis: Frauenbewegung in der DDR und der Sowjetunion.....	47
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>48</b>
Gender Equality Index 2019: Still far from the finish line.....	48
Geschlechterquoten in Europa: Frauenanteil steigt am schnellsten, wenn harte Sanktionen drohen .....	49
Starting Grants 2019: Ergebnisse veröffentlicht.....	50
Tools des SwafS-Projekts EFFORTI: Gleichstellungsprogramme wirkungsorientiert und strategisch anlegen .....	51

European Institute for Gender Equality (EIGE) raises awareness of gender-sensitive language.....	51
„CS Gender 3000-Bericht“: Ein Fünftel aller weltweiten Verwaltungsratspositionen ist mit Frauen besetzt.....	52
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>53</b>
Kinder berufstätiger Mütter arbeiten als Erwachsene selber mehr.....	53
Launch der Open Gender Platform.....	54
blog interdisziplinäre geschlechterforschung veröffentlicht Beiträge zur geschlechtergerechten Sprache .....	54
Trans*Formationen - Cornelia Goethe Colloquien im Wintersemester 2019/20 .....	55
Genderlehrprojekt „Weiblich – männlich – divers? Geschlechterstereotypen in der Auflösung“ .....	56
Geschlechterdifferenzen bei Twitter .....	57
„Wann ist man ein Mann?“ Wandel männlicher Lebenslagen und Transformation von Männlichkeit.....	57
POLITEIA-Preis der HWR Berlin: Rechtliche Zuordnung eines Kindes zu Mutter und Vater – noch zeitgemäß?.....	57
Nach 10 Jahren und 6500 Beiträgen - Neuer Genderblog löst ZtG-Blog ab .....	58
CfP: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien (fzg) - Digitalisierung, Geschlecht und Intersektionalität.....	59
CfP: AnaLize - Journal of Gender and Feminist Studies .....	59
CfP: Feminist Responses to Populist Politics.....	59
Call for Papers: Journal 45 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW .....	60
Offener Call der Zeitschrift GENDER.....	60
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität.....</b>	<b>61</b>
Vielfalt am Arbeitsplatz: „Diversität ist wichtig, aber nicht in meinem Team!“ .....	61
Internationale Diversity & Inclusion Study: Ein Drittel der befragten Berufstätigen in Deutschland erlebt Diskriminierung.....	62
Diskriminierungsrisiko: Vom Algorithmus benachteiligt.....	63
Make Wikipedia diverse! BIH-Diversithon während der Berlin Science Week.....	64
Jede elfte Person hat in den vergangenen drei Jahren Belästigung im Job erlebt.....	65
Menschenrassen gibt es nicht .....	66
Preiswürdig: Wie sich studentische Initiativen für Geflüchtete an Hochschulen einsetzen.....	67
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....</b>	<b>68</b>
Förderbekanntmachung „Wissenschafts- und Hochschulforschung“ .....	68
<i>Gastbeitrag</i> : Leadership-Programm der Humboldt-Universität zu Berlin .....	69

Women in Tech: IUBH fördert Frauen mit 100 Stipendien für technikorientierte Fernstudien- gänge .....	70
Visiting Scholars Program (Summer Term 2020) .....	71
Dr. Wilhelmy-VDE-Preis .....	72
Gerda Henkel Preis 2020 .....	72
Ursula M. Händel-Tierschutzpreis.....	72
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>73</b>
FOUNDress: TU Bergakademie Freiberg startet Gründerinnenprogramm.....	73
<b>12.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>74</b>
<b>13.0 Neuerscheinungen .....</b>	<b>79</b>
<b>14.0 Impressum.....</b>	<b>97</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 veröffentlicht

Aktuelle Ausgabe des etablierten und langjährigen Instruments zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 legt das Team CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) die neunte Ausgabe dieses Instruments vor. Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert.

Zielstellung des Ranking ist es, die Leistungen der Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich und bundesweit zu vergleichen.

### Methodik des CEWS-Rankings

Für das Ranking entwickelte das CEWS ein mehrdimensionales Indikatorenmodell. Der Blick auf unterschiedliche Abschnitte der wissenschaftlichen Karriere (wie Promotion, PostDoc-Phase und Professuren) ermöglicht eine differenzierte Bewertung der Gleichstellungssituation einer Hochschule. Zugleich ist die Anzahl der Indikatoren begrenzt (sechs an Universitäten, vier an Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen), so dass die Position einer Hochschule im Ranking nachvollziehbar ist.

Das CEWS-Hochschulranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen. Die Frauenanteile beispielsweise an den Promotionen oder den Professuren werden zum Frauenanteil in einer niedrigeren Qualifikationsstufe (Studierende bzw. Promotionen) in Beziehung gesetzt. Damit wird eine Hochschule an dem Potenzial gemessen, das ihr zur Verfügung steht (Kaskadenmodell). Auf diese Weise ist die Vergleichbarkeit von technisch oder sozialwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen gewährleistet. Das Ranking beruht ausschließlich auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik. Zusätzlich zu dem Hochschulranking beinhaltet die Veröffentlichung ein Ranking der Bundesländer, das auf ähnlichen Indikatoren beruht.

### Welche Hochschulen und Länder liegen vorn?

In das aktuelle Ranking flossen Daten aus dem Jahr 2017 ein. Bei der Gesamtbewertung der Universitäten in Deutschland belegen die Universitäten in Bielefeld, Jena und Potsdam die Spitzenpositionen im Ranking nach Gleichstellungsaspekten. Bei den Fachhochschulen positionieren sich die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Fulda, die Evangelische Hochschule Ludwigsburg und die Fachhochschule Potsdam in der Spitzengruppe.

Bei den künstlerischen Hochschulen sind dies die Hochschule für Bildende Künste Hamburg und die Kunsthochschule für Medien Köln. Im Länderranking belegt Berlin unangefochten den ersten Platz und verteidigt damit seine Spitzenposition, die es seit der ersten Erstellung des Länderrankings 2005 durchgehend belegen konnte.

## Welchen Stellenwert haben Gleichstellungserfolge im aktuellen Fördergeschehen?

Die 86 Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte 2018 in der ersten Runde des Professorinnenprogramms III (PP III) positiv bewertet wurden, sind im aktuellen CEWS-Ranking besser platziert als Hochschulen, die nicht an dem Programm teilnehmen.

Nochmals besser platziert sind die zehn Hochschulen, denen im PP III das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ für ihre Bemühungen bei der Personalentwicklung und –gewinnung auf dem Weg zur Professur verliehen wurde. Dagegen sind die Universitäten, die im Juli 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie zu „Exzellenzuniversitäten“ gekürt wurden, im CEWS-Gleichstellungsranking eher schlechter als andere Universitäten bewertet. Anders als im Vorgängerprogramm Exzellenzinitiative scheinen Erfolge in der Gleichstellungspolitik bei der diesjährigen Förderentscheidung eine geringere Rolle gespielt zu haben.

*Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist elektronisch zugänglich unter:*

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

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:  
Dr. Andrea Löther, [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

*Bibliographische Angaben:*

Löther, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Köln (cews.publik, 23).

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9>

PM – GESIS, 19.10.2019

<https://www.gesis.org/gesis-news/article/cews-hochschulranking-nach-gleichstellungsaspekten-2019-veroeffentlicht>

## Vorträge zum Thema „Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“ bei GESIS in Köln

Im Rahmen der GESIS-Vortragsreihe wird das CEWS am 2. Dezember 2019 bei GESIS-Köln im Konferenzraum OST ein Doppel-Kolloquium zum Thema „Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“ veranstalten.

*Die Vortragenden sind:*

Alice Farneti (Universität Bielefeld), sie wird zum Thema „The Movement against sexual violence on campus in Montrealer universities“ sprechen.

Dr. Lisa Mense und Dr. Heike Mauer (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) werden den Vortrag „Activities against sexual harassment and gender-based violence in higher education. An analysis of Guidelines in NRW“ halten.

Die Veranstaltung beginnt um 13.30 Uhr im Konferenzraum Ost, die Vorträge – inklusive jeweils anschließender Diskussion – enden um 15:30 Uhr. Die Vorträge der GESIS-Vortragsreihe werden, wenn die Vortragenden damit einverstanden sind, per Live-Stream mit Folien und Ton ins Internet übertragen.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:  
Dr. Anke Lipinsky, [anke.lipinsky@gesis.org](mailto:anke.lipinsky@gesis.org)

Kontaktadresse:  
Andrea Usadel, [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

### Abstract – Alice Farneti The Movement against sexual violence on campus in Montrealer universities

*After several high profile cases of sexual violence on campus received extensive mediatic attention, in 2017 Quebec passed the Bill 151, an act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions. The bill mandates universities to adopt policies against sexual violence before January 2019 and a code of conduct for student-*

professor intimate relationships. Overall, actors involved in the struggle against sexual assault have welcomed the adoption of the bill; however, many activists have raised criticism for the need of stronger minimum standards and oversight mechanisms. In Quebec, students' unions and feminist groups had a leading role in opening the debate on sexual violence in universities and pushing the institutions to create policies. Drawing from a preliminary research I carried in universities in Montreal, in this paper I focus on the conflicts between the activists and the academic administrations. During the presentation, I will examine how students' stakeholders and feminist groups negotiate with the institutions to develop anti-violence policies, with the aim of exploring the political process that stands behind the creation of policies.

Alice Farneti is a doctoral researcher at the Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS). Her research project focuses on the politics against sexual violence in Quebecer universities. She is particularly interested in the activism against sexual violence on campus and its relation with the academic institutions.

Abstract – Dr. Lisa Mense & Dr. Heike Mauer  
**Activities against sexual harassment and gender-based violence in higher education. An analysis of Guidelines in NRW**

Due to hashtag feminism and debates on everyday sexism, GBV has regained awareness not only in public debate but also in the context of higher education. Recently, the German Rector's Conference (Hochschulrektorenkonferenz) and the Federal Conference of Equal Opportunities Representatives (BuKoF) published recommendations for universities in order to implement preventive measures, advance a non-discriminatory scientific culture and support persons affected. Despite these developments, the taboos surrounding the issues of sexualized discrimination and violence in academia remain still effective, while at the same time, research focusing on the extent of GBV in academia and/or on a better gender theoretical understanding of all forms of GBV (including questions of sexual orientation, gender identity or expression as well as an intersectional perspective) remains scarce. In our presentation, we address how higher education institutions in North Rhine-Westphalia (universities, universities for applied science as well as colleges of art and music) implement anti-discrimination law and how they put recommendations against sexual harassment and GBV into action. Our presentation is based on research within the framework of the Gender-Report 2019, which will be published at the end of 2019. Our study contributes to research findings on interventions against GBV in higher education, including training, policies and legal frameworks, as well as bystander interventions. The presentation focuses on the measures taken against GBV by the universities as well as an analysis of the guidelines against sexual harassment and

gender-based violence, providing insight on how these institutions frame the problem of GBV (i.e. as an issue of abuse of power, as an issue of peer violence, as an issue of marginalized groups and so forth).

Dr. Lisa Mense and Dr. Heike Mauer are both research associates at the Coordination Office of the Women's & Gender Research Network NRW, University of Duisburg-Essen. Their research focuses on Gender Equality in Higher Education. They are co-writers of the "Gender-Report 2019. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, genderspezifische Entgeltstatistik", which will be published by the end of 2019.

## Gastwissenschaftlerin im CEWS: Dr. Delia Badoi

Delia Badoi, Ph.D., Assistant Professor an der Universität Bukarest und wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut „Quality of Life“ der Rumänischen Akademie der Wissenschaft, ist im Rahmen eines GESIS Grants zwei Monate zu Gast beim CEWS.



Dr. Delia Badoi,  
Universität Bukarest zu Gast beim CEWS

Dr. Badoi untersucht Prekarität in flexiblen Beschäftigungsformen an Hochschulen in einer Geschlechterperspektive. Dabei geht es ihr um die Konsequenzen, die die Normalisierung von Prekarität durch lange Unsicherheit bei der Beschäftigung und eine geringe Lebensqualität auf die Individuen hat.

In Zusammenarbeit mit Dr. Andrea Löther entwickelt Dr. Delia Badoi ein theoretisches Modell für die Untersuchung von Prekarität im wissenschaftlichen Bereich, um dieses in einem zweiten Schritt mit quantitativen und qualitativen Daten zu testen.

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Deutscher Bundestag: Chancen für Frauen in der Wissenschaft

„Die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft entwickelt sich zwar stetig, aber ohne ausreichende Dynamik.“

Das wird aus der

**Antwort der Bundesregierung (19/12248)**

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/111/1911194.pdf>

auf die

**Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen (19/11194)**

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/111/1911194.pdf>

deutlich. Mehr Dynamik muss es laut Bundesregierung vor allem im Bereich der deutschen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in den Ressortforschungseinrichtungen geben.

Insbesondere soll nach Ansicht der Bundesregierung bei der Personal- und Organisationsentwicklung der Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gerichtet werden.

Das BMBF schafft mit seinen Programmen, Pakten und Initiativen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen, betont die Bundesregierung.

Die Strategie der Bundesregierung zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftssystem sei auf eine nachhaltige strukturelle Veränderung angelegt. Im Rahmen des „Pakt für Forschung und Innovation“ hätten sich die Forschungseinrichtungen zu organisationspezifischen Kaskadenmodellen verpflichtet und berichteten über die Veränderungen der Geschlechterquoten jährlich im Rahmen des Monitorings.

In den kürzlich abgeschlossenen Bund-Länder-Vereinbarungen zur „Exzellenzstrategie“, dem „Pakt für Forschung und Innovation IV“ und dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ seien Elemente zur Stärkung der Chancengerechtigkeit enthalten. Mit der dritten Förderphase des Professorinnenprogramms habe die Bundesregierung eine spezifische zielgerichtete Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen bis in die Spitzenpositionen in der Wissenschaft aufgelegt.

Auch bei der Einstellung zusätzlichen Personals an den Hochschulen mit Mitteln aus dem „Hochschulpakt 2020“ soll der Anteil von Frauen erhöht werden. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2005 habe sich bis 2017 die Zahl der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen in Vollzeitäquivalenten von 29.550 auf 51.695 erhöht. Mit dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“, der dem Hochschulpakt ab 2021 nachfolgt, sollen insbesondere dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen ausgebaut werden. Die Verwaltungsvereinbarung sieht vor, dass die Länder dabei auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Personals hinwirken.

In der „Exzellenzstrategie“ sei die Förderung und Verbesserung der Chancengleichheit ein zentrales Förderkriterium.

Sie werde dementsprechend in jeder Begutachtung in beiden Förderlinien (Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten) thematisiert und bewertet.

Auch zum Vergleich des Frauenanteils in der Wissenschaft in der Europäischen Union (EU) äußert sich die Bundesregierung in ihrer Antwort. Laut der im Auftrag der Europäischen Kommission seit 2003 alle drei Jahre veröffentlichten Studie „She Figures“ sind 33,4 Prozent der Forscher aller Disziplinen in der EU Frauen. Deutschland liege mit einem Frauenanteil von 28,0 Prozent unter dem EU-Durchschnitt (an Hochschulen, in Unternehmen, im Regierungs- sowie im privaten Non-Profit-Sektor). Diese Zahl verdeutliche, dass das Potential von Wissenschaftlerinnen in Deutschland noch nicht in ausreichendem Maße genutzt werde.

Gleichwohl habe der Frauenanteil an den Promotionen in Deutschland und den EU-Mitgliedstaaten seit 2007 weiter zugenommen. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 47 Prozent werde auf EU-Ebene eine Geschlechterparität fast erreicht. Deutschland liege mit 45,2 Prozent knapp unter dem EU-Durchschnitt. Dabei zeigten sich deutliche fächerspezifische Unterschiede. In den Fächern der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie den Ingenieurwissenschaften seien Frauen in Deutschland weiterhin stark unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an den W3-/C4- und vergleichbaren Professuren zwischen 2013 und 2016 ist in Deutschland von 17,3 Prozent auf 19,4 Prozent gestiegen. Damit liegt Deutschland auch hier weiterhin unter dem europäischen Durchschnitt (23,7 Prozent).“

Quelle: Deutscher Bundestag – Heute im Bundestag (hib), 28.08.2019

<https://www.bundestag.de/hib?url=L3ByZXNzZS9oaWlvNjU1NTAwLTY1NTUwMA==&mod=mod454590>

## Aktuelle OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ erschienen – Akademikerinnen weiter deutlich benachteiligt

„Bildung zahlt sich aus – je höher der Abschluss, desto besser im Schnitt die Berufs- und Verdienstaussichten. Das gilt für Deutschland und OECD-weit, so die aktuelle Ausgabe der OECD-Studie *Bildung auf einen Blick*, deren Ergebnisse für Deutschland am 10. September 2019 in Berlin vorgestellt wurden. Die wachsende Nachfrage nach höherer Bildung ist demnach eine positive Entwicklung, die allerdings durch kluge Maßnahmen für die Zukunftsfähigkeit der verschiedenen Bildungsangebote begleitet werden sollte.

Die Studie *Bildung auf einen Blick* ist Teil der OECD-Kampagne „I am the Future of Work“ zur Zukunft der Arbeit. Sie vergleicht Bildungssysteme und Bildungsausgaben der 36 OECD-Länder und zehn weiterer Länder.

Die höhere akademische und berufliche Bildung ist der diesjährige Schwerpunkt der Studie. Sie wird OECD-weit immer stärker nachgefragt: 2018 hatten in den OECD-Ländern im Schnitt 44 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 25 und 34 Jahren einen solchen tertiären Abschluss. Zehn Jahre vorher waren es nur 35 Prozent. In Deutschland hatten im vergangenen Jahr 32 Prozent der jungen Erwachsenen einen tertiären Bildungsabschluss, gegenüber 24 Prozent im Jahr 2008. Dass Deutschland hier weit unter dem OECD-Durchschnitt liegt, geht weitgehend auf die starke Stellung der dualen Berufsausbildung zurück.

Die Studienergebnisse zeigen, dass trotz steigender Studierendenzahlen an Fach- und Hochschulen und in der höheren beruflichen Bildung das Angebot die Nachfrage nach höheren Qualifikationen nicht überschreitet. Im Gegenteil: „Wer einen höheren Bildungsabschluss besitzt, verdient im Schnitt mehr – und zwar über alle Fachrichtungen hinweg – und ist seltener arbeitslos...“

„Geschlechtergefälle: Unter den jungen Erwachsenen sind es OECD-weit vor allem Frauen, die über eine tertiäre Ausbildung verfügen. Im Schnitt der OECD-Länder haben 51 Prozent der Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren einen tertiären Abschluss, bei Männern der gleichen Altersgruppe sind es 38 Prozent. In Deutschland ist dieser Geschlechterunterschied kleiner: 34 Prozent der jungen Frauen haben einen tertiären Abschluss und 31 Prozent der jungen Männer. **Gleichzeitig verdienen aber besonders höherqualifizierte Frauen deutlich weniger als Männer mit vergleichbarem Abschluss.** Ein Grund dafür mag sein, dass Frauen eher in Bereichen arbeiten, in denen niedrigere Gehälter gezahlt werden, wobei bei der Berufswahl oft auch Stereotype zu männlichen oder weiblichen Berufen eine Rolle spielen. Dem kann durch Programme zur Förderung von Frauen und Männern in Feldern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, begegnet werden. Zudem steigen Frauen auch häufiger aus familiären Gründen eine Zeit lang aus dem Arbeitsleben aus oder arbeiten mit reduzierter Stundenzahl, was zu geringerer Bezahlung aber auch zu schlechteren Aufstiegschancen im späteren Berufsleben führen kann. Hier sind Anreize sinnvoll, die Auszeiten zur Kindererziehung für beide Geschlechter in ähnlicher Weise attraktiv machen, aber auch Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.“

Quelle und weitere Informationen: PM - OECD, Berlin Centre, 10.09.2019

<https://www.oecd.org/berlin/presse/hoehere-bildung-lohnt-sich-kann-aber-noch-zukunftsgerechter-gestaltet-werden-10092019.htm>

„Frauen sind insbesondere in den höchsten akademischen Positionen nach wie vor unterrepräsentiert. In den europäischen Ländern stellen Frauen nur ein Drittel der Forscher, und sie belegen nur ein Viertel der leitenden akademischen Positionen (European Commission, 2019[15]), während sie bei den Doktoranden noch fast die Hälfte stellen (s. Indikator B7). Forscherinnen arbeiten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit unter Vertragsverhältnissen, die als „prekäre Beschäftigung“ gelten, und es bestehen weiterhin große Gehaltsunterschiede bei einer Tätigkeit in der wissenschaftlichen Forschung und Entwicklung (European Commission, 2019[15]). Auch in anderen Ländern sind Frauen ähnlich benachteiligt, z. B. in Australien (Winchester and Browning, 2015[16]) und den

Vereinigten Staaten (Curtis, 2011[17]). In einigen Fächergruppen ist das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern noch ausgeprägter, wie z. B. in den MINT-Fachrichtungen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Es besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass familiäre Verpflichtungen und eine fehlende formelle Politik bzw. fehlende Programme zur Verringerung der Geschlechterkluft die Karriere und die berufliche Weiterentwicklung von Frauen im akademischen Bereich einschränken (Winslow and Davis, 2016[14]). Kürzlich erfolgte politische Bestrebungen in den OECD-Ländern zielen auf einen Strukturwandel ab, um den Anteil von Frauen im akademischen Bereich zu erhöhen. So hat beispielsweise die Europäische Union stark in das Projekt Institutional Transformation for Effecting Gender Equality (INTEGER) investiert, um den Karriereweg von Forscherinnen in europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern (European Commission, 2016[18])...“

(Auszug der Studie, S. 513)

[http://www.oecd-berlin.de/download/OECD\\_2019\\_Final.pdf](http://www.oecd-berlin.de/download/OECD_2019_Final.pdf)

Projekt INTEGER:

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/projektarchiv/integer>

Pressestimme:

**Studium lohnt sich für Männer mehr als für Frauen.**

„Frauen werden schlechter bezahlt als Männer - vor allem dann, wenn sie einen akademischen Abschluss haben, zeigt eine neue OECD-Studie.“ Ein Beitrag von Susanne Klein auf sueddeutsche.de:

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/oecd-bildung-frauen-gehalt-studium-1.4594794>

## Bildungsmonitor: Kaum noch Fortschritte

Seit 2004 untersucht das Institut der deutschen Wirtschaft die Bildungssysteme der Bundesländer. Im Jahr 2018 gibt es zum ersten Mal einen Rückschritt gegenüber dem Vorjahr, zudem fallen die Fortschritte im langfristigen Vergleich immer kleiner aus. Vor allem in Sachen Schulqualität, Bildungsarmut und Integration besteht dringender Handlungsbedarf.

Es geht um die Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, um Klassengrößen, Ganztagsbetreuung und Bildungsausgaben: Anhand von 93 Einzelindikatoren auf zwölf Handlungsfeldern analysiert das IW seit 15 Jahren die Bildungssysteme der 16 Bundesländer.

### Die Studie enthält Auswertungen nach Geschlecht.

#### Ausgewählte Ergebnisse:

„Eine der Herausforderungen der kommenden Jahre besteht darin, die beständigen signifikanten Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen bei den Mathematikkompetenzen abzubauen. Deutschland zählt in der aktuellen Erhebung zu den sechs OECD-Staaten mit der größten Geschlechterdifferenz (Hammer et al., 2016, 244).“ (S.58)

„Mit Blick auf das Bildungssystem sollte es das Ziel der OECD-Länder sein, das Interesse junger Menschen und insbesondere junger Frauen an MINT-Fächern zu erhöhen, beispielsweise durch Arbeitsgemeinschaften oder Vertiefungskurse zur frühen Talentförderung (Renn, 2013), da die Entscheidung für zukünftige Berufe vergleichsweise früh erfolgt. Gerade in Deutschland ist der Anteil der Frauen unter den MINT-Erstabsolventen in den vergangenen Jahren wieder leicht rückläufig. *Besonders niedrig ist der Frauenanteil nach wie vor im Bereich der Ingenieurwissenschaften* (Anger et al., 2017). Unterschiede zwischen den Geschlechtern manifestieren sich sehr früh. Schon in der Grundschule schätzen Mädchen ihre Mathematikkenntnisse eklatant niedriger ein als Jungen, obwohl sich diese Einschätzung nicht durch Noten erklären lässt (Weinhardt, 2017).“ (S.87)

Quelle, Download der Studie und weitere Informationen: PM - Institut der deutschen Wirtschaft, 15.08.2019

<https://www.iwd.de/artikel/bildungsmonitor-kaum-noch-fortschritte-400490/>

## ifo Institut: Deutsche unterstützen Maßnahmen gegen Ungleichheit in der Bildung

Die Deutschen unterstützen Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheit in der Bildung. Das ist das Ergebnis des neuesten ifo-Bildungsbarometers, für das 4000 Bundesbürger\*innen befragt wurden.

Eine besonders hohe Zustimmung findet zum Beispiel der Ausbau von Stipendienprogrammen für einkommensschwache Studierende mit 83 Prozent.

Weiter sind 78 Prozent für die staatliche Übernahme von Kindergartengebühren. 67 Prozent halten die Einführung einer Kindergartenpflicht für ein sinnvolles Instrument, um Ungleichheit abzumildern. Für eine spätere Aufteilung auf weiterführende Schulen nach der 6. Klasse plädieren 61 Prozent, für eine Erhöhung staatlicher Ausgaben für Schulen mit Schüler\*innen aus benachteiligten Verhältnissen 81 Prozent. 64 Prozent finden, dass Lehrer\*innen, die viele Kinder aus benachteiligten Verhältnissen unterrichten, höhere Gehälter bekommen sollten. Die Einführung eines Ganztagschulsystems befürworten 56 Prozent. Nur bei der Frage nach einem gemeinsamen Unterricht von Kindern mit und ohne Lernschwächen fällt die Zustimmung geringer aus, 44 Prozent sind dafür, 41 Prozent dagegen. „Trotz der hohen Zustimmungsraten für Maßnahmen gegen Ungleichheit spricht sich die Mehrheit der Deutschen dafür aus, zusätzliche Mittel gleichmäßig wie mit der Gießkanne zu verteilen, statt sie gezielt für benachteiligte Gruppen zu verwenden. Dies kann möglicherweise den Kampf gegen die Bildungsungleichheit erschweren“, sagt Forscher Philipp Lergetporer vom ifo Zentrum für Bildungsökonomik. Die Gießkanne bevorzugen 66 bis 76 Prozent der Deutschen, je nach abgefragtem Bildungsbereich, von den Kitas bis zur Hochschule. Zudem denken 85 Prozent der Befragten, dass ein hoher Bildungsabschluss eher von eigener Anstrengung als von äußeren Umständen abhängt. Gleichwohl halten 60 Prozent die Ungleichheit zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund für ein ernsthaftes oder sehr ernsthaftes Problem.

Das „Gute-Kita-Gesetz“ findet mit 83 Prozent sehr hohe Zustimmung, wobei die zusätzlichen Mittel am ehesten für geringere Gebühren (56 Prozent), höhere Gehälter der Erzieher\*innen und kleinere Gruppen (jeweils 52 Prozent) eingesetzt werden sollen. Falls es Platzmangel in den Kitas gibt, sind 78 Prozent für eine Bevorzugung von Familien mit einem alleinerziehenden Elternteil, 66 Prozent für die Bevorzugung von Familien, in denen die Eltern in Vollzeit arbeiten, 65 Prozent für eine bevorzugte Platzvergabe an Familien mit geringem Einkommen und 59 Prozent für eine Bevorzugung von Familien mit vielen Kindern. Eine Bevorzugung von Familien mit Migrationshintergrund hat in der deutschen Bevölkerung dagegen keine Mehrheit (nur 36 Prozent dafür, 37 Prozent dagegen).

Während sich keine klaren Mehrheiten für oder gegen reguläre Studiengebühren ergeben (45 Prozent dafür, 43 Prozent dagegen), befürworten 66 Prozent der Deutschen Studiengebühren nach dem Studium in Abhängigkeit vom dann erzielten Einkommen.

Quelle: PM - ifo Institut, 28.08.2019

<https://www.ifo.de/node/45084>

#### Einige Auswertungen nach Geschlecht:

„Wie groß schätzen die Deutschen das Ausmaß der Bildungsungleichheit ein?“... „Um die wahrgenommene Bildungsungleichheit in Deutschland zu erfassen, hat das ifo Bildungsbarometer zunächst Einschätzungen zu den Mathematikleistungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen – definiert nach Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund und geographischer Herkunft – in der 4. Klasse der Grundschule erfragt. 52% der Deutschen schätzen, dass Mädchen und Jungen in vergleichenden Mathematiktests gleich gut abschneiden (vgl. Abb. 2). Lediglich 4% denken, dass Mädchen viel besser abschneiden, weitere 25% denken, dass Mädchen eher besser abschneiden. Im Gegensatz dazu glauben 16% (3%), dass Jungen etwas besser (viel besser) sind.“ (S. 6)

„Halten die Deutschen Bildungsungleichheit für ein Problem?“... „Fast die Hälfte der Befragten (49%) hält dies für gar kein Problem, während 11% diese Geschlechterunterschiede für ein ernsthaftes Problem halten und 3% für ein sehr ernsthaftes Problem. Werden die Befragten darüber informiert, dass die gemessenen Testleistungen von Jungen im Grundschulalter 3 Punkte höher sind als die von Mädchen, erhöht sich der Anteil derer, die gar kein Problem sehen, sogar auf 58%.“ (S. 8)

„Welche bildungspolitischen Maßnahmen zur Verringe-

rung von Ungleichheit befürworten die Deutschen?“... „Andererseits sind nur 25% für geschlechterspezifische Förderung, um die Mathematikleistungen von Mädchen und Jungen anzugleichen, 56% sind gegen diesen Vorschlag. Für geschlechterspezifische Förderung zur Angleichung der Leseleistungen sprechen sich ebenfalls nur 29% der Befragten aus, 49% sind dagegen.“ (S. 8)

Veröffentlichung:

.....  
Grewenig, Elisabeth / Kersten, Sarah / Kugler, Franziska / Lergetporer, Philipp / Werner, Katharina / WöBmann, Ludger:  
„Was die Deutschen über Bildungsungleichheit denken? – Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2019“

in: ifo Schnelldienst (17), 2019, PDF

<https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/was-die-deutschen-ueber-bildungsungleichheit-denken>

## Deutschland von außen: Humboldt-Stipendiat\*innen bewerten Wissenschaftsstandort Deutschland

Wer aus dem Ausland mit einem Humboldt-Stipendium zum Forschen nach Deutschland kommt, macht sich ein Bild vom Wissenschaftsbetrieb an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen und lernt Land und Leute kennen: Wie offen und tolerant begegnen die Deutschen ihren Gästen? Wie humorvoll, wie fortschrittlich ist man hierzulande, wie bürokratisch, wie gastfreundlich? Wie gut sind die Labore ausgestattet und die Bibliotheken? Wie steht es um Arbeitszeiten, Kinderbetreuung oder die Karrierechancen für Nachwuchsforschende? Dies sind Fragen, die die Humboldt-Stiftung ihren Geförderten zum Abschluss ihres Stipendiums stellt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt beurteilen, wie sie und ihre sie begleitenden Familien ihren im Durchschnitt etwa eineinhalb Jahre dauernden Forschungsaufenthalt erlebt haben. Die Befragung bittet um offene Antworten, auch dazu, wie Deutschland im Vergleich zum eigenen Herkunftsland abschneidet.

Die Auswertung „Deutschland von außen“ fasst die Befragungsergebnisse über Forschungsaufenthalte in den letzten sechs Jahren, bis einschließlich 2018, zusammen und wertet die Rückmeldungen von mehr als 1.800 Humboldt-Gastforschenden aus über 140 Ländern aus.

Das Ergebnis zeigt, dass Deutschland und sein Wissenschaftssystem überwiegend sehr positiv wahrgenommen werden und auch im internationalen Vergleich überzeugen. Doch es gibt auch Kritik, je nachdem aus welchem Heimatland die Befragten stammen.

**Ein Ergebnis: Die Gleichberechtigung der Geschlechter wurde positiv bewertet.**

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.humboldt-foundation.de/web/Deutschland-von-aussen.html>

## Nobelpreise 2019 „...und wieder fehlen Frauen...“

In der Geschichte der Nobelpreisverleihungen spielen Frauen leider bis heute eine deutlich untergeordnete Rolle.

Während 869 (866) Männer einen oder mehrere Nobelpreise erhalten (haben), werden (wurden) lediglich 54 (53) Frauen mit der höchsten Auszeichnung im Bereich der Wissenschaft geehrt.

Im Jahr 2019 wird die Französin **Esther Duflo** als erst zweite Frau nach der **US-Ökonomin Elinor Ostrom** (2009) einen *Nobelpreis für Wirtschaft* erhalten, den sie sich mit ihrem Ehemann, **Abhijit Banerjee** und **Michael Kremer** teilt. Duflo wünscht sich mehr Respekt für Frauen, gerade von Seiten der Männer, und möchte sie ermuntern, ihre Arbeit mutig fortzusetzen.

Der Physik-Nobelpreis wurde bisher an 210 (209) Männer und *nur drei Frauen* verliehen. Im vergangenen Jahr wurde die kanadische Wissenschaft-

lerin **Donna Strickland** nach **Maria Goeppert-Mayer** (1963) und 55 Jahren Pause geehrt. Seit **Marie Curie** diese Auszeichnung im Jahr 1903 als erste Frau erhalten hatte, haben sich sehr viele Wissenschaftlerinnen in der Physik einen Namen gemacht, allerdings spiegelt sich das nicht annähernd in einer geschlechtergerechten Vergabe der begehrten Auszeichnung wider.

Der polnischen Schriftstellerin **Olga Tokarczuk** wird in 2019 rückwirkend der Literaturnobelpreis verliehen, denn in diesem Jahr wurden Preise für zwei Jahre verkündet, weil die Akademie 2018 infolge eines Vergewaltigungsskandals nicht beschlussfähig war. Die Auszeichnung für 2019 geht an den österreichischen Autor, **Peter Handke**. In der Geschichte des Literaturnobelpreises wurden bislang 101 Männer ausgezeichnet und nur 15 Frauen.

In ihrem Artikel auf Spiegel online vom 9.10. haben die Autoren **Nils Hansson** und **Thorsten Halling** die Situation um die Vergabe der Nobelpreise in den Bereichen Medizin, Physik und Chemie sehr treffend betitelt: *„Der Nobelpreis hat ein Frauenproblem - Dieselbe Prozedur wie im letzten Jahr: Bei den Nobelpreisen wurden wieder nur ältere, weiße Männer ausgezeichnet. Erst 2069 wird man erfahren, ob überhaupt Frauen nominiert waren.“*

*Quellen und weitere Informationen:*

### Ökonomen für Forschung zu Armutsbekämpfung ausgezeichnet

*„Zehn Jahre nach der ersten Frau erhält erneut eine Ökonomin den Wirtschaftsnobelpreis. Sie und ihre Kollegen erforschen, welche Instrumente helfen, Armut zu lindern.“*

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-10/wirtschaftsnobelpreis-fuer-forschung-zur-bekaempfung-von-armut>

### Der Nobelpreis hat ein Frauenproblem

*„Dieselbe Prozedur wie im letzten Jahr: Bei den Nobelpreisen wurden wieder nur ältere, weiße Männer ausgezeichnet. Erst 2069 wird man erfahren, ob überhaupt Frauen nominiert waren.“ Ein Gastbeitrag von Nils Hansson und Thorsten Halling auf [spiegel.de](http://spiegel.de).*

<https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/der-nobelpreis-hat-ein-frauenproblem-a-1290715.html>

<https://www.nobelprize.org/prizes/about/the-nobel-committee-for-physics>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Bericht der AllBright Stiftung: Entwicklungsland – Deutsche Konzerne entdecken erst jetzt Frauen für die Führung

Es gibt Bewegung an den deutschen Unternehmensspitzen: Rekordverdächtig viele Wechsel haben im vergangenen Jahr zu mehr neuen Frauen als sonst in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen geführt. Denn Männer räumen dort öfter ihre Posten: im vergangenen Jahr hat jeder fünfte Mann sein Vorstandsmandat abgegeben, aber nur jede 14. Frau. Immer öfter werden Männer durch Frauen ersetzt. Da kommt also etwas in Bewegung – allerdings auf extrem niedrigem Niveau, denn noch immer sind mehr als 90 Prozent der Vorstandsmitglieder Männer, der Frauenanteil lag am 1. September 2019 bei 9,3 Prozent. Wird das jetzige Tempo beibehalten, ist ein 40-prozentiger Frauenanteil in den Vorständen in 22 Jahren erreicht.

Der Blick ins Ausland zeigt: Bei Vielfalt in der Führung ist Deutschland Entwicklungsland. Dass Frauen nun für das Top-Management entdeckt werden, geschieht mit einiger Verspätung, und es gibt viel aufzuholen.

Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der 30 großen DAX-Konzerne mit dem der Großunternehmen in Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA, ist Deutschland nun nicht mehr Schlusslicht. Der Abstand zum Spitzenreiter USA hat sich jedoch seit 2018 noch vergrößert, das Veränderungstempo ist dort, ebenso wie in Frankreich, höher. 90 Prozent der Großunterneh-

men in den USA haben bereits mehrere Frauen im Vorstand – in Deutschland ist das mit 17 Prozent die Ausnahme. Und Deutschland ist nach wie vor das einzige Land im Vergleich, in dem kein einziges Großunternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand erreicht.

„Es kommt jetzt darauf an, noch engagierter an einer Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen zu arbeiten, damit Deutschland endlich Anschluss findet an den internationalen Standard“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung, **Dr. Wiebke Ankersen** und **Christian Berg**. „Unternehmen sollten Frauen nicht nur fördern, sondern einfach konsequent befördern. Die Politik sollte das Ehegattensplitting abschaffen, mehr „Vätermonate“ beim Elterngeld einführen und im Öffentlichen Dienst einen vorbildhaften Frauenanteil von 40 Prozent in Führungspositionen durchsetzen. Und eine kritische Öffentlichkeit kann über Konsumverhalten und Arbeitsplatzwahl ihre Macht nutzen und Chancengleichheit in den Unternehmen ebenso einfordern wie sie es beispielsweise beim Thema Nachhaltigkeit tut.“

In jedem Jahr werden rund 100 Vorstandsposten in den 160 Börsenunternehmen neu besetzt. AllBrights Weiße, Graue und Schwarze Liste geben einen schnellen Überblick: Welchen Firmen gelingt es am besten, Frauen zu finden und zu halten, und welche sind damit besonders attraktiv für Männer und Frauen, die auf eine offene und inklusive Unternehmenskultur Wert legen?

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

Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-565 33 40; christian.berg(at)allbright-stiftung(dot)dem

Quelle: PM – AllBright Stiftung, 23.09.2019

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

Publikationen und Pressestimmen zum Themenfeld:

Henry-Huthmacher, Christine; Neu, Viola:  
**Mehrheit der Deutschen wünscht sich mehr Frauen in verantwortungsvollen Positionen**

„Die Mehrheit der Deutschen wünscht sich mehr Frauen in verantwortungsvollen Positionen. Dies ist ein Ergebnis einer Umfrage, die von der Konrad-Adenauer-Stiftung in Auftrag gegeben wurde. So sagen insgesamt 78 Prozent der Wahlberechtigten, dass sie eine Übernahme verantwortungsvoller Positionen durch mehr Frauen begrüßen werden. Vor allem Frauen wünschen sich mehr Frauen (83 Prozent), während die Zustimmung der Männer mit 72 Prozent etwas zurückhaltender ausfällt. Hier, wie bei allen untersuchten Fragen, stehen sich die Meinungen der Grünen-Anhänger und der Anhänger der AfD diametral entgegen. Mit 87 Prozent ist die Zustimmung bei den Grünen-Anhängern am höchsten und mit 57 Prozent bei den Anhängern der AfD am niedrigsten...“

<https://www.kas.de/einzelartikel/-/content/mehrheit-der-deutschen-wuenscht-sich-mehr-frauen-in-verantwortungsvollen-positionen>

**Gleichstellung im Job: Worin Männer versagen**

„Die Gleichstellung im Berufsleben wird nicht erreicht, weil viele Führungskräfte gar kein Interesse daran haben. Das ist schade, und das können wir uns gar nicht leisten. Gastbeitrag von Martin Eisenhut auf sueddeutsche.de.“

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/a-t-kearney-gleichstellung-gastbeitrag-eisenhut-1.4583095>

**„Wir mussten uns immer wieder anhören, dass wir etwas mit dem Professor hätten“**

„Sie behauptet sich seit Jahren in Männerdomänen als eine der wenigen Frauen im MINT-Bereich: Tanja Hochschild hat Technomathematik studiert, arbeitet als Softwareentwicklerin - und musste schon jede Menge Machosprüche ertragen.“ Aufgezeichnet von Petra Maier auf spiegel.de.

<https://www.spiegel.de/karriere/mint-berufe-wir-frauen-stehen-uns-oft-selbst-im-weg-das-muss-sich-aendern-a-1282157.html>

.....  
**Diskriminierung gegenüber weiblichen Vorgesetzten**

**Beschäftigte können mit Kritik von Chefinnen offenbar schlechter umgehen.**

Beim Bildungsniveau haben Frauen ihre männlichen Altersgenossen in vielen Ländern längst abgehängt. Auch bei den Führungskompetenzen haben sie Erhebungen zufolge

<https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do>

inzwischen die Nase vorn. Trotzdem bleiben Frauen nicht nur in Spitzenpositionen, sondern auch im mittleren Management großer Unternehmen massiv unterrepräsentiert.

<https://www.catalyst.org/research/women-in-sp-500-companies/>

Die vielfältigen Erklärungsansätze reichen von Job- und Karrierepräferenzen über das Wettbewerbsverhalten

<https://wol.iza.org/articles/gender-differences-in-competitiveness/lang/de>

von Frauen bis hin zu potenzieller Benachteiligung bei Beförderungsentscheidungen.

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/gender-promotion-gap-in-central-banking/>

In einem aktuellen IZA-Forschungspapier geht **Martin Abel** einer weiteren möglichen Ursache nach: Geschlechterdiskriminierung durch Untergebene.

<https://www.iza.org/en/publications/dp/12611/do-workers-discriminate-against-female-bosses>

<https://martinabel.net/>

Der Ökonom am Middlebury College im US-Staat Vermont bot über eine Online-Plattform reale Arbeitsaufträge eines fiktiven Unternehmens an. Den auf diese Weise gewonnenen 2.700 Arbeitskräften teilte er per Zufallsprinzip (ebenfalls fiktive) männliche oder weibliche Vorgesetzte zu, die den Beschäftigten im Verlauf ihrer Tätigkeit schriftliches Feedback zur Qualität der geleisteten Arbeit gaben.

**Stärkere Reaktion auf weibliche Kritik:** Bei negativer Kritik an der Arbeitsleistung ging die Jobzufriedenheit der Betroffenen erwartungsgemäß zurück. Allerdings fiel dieser Rückgang um 70 Prozent höher aus, wenn die Kritik von einer weiblichen Vorgesetzten kam. Im Vergleich zu gleichlautender Kritik durch männliche Vorgesetzte verdoppelte sich außerdem der Anteil der Beschäftigten, die nach eigenen Angaben an einer weiteren Zusammenarbeit mit dem Unternehmen nicht mehr interessiert waren. Diese diskriminierende Haltung gegenüber Chefinnen war bei männlichen und weiblichen Arbeitskräften gleichermaßen ausgeprägt. Nach Einschätzung des Forschers kann derartiges Verhalten von Untergebenen die Führungsambitionen von Frauen konterkarieren. Denn allzu ablehnende Reaktionen auf berechtigte Kritik könnte weibliche Vorgesetzte dazu bewegen, einen weniger effektiven Führungsstil zu pflegen, der ihrem weiteren Aufstieg im Wege steht, oder sie verzichten möglicherweise freiwillig auf zusätzliche Personalverantwortung.

<http://people.tamu.edu/~dserra/ChakrabortySerraLeadershipFeb2019.pdf>

**Geschlechtsspezifische Rollenerwartungen:** Doch wie kommt es überhaupt zu den Überreaktionen auf weibliche Kritik? Die Studie liefert dazu eine Reihe von Hinweisen. Zunächst zeigt sich, dass Chefinnen keineswegs ignoriert werden. Im Gegenteil: Die Beschäftigten nehmen sich im Schnitt sogar etwas mehr Zeit, um das Feedback weiblicher Vorgesetzter zu verarbeiten. Auch implizite Vorurteile spielen offenbar keine nennenswerte Rolle. Zwar assoziieren die Beschäftigten tendenziell eher Männer mit Karriere und Frauen mit Familie, doch das diskriminierende Verhalten gegenüber weiblichen Vorgesetzten ist davon weitgehend unabhängig. Vielmehr deuten die Ergebnisse darauf hin, dass geschlechtsspezifische Erwartungen an den Führungsstil ausschlaggebend sind. Während Lob dreimal häufiger mit weiblichen Vorgesetzten in Verbindung gebracht wird, wird Kritik doppelt so oft männlichen Chefs zugeschrieben. Wenn kritische Chefinnen also diesen Rollenerwartungen nicht gerecht werden, kann das die beobachteten negativen Reaktionen auslösen.

**Potenzielle Maßnahmen:** Um Abhilfe zu schaffen, bieten manche Unternehmen mittlerweile „Feedback-Coachings“ an, in denen Mitarbeiter lernen, Kritik nicht persönlich zu nehmen, sondern sich auf den Inhalt zu konzentrieren. Auch verschiedene Maßnahmen, die das Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen, haben sich bisheriger Forschung zufolge als zielführend erwiesen.

[https://faculty.chicagobooth.edu/devin.pope/assets/files/Website\\_Awareness%20Discrimination.pdf](https://faculty.chicagobooth.edu/devin.pope/assets/files/Website_Awareness%20Discrimination.pdf)

Dennoch bleibt Geschlechterdiskriminierung gerade in hochqualifizierten Berufen ein ernstzunehmendes Problem, etwa unter Medizinerinnen

<https://drive.google.com/file/d/12p8ShbobdqVWI51s0drNxdZYHQIstja9/view> oder Ökonomen.

[https://drive.google.com/file/d/1PUFdQAgmKcHK1NXm-bQKUNdn-oo\\_cGr5/view](https://drive.google.com/file/d/1PUFdQAgmKcHK1NXm-bQKUNdn-oo_cGr5/view)

Zwar betont Abel, dass sich seine in der „Plattformökonomie“ gewonnenen Erkenntnisse nicht zwingend auf klassischere Arbeitsumgebungen übertragen lassen. Allerdings seien sie nicht zuletzt deswegen besonders aufschlussreich, weil die modernen Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens insbesondere Frauen zugutekommen könnten, zugleich jedoch wenig Schutz gegen Diskriminierung böten.

<http://people.tamu.edu/~dserra/ChakrabortySerraLeadershipFeb2019.pdf>

*Download der Studie:*

**IZA Discussion Paper No. 12611 Do Workers Discriminate against Female Bosses? Martin Abel**

<http://ftp.iza.org/dp12611.pdf>

*Quelle: IZA-Newsroom, 09.10.2019*

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/do-workers-discriminate-against-female-bosses/>

## Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten?

Die Zeit nach einer erfolgreichen Promotion ist ein besonderer Abschnitt im Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen: In dieser Postdoc-Phase verlassen anteilig mehr hochqualifizierte Frauen als Männer die Wissenschaft. Warum das so ist und was moderne Personal- und Gleichstellungsarbeit dagegen tun kann, war Gegenstand des BarCamps #fempostdoc.

Die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase war bereits bei der Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft“, die das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* im Juli 2018 gemeinsam mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) veranstaltete, von vielen Teilnehmenden betont worden.

<https://www.iab-forum.de/personalentwicklung-in-der-wissenschaft-geschlechtergerecht-gestalten/>

Das Organisationsteam mit **Prof. Dr. Annette Keilhauer**, Universitätsfrauenbeauftragte der FAU, **Dr. Imke Leicht** vom Büro für Gender und Diversity an der FAU, **Prof. Dr. Karl Wilbers**, Sonderbeauftragter für Personalentwicklung der FAU, und **Petra Wagner**, Gleichstellungsbeauftragte des IAB, entschied sich dafür, die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema in einem neuen Format anzugehen: einem BarCamp.

Lesen Sie mehr dazu unter:

Wagner, Petra (2019): Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten?, In: IAB-Forum 16. Oktober 2019:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/>

## Gleicher Job, weniger Rente: Frauen erhalten 26 Prozent weniger gesetzliche Rente als Männer

Studie der Universität Mannheim und der Tilburg University im Auftrag von Fidelity International untersucht die Höhe der geschlechtsspezifischen Rentenlücke

- Bis zum Alter von 35 Jahren gibt es keinen großen Unterschied bei den gesetzlichen Rentenansprüchen von Frauen und Männern, danach öffnet sich die Schere
- Bisher umfangreichste wissenschaftliche Studie basierend auf über 1,8 Millionen Arbeitnehmerdaten
- Eine 40-jährige Frau müsste 2,3 Prozent ihres Bruttojahreseinkommens zusätzlich sparen, um die Lücke zu schließen

Von wegen Gleichberechtigung: 26 Prozent – so hoch ist die zu erwartende durchschnittliche Rentenlücke von Frauen im Vergleich zu Männern in Deutschland. Das heißt: Frauen erhalten mehr als ein Viertel weniger gesetzliche Rente vom Staat als ihre männlichen Kollegen. In absoluten Zahlen bedeutet das: Im Schnitt hätte eine Frau, die mit 67 Jahren in den Ruhestand geht, nach heutiger Berechnung im Monat 140 Euro weniger gesetzliche Rente als ein Mann. Bezieht diese Frau noch 15 Jahre Rente, fehlen ihr demnach rund 25.000 Euro. Das ist das Ergebnis der wissenschaftlichen Studie „The Gender Pension Gap in Germany“ von **Prof. Alexandra Niessen-Ruenzi**, Universität Mannheim, und **Prof. Christoph Schneider**, Tilburg University, im Auftrag von Fidelity International.

Um die geschlechtsspezifische Rentenlücke zu berechnen, haben die Professoren eine repräsentative Datenbank des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herangezogen und basierend hierauf die gesetzlichen Rentenansprüche von über 1,8 Millionen Arbeitnehmern berechnet. Somit konnten die Autoren die bisher umfangreichste Analyse der unterschiedlichen gesetzli-

chen Rentenansprüche von Frauen und Männern in Deutschland durchführen.

*Ab 35 Jahren öffnet sich die Rentenschere:* Je nach Alter sind Frauen unterschiedlich stark vom „Gender Pension Gap“ betroffen: Bis zum Alter von 35 Jahren gibt es kaum einen Unterschied bei den erwarteten Rentenansprüchen von Frauen und Männern. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke beträgt bei den 26- bis 35-Jährigen nahezu 0 Prozent. Doch ab etwa 35 Jahren öffnet sich die Schere (vgl. Grafik 1, u.s. Link zur Pressemitteilung). Danach erwerben Männer deutlich mehr Rentenpunkte als Frauen und erwarten später folglich höhere Rentenzahlungen. In der Altersgruppe der 36- bis 45-jährigen Frauen liegt die geschlechtsspezifische Rentenlücke bei 15 Prozent, bei den 46- bis 55-Jährigen sogar bei 27 Prozent. Alexandra Niessen-Ruenzi, Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Corporate Governance an der Universität Mannheim, sagt: „Der wahrscheinlichste Grund für diese Entwicklung ist, dass viele Paare in den Dreißigern eine Familie gründen. Da Frauen häufiger als Männer nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeiten reduzieren, beginnt sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle genau in dieser Altersgruppe zu entwickeln – mit drastischen Folgen für die Finanzen von Frauen und ihre spätere Rente. In der Literatur hat sich hierfür der Begriff ‚Motherhood Penalty‘ durchgesetzt.“

Die gute Nachricht: Der „Gender Pension Gap“ lässt sich mit zusätzlicher privater Vorsorge schließen: Eine 40-jährige Frau müsste bei einer erwarteten Rendite von 3 Prozent und einer jährlichen Inflationsrate von 1,5 Prozent beispielsweise 77 Euro jeden Monat zusätzlich zurücklegen. Bei einer erwarteten Rendite von 5 Prozent reduziert sich der monatliche Vorsorgebetrag auf 57 Euro (vgl. Grafik 2). Das entspricht 2,3 Prozent des Bruttogehalts.

*Quelle und weitere Informationen zur Studie:*  
PM - Universität Mannheim, 17.09.2019

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2019/september/gleicher-job-weniger-rente-frauen-erhalten-26-prozent-weniger-gesetzliche-rente-als-maenner/>

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

## Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Seit April arbeitet die elfköpfige Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an ihrem Gutachten zu dem Thema gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen in der digitalen Wirtschaft.

Die Sachverständigen haben bisher die Schwerpunktsetzung ihres Gutachtens erarbeitet und beschäftigen sich unter anderem mit den Themenkomplexen Erwerbs- und Sorgearbeit, Plattformökonomie, Weiterbildung, Berufswahl und Nachhaltigkeit. Anfang November wird die dritte Sitzung der Sachverständigenkommission stattfinden. Es geht dann um die Struktur des Gutachtens, die Expertisen zum Gutachten und die Veranstaltungsplanung für das nächste Jahr.

Aktuell ist auch der Webauftritt zum Dritten Gleichstellungsbericht veröffentlicht worden. Unter

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

sind nun aktuelle Berichte über die Arbeit der Sachverständigenkommission und der Geschäftsstelle sowie weitere Informationen zu den Sachverständigen zu finden.

Die Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht twittert zudem laufend unter @gleichgerecht.

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, E-Mail: gleichstellungsbericht@iss-ffm.de, Tel: +49 - 30 - 616 7179 - 0, Web: www.dritter-gleichstellungsbericht.de, Twitter: @gleichgerecht

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., Standort Berlin: Lahnstr. 19, 12055 Berlin, Standort Frankfurt (Hauptsitz): Zeilweg 42 | 60439 Frankfurt am Main, Web: www.iss-ffm.de

## women&work: Ausschreibung des Motto-Wettbewerbs und 10-jähriges Jubiläum in 2020

Die women&work, Europas Leitmesse für Frauen und Karriere, schreibt einen Motto-Wettbewerb aus. Bis zum **30. November 2019** können Themenvorschläge für das Schwerpunktthema 2021 des Messe-Kongresses eingereicht werden.

„Seit 2013 haben wir die jährlichen Schwerpunktthemen bestimmt“, sagt **Melanie Vogel**, Initiatorin der women&work, die im kommenden Jahr 10-jähriges Jubiläum feiert. „Im nächsten Jahr stellen wir das letzte Schwerpunktthema, mit dem wir zum „Aufbruch der Zivilgesellschaft“ aufrufen. Diesen Aufruf möchten wir selbst zum Anlass nehmen und mit gutem Beispiel vorangehen. Wir sind davon überzeugt, dass es im women&work-Kollektiv großartige Ideen zu zukunftsweisenden Schwerpunktthemen gibt. Denen möchten wir ab 2021 noch mehr Raum geben als bisher.“

Der erste Motto-Wettbewerb startete im September und endet am 30. November 2019. Gesucht wird der Themenschwerpunkt für die women&work 2021. „Der Vorlauf ist lang, weil das Schwerpunktthema rechtzeitig vor der nächsten women&work feststehen muss“, so Vogel. Außerdem wird eine Jury über die eingereichten Themen entscheiden und nach klar definierten Entscheidungskriterien die finale Auswahl für das Schwerpunktthema der 11. women&work treffen.

Informationen zum Wettbewerb gibt es unter

<http://motto.womenandwork.de>

Quelle und weitere Informationen zur Ausschreibung: *PM – women & work, 02.09.2019*

[https://www.womenandwork.de/fileadmin/user\\_upload/PM\\_women\\_work\\_schreibt\\_Motto-Wettbewerb\\_aus.pdf](https://www.womenandwork.de/fileadmin/user_upload/PM_women_work_schreibt_Motto-Wettbewerb_aus.pdf)

women&work feiert im kommenden Jahr 10-jähriges Jubiläum

Bis zum **15. November** kann über das Kongressprogramm 2020 abgestimmt werden.

Zehn Jahre women&work – das ist ein Jubiläum, das der Rede wert ist. Europas Leitmesse und erste Adresse für Frauen in der Wirtschaft ermöglicht seit 2011 den direkten Kontakt zwischen (arbeit-suchenden) Frauen und Unternehmen. Nächstes Jahr findet der Messe-Kongress am **9. Mai 2020** im FORUM der Messe Frankfurt zum 10. Mal statt. Bis Mitte November können Besucherinnen noch über das Kongressprogramm 2020 abstimmen unter

<http://abstimmung.womenandwork.de>

247 Themen stehen zur Auswahl.

Weitere Informationen gibt es unter

<http://www.womenandwork.de>

## Bundesfamilienministerium zum Tod von Anke Fuchs

**Anke Fuchs**, Ministerin für Jugend, Familie und Gesundheit von April bis Oktober 1982, ist am 14.10.2019 im Alter von 82 Jahren gestorben.

Dazu **Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey**: „Mit Anke Fuchs verlieren wir eine starke Frau und Sozialdemokratin, die sich in ihrer politischen Arbeit mit viel Kraft und Engagement für soziale Gerechtigkeit in Deutschland und vor allem für die Rechte von Frauen und berufstätigen Müttern eingesetzt hat. Anke Fuchs stand für den politischen Kampf für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nahm sich dieses Themas zu einer Zeit an, als die Gesellschaft weit davon entfernt war, Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen. Es gehörte viel Mut dazu, das Thema damals so hoch auf die Tagesordnung zu setzen. Bei unserer Arbeit für Gleichberechtigung profitieren wir bis heute vom Wirken von mutigen Frauen wie Anke Fuchs.“ **Bundesgesund-**

heitsminister Jens Spahn: „Mit Anke Fuchs verlieren wir eine engagierte Sozialpolitikerin. Sie hat sich immer mit deutlicher Stimme stark gemacht auch für die Belange der Menschen, die es nicht so leicht haben im Leben. Als Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und später als Bundesministerin für Jugend, Familie und Gesundheit prägte sie die deutsche Sozialpolitik mit. Unsere Gedanken sind bei ihrer Familie und ihren Freunden.“

Anke Fuchs war von April bis Oktober 1982 Bundesministerin für Jugend, Familie und Gesundheit. Zuvor war sie Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Von 1998 bis 2002 war Anke Fuchs Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages, von 2003 bis 2010 stand sie an der Spitze der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Quelle: PM - BMFSFJ, 16.10.2019

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/zum-tod-von-anke-fuchs/140132>

## Frauen in den Rechtswissenschaften

### djb gründet neues Netzwerk: Juristinnen im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (JuWiSt)

Fachbezogene Netzwerke im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht gibt es viele. Allerdings keines, in dem auch frauenspezifische Themen adressiert werden. Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) möchte dies ändern. Zu diesem Zwecke wurde das Netzwerk für Juristinnen im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (JuWiSt) Anfang des Jahres ins Leben gerufen. Mitglied werden kann jede Kollegin, die im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts tätig ist, ob nun in Anwaltschaft, Justiz,

Unternehmen oder Wirtschaftsprüfung. Wie der djb versteht sich auch JuWiSt als interdisziplinäres Netzwerk, das Juristinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen als Mitglieder begrüßt.

Gründerinnen und Sprecherinnen des Netzwerks sind RAin Dr. Anja Stürzl, LL.M., RAin Dr. Beatrix Perkams und RAin Ana-Christina Vizcaino Diaz, LL.M.. Ihre Motivation für ihr Engagement beschreiben die Gründerinnen wie folgt: „Wir wollen - losgelöst von Klischees und Vorurteilen - über Verbesserungen diskutieren und zielorientiert Wege finden, Frauen bei ihrer Tätigkeit im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts auf allen Ebenen zu unterstützen und besser zu vernetzen. Wir freuen uns über das große Interesse und das positive Feedback sowie die vielseitige Unterstützung, die wir von Frauen und Männern aus der Branche erfahren haben.“

Die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig, begrüßt die Gründung des Netzwerks unter dem Dach des djb: „Der djb ist seit über 70 Jahren ein Ort, in dem sich Kolleginnen vernetzen und unterstützen. Wir freuen uns, dass mit JuWiSt ein offenes Netzwerk, das den Diskurs zu frauenspezifischen und fachlichen Themen im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts fördert und sich für gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Wirtschaftsleben einsetzt, zu den vielfältigen Aktivitäten des djb hinzukommt.“

Die Auftaktveranstaltung fand am 11. Oktober 2019 in Bonn statt.

Mehr Informationen unter:

<https://img1.wsimg.com/blobby/go/6c90b0fe-c59d-4749-b4d8-eba82483ee89/downloads/JuWiSt%20Programm.pdf>

Quelle: PM -djb, 11.10.2019

<https://www.djb.de/st-pm/pm/19-32/>

## 43. djB-Kongress: Prof. Dr. Maria Wersig als djB-Präsidentin bestätigt – Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis 2019 verliehen

Prof. Dr. Maria Wersig, amtierende Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djB), wurde im Rahmen der Mitgliederversammlung auf dem 43. Kongress des djB vom 12. bis 15. September 2019 in Halle/Saale als Präsidentin in ihrem Amt für zwei weitere Jahre bestätigt. Als Vizepräsidentinnen wurden Oriana Corzilius, Syndikusrechtsanwältin für eine dritte und Claudia Zimmermann-Schwartz, Ministerialdirigentin a.D., Düsseldorf, für eine zweite Amtszeit wiedergewählt. Petra Lorenz wurde in ihrem Amt als Schatzmeisterin bestätigt.

Als Kommissionsvorsitzende und in ihrer Funktion im Bundesvorstand wurden Prof. Dr. Heide Pfarr (Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht), Brigitte Meyer-Wehage (Zivil-, Familien-, Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften), Dr. Leonie Steinl (Strafrecht), Dr. Ulrike Spangenberg (Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich) und Prof. Dr. Ulrike Lembke (Europa- und Völkerrecht) wiedergewählt. Nachdem Marion Eckertz-Höfer nicht mehr kandidierte, wurde Dr. Sina Fontana zu ihrer Nachfolgerin als Kommissionsvorsitzende (Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung) gewählt. Als Beisitzerin bestätigt wurde Tanja Altunjan. Nachdem Leonie Babst ihre maximale Amtszeit erreicht hat, wurde Kerstin Geppert zu ihrer Nachfolgerin, ebenfalls als Beisitzerin gewählt. Gemeinsam vertreten sie die Juristinnen in Ausbildung im Bundesvorstand. In den Vorstand des Regionalgruppenbeirats wurden bereits im April Angela Kolb-Janssen, MdL, Henriette Lyndian und Andrea Rupp vorstehen.

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung verlieh der djB in der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg den Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis 2019 des djB an Dr. Cara Röhrner. Geehrt wurde sie für ihre außerordentliche Dissertation „Ungleichheit und Verfassung. Vor-

schlag für eine relationale Rechtsanalyse“. Die Laudatio zur Ehren der Preisträgerin wurde von Prof. Dr. Anna Katharina Mangold, Europa Universität Flensburg, gehalten. Der Preis, der vom djB in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten alle zwei Jahre und nun bereits zum sechsten Mal vergeben wird, wird seit 2009 von Dr. Melitta Büchner-Schöpf gestiftet.

Quelle: PM - djB, 14.9.2019

<https://www.djb.de/st-pm/pm/19-31/>

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Modernes Rollenverständnis verbessert die Zufriedenheit der Eltern

Dank der zunehmenden Freiheit, zwischen Elternschaft und Erwerbstätigkeit zu wählen und die Kinderbetreuung individuell zu gestalten, sind Mütter und Väter heute zufriedener mit ihrem Leben als vor 20 oder 30 Jahren. Das zeigt eine Studie auf Basis von Daten der für Deutschland repräsentativen Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin, die eine Forschungsgruppe um den Schweizer Soziologen Klaus Preisner erstellt hat. Die Studie wurde kürzlich in der Fachzeitschrift *Gender & Society* online veröffentlicht.

Die Mutter kümmert sich um die Kinder, der Vater arbeitet Vollzeit – dieses gesellschaftliche Rollenverständnis hielt sich lange Zeit hartnäckig. In den letzten Jahrzehnten aber haben sich die normativen Erwartungen an Mütter und Väter verändert. Mutterschaft ist heute für die weibliche Identität und ein erfülltes Leben als Frau nicht mehr zwingend. Von Müttern wird nicht mehr erwartet,

dass sie ihre Erwerbsarbeit aufgeben, während es zunehmend selbstverständlich ist, dass sich Väter an der Kindererziehung und -betreuung beteiligen.

*Diskrepanz zwischen öffentlichen Diskussionen und empirischen Daten:* Zusammen mit Forschenden der **Universität Konstanz** und des **Deutschen Jugendinstituts** in München hat der Soziologe Klaus Preisner von der **Universität Zürich (UZH)** untersucht, wie sich diese veränderten gesellschaftlichen Erwartungen auf die Lebenszufriedenheit von Eltern ausgewirkt haben. Um herauszufinden, wie sich die sozialen Normen bezüglich der Elternschaft im Laufe der Jahre entwickelt haben, analysierten die WissenschaftlerInnen Angaben aus der **Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS)**.

<https://www.gesis.org/allbus/allbus>

Hier wurde auf einer vierstufigen Skala erfasst, wie stark die westdeutschen Befragten folgender Aussage zustimmten: „Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.“ Um die Veränderungen in der Lebenszufriedenheit zu erfassen, werteten die WissenschaftlerInnen Angaben von 18.397 Frauen und 11.896 Männern aus den alten Bundesländern aus, die im Zeitraum von 1984 bis 2015 im SOEP befragt worden waren. Das Nachlassen sehr spezifischer normativer Erwartungen an die Elternschaft zeigt sich in den ALLBUS-Daten: Die Aussage «Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert» wurde im Laufe der Jahre von immer weniger Menschen unterstützt. Während in den 1980er Jahren jede/r Zweite zustimmte, war es 2015 nur noch jede/r Fünfte.

«Während in der Öffentlichkeit in den letzten Jahren vermehrt thematisiert wurde, dass Eltern unter großen Belastungen stehen oder ihre Elternschaft sogar bedauern, zeigt unsere Analyse das Gegenteil», sagt Klaus Preisner. In den 1980er-Jahren gaben Mütter bei Befragungen mehrheitlich an, weniger zufrieden mit ihrem Leben zu sein als kinderlose Frauen. Das «Glücksversprechen Kind» – auch eine Folge des damaligen

Tabus, kritisch über die Mutterschaft zu sprechen – wurde damals nicht eingelöst. «Mit zunehmenden Freiheiten, sich für oder gegen ein Kind zu entscheiden und die Elternschaft zu gestalten, ist der sogenannte «maternal happiness gap» verschwunden. Heute finden wir keine Unterschiede mehr in der Lebenszufriedenheit von Müttern und kinderlosen Frauen», so Preisner.

*Lebenszufriedenheit beider Elternteile hat zugenommen:* Für die Männer gilt: Im Unterschied zu Frauen wurde von Vätern früher nicht erwartet, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, Elternzeit zu nehmen oder die Erwerbsarbeit zumindest zeitweise einzuschränken. Den Freuden der Vaterschaft standen also kaum häusliche Verpflichtungen entgegen und Männer mit Kindern waren genauso zufrieden wie Männer ohne Kinder. Obwohl sich die Erwartungen an Väter geändert haben, hat sich ihre Lebenszufriedenheit dadurch kaum verändert. Väter sind heute nach wie vor genauso zufrieden wie kinderlose Männer. «Der Grund dafür liegt darin, dass Väter, die den neuen Erwartungen gerecht werden, heute mit viel privater und öffentlicher Anerkennung für ihr Engagement belohnt werden», sagt Preisner.

*Moderne Familienpolitik nützt sowohl Eltern wie auch Kindern:* Mit den veränderten normativen Erwartungen seien auch neue familienpolitische Maßnahmen wie etwa die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes sowie die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der Familie möglich geworden, erklären die AutorInnen. So könnten Mütter und Väter freier entscheiden, wie sie ihre Elternschaft im Hinblick auf Eigen- und Fremdbetreuung gestalten wollen. Darüber hinaus seien die Rollen und Aufgaben zwischen Müttern und Vätern heute weniger ungleich verteilt. Beides wirke sich positiv darauf aus, wie zufrieden Eltern mit ihrem Leben sind.

«Diese familienpolitischen Maßnahmen sind nicht nur im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern von großer Bedeutung. Ebenso wichtig sind sie im Hinblick auf die Lebenszufriedenheit der Eltern und damit letztlich auch der Kinder», sagt Klaus Preisner.

Klaus Preisner, Franz Neuberger, Ariane Bertogg und Julia M. Schaub. Closing The Happiness Gap: The Decline of Gendered Parenthood Norms and the Increase in Parental Life Satisfaction, *Gender & Society*. August 27, 2019. DOI: 10.1177/0891243219869365

Quelle: PM DIW, 8.10.2019

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.679878.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.679878.de)

Pressemeinung im Themenfeld:

Das Bild der tüchtigen, aufopfernden Mutter mag uns natürlich erscheinen, ist aber ein soziales Konstrukt. Die Westschweiz hat uns dieses Verständnis voraus

Kommentar von Angelika Hardegger auf nzz.ch

<https://www.nzz.ch/meinung/merci-les-welsches-und-danke-auch-andreas-glarner-ld.1512020>

## Familienbild im Wandel

Dr. Franziska Giffey und Prof. Renate Köcher, Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach, stellten am 9. September in Berlin aktuelle Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zum Thema Familie und Familienpolitik vor. Befragt wurden rund 1200 Personen zwischen dem 1. Februar und dem 15. August 2019.

Die Ergebnisse dokumentieren die zunehmende Bedeutung der stärkeren finanziellen Förderung von Familien mit kleinen Einkommen und die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

[https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige\\_pdfs/Rahmenbedingungen\\_Bericht.pdf](https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf)

Ein Ergebnis:

„Mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit  
Dass immer mehr Väter Elterngeld nutzen und sich um ihre kleinen Kinder kümmern, wird gesellschaftlich stark wahrgenommen, positiv bewertet und hat die Erwartungen gerade an Väter verändert. Heute sagen 84 Prozent der Bevölkerung, ein Vater sollte so viel Zeit wie möglich mit den Kindern verbringen.

80 Prozent meinen, er sollte die beruflichen Pläne seiner Partnerin unterstützen. Eltern selbst wünschen sich heute im Vergleich zu 2007 zunehmend eine gleichgewichtigere Aufteilung von Familie und Beruf, während das sogenannte „Zuverdienermodell“ an Bedeutung verloren hat. Entsprechend hoch geschätzt sind die Elterngeldleistungen, die Väter ermutigen, sich Zeit für ihre Kinder zu nehmen und eine partnerschaftliche Vereinbarkeit unterstützen, in der Gesellschaft wie von den Eltern selbst. 92 Prozent der Eltern bewerten das 2007 eingeführte Elterngeld, 67 Prozent das jüngere ElterngeldPlus (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld-plus/73768>) und 62 Prozent den Partnerschaftsbonus positiv. Letztere erfahren Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus nicht nur als wichtige finanzielle Unterstützung, sondern auch als ein „mehr an Zeit“ für Mütter wie Väter und als Hilfe dabei, Familie und Beruf entsprechend den eigenen Vorstellungen zu verbinden.“

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 09.09.2019

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/moderne-familienpolitik-gestalten/138236>

Pressestimme:

**Die Deutschen wünschen sich engagierte Väter**

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

<https://www.sueddeutsche.de/politik/familien-familienpolitik-eltern-kinder-familienministerium-1.4593855>

Bitte beachten Sie auch den aktuell veröffentlichten:

**Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019**

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019“ wurde zum sechsten Mal seit 2003 gefördert durch das Bundesfamilienministerium vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) vorgelegt. Der Unternehmensmonitor besteht seit der Erhebung 2015 aus einer repräsentativen Unternehmensbefragung und einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung. Er gibt Auskunft zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen.

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

Bitte lesen Sie auch:

**DIW Wochenbericht 35/2019 – Interview „Von einer gleichmäßigen Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern kann keine Rede sein“**

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.673404.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.673404.de)

**DIW Wochenbericht 35/2019 – Beitrag „Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich“**

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.673403.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.673403.de)

**Warum die Elternzeit in Deutschland zum Zwang geworden ist**

*„Mütter haben keine Wahl, wenn es um die Versorgung ihres Babys geht: Sie müssen Elternzeit nehmen, auch wenn sie lieber arbeiten gehen. Ein Beitrag von Caroline Rosales auf morgenpost.de.“*

<https://www.morgenpost.de/vermischtes/article227172371/Elternzeit-Zwang-fuer-Frauen-Warum-Maenner-im-Vorteil-sind.html>

## Frauen in MINT

## Deutscher Frauenrat: Positionspapier zur digitalen Zukunft

Die digitale Transformation verändert unsere Gesellschaft in allen Bereichen nachhaltig. Wie sich diese technologische Revolution auf das Leben und die Teilhabechancen von Frauen und Männern auswirkt, darüber wird in der Öffentlichkeit bisher viel zu wenig gesprochen. Mit dem Positionspapier Zukunft gestalten. Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern zeigt der DF auf, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Frauen die digitale Transformation aktiv mitgestalten und von ihren Entwicklungen profitieren

können. Der DF-Fachausschuss „Digitale Transformation und die Auswirkungen auf Lebensbereiche von Frauen“ arbeitete von 2017 bis 2019 daran, die digitale Transformation als gesellschaftliches Querschnittsthema zu etablieren. Die Themenfelder Bildung, Arbeit und Kommunikation im digitalen Raum standen dabei im Mittelpunkt. Zu allen drei Schwerpunkten wurden umfangreiche Forderungen entwickelt und Handlungsfelder für die Bundespolitik formuliert. Diese sind aus Sicht der Frauenlobby Voraussetzung, damit die digitale Gegenwart und Zukunft geschlechtergerecht gestaltet werden können.

Quelle und Positionspapier als PDF:

<https://www.frauenrat.de/unser-neues-positionspapier-zur-digitalen-zukunft/>

## 80 Prozent der Frauen arbeiten mit 30 Jahren nicht in erlerntem IT-Beruf

„Dass deutlich weniger Frauen als Männer eine Ausbildung im IT-Bereich machen, ist bekannt. Aber, dass diese Frauen nicht einmal in ihrem Beruf arbeiten, blieb bisher eher unbeachtet. Mit 30 Jahren arbeiten nur noch 20 Prozent der Frauen in ihrem erlernten IT-Beruf; mit 45 Jahren sind es sogar nur noch 9 Prozent. Auf diese Zahlen hat das Netzwerk „Gewinn“ aufmerksam gemacht. Im Netzwerk „Gender.Wissen.Informatik“ (Gewinn) vernetzen sich Forschende und Unternehmen, um den Wissenstransfer von den Hochschulen an die Unternehmen zu fördern.“

Interview mit **Nicola Marsden**, Professorin der Hochschule Heibronn, gesprochen. Sie forscht im Bereich „Gender und IT“ und ist Teil des Netzwerks „Gewinn“.

Quelle und Radiobeitrag zum Nachhören:  
Radio Dreyeckland, 14.10.2019

<https://rdl.de/beitrag/80-prozent-der-frauen-arbeiten-mit-30-jahren-nicht-erlerntem-it-beruf>

## Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur – Dr. Claudia Schon forscht zu Künstlicher Intelligenz

Die TH Bingen erhält im Wintersemester die Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur des Landes Rheinland-Pfalz. Mit dem Programm kommt **Dr. Claudia Schon** an die Hochschule und forscht zum Thema Digitalisierung und Künstliche Intelligenz.

Frauen sind in der Informatik unterrepräsentiert. Das will die Technische Hochschule (TH) Bingen ändern. Mit dem rheinland-pfälzischen Klara Marie Faßbinder-Programm lehrt und forscht Dr. Claudia Schon im Wintersemester an der Hochschule. Die Gastprofessorin erweitert mit ihrem Fachgebiet „Künstliche Intelligenz“ (KI) das Lehrangebot in einem Zukunftsthema. TH-Präsident **Professor Klaus Becker** erklärt: „Wir freuen uns sehr auf Dr. Schon. Mit ihr wird die Digitalisierung noch stärker in der Forschung der TH Bingen verankert.“

Claudia Schon promovierte 2016 und übernahm anschließend die Leitung eines KI-Forschungsprojekts an der Universität Koblenz-Landau. KI-Systeme werden heutzutage vielseitig eingesetzt. So können sie zum Beispiel helfen zu prüfen, ob Menschen kreditwürdig sind oder wie wahrscheinlich Straftäter oder Straftäterinnen rückfällig werden. „Gerade bei diesen Systemen wünscht man sich, dass sie frei von Vorurteilen sind. Dies entspricht allerdings nicht immer der Realität“, weiß Schon. Bei ihrem Gastsemester an der TH Bingen hat sie es sich zur Forschungsaufgabe gemacht, Vorurteile zum Beispiel in automatischen Assistenten wie Siri oder Alexa zu messen und die Gründe dafür zu suchen. Außerdem möchte sie Vorschläge entwickeln, wie Stereotype vermieden werden können. Dabei schaut sich Schon *speziell geschlechterspezifische Vorurteile* an.

Im Wintersemester wird sie interdisziplinäre Vorlesungen in den Studiengängen Mobile Computing, Maschinenbau, Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen halten. Die Klara Marie Faßbinder-Professur wird seit 2001 semesterweise

durch das rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerium vergeben. Sie hat zum Ziel, die *Frauen- und Geschlechterforschung* zu fördern. Benannt ist die Gastprofessur nach der ersten Frau, die an einer deutschen Universität studierte. Klara Marie Faßbinder engagierte sich in der Zeit des zweiten Weltkriegs zudem für Frieden und Völkerverständigung. Als erste Gastprofessorin hat bereits im Wintersemester 2012/2013 die Informatikerin **Dr. Andrea Herrmann** an der TH Bingen geforscht.

<http://www.th-bingen.de/campus/veranstaltungen>

Quelle: PM – TH Bingen, 18.10.2019

<https://www.th-bingen.de/hochschule/presse-oeffentlichkeitsarbeit/mitteilung/gastprofessorin-forscht-zur-kuenstlichen-intelligenz/>

## Mentoring Programm dynamENT geht in die vierte Runde und wird ausgebaut

**Gastbeitrag von Anika Ostermaier-Grabow, Universität Hamburg**

Zum Kick-Off der vierten Runde des Programms dynamENT „Mentoring for Women in Natural Sciences“ fand im Center for Free-Electron Laser Science (CFEL) auf dem Campus Bahrenfeld eine Festveranstaltung statt. Auch die Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt Hamburg sowie Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, **Katharina Fegebank** war anwesend und betonte in ihrer Rede die Notwendigkeit des Programms. Eröffnet wurde die Festveranstaltung von **Dr. Angelika Paschke-Kratzin**, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg und **Meike Johannsen**, Hauptabteilungsleiterin des Deutschen Elektronensynchrotron DESY, die zusammen bekannt gaben, dass das Programm weiter ausgebaut wird: „Tatsächlich setzen wir die Entwicklung nicht einfach fort, sondern haben die Bandbreite des Programms konzeptionell erweitert. In diesem Jahr bietet dynamENT *erstmal zwei individuelle Programme für unterschiedliche Zielgruppen* an: einmal das einjährige

Mentoring-Programm ‚dynaMENT doctorate‘ für Doktorandinnen und zum anderen das zweijährige Mentoring-Programm ‚dynaMENT advanced‘ für Postdocs, Juniorgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen“, erklärte dynaMENT-Schirmfrau Angelika Paschke-Kratzin. Auch die Kooperation zwischen der Universität Hamburg und dem DESY wird im Rahmen von dynaMENT gefestigt: Zukünftig werden beide Einrichtungen das Programm als gleichwertige Partner langfristig finanzieren und weiter ausbauen. „Wir sind stolz darauf, dass wir diese Aufgabe paritätisch angehen können und zugleich ein gemeinsames Dach über die weitere Entwicklung von dynaMENT spannen können,“ ergänzt dynaMENT-Schirmfrau Meike Johannsen.

In einer feierlichen Zeremonie überreichten die beiden Schirmfrauen die Zertifikate an die Teilnehmerinnen des abgelaufenen Programmjahres und bedankte sich bei den Mentorinnen. Gleichzeitig wurden die neuen Teilnehmerinnen und Mentorinnen begrüßt. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch eine Diskussion zum Thema „Visibility of Women in Science“ mit Prof. Dr. Heinrich Graener, Dekan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften der Universität Hamburg, Prof. Dr. Elisabetta Gallo, Leitende Wissenschaftlerin bei DESY und Professorin an der Universität Hamburg, Prof. Dr. Robin Santra, Leiter der Theoriegruppe des CFEL und Professor an der Universität Hamburg, sowie Ayla Nawaz, dynaMENT-Teilnehmerin vom DESY. Zum Abschluss richtete Katharina Fegebank einige Worte an die Teilnehmerinnen: „Ich halte ein solches Programm für sehr wichtig und danke der Universität Hamburg, der MIN-Fakultät und natürlich DESY für die gemeinsame Durchführung dieses Programms.“

Ziel von dynaMENT ist es, den Anteil der Frauen auf allen Karrierestufen der Naturwissenschaft zu erhöhen. Das englischsprachige Mentoring Programm richtet sich an Frauen in der naturwissenschaftlichen Forschung, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Im Fokus des Programms liegt die Eins-zu-eins-Beratung, das heißt intensive, persönliche Gespräche mit einer erfahrenen Führungsperson, die in einem individuellen Matching-Prozess ausgewählt wurde. Außerdem finden regelmäßige Netzwerkveranstaltungen und

Workshops für die Teilnehmerinnen statt, dynaMENT unterstützt die Wissenschaftlerinnen zudem bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere durch wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings und strategische Vernetzungsevents. dynaMENT ist eine Kooperation zwischen dem Deutschen Elektronensynchrotron (DESY) und der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften der Universität Hamburg mit Beteiligung der Exzellenzcluster „CUI: Advanced Imaging of Matter“ sowie „Quantum Universe“. Wissenschaftlerinnen der Institute XFEL, Heinrich-Pette-Institut, Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie und Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf UKE können sich ebenfalls für das Programm bewerben.

*Mehr Informationen:*

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

## Emmy-Noether-Förderung für Anayancy Osorio

### Freiburger Chemikerin erhält 1,9 Millionen Euro von der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Für ihre fächerübergreifende Arbeit in der Materialwissenschaft und Werkstofftechnik hat Dr. Anayancy Osorio bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eine Förderung von 1,9 Millionen Euro für eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe eingeworben. Die Chemikerin wird die kommenden sechs Jahre am Institut für Mikrosystemtechnik (IMTEK) der Technischen Fakultät und am Freiburger Materialforschungszentrum (FMF) der Universität Freiburg mit ihrer Gruppe zu „Soft Matter Mikroengineering“ forschen.

Osorio hat Hydrogel-Biomaterialien entwickelt, die mechanische Leistung von Geweben erbringen und dabei die Zellernährung und die biochemischen Stoffumsätze zulassen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg fördert sie für ihre Arbeit seit 2016 im „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für

Frauen". Die Wissenschaftlerin will nun versuchen, ihre neuartigen Soft-Funktionsmaterialien durch das 3D-Bioprinting-Verfahren zu drucken und damit einfacher zu vervielfältigen. Dafür wird sie mit Forschungsinstituten der Universitäten von Lyon und Paris/Frankreich eng zusammenarbeiten und neue Netzwerke aufbauen. „Mein Ziel ist es“, erklärt Osorio, „weiche Materialien zu entwickeln, die mechanisch belastet werden können und auf Änderungen bestimmter Umgebungsgrößen mit definierten Bewegungen reagieren. Sie sollen wie biologische Materialien aufgebaut sein, um deren mechanische oder zusätzliche funktionale Eigenschaften aufzuweisen.“

Die finanzielle Förderung des Emmy-Noether-Programms der DFG ermöglicht herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, sich durch die eigenverantwortliche Leitung einer Arbeitsgruppe für eine Hochschulprofessur zu qualifizieren.

Weitere Informationen zu Anayancy Osorio:

<http://www.imtek.de/professuren/sensoren/mitarbeiter/anayancyosorio>

Kontakt: Dr. Anayancy Osorio, E-Mail: [anayancy.osorio\(at\)imtek.uni-freiburg\(dot\)de](mailto:anayancy.osorio(at)imtek.uni-freiburg(dot)de)

Quelle: PM - Universität Freiburg, 11.10.2019

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/emmy-noether-foerderung-fuer-anayancy-osorio>

Emmy Nöther Programm

[https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy\\_noether/](https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/)

Das Emmy Noether-Programm eröffnet besonders qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, sich durch die eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe über einen Zeitraum von sechs Jahren für eine Hochschulprofessur zu qualifizieren. Bewerben können sich Postdocs und befristet beschäftigte Juniorprofessorinnen und -professoren in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere.

## Dr. Josef Steiner Krebsforschungspreis 2019 geht an Bioinformatikerin

Der mit einer Million Franken dotierte Dr. Josef Steiner Krebsforschungspreis, der ursprünglich auch als „Nobelpreis für Krebsforschung“ bezeichnet wurde, geht 2019 an Prof. Dr. Serena Nik-Zainal von der Universität Cambridge. Dank ihrer Forschung können Mutationen in Krebstumoren mittels neuer bioinformatischer Methoden analysiert werden, was neue Ansätze für gezielte Therapien ermöglicht.

Die Dr. Josef Steiner Krebsstiftung, die von Physiologen der Universitäten Bern, Genf und Zürich unter Berner Leitung geführt wird, verleiht am Freitag, 18. Oktober 2019 den Dr. Josef Steiner Krebsforschungspreis 2019 an Prof. Dr. Serena Nik-Zainal. Die Bioinformatikerin vom Departement für Medizinische Genetik der Universität Cambridge erhält die Auszeichnung in Anerkennung ihrer bahnbrechenden Forschung im Bereich der Entwicklung neuer Methoden der Bioinformatik zur klinisch-relevanten Klassifizierung von Tumoren. 2019 wird der Dr. Josef Steiner Krebsforschungspreis erstmals ungeteilt einer Frau verliehen.

Der von Dr. Josef Steiner, einem Apotheker aus Biel, in den 1980iger Jahren testamentarisch gestiftete Preis, wird dieses Jahr zum 21. Mal ausgerichtet. Der renommierte und mit einer Million Franken dotierte Forschungspreis wird alle zwei Jahre an ein hervorragendes Projekt auf dem Gebiet der Krebsforschung vergeben. Die Preisträgerin oder der Preisträger erhält zusätzlich eine persönliche Anerkennung in der Höhe von 50'000 Franken.

Quelle und weitere Informationen zur Forschung von Prof. Dr. Serena Nik-Zainal, PM - Universität Bern, 18.10.2019

[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/veranstaltungen/verleihung\\_krebsforschungspreis/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/veranstaltungen/verleihung_krebsforschungspreis/index_ger.html)

## Internationale Auszeichnung für Göttinger Physikerin

Die Physikerin Prof. Dr. Sarah Köster von der Universität Göttingen hat die **EPS Emmy Noether Distinction for Women in Physics 2019** (Sommer) der Europäischen Physikalischen Gesellschaft (European Physical Society, EPS) erhalten. Die EPS zeichnet damit Kösters bahnbrechenden Beiträge zur Physik biologischer Zellen und Biopolymere aus, insbesondere auf dem Gebiet der Intermediärfilamente, sowie ihre eindrucksvollen Fähigkeiten in der Lehre und der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Forschungsgebiet, heißt es in der Auswahlbegründung.

Die internationale EPS Emmy Noether Distinction ist nach der Mathematikerin und ersten Professorin Deutschlands, Emmy Noether, benannt. Die Auszeichnung wurde 2013 von der EPS ins Leben gerufen, um die Anerkennung von herausragenden Physikerinnen zu fördern. Sie wird etwa halbjährig verliehen für außerordentliche Leistungen in Forschung, Lehre, Öffentlichkeitsarbeit und Industrie.

Weitere Informationen sind unter

[http://www.eps.org/page/distinction\\_prize\\_en](http://www.eps.org/page/distinction_prize_en)

zu finden.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Sarah Köster, Georg-August-Universität Göttingen, Fakultät für Physik, Institut für Röntgenphysik, E-Mail: [sarah.koester@phys.uni-goettingen\(dot\)de](mailto:sarah.koester@phys.uni-goettingen.de)

<http://www.uni-goettingen.de/en/569195.html>

Quelle: PM - Universität Göttingen, 23.09.2019

<https://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?id=5610>

## Melanie Jaeger-Erben gewinnt Forschungspreis „Transformative Wissenschaft“

Der Forschungspreis „Transformative Wissenschaft“ des Wuppertal Instituts und der Zempelin-Stiftung im Stifterverband wird bereits zum dritten Mal vergeben. In diesem Jahr gewinnt Prof. Dr. Melanie Jaeger-Erben, Leiterin des Fachgebiets „Transdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung in der Elektronik“ an der TU Berlin, den mit 25.000 Euro dotierten Preis. Sie überzeugte die Jury mit ihrem transdisziplinären Profil und ihren wissenschaftlichen Arbeiten an der Schnittstelle von Politik und Gesellschaft. Die Preisverleihung findet am 17. März 2020 im Rahmen der Darmstädter Tage der Transformation in der Schader-Stiftung statt.

Transformative Wissenschaft versteht sich als Wissenschaft, die mit inter- und transdisziplinären Methoden gesellschaftliche Impulse auslöst, diese wissenschaftlich begleitet und die Zivilgesellschaft mit einbezieht. Der Fokus des diesjährigen Forschungspreises lag auf Persönlichkeiten und Forschungsteams, die mit ihren wissenschaftlichen Arbeiten gesellschaftliche Veränderungsprozesse beeinflusst haben und die herausragende transformative Forschung auch in Zukunft erwarten lassen.

Mehr zur Preisträgerin, zum Forschungspreis und weitere Informationen: PM - Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH, 23.09.2019

<https://wupperinst.org/a/wi/a/s/ad/4851/>

## Konrad-Zuse-Medaille geht an Informatikerin des KIT

Als erste Frau hat Dorothea Wagner, Leiterin des Instituts für Theoretische Informatik des KIT, die höchste Informatik-Auszeichnung Deutschlands erhalten / „Informatikforschung an der Weltspitze“

Die Forschung von Dorothea Wagner zur automatisierten Routenplanung findet täglich weltweit Anwendung. Mehr als 250 Arbeiten über Themen der Algorithmik hat die Informatikerin des KIT zudem bislang verfasst. Die Professorin verbindet theoretische und praktische Ansätze, unter anderem um Energiesysteme zu optimieren. Die nun auf ihrer Jahrestagung durch die Gesellschaft für Informatik (GI) verliehene Konrad-Zuse-Medaille würdigt Dorothea Wagner als „überragende Wissenschaftlerin, deren Beiträge zur Informatikforschung zur Weltspitze gehören“.

Dass durch ihre Ehrung erstmals eine Frau mit der seit 1987 alle zwei Jahre vergebenen Konrad-Zuse-Medaille ausgezeichnet wird, hält die Wissenschaftlerin für ein wichtiges Signal. „Trotz aller Anstrengungen ist es leider noch nicht gelungen, den Frauenanteil im Informatikstudium deutlich zu erhöhen, er liegt in der Regel unter 20 Prozent“, so Wagner. Sie selbst wählte Informatik als Nebenfach ihres 1976 begonnenen Mathematikstudiums. An deutschen Universitäten begann sich die Informatik damals gerade erst zu etablieren. „Für alle, die sich in dem Fach bewegen, war immer klar, dass das Potenzial der Informatik wächst“, sagt die Wissenschaftlerin, die an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen promoviert wurde und sich an der TU Berlin mit einem Informatikthema habilitierte. Seit 2003 lehrt und forscht die Professorin in Karlsruhe und setzt sich neben ihrer Tätigkeit am KIT in zahlreichen Gremien und Wissenschaftsinstitutionen für die Belange der Informatik ein.

Quelle und weitere Informationen: PM – KIT, 26.09.2019

[http://www.kit.edu/kit/pi\\_2019\\_125\\_konrad-zuse-medaille-geht-an-informatikerin-des-kit.php](http://www.kit.edu/kit/pi_2019_125_konrad-zuse-medaille-geht-an-informatikerin-des-kit.php)

## Bundesverdienstorden für Britta Nestler

Feierliche Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland an die Karlsruher Wissenschaftlerin zum Tag der Deutschen Einheit. Die Karlsruher Wissenschaftlerin wurde für ihre bahnbrechende Arbeit in der Materialforschung ausgezeichnet: „Britta Nestler nimmt eine doppelte Vorreiterrolle ein: Die Informatikprofessorin wirkt sowohl an der Hochschule Karlsruhe als auch am Karlsruher Institut für Technologie“, heißt es in der Begründung des Bundespräsidialamts. „Dabei ist sie Brückenbauerin zwischen der Grundlagenforschung und der praktischen Anwendung. Ihre Computermodelle und -simulationen berechnen die Lebensdauer von Materialien, ermöglichen es, Ressourcen effizienter einzusetzen und haben Nachhaltigkeit im Blick, sei es bei Alltagsgegenständen, Industrieproduktionen oder in der Weltraumforschung.“ Britta Nestler promovierte im Jahr 2000 an der RWTH Aachen, an der sie zuvor auch ihre Diplome in Physik und Mathematik ablegte. Durch ein pädagogisches Begleitstudium beendete sie darüber hinaus das erste Staatsexamen. Zu ihren bisherigen Auszeichnungen zählt der Leibniz-Preis der DFG (2017) sowie der Landesforschungspreis für Angewandte Forschung (2007) des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. Zusammen mit der Fakultät für Informatik und Wirtschaftsinformatik der Hochschule Karlsruhe erhielt sie den Landeslehrpreis (2009). Zudem gewann Nestler im Jahr 2014 den Forschungspreis der Hochschule Karlsruhe, 2004 den Materials Science and Technology Prizes der Federation of European Materials Societies (FEMS) und 2002 den Richard-von-Mises-Preis der Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM). Seit 2010 warb sie am KIT mehr als 10 Millionen Euro Drittmittel für Forschung und Lehre ein.

Quelle und weitere Informationen: PM – KIT, 02.10.2019

[https://www.kit.edu/downloads/pi/PI\\_2019\\_128\\_Bundesverdienstorden%20fuer%20Britta%20Nestler.pdf](https://www.kit.edu/downloads/pi/PI_2019_128_Bundesverdienstorden%20fuer%20Britta%20Nestler.pdf)

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Gender-based violence in academia - from practical interventions to research and back

by Anke Lipinsky, Alice Farneti and Heike Pantelmann

Gender-based violence in academia still receives too little attention, especially as a subject of research. Gender-based violence and sexual harassment are often treated as taboo issues in universities and research organizations (Eyre 2000; Paludi et al. 2006; Valls et al. 2016). Until the present day, no nation-wide survey has ever been conducted on the topic in German academia, though many people experience harassment and violence in everyday life. The importance of research into this complex field is self-evident as both, practical engagement with gender equality interventions and research projects aim at finding new and effective strategies to make higher education a safe space for all genders. CEWS picks up the topic of research on gender-based violence, including sexual harassment in academia as we target at advancing the implementation of effective gender equality policies in academia by combining research and knowledge transfer.

Sexual harassment and gender-based violence on campus are the focus topics of the present and the forthcoming edition of [CEWSJournal](#). The two consecutive issues feature five international thought-provoking case studies, which cast different research perspectives on the matter of gender-based violence and harassment in the

university context. Following the two editions, CEWS launches a new topical knowledge hub on gender-based violence and sexual harassment as an [online service on the topic](#), which adds to the present portfolio of "[Gender Bias in Science and Research](#)" and "[Family-friendly Academia](#)". A brief presentation of this new service will be part of the forthcoming CEWSJournal.

The case studies presented here originate from various academic disciplines. The article at hand features two international studies by Alice Farneti, Universität Bielefeld, and Heike Pantelmann, Freie Universität Berlin, which examine the role of student stakeholder activist groups in anti-violence policy-making and challenge the processes of normalization of harassing behaviors and power relations. But first, let's take a look at some recent empirical studies about victimization in the academy and the framework of implementing measures against sexual harassment.

### What do we know about victimization?

Nationwide studies in Spain, Australia, or France showed that between 20% and 45% of women students and staff experienced sexual harassment at university, respectively experienced sexual assault between 10% and 20%, during the past twelve months (Krebs et al. 2007; Australian Human Rights Commission 2017). Underrepresented people in academia of all sexes, such as handicapped, queer or international students seem to be at higher risk of victimization. Statistical evidence on the rate of sexual misconduct in academia hinges on study variables (see Walby et al. 2017; Brubaker et al. 2017) such as the definition of e.g. sexual harassment, local legislative context, whether all

sexes or women only have been surveyed, whether incidences have been sampled by time, recurrence, and accumulation of incidents, etc. In contrast, research studies that survey whether a behavior is "perceived" as sexual harassment or not, seem to produce cross-cultural and historical comparable data (Bursik und Gefter 2011) – but measure personal attitudes instead of prevalence.

The most current large-scale research data on gender-based violence in German universities originates from a survey among women students of 16 universities in 2009–2011. The study found that more than half of the respondents (54.7%) experienced sexual harassment since enrolling in their studies and that women in the age group 18–24 years are twice as affected by sexual harassment as women in the age group 35–44 years (Feltes et al. 2012; List und Feltes 2015). A study among employees of Max-Planck Society institutes and research facilities found that female scientists of non-German nationality reported a higher percentage of sexual harassment than their German colleagues (Schraudner et al. 2019). Multiple studies highlight that only a fraction of sexual harassment and even assault cases is being reported (Brubaker et al. 2017; Cantalupo 2014; Schwarz et al. 2017). Moreover, a recent study shows that victimized women who reported the incident(s) themselves are socially and career-wise penalized, unlike women who did not report incidents themselves (Hart 2019). If a harassment case is reported by a third person, the victimized woman is seen as moral, warm, and socially skilled, which is not the case if she speaks up for herself. Social sanctioning by colleagues and supervisors therefore poses additional obstacles to reporting sexual violence and harassment at the workplace, on top of issues relating to unclear reporting procedures and processes that do not primarily serve to protect the victimized person.

#### Policy framework and implementation in Germany

And yet, employers are obliged to protect employees from sexual harassment, as sexual harassment in the workplace is discrimination as defined by the German General Act on Equal Treatment (AGG). In some cases, the Higher Education Acts

of the Länder provide supplementary regulations for students, affiliates and other members of higher education institutions. In 2015, the Federal Anti-Discrimination Agency issued a report on the legal framework on sexual harassment and points to several gaps of protection of students (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015). [CEWS' database of gender equality and higher education laws](#) informs about regional specifics as higher education law complements AGG with regard to the role of students as offenders and victims. In universities of Baden-Württemberg and Saxony for example, students can be suspended from university on the grounds of sexual harassment if members, relatives, guests of the university have been victimized. The state equality laws of Berlin and Schleswig-Holstein as well as the women's advancement law of Saxony require that those affected may not be disadvantaged on the basis of a complaint. In most cases, the university women's representative or equal opportunities representative is involved in the registration procedure and in the protection of those affected by harassment.

As in Germany, dealing with gender-based violence and sexual harassment in practice leaves much space for configuration, the national network [bukof](#) convenes universities women's and gender equality agents in a long-standing [working party on sexualized discrimination and violence](#). The panel supports the implementation of prevention methods and deals with public relations on the issue as well as aiming at the improvement of the legal frameworks.

However, the practical implementation of effective prevention and intervention measures remains challenging in the light of conflicting interests. Several studies have pointed to the ambivalent behavior of universities: Instead of instituting mechanisms to effectively address sexual harassment and protect the victimized persons, universities try to distance the institutional reputation from sexist behavior by hiding incidents as they fear harm to the organization's academic standing (Whitley und Page 2015; Anitha und Lewis 2018; Zippel 2006), a topic which Heike Pantelmann's study also addresses. Student unions and feminist activist groups can play a crucial role in claiming

more effective, victim-centered approaches (Lewis und Marine 2018). In her research project, Alice Farneti, University of Bielefeld, takes this role-conflict of universities as a starting point for her study on student activist groups.

### Activism against sexual violence on campus

Alice Farneti

In December 2017, Quebec passed the Bill 151, an act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions. The bill mandates universities to adopt policies against sexual violence before January 2019 and a code of conduct for student-professor intimate relationships. Thanks to Bill 151, all universities in Quebec are reviewing their strategies to face sexual violence on campus and are developing education programs on consent for all members of the academic community. Overall, the adoption of the bill has been welcomed by actors involved in the struggle against sexual assault; however, it has raised some criticism regarding the need of stronger minimum standards and oversight mechanisms. In 2018, a movement led by students' unions from Concordia and McGill universities denounced the administrations' mishandling of complaints for sexual misconduct, especially from professors. Later that year, an anonymous group from UQAM (Université du Québec à Montréal) launched a poster campaign against the university administration for the same issue.

In 2018, I carried out a preliminary research in Montreal to explore the local policies against sexual violence in academia. During my stay, I interviewed activists, social workers, professors, students' representatives and professionals of the universities involved in the issue. From my preliminary study, I have discovered a vital activism against sexual violence on campus that has established a network of support and advocacy for survivors. In recent years, the activists have developed a conflicting relation with the university's administration, denouncing the institutional mishandling of complaints and asking for an extensive revision of the existing policies. Former students who were victims of sexual violence have publicly criticized a punitive approach that heavily relies on survivors to come forward against their aggressors, while

ignoring the systemic dimension of the problem. On the other hand, the activists stressed the importance of a survivor-centered approach, which prioritizes the needs of survivors and examines the barriers that prevent students from reporting.

During my permanence in Montreal, I was surprised by the intensity of the debate around sexual violence in academia. Students' unions and feminist groups had a leading role in opening the debate and pushing the institutions to develop policies against sexual violence. Therefore, my attention has focused on the conflicts between the activists and the academic administration. In my research, I will first analyze how the phenomenon of sexual violence has become a site of struggle between different members of the Quebecer academic community; then, I will examine how students' stakeholders and feminist groups negotiate with the institutions to develop anti-violence policies. The aim is to study the political process that stands behind the creation of policies, with a specific focus on the role of pressure groups. Until now, the activists have advocated for clear reporting procedures and protections of complainants; however, they have also stimulated a wider debate on the social contexts where sexual violence occurs. As a result, they have made visible persisting barriers in academia based on gender and other structures of inequality.

*Alice Farneti is a doctoral researcher at the Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS). Her research project focuses on the politics against sexual violence in Quebecer universities. She is particularly interested in the activism against sexual violence on campus and its relation with the academic institutions.  
contact: alice•farneti[at]uni-bielefeld•org*

Student stakeholder involvement in designing and implementing anti-violence protocols represents a good example how research projects can advance the implementation of sexual harassment policies in higher education. Also the research project introduced by Heike Pantelmann, Freie Universität Berlin, brings in a new perspective on intercultural and inter-institutional discourse on sexual harassment.

## Perspectives and discourses on sexual harassment

Heike Pantelmann

As sexual harassment is a global phenomenon and universities in many countries (as well as societies as a whole) struggle with addressing the topic, our research project "[Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts](#)" is a joint attempt of researchers from Latin American, Asian and German universities. We take into consideration practices and discourses on sexual harassment in higher education contexts and implement an international perspective on the topic in order to deepen our understanding and to achieve change in the respective higher education contexts. Structural, political and societal/cultural contexts vary in the different countries as do the higher education contexts. Discourses on sexual harassment differ significantly and university members have varying degrees of political awareness in each country. However, we see not only differences but a surprising number of similarities. A central similarity is that universities tend to deny the incidence of sexual harassment. Organizations consider themselves, and very often are considered from the outside, as open minded and enlightened organizations.

This misconception also takes effect in Germany – probably even more so as universities in Germany have a long-standing history of implementing gender equality policies. The German project partners conducted surveys at their universities – the results give cautious indications that "normalization" is also an important issue here. And as recent public discussions have shown, in Germany we tend to point to others when it comes to sexual harassment (Hark und Villa 2017). However, studies show that sexual harassment in Germany is alive and occurs – in all workplaces, including universities (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015). The reproduction of power relations in universities mirrors cultural practices of society – universities as all organizations are integral to and have an interdependent relationship with society. The aim of the project "Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts" is to show that sexual harassment

and violence are inscribed in hierarchical gender relations of higher education institutions. These can be identified in all of the projects' partnering countries. Gender is not an addition to ongoing processes, gender is deeply embedded in organizations (Acker 1990). There are different expressions and forms of sexual harassment, but the hierarchical and heteronormative power relations of the different societies are always "translated" into institutions. To understand the complexity of sexual harassment in higher education contexts, not only gender but other interconnected systems of power have to be considered, too. Therefore, it is indispensable to apply an intersectional perspective when investigating sexual harassment in universities.

In order to go where it hurts, our project explores two intertwined dimensions: power relations and normalization. First, sexual harassment as a phenomenon in universities must be considered and seen in the field of gender-based violence. Structures of power relations as well as hierarchical and heteronormative gender relations exist and are reproduced in higher education contexts. Second, sexual harassment is widely normalized in university contexts. Sometimes, it is even considered as part of hierarchical structures and dependencies that determine relationships between the different member groups of organizations, which is also valid in academia. Both points are linked to the aspect of politicization. The politicization of sexual harassment and gender-based violence makes it possible to deprivatize the topic (Ludwig 2010) and make sexual harassment a topic that can really be addressed in higher education contexts. That in turn hopefully makes it possible to overcome institutional inertia and achieve change.



*Dr. Heike Pantelmann is managing director of the Margherita von Brentano Center at Freie Universität Berlin. Her fields of work are: gender and diversity in teaching; internationalization. She has a doctorate in business administration. Her research interests are: gender, diversity (management); gender order/gender relations in organizations; power and control in organizations; sexual harassment/assault in higher education contexts.*

*Foto: Bernd Wannenmacher*

The two studies shed light on who shapes the discourse on gender-based violence at university, and how. In addition, they question the effects and methods how universities try to fulfill their responsibility to put protection of victimized members of the organization first. Often, studies show the need for improvements of the legal framework, awareness raising measures, encouragement of bystanders, and clear statements against sexist language and hate speech on campus.

Given the scope and impacts different forms of gender-based violence can have, much more research in this field is needed to inform actions that end the taboo and ultimately end gender-based violence in higher education.

The forthcoming edition of CEWSJournal will present more research case studies, e.g. on policy developments regarding gender-based violence in French universities, university protocols on sexual harassment from Israel, and an assessment of guidelines to prevent gender-based violence in the state of North Rhine-Westfalia (NRW), Germany.

#### Contact us:

Dr. Anke Lipinsky, Phone +49 (0)221 47 69 42 59,  
anke•lipinsky[at]gesis•org

#### Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158.

Anitha, Sundari; Lewis, Ruth (Hg.) (2018): Gender based violence in university communities. Policy, prevention and educational initiatives. Bristol: Policy Press.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Unter Mitarbeit von Eva Kocher und Stefanie Porsche. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.html), zuletzt geprüft am 13.08.2019.

Australian Human Rights Commission (Hg.) (2017): Change the course: National report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities. Sydney. Online verfügbar unter [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC\\_2017\\_ChangeTheCourse\\_UniversityReport.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_2017_ChangeTheCourse_UniversityReport.pdf), zuletzt geprüft am 13.08.2019.

Brubaker, Sarah Jane; Keegan, Brittany; et al. (2017): Measuring and reporting campus sexual assault: Privilege and exclusion in what we know and what we do. In: *sociology compass* 11 (12), S. 1–19. DOI: 10.1111/soc4.12543.

Bursik, Krisanne; Gefter, Julia (2011): Still Stable After All These Years. Perceptions of Sexual Harassment in Academic Contexts. In: *The Journal of Social Psychology* 151 (3), S. 331–349. DOI: 10.1080/00224541003628081.

Cantalupo, Nancy Chi (2014): Institution-Specific Victimization Surveys: Addressing Legal and Practical Disincentives to Gender-Based Violence Reporting on College Campuses. In: *Trauma, violence & abuse* 15 (3), S. 227–241. DOI: 10.1177/1524838014521323.

Eyre, Linda (2000): The discursive framing of sexual harassment in a university community. In: *Gender and Education* 12 (3), S. 293–307.

Feltes, Thomas; List, Katrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne (2012): Gender-based violence, stalking and fear of crime. Country report Germany. EU-project 2009–2011. Bochum, zuletzt geprüft am 25.07.2019.

Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene (2017): Unterscheiden und herrschen. Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart. Bielefeld: transcript.

Hart, Chloe G. (2019): The Penalties for Self-Reporting Sexual Harassment. In: *Gender & Society* 20 (10), S. 1–26. Online verfügbar unter <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0891243219842147>.

Krebs, Christopher; Lindquist, Christine; Warner, Tara; et al. (2007): *The Campus Sexual Assault (CSA) Study* (221153), zuletzt geprüft am 19.08.2019.

Lewis, Ruth; Marine, Susan (2018): *Student feminist activism to challenge gender based violence*. In: Sundari Anitha und Ruth Lewis (Hg.): *Gender based violence in university communities. Policy, prevention and educational initiatives*. Bristol: Policy Press, S. 129–147.

List, Katrin; Feltes, Thomas (2015): *Sexuelle Gewalt an Hochschulen*. In: *die hochschule: journal für wissenschaft und bildung* (2), S. 115–128, zuletzt geprüft am 07.02.2018.

Ludwig, Gundula (2010): *Individualisierung und Ökonomisierung des Sozialen. Zum Bedingungsgefüge sexualisierter Gewalt im Neoliberalismus*. Linksnet. Für linke Politik und Wissenschaft. Online verfügbar unter <https://www.linksnet.de/artikel/25644>.

Paludi, Michele; Nydegger, Rudy; Desouza, Eros; Nydegger, Liesl; Dicker, Kelsey Allen (2006): *International perspectives on sexual harassment of college students. The sounds of silence*. In: *Annals of the New York Academy of Sciences* 1087, S. 103–120. DOI: 10.1196/annals.1385.012.

Schraudner, Martina; Hochfeld, Katharina; Striebing, Clemens (2019): *Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft*. Kurzbericht. Online verfügbar unter [https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht\\_MPG-Arbeitskultur.pdf](https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht_MPG-Arbeitskultur.pdf).

Schwarz, Jill; Gibson, Sandy; Lewis-Arévalo, Carolynne (2017): *Sexual Assault on College Campuses: Substance Use, Victim Status Awareness, and Barriers to Reporting*. In: *Building Healthy Academic Communities Journal* 1 (2), S. 45–60. DOI: 10.18061/bhac.v1i2.5520.

Valls, Rosa; Puigvert, Lúcia; Melgar, Patricia; Garcia-Yeste, Carme (2016): *Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain*. In: *Violence against women* 22 (13), S. 1519–1539. DOI: 10.1177/1077801215627511.

Walby, Sylvia; Towers, Jude; Balderston, Susie; Corradi, Consuelo; Francis, Brian; Heiskanen, Markku et al. (2017): *The Concept and Measurement of Violence against Women and Men*. Bristol: Policy Press. Online verfügbar unter <https://www.oapen.org/search?identifier=623150>.

Whitley, Leila; Page, Tiffany (2015): *Sexism At The Centre. Locating The Problem Of Sexual Harassment*. In: *New Formations* 86 (86), S. 34–53. DOI: 10.3898/NEWF.86.02.2015.

Zippel, Kathrin S. (2006): *The politics of sexual harassment. A comparative study of the United States, the European Union, and Germany*. Cambridge, UK, New York: Cambridge University Press.

## Aktuelle Presseartikel zum Themenfeld:

### Berlin-Buch: Sexuelle Belästigung am Max-Delbrück-Centrum

„Am Max-Delbrück-Centrum für molekulare Medizin in Berlin soll ein neuer Verhaltenskodex sexuelle Belästigung und Diskriminierung verhindern. Anlass war ein Fall, der tief blicken lässt in ein System aus Abhängigkeiten und Machtstrukturen.“ Ein Beitrag von Tina Friedrich und Jan Wiese auf [rbb24.de](http://rbb24.de).

<https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2019/10/sexuelle-belaestigung-max-delbrueck-centrum-berlin-buch.html>

<https://www.tagesschau.de/investigativ/rbb/metoo-111.html>

### Bundesgerichtshof bestätigt Urteil: Siegfried Mauser muss ins Gefängnis

„Wegen sexueller Nötigung wurde der Ex-Präsident der Musikhochschule München im Mai 2018 verurteilt. Der Bundesgerichtshof hat das Urteil nun vollständig bestätigt, Siegfried Mauser muss in Haft.“ Ein Beitrag von Henrik Oerding auf [br-klassik.de](http://br-klassik.de).

<https://www.br-klassik.de/aktuell/news-kritik/siegfried-mauser-urteil-bundesgerichtshof-revision-100.html>

### Cambridge University don readmitted after sexual harassment

„A Cambridge academic who was found to have sexually harassed 10 students has been readmitted to his college less than two years after it was announced he had been permanently removed.“ An article by Rianna Croxford on [bbc.com](http://bbc.com).

<https://www.bbc.com/news/education-50089170>

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Digitalisierung\*verändern – Jahrestagung 2019 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Ein Beitrag von Dr. Andrea Löther, CEWS

Fast 300 Teilnehmende trafen sich vom 25.-27. September 2019 an der Universität Hamburg zur 31. Jahrestagung der bukof, die in diesem Jahr unter dem Thema „Digitalisierung“ stand. Die bukof versteht sich als geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. Entsprechend nahmen Gleichstellungsakteur\*innen aus unterschiedlichen Funktionen der Hochschule (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitende in Gleichstellungsbüros und Stabsstellen, Koordinator\*innen der Landeskonferenzen und andere) an der Tagung teil.

Die Digitalisierung verändert gegenwärtig die Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Auch an Hochschulen werden „Digitalisierungsoffensiven“ eingeführt, mit Folgen für Studium und Lehre, Forschung, Hochschulmanagement und Verwaltung sowie Wissenschaftskommunikation. E-learning und digitale Lehrkonzepte, die Verwendung digitaler Ressourcen und Forschungsdatenmanagement, e-Government und die Nutzung sozialer Medien sind nur einige Schlaglichter für diesen Wandel in der Wissenschaft. Die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen auf die Geschlechterverhältnisse, insbesondere an Hochschulen und in der Wissenschaft werden dabei bisher meist ausgeblendet.

Diese geschlechterpolitischen Auswirkungen sind durchaus ambivalent: Mobiles Arbeiten könnte die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit anderen Lebensverhältnissen erleichtern, aber verbunden mit traditionellen Geschlechterstereotypen auch zu Karriereachteilen und Vereinzelung von Frauen führen. Erhöhte Arbeitsanforderungen durch die Digitalisierung von Hochschulverwaltung führen nicht zu einer besseren Vergütung von Stellen, die mehrheitlich mit Frauen besetzt sind. In sozialen Medien finden wir eine Retraditionalisierung von Geschlechterbildern, Cybermobbing und Angriffe gegen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik, aber auch mit dem „Netzfeminismus“ neue Formen der Mobilisierung und Vernetzung.

Ziel der bukof-Jahrestagung war es, *einen Anstoß für eine geschlechtergerechte Gestaltung und Steuerung der Digitalisierung insbesondere an Hochschulen zu geben.*

In ihrer Keynote „Zwei Schritte vorwärts, ein Schritt zurück?“ warf Prof. Dr. Ulrike Klinger (Weizenbaum Institut) einen kritischen Blick auf Digitalisierung und Geschlechterfragen. Zu ihrer These, dass die Digitalisierung mehr Fortschritt verspricht als sie hält, verwies sie u.a. auf den Einfluss von ressourcenstarken Personen in sozialen Medien, wie z.B. bei Wikipedia, und die unterschiedliche Nutzung dieser Medien durch Frauen und Männer. Am Beispiel der Amazon-Bewerbungssoftware oder der Nutzung von Künstlicher Intelligenz bei Schönheitswettbewerben belegte sie, dass Algorithmen diskriminieren und in Technologien soziale Werte eingeschrieben sind. Digitale Technologien werden von Männern gemacht, so ihre dritte These. Beispielsweise ist der Frauenanteil in der Informatik seit der Mitte der 1980er Jahre zurückgegangen,

während in den 1960er Jahren Programmierung als Frauentätigkeit galt. Digitalisierung verfestigt Ungleichheiten, so die vierte These von Ulrike Klinger. Abschließend plädierte sie dafür, die Machtasymmetrien vor und hinter den Benutzeroberflächen zu erkennen und sich Algorithmen- und digitale Kompetenz anzueignen.

**Prof. Dr. Ada Pellert** (Fernuniversität Hagen) beschrieb in ihrer Keynote *Digitalisierung, Bildung und Gender als eine zu gestaltende Beziehung*. Sie plädierte dafür, Digitalisierung als gesellschaftlichen Transformationsprozess und als gesellschaftliches Phänomen zu begreifen. Der digitale Wandel darf nicht auf die technologische Seite begrenzt werden, sondern entscheidend ist die Diskussion des Gesellschaftsmodells, das mit der Datenökonomie und der Veränderung von Arbeitsweisen, insbesondere auch in Bildung und Forschung, verbunden ist. Entsprechend dem Konzept von Gender Mainstreaming forderte Ada Pellert, dass Gender beim digitalen Wandel überall mitgedacht werden muss. Für die dafür notwendige Fachexpertise bedarf es auch einer Stärkung der feministischen Technikforschung. Abschließend erinnerte Ada Pellert an eine erfolgreiche Strategie in der Gleichstellungspolitik: Die Akteur\*innen der Gleichstellungsarbeit sollten die „Surfbretter“ (seien es rechtliche Vorgaben und ökonomische Argumente oder Digitalisierung) für ihre Politik nutzen, die in der Gegend herumstünden.

*Die Keynotes von Ulrike Klinger und Ada Pellert finden sich zum Nachschauen auf dem YouTube-Kanal der bukof:*

[https://www.youtube.com/channel/UCBr5Ulvik3S80Q89Bp5aDvg?fbclid=IwAR1XNf8cwtgvGffQXjjrDyDjzLnRAIcPc\\_YjBHUGUDPhA7-8yUY3eACfpa4](https://www.youtube.com/channel/UCBr5Ulvik3S80Q89Bp5aDvg?fbclid=IwAR1XNf8cwtgvGffQXjjrDyDjzLnRAIcPc_YjBHUGUDPhA7-8yUY3eACfpa4)

Die beiden Keynotes boten mit ihrer Auffächerung der geschlechterpolitischen Kritik an der Digitalisierung und dem Plädoyer für eine geschlechtergerechte Mitgestaltung einen hervorragenden Rahmen für die Diskussion des Themas in zahlreichen Workshops.

Die Themen reichten von Algorithmen und Diskriminierung, Geschlecht und digitalisierter Medizin,

weiblicher Selbstinszenierung in neuen Medien und Umgang mit feministischer Hassrede im Netz über Stereotype bei Technikkompetenzen, der Teilhabe von Frauen in der Informatik und Monoedukation in technischen Studiengängen bis zur Nutzung der Digitalisierung für die Gleichstellungsarbeit, z.B. als Online-Mentoring oder in Wissenschaftsblogs. Materialien der Workshops werden auf der Webseite der bukof zugänglich gemacht.

<https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2019/>

Den Abschluss der Tagung bildete ein Gespräch *„Wissenschaft trifft Politik“*, das **Dr. Julia Borggräfe** (Leiterin der Abteilung „Digitalisierung und Arbeitswelt“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und **Prof. Dr. Ingrid Schirmer** (Leiterin der Arbeitsgruppe „Informationstechnikgestaltung und Genderperspektive“ an der Universität Hamburg) führten.

Passend zum Tagungsthema wurden digitale Medien und digitale Tools für die Veranstaltung genutzt. In kurzen Videobotschaften nahmen die Musikerin und Aktivistin **Sooke**, die Autorin und Netzaktivistin **Anne Wizorek**, **Dr. Stevie Meriel Schmiedel** (Geschäftsführerin von Pinkstinks Germany), **Prof. Dr. Roland Fischer** (Vizepräsident der DFG), **Mona Küppers** (Vorsitzende des Deutschen Frauenrats) und **Prof. Dr. Peter-André Alt** (Präsident der HRK) zum Tagungsthema bzw. zum bukof-Jahresmotto *„University made me a feminist“* Stellung. Auf einer „Social Wall“ der bukof-Webseite

<https://walls.io/u5yiq>

sind die Beiträge aus den social media-Kanälen der bukof (Twitter, Facebook und YouTube) zusammengeführt. Hier sind auch die Videobotschaften zugänglich. In Plenumsveranstaltungen wurde das Tool *„Mentimeter“* für Rückfragen an die Referent\*innen genutzt.

Neben dem Tagungsthema *„Digitalisierung“* wurde die *Positionsentwicklung der bukof* weitergeführt. Alle Teilnehmenden konnten an Workshop-Ständen die bereits erstellten Themenpapiere kommentieren und diskutieren.

## bukof – Vorstandswahlen

Bei der Mitgliederversammlung wurde u.a. der Vorstand gewählt. Mechthild Koreuber (FU Berlin) und Kathrin van Riesen (Leuphana Universität) kandidierten nicht wieder. Die Teilnehmenden der Tagung verabschiedeten sie mit stehenden Ovationen. Wieder gewählt wurden Uschi Baaken (Universität Bielefeld), Sybille Jung (Universität des Saarlandes) und Anneliese Niehoff (Universität Bremen); neu gewählt wurden Birgit Fritzen (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und Birgit Hohmann (Hochschule Fulda).

Weiter verabschiedete die Mitgliederversammlung Anträge zur Aufnahme medizinischer Methoden zum Schwangerschaftsabbruch in das medizinische Curriculum, zur Verwendung einer alle Geschlechter inkludierenden Sprache an Hochschulen und zur Geschlechterperspektive in Förderprogrammen zur Digitalisierung von Hochschulen.

Außerdem wurde über Mentorings für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte diskutiert. Für 2020 wurde „Fairnetz Euch“ zum Jahresmotto gewählt

Mit einem großen Dank an die Organisatorinnen der Tagung, insbesondere an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg Dr. Angelika Paschke-Kratzin und ihr Team im Gleichstellungsbüro, endete die Tagung.

## Die 32. bukof-Jahrestagung wird vom 16. – 18. September 2020 in Halle stattfinden!

Weitere Informationen auf der Webseite der bukof:

<https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2019/>

## „Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Anti-feministischen Positionen entgegenzutreten!“

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) veröffentlicht aktuelles Positionspapier

„Seit 70 Jahren ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Verfassungsgut im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert. Der Staat ist aufgefordert, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dieser Auftrag gilt auch und in besonderem Maße für Wissenschaft und Hochschulen. Ihn konsequent voranzutreiben, befördert die Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Hochschulsystems und stärkt seine Grundwerte wie Freiheit, Integrität, Verantwortung und Demokratie (HRK 2019). Hochschulen müssen heute mehr denn je dazu beitragen, demokratische Prinzipien, staatsbürgerliches Engagement und soziale Verantwortung zu stärken.“

Ein innovatives, ethisch verantwortliches und zukunftsorientiertes Wissenschafts- und Hochschulsystem beruht auf respektvoller Zusammenarbeit und kritischer Reflexion in Studium, Lehre, Forschung, Kunst, Krankenversorgung und Verwaltung. Dies gilt für institutionelle Herausforderungen wie einen wertschätzenden Umgang mit Diversität, die Stärkung des Diskriminierungsschutzes und die Aufgabe, allen Mitgliedern der Gesellschaft eine forschungsbasierte, informierte Beteiligung an gesellschaftlichen Debatten zu ermöglichen (HRK 2017).

In jüngster Zeit finden Vertreter\*innen autoritärer Positionen zunehmend Gehör, die traditionelle Geschlechterrollenzuschreibungen, Ideologien der Ungleichwertigkeit und Ausgrenzung propagieren, um existierende Privilegien für ausgewählte Gruppen zu konservieren, (neue) Ausschlüsse zu

produzieren und Vielfalt zu vermeiden. Im Zuge des Erstarkens rechtspopulistischer und rechtsextrimer Strömungen kommt es dabei neben rassistischen und antisemitischen Übergriffen zunehmend auch zu antifeministischen Anfeindungen und Angriffen auf Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) nimmt die antifeministischen Anfeindungen und Angriffe gegenüber der Gleichstellungspolitik und ihren Akteur\*innen sehr ernst und versteht sie auch als Angriffe auf den Kern des Hochschul- und Wissenschaftssystems. Daher ist es notwendig, dass sich Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik geschlossen den demokratiefeindlichen Kräften entgegenstellen und sich zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal guter wissenschaftlicher Praxis bekennen."

*Hier geht es zum vollständigen Positionspapier der bukof vom 20. September 2019:*

<https://bukof.de/wp-content/uploads/2019-09-19-Positionspapier-bukof-Antifeminismus-entgegentreten.pdf>

## Neues Pilotprojekt an der Humboldt-Universität zu Berlin: Gemeinsame Website von HU-Forschungsverbänden zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit (METIS)

Ein Gastbeitrag von Dr. Anne Freese, HU Berlin

<http://www.metis.hu-berlin.de>

**HU-Forschungsverbände haben gemeinsam eine neue Informationsplattform entwickelt, die ihre Expertisen, Erfahrungen und Ideen rund um Gleichstellungsaktivitäten in der Forschung sichtbar macht.**

Die Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ist in allen Exzellenzclustern, Sonderforschungsbereichen, (Internationalen) Graduiertenkollegs und weiteren Forschungsverbänden an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) ein zentrales Thema: Wie kann eine familienfreundliche Arbeitsumgebung gefördert werden und wie kann mehr Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der Forschung geschaffen werden, so dass mehr Wissenschaftlerinnen akademische Karrieren einschlagen und Leitungspositionen innehaben? Schließlich waren im Jahr 2018 nur 25 % der bestehenden Professuren an Universitäten wie Hochschulen mit Frauen besetzt.<sup>1</sup>

Aus der Beratung des GeCo-GenderConsultings zu Gleichstellungsmaßnahmen aus zweckgebundenen DFG-Mitteln entstand an der HU die Idee, mittels einer Website Aktivitäten zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der Forschung sichtbar zu machen und zugleich HU-Forschungsverbände für einen intensiven Austausch darüber zu vernetzen.

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Personal an Hochschulen - Vorläufige Ergebnisse -, 1. Dezember 2018, erschienen am 5. Juli 2019, S. 92 und S. 183, URL: [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), abgerufen am 16.10.2019.

Das Ergebnis dieser Überlegungen, die englischsprachige Website „METIS“ ([www.metis.hu-berlin.de](http://www.metis.hu-berlin.de)) von und für HU-Forschungsverbünde(n), ist in dieser Form deutschlandweit einzigartig. Sie ist nach der Göttin Metis benannt, die in der griechischen Mythologie für klugen Rat und Scharfsinn steht.

Das Projekt wurde seit dem Sommer 2018 von sechs Forschungsverbänden der HU von der ersten Idee bis zum finalen Livegang im März 2019 gemeinsam entwickelt und wird aus DFG-Gleichstellungsmitteln finanziert. Seit Beginn wird es von dem Beratungsservice GeCo-GenderConsulting aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten der HU koordiniert. Im Juli und Oktober 2019 sind weitere Partner zum Projekt dazu gestoßen. Sukzessive hat sich auch das Projekt erweitert: Neben der Website ist zukünftig eine jährliche METIS-Veranstaltung zu einem Gleichstellungsthema geplant.

Die Website richtet sich in erster Linie an die Mitglieder der Verbände, aber auch an die interessierte (akademische) Öffentlichkeit: an Wissenschaftlerinnen, die eine akademische Karriere anstreben und verfolgen, an Eltern, die mehr Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie leben wollen, Mittelverantwortliche und Vorgesetzte, die nach Inspiration für mögliche Maßnahmen suchen sowie an alle, die sich für Genderforschung und Antidiskriminierung interessieren. METIS dient zielgruppenübergreifend als Plattform, um Erfahrungswissen und Ideen für Gleichstellungsaktivitäten nachhaltig zu sichern und die vielfältigen Gleichstellungsangebote in und um Berlin anschaulich hervorzuheben. In der Rubrik „News“ präsentiert die Website aktuelle, auf die Wissenschaft zugeschnittene Veranstaltungen und Workshops zum Themenbereich in Berlin und darüber hinaus, informiert unter „Services for Members“ über Möglichkeiten, die DFG-Gleichstellungsmittel gemäß den Richtlinien einzusetzen und zeigt die vielfältige Gleichstellungsarbeit sowie „Best Practice“-Beispiele der beteiligten Partner. Jeden Monat erscheint ein Newsletter, der die relevanten Veranstaltungen des kommenden Monats und Publikationen im Gleichstellungsbereich zusammenfasst.

Darüber hinaus möchte die Seite dazu anregen, sich intensiver mit dem Thema Chancengerechtigkeit in der Forschung auseinanderzusetzen. So geben etwa Mitglieder der akademischen Community in Kurzinterviews persönliche Einblicke in ihr Erleben von (fehlender) Gleichstellung in der Wissenschaft und bieten unterschiedliche Denkanstöße und Argumente, warum die Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für sie weiterhin drängende Themen bleiben.

Das übergreifende Ziel von METIS besteht darin, die Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung an der Humboldt-Universität zu Berlin weiter voranzutreiben. Dahinter steht die Überzeugung, wie es die DFG in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von 2008 beschreibt, dass ein chancengerechtes Wissenschaftssystem ausdrücklich wissenschaftliche Exzellenz befördert: „Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können.“<sup>2</sup>

Nicht zuletzt die erneute Auszeichnung der HU im Exzellenzstrategie-Wettbewerb des Bundes und der Länder, als Teil der „Berlin Universities Alliance“, bestätigt, dass die Universität hier auf einem sehr guten Weg ist. Interessierte Forschungsverbände mit HU-Bezug können sich vierteljährlich am Verbundprojekt METIS beteiligen. Bitte kontaktieren Sie dafür Dr. Anne Freese, GeCo-GenderConsulting, [geco-genderconsulting\(at\)hu-berlin\(dot\)de](mailto:geco-genderconsulting(at)hu-berlin(dot)de), Tel.: +49 30 2093-12836,

Website:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/beratung/geco-genderconsulting>

<sup>2</sup> Vgl. *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, 2008, S. 1-6, S. 1*, URL: [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2008.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf), abgerufen am 16.10.2019.

**METIS-Partner:** (Reihenfolge nach Laufzeit)

- GRK 1772: Computational Systems Biology  
<https://www.berlin-csb.de/>
- IGRK 1740: Dynamical Phenomena in Complex Networks: Fundamentals and Applications  
<https://www.physik.hu-berlin.de/de/irtg1740>
- IGRK 1792: High Dimensional Nonstationary Time Series  
<https://www.wiwi.hu-berlin.de/de/forschung/irtg/home>
- SFB 1315: Mechanisms and disturbances in memory consolidation: From synapses to systems  
<https://www.biologie.hu-berlin.de/en/gruppenseiten-en/sfb1315>
- TRR 154: Mathematical Modelling, Simulation and Optimization Using the Example of Gas Networks  
<https://trr154.fau.de/index.php/en/sfb-transregio-154-en>
- GRK 2386: Extrospection. External access to higher cognitive processes  
<http://www.mind-and-brain.de/rtg-2386/>
- SFB 951: Hybrid Inorganic/Organic Systems for Opto-Electronics  
<https://www.physik.hu-berlin.de/de/sfb951>
- GRK 1939: Philosophy, Science and the Sciences  
<https://ancient-philosophy.hu-berlin.de/en/ancient-philosophy>
- GRK 2458: The Dynamics of Demography, Democratic Processes and Public Policy  
<https://www.sowi.hu-berlin.de/en/dynamics>
- GRK 2483: Dynamic Integration: Law in-between Harmonisation and Plurality in Europe  
<https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/oe/rhp/about-dynamint>
- EXC 2002: Science of Intelligence  
<https://www.scienceofintelligence.de/>
- EXC 2049: NeuroCure  
<https://neurocure.de/>

**Ehemalige Partner (Förderende)**

- GRK 1651: Service-oriented Architectures for the Integration of Software-based Processes  
<https://www.informatik.hu-berlin.de/en/forschung-en/gebiete/soamed-en>

**Website „METIS“**

<http://www.metis.hu-berlin.de>

## 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind am Start

Am 12. September 2019 wurden die Förderentscheidungen in der zweiten Bewilligungsrunde des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses getroffen: Deutschlandweit werden nun insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren zusätzlich gefördert. In einem wissenschaftsgeleiteten Verfahren hat das Auswahlgremium 532 Tenure-Track-Professuren an 57 Hochschulen zur Förderung ausgewählt. In der ersten Bewilligungsrunde 2017 wurden bereits 468 Tenure-Track-Professuren vergeben, damit profitieren insgesamt 75 Universitäten und gleichgestellte Hochschulen von dem Programm.

Durch die Förderung von insgesamt 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren wollen Bund und Länder die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur dauerhaft und breit an deutschen Universitäten etablieren. Die Universitäten mussten im Rahmen der Antragstellung Gesamtkonzepte vorlegen, die systematische Überlegungen auch zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler insgesamt enthalten. Das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses läuft – verteilt auf zwei Bewilligungsrunden – von 2017 bis 2032. Innerhalb dieses Zeitraums werden die ausgewählten Universitäten für einen Zeitraum von bis zu 13 Jahren gefördert. Der Bund stellt hierfür bis zu eine Milliarde Euro bereit, die Sitzländer der geförderten Hochschulen stellen die Gesamtfinanzierung sicher. Die Länder stellen auch sicher, dass der mit dem Programm erreichte Umfang an Tenure-Track-Professuren auch nach dem Ende der Laufzeit des Programms erhalten bleibt. Zugleich haben die Länder zugesagt, die Zahl der unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren an ihren antragsberechtigten Universitäten dauerhaft um 1.000 zu erhöhen.

Weitere Informationen zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:

<https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/wissenschaftlicher-nachwuchs/>

<https://www.bmbf.de/tenuretrack>

Quelle, Stellungnahmen und Übersicht der in der zweiten Bewilligungsrunde zur Förderung ausgewählten Universitäten: PM - GWK, 12.09.2019

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM\\_14\\_19.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/PM_14_19.pdf)

## Sieben Millionen Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Mit sieben neuen Promotionsprogrammen fördert das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) den wissenschaftlichen Nachwuchs an den niedersächsischen Hochschulen. Hierfür werden insgesamt rund sieben Millionen Euro aus dem Niedersächsischen Vorab der Volkswagen Stiftung bereitgestellt.

„Die Promotionsprogramme sind ein wichtiges Instrument zur Qualifizierung und Ausbildung von Fach- und Führungskräften“, sagt der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, Björn Thümler. „In dieser Förderrunde liegt der Schwerpunkt neben der Kooperation von Universität und Fachhochschule auf der digitalen Transformation von Gesellschaft und Wissenschaft. Damit spielen die Promotionsprogramme eine bedeutende Rolle in der Digitalisierungsoffensive des Landes. Ich freue mich sehr, dass unsere Hochschulen sich dieser Aufgabe hochmotiviert stellen wollen.“

Insgesamt haben die Hochschulen 31 Anträge eingereicht. Die Sozialwissenschaften sind dabei ebenso vertreten wie die Naturwissenschaften, die Informatik oder die Gesundheitswissenschaften.

Eine strukturierte Ausrichtung der Promotionsprogramme und eine hervorragende Betreuung an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes sollen den Promovierenden exzellente Bedingungen bieten. Sie erhalten über drei Jahre eine monatliche Grundfinanzierung von 1.500 Euro. Hinzu kommen Zuschüsse für Auslandsaufenthalte, eine Kinderzulage sowie einen Zuschlag für die Kinderbetreuung.

Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) hat alle Anträge in einem zweistufigen Verfahren begutachtet. Zunächst wurden zu jedem Antrag jeweils zwei schriftliche Gutachten von fachnahen und unabhängigen Experten eingeholt. Auf Grundlage dieser Gutachten hat dann eine vergleichende Auswahl stattgefunden.

Das Niedersächsische Promotionsprogramm wird alle zwei bis drei Jahre ausgeschrieben. In der derzeit laufenden Förderperiode vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2020 werden zwölf Promotionsprogramme gefördert.

Die neue Förderperiode läuft vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2024.

Eine Liste der insgesamt geförderten Promotionsprogramme finden Sie hier:

[https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/forschung/forschungsforderung/ausschreibungen\\_programme\\_forderungen/niedersaechsisches-promotionsprogramm-118874.html](https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/forschung/forschungsforderung/ausschreibungen_programme_forderungen/niedersaechsisches-promotionsprogramm-118874.html)

Ein gefördertes Projekt:

TU Braunschweig, Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig:

**Konfiguration von Mensch, Maschine und Geschlecht**

<https://www.tu-braunschweig.de/kommag/index.html>

Quelle: PM - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), 16.10.2019

<https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/sieben-millionen-euro-fur-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-181682.html>

## Beschäftigungschancen von Geisteswissenschaftler\*innen

Zwei - von der Gerda Henkel Stiftung geförderte - Studien des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Stifterverbandes haben sich aktuell mit Beschäftigungschancen und beruflichen Perspektiven von Geisteswissenschaftler\*innen auseinandergesetzt.

Für die Studie: „Bietet die Digitalisierung Beschäftigungschancen für Geisteswissenschaftler?“ wurde eine Umfrage unter 1.100 Unternehmen durchgeführt. Es wurde deutlich: Bei stark digitalisierten Unternehmen ergeben sich keine vermehrten Beschäftigungschancen. „Unter diesen Unternehmen, die stark Beschäftigung aufbauen, signalisiert nur jedes zehnte einen steigenden Bedarf, knapp jedes vierte geht aber von einem sinkenden Bedarf an Geisteswissenschaftlern aus. Bei großen Digitalunternehmen sehen die Perspektiven besser aus als bei kleineren. Trotzdem bieten sich Geisteswissenschaftlern auch Chancen: Stark digitalisierte Unternehmen haben einen hohen Bedarf an Personen mit Kommunikations- und Kooperationskompetenzen und schreiben diese Kompetenzen in besonderem Maße Geisteswissenschaftlern zu. Aber nur wenn diese auch digitale Grundkenntnisse und Zusatzqualifikationen mitbringen, bieten sich ihnen zusätzliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt 4.0.“

Studie:

Christiane Konegen-Grenier | Beate Placke | Mathias Winde:

### Bietet die Digitalisierung Beschäftigungschancen für Geisteswissenschaftler?

Herausgegeben von Stifterverband und dem Institut für deutsche Wirtschaft (IW)  
Gefördert durch die Gerda Henkel Stiftung, 26 Seiten,  
Erschienen im September 2019

Der IW-Report: „Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt“ fußt auf den Ergebnissen einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirt-

schaft (IW), die von der Gerda Henkel Stiftung und dem Stifterverband gefördert wurde:

„Anhand der drei Indikatoren Anforderungsniveau der Tätigkeit, Häufigkeit von Führungs- und Aufsichtsaufgaben sowie Nettoeinkommen wurde die Adäquanz der Beschäftigung von Geisteswissenschaftlern gemessen. Danach sind sie insgesamt häufiger als der Durchschnitt der Akademiker inadäquat beschäftigt. Werden allerdings nur die in Vollzeit Erwerbstätigen betrachtet, dann erreichen sie nahezu ebenso häufig ein der akademischen Ausbildung entsprechendes Anforderungsniveau der Tätigkeit wie der Durchschnitt der Akademiker. Bei den Karrierepositionen und vor allem beim Einkommen sind die Unterschiede zwar größer, die Mehrheit der Geisteswissenschaftler findet sich aber ebenso wie die Mehrheit der Akademiker in einer mittleren Einkommensgruppe wieder.“

#### Ausgewählte Ergebnisse:

„Mit einem Anteil von 8,2 Prozent an allen Studierenden und einem Anteil von 5,6 Prozent an allen rund neun Millionen erwerbstätigen Akademikern stellen die Geisteswissenschaftler ohne Berücksichtigung der Lehramtsabsolventen eine vergleichsweise kleine Gruppe in Studium und Beruf dar. Ihr markantester Unterschied zum Durchschnitt der Akademiker ist ihr hoher Frauenanteil, der wiederum in der Erwerbstätigkeit zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil an zumeist freiwilliger Teilzeitbeschäftigung führt.“ (S.3)

„Je nach persönlichen und beruflichen Merkmalen stellt sich die Adäquanz der in Vollzeit beschäftigten Geisteswissenschaftler unterschiedlich dar: Für Frauen, jüngere Erwerbstätige, Bachelor- und Masterabsolventen sowie für die in studienuntypischen Berufen und Branchen Beschäftigten fallen die Ergebnisse ungünstiger aus als für den Durchschnitt der Akademiker.“ (S.3)

„Mehrheitlich sind die erwerbstätigen Akademiker in Vollzeit beschäftigt. Bei den Geisteswissenschaftlern liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit rund 35 Prozent allerdings deutlich höher als in der Gesamtheit der Akademiker (22,4 Prozent). Das könnte an dem ebenfalls deutlich höheren Frauenanteil liegen, die weitaus häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als die Männer. Von den Frauen mit Hochschulabschluss waren 2017 rund 37,7 Prozent in Teilzeit beschäftigt, bei den Männern mit Hochschulabschluss dagegen nur 9,8 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2018c).“ (S.10/11)

„Männer mit einem geisteswissenschaftlichen Studienabschluss sind zu knapp 68 Prozent auf Expertenniveau beschäftigt, Frauen dagegen – auch wenn sie in Vollzeit

beschäftigt sind – nur zu 54 Prozent. Bei ihnen ist nahezu jede Vierte nicht ausbildungsadäquat auf Fachkräfte- oder Helferniveau tätig, während dieser Anteil bei den Männern nur etwa halb so groß ist. Eine Erklärung für diese Unterschiede könnte sein, dass Frauen sich häufiger als Männer auf Stellen bewerben, für die eine akademische Ausbildung nicht erforderlich ist, wie eine Untersuchung zum Suchverhalten arbeitsloser Akademiker zeigt (Malin et al., 2019).“ (S.23)

„Wie schon im Hinblick auf das Anspruchsniveau der Tätigkeit zeigen sich auch hinsichtlich der Führungs- und Aufsichtsfunktionen deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, obgleich in beiden Gruppen nur die in Vollzeit tätigen berücksichtigt werden: Häufiger als weibliche Absolventen der Geisteswissenschaften übernehmen die Männer (41,4 Prozent gegenüber 29,5 Prozent) leitende Aufgaben und liegen damit noch nahe am Durchschnittswert für alle Akademiker.“ (S.26)

„Wie schon bei Anforderungsniveau und Führungsaufgaben sichtbar, unterscheiden sich Männer und Frauen auch im Hinblick auf das Gehalt. Geisteswissenschaftlerinnen erreichen deutlich weniger häufig die höchste Gehaltsklasse als Geisteswissenschaftler (7,0 Prozent gegenüber 17,2 Prozent). Gleichzeitig sind sie – trotz ausschließlich Betrachtung der in Vollzeit Erwerbstätigen – mit einem Anteil von 37,8 Prozent sehr viel häufiger als die Männer (24,1 Prozent) in der niedrigsten Einkommensgruppe vertreten. Weitere Analysen sind erforderlich, um diese großen Unterschiede zu klären. So könnte beispielsweise die Entscheidung für eine individuell ungünstige Steuerklasse im Rahmen des Ehegattensplittings bei verheirateten Geisteswissenschaftlerinnen eine Rolle spielen, da im Mikrozensus nur die Nettoeinkommen berücksichtigt werden.“ (S.31)

Studie:

Christiane Konegen-Grenier:

**IW-Report 32/19 Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt – Berufe, Branchen, Karriererepositionen**

Gefördert von der Gerda Henkel Stiftung und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.  
Erschienen am 4. September 2019

Quelle, weitere Informationen und Download der Studien:

<https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-digitalisierung-geisteswissenschaftler>

## Rheinland-Pfalz: Geplante Änderungen im Hochschulgesetz – Uni-Professorinnen gegen Gleichstellungs-Pläne

„Das neue Hochschulgesetz soll die Rolle der Frauen in der Wissenschaft verbessern. Doch viele Betroffene fürchten, dass genau das Gegenteil eintritt. Sie fordern Änderungen vom Wissenschaftsminister.

71 Professorinnen der Universität Mainz haben einen offenen Brief an den rheinland-pfälzischen Wissenschaftsminister Konrad Wolf (SPD) geschrieben, der dem SWR vorliegt. Die Wissenschaftlerinnen sind der Ansicht, mit den geplanten Gesetzesänderungen würden die Frauen nicht gestärkt, sondern vielmehr benachteiligt.“

Konkret geht es unter anderem um den Plan, dass in den Gremien der rheinland-pfälzischen Hochschulen künftig genauso viele Frauen wie Männer sitzen sollen. Das klinge zwar im ersten Moment nicht schlecht, so die Professorinnen. In Forschungsbereichen, in denen es deutlich weniger Frauen als Männer gibt, bedeute das für die Wissenschaftlerinnen aber, dass sie durchschnittlich in dreimal so vielen Gremien tätig sein müssten, wie ihre männlichen Kollegen. Diese Zeit fehle dann zum Forschen. Für eine wissenschaftliche Karriere seien Forschungsergebnisse aber entscheidend – und nicht die Arbeit in Gremien. Außerdem halten die Unterzeichnerinnen es für diskriminierend und kontraproduktiv, dass nach den Plänen des Ministeriums in Zukunft Fragen der Gleichstellung explizit von einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin geregelt werden sollen.

Quelle, Video und weitere Informationen: Südwestrundfunk, 5. September 2019

Sendung vom Do, 5.9.2019 12:00 Uhr, Aktuell um 12, SWR1 Rheinland-Pfalz

## Non Binary Universities

Die aktuell erschienenen Publikationen:

### Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen

trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechter-reflektiert gestalten

öffnen den Blick auf weitere Geschlechter-Kategorien und leiten einen Diskurs zum Abbau potentieller sex/gender Diskriminierung ein. „Non-Binary Universities“ will mit dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht werden.

Das Vademekum fasst die Projektergebnisse des „Non Binary Universities“ Projektes zusammen, das an der Akademie der bildenden Künste Wien im Zeitraum von 2017-2019 durchgeführt wurde.

[https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM\\_AkademiederbildendenKunsteWien\\_2019.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf)

Maßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik werden in der sehr anschaulich gestalteten Broschüre „trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“ vorgestellt.

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

Das erklärte Ziel des Projektes war es, Strategien zu entwickeln, welche die geschlechtliche Vielfalt von Menschen an Universitäten – und darüber hinaus – anerkennen helfen und Hochschulen dabei unterstützen, etwaige Diskriminierungen gegenüber nicht-binären Personen zu erkennen und in der Folge zu beseitigen. Nicht-binäre Personen können oder wollen unter Umständen nicht in die Kategorie „Mann“ oder „Frau“ passen. Sie identifizieren sich als transgender Personen oder als inter-

geschlechtliche Personen, oder als (inter) Frauen bzw (inter) Männer.

Die Möglichkeiten der Ungleichbehandlung finden sich beispielsweise

- bei den Immatrikulationen von Studierenden
- in der Verwaltung von Mitarbeiter\_innen
- in den Inhalten von Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre
- in der alltäglichen Kommunikation
- bei der räumlichen Ausstattung (Stichwort: Sanitäreinrichtungen, Umkleiden, etc.).

Für diese Handlungsfelder wurden im Projekt Maßnahmen entwickelt mit dem Ziel, strukturelle Diskriminierungen in den Hochschulen abzubauen.

Hochschulen können bei gesellschaftlichen Herausforderungen als Vorbilder agieren und praktische Lösungen entwickeln und anbieten.

Insbesondere deshalb, weil Universitäten nicht nur neues Wissen generieren, sondern auch neu-generiertes Wissen zur Anwendung bringen sollen. Die vorgeschlagenen „Instrumente“ sind als Anregungen zum Abbau von strukturellen Diskriminierungen und bürokratischen Hürden für alle Universitäten und Hochschulen zu verstehen.

Bestellung bei: [i.schacherl\(at\)akbild\(dot\)ac\(dot\)at](mailto:i.schacherl@akbild.ac.at)

Download und weitere Informationen unter:

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

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Monika Motylinska vom IRS erhält als einzige außeruniversitäre Wissenschaftlerin Freigeist-Fellowship

Was haben deutsche Bauunternehmen wie Bilfinger Berger und HOCHTIEF zur Globalisierung der Architektur beigetragen? Noch nie wurde diese Frage umfassend, aus der Sicht unterschiedlicher Disziplinen untersucht. Für ihre wegweisende Projektidee erhielt die IRS-Architekturhistorikerin Monika Motylinska eine Freigeist-Fellowship der VolkswagenStiftung. Die Förderung erlaubt es Motylinska fünf Jahre lang zu forschen und dabei bis zu drei Doktorandinnen oder Doktoranden auszubilden. Diese Nachwuchsgruppe wird mit der Bauhaus-Universität Weimar assoziiert sein. Das IRS als Institut der Leibniz-Gemeinschaft ist damit in der aktuellen Förderrunde die **einzige außeruniversitäre Forschungseinrichtung** mit einem Freigeist-Fellow.

Rund 90 Forscherinnen und Forscher hatten zum Stichtag im vergangenen Oktober Ideen eingereicht.

*Quelle und weitere Informationen zu den Freigeist-Fellowship der VolkswagenStiftung und zu Monika Motylinska: PM- Leibniz-Institut für Raumbezogene Sozialforschung (IRS), 12.09.2019*

<https://leibniz-irs.de/aktuelles/meldungen/2019/09/auf-den-globalen-spuren-der-deutschen-bauindustrie-monika-motylinska-erhaelt-freigeist-fellowship-der-volkswagenstiftung/>

## Aktueller Veranstaltungshinweis: Frauenbewegung in der DDR und der Sowjetunion

Gespräch mit Feminist\*innen und Gender-Wissenschaftler\*innen aus Russland und anderen Ländern der ehemaligen Sowjetunion am 1. November 2019.

Das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) lädt ein zu einem Gespräch mit Feminist\*innen und Gender-Wissenschaftler\*innen aus Russland, der Ukraine und anderen Nachfolgestaaten der Sowjetunion. Es geht um die Geschichte der Frauenbewegung in der Sowjetunion und die Aktualität dieser Geschichte. 1979 publizieren Leningraderinnen die erste dissidentische feministische Zeitschrift in der Sowjetunion. Ihre Kritik an den Lebensumständen von Frauen in der Sowjetunion und am System ist fundamental. Gibt es Parallelen zur Situation der Frauen in der DDR, gab es hier wie dort ähnliche Protestformen? Und welche Rolle spielt diese Geschichte heute für Leipzig, Deutschland, Russland, die Ukraine oder Georgien?

Die Veranstaltung wird organisiert von der Kulturwerkstatt Zhaba zusammen mit dem Leipziger Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) und dem Soziokulturellen Zentrum Frauenkultur.

*Weitere Informationen:*

<https://www.facebook.com/events/716760968746994/>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Gender Equality Index 2019: Still far from the finish line

The EU continues its snail's pace when it comes to gender equality progress. The latest **Gender Equality Index** from the **European Institute for Gender Equality (EIGE)** shows that the EU's score for gender equality is up just one point to 67.4, since the 2017 edition. Sweden continues to top the EU scoreboard, with 83.6 points, followed by Denmark with 77.5. Greece and Hungary have the most ground to make up, with both scoring less than 52. The biggest improver is Portugal, with an increase of 3.9 points, followed closely by Estonia with 3.1 points.

"We are moving in the right direction but we are still far from the finish line. Our Index, which sets a benchmark for gender equality in the EU, shows that almost half of all Member States fall below the 60 point mark. As the new EU Parliament and Commission shape and renew EU priorities for the next strategic framework, it is crucial that gender equality gathers speed," said **Virginija Langbakk**, Director of the European Institute for Gender Equality (EIGE).

The lowest scoring domain is power, which looks at equality in decision-making. Yet, it is the area with the biggest progress. This has been mainly driven by the rise of women on company boards, although in just a few Member States. France is the only one to have at least 40 % of each gender on the boards of publicly listed companies.

"Gender inequality is holding Europe back from reaching its full potential. I am proud of what we have achieved, however now our actions need to make a difference on the ground. Our Work-Life Balance Directive adopted this year will be a game-changer for women and men across Europe. The rules will support more equal sharing of caring responsibilities, which will allow women to stay on the labour market and take on challenging roles or management positions," said Věra Jourová, European Commissioner for Justice, Consumers and Gender Equality.

*Focus on work-life balance:* Work-life balance and its connection to gender equality is a special focus of this year's Index. Parental leave is one of the important policy measures to support parents who balance caring duties with work but it is not available to all. In the EU, 28 % of women and 20 % of men are ineligible for parental leave.

Access to affordable and good quality childcare services is important for work-life balance, but it is not only children who need looking after. Ageing and disability rates are rising in the EU, which pushes up demand for long-term care services for older people and people with disabilities. Women of pre-retirement age do the bulk of informal long-term caring in the EU. The difference is remarkable in the 50-64 age group: 21 % of women and 11 % of men care for older people and/or people with disabilities at least several days a week.

As part of the work-life balance analysis, the Index also examined whether women and men have the same opportunities to work flexibly, to attend trai-

ning courses, to use transport and commute. An important pillar of work-life balance is flexible working arrangements. EIGE's work-life balance scoreboard presents the different options people have to balance their work and personal life. It shows whether these options are equally available to women and men and it gives new ideas for monitoring the European Pillar of Social Rights and its Work-Life Balance Initiative.

The Gender Equality Index is a tool to measure the progress of gender equality in the EU, developed by the European Institute for Gender Equality (EIGE). The Index has six core domains - work, money, knowledge, time, power and health - and two additional domains: violence against women and intersecting inequalities. It gives more visibility to areas that need improvement and ultimately supports policy makers to design more effective gender equality measures.

The Index also shows the diverse realities that different groups of women and men face. It examines how factors such as disability, age, level of education, country of birth and family type, intersect with gender to create different pathways in people's lives. For the first time, the Index highlights the situation of LGBTQI+ people and Roma and Muslim women in areas where statistics are available.

*Contact:* Veronica Collins, +370 5 2157 449, veronica.collins(at)eige(dot)europa(dot)eu; Source and further information: PR - EIGE, 15.10.2019

<https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2019-still-far-finish-line>

#### Gender Equality Index 2019 / Country scores

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Germany

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-germany#downloads-wrapper>

*Ausführliche PM der EU- Kommission (dt.):*

**Gleichstellungsindex 2019: Mitgliedstaaten sind noch weit vom Ziel entfernt, Deutschland auf Platz zwölf**

[https://ec.europa.eu/germany/news/20191015-gleichstellung\\_de](https://ec.europa.eu/germany/news/20191015-gleichstellung_de)

## Geschlechterquoten in Europa: Frauenanteil steigt am schnellsten, wenn harte Sanktionen drohen

**Daten des European Institute for Gender Equality ausgewertet – Frauenanteil in höchsten Kontroll- beziehungsweise Entscheidungsgremien ist in europäischen Ländern mit Geschlechterquoten und harten Sanktionen auf knapp 40 Prozent gestiegen – Entwicklung in Ländern mit moderaten Sanktionen wie Deutschland deutlich langsamer – freiwillige Selbstverpflichtungen helfen fast gar nicht**

Von freiwilligen Selbstverpflichtungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzengremien der Privatwirtschaft oder sanktionslosen Geschlechterquoten ist wenig zu erwarten. Das ist das zentrale Ergebnis einer aktuellen Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Demnach ist der Erfolg einer Geschlechterquote eindeutig damit verbunden, wie genau diese ausgestaltet ist. Drohen den Unternehmen bei Nichteinhaltung der Quote harte Sanktionen, wie beispielsweise in Norwegen die Zwangsauflösung oder hohe Geldstrafen, steigt der Frauenanteil deutlich stärker als in Ländern mit moderaten Sanktionen wie Deutschland. Eine völlig sanktionslose Quote ist derweil immer noch wirkungsvoller als gar keine Quote oder eine bloße Empfehlung zur freiwilligen Erhöhung des Frauenanteils. „Geschlechterquoten wirken tatsächlich, und zwar umso mehr, je strikter sie ausgelegt sind“, sagt Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin. „Oft wird das noch immer bestritten und auf die Eigeninitiative der Unternehmen vertraut. Wenn es um Quotenregelungen auch für andere Bereiche wie Politik, Wissenschaft oder Medien geht, sollte also allen Beteiligten klar sein, dass von freiwilligen Selbstverpflichtungen oder Quoten ohne Sanktionen nicht sehr viel zu erwarten ist“, so Wrohlich.

*Norwegen ist Vorreiter und hat höchsten Frauenanteil – dank harter Sanktionen*

Für die Studie hat Katharina Wrohlich gemeinsam mit Paula Arndt Daten des *European Insti-*

tute for Gender Equality (EIGE) beziehungsweise der Datenbank „Women and Men in Decision Making“ seit dem Jahr 2003 ausgewertet. Damals hat Norwegen als erstes Land eine verbindliche Geschlechterquote für hohe Führungspositionen in börsennotierten Unternehmen und Unternehmen im Staatsbesitz eingeführt. Seitdem hat sich der Frauenanteil dort mehr als verdoppelt (von 20 auf 41 Prozent). In Norwegen drohen harte Sanktionen, wenn sich die Unternehmen nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten, genau wie in Frankreich, Belgien und Italien. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in Spitzengremien großer Unternehmen in dieser Ländergruppe heute bei 39 Prozent. 16 Jahre zuvor waren es erst acht Prozent. Demgegenüber ist der Frauenanteil in den Ländern mit moderaten Sanktionen, zu denen neben Deutschland Österreich und Portugal gehören, nur von sieben auf 29 Prozent gestiegen. Ähnlich verlief die Entwicklung in den Ländern mit sanktionslosen Geschlechterquoten (Steigerung von sechs auf 29 Prozent). Deutlich weniger tut sich, wenn Länder den Unternehmen nur Empfehlungen zu Gender Diversity im Rahmen von Leitlinien zur Unternehmensführung geben (Steigerung von zwölf auf 23 Prozent) oder nicht einmal das tun (Steigerung von elf auf 17 Prozent).

„Jede Geschlechterquote – ganz gleich, wie sie ausgestaltet ist – ist besser als keine Geschlechterquote“, so Wrohlich. „Wenn es ein Land beziehungsweise dessen Regierung jedoch wirklich ernst meint mit der Gleichstellung, muss es harte Sanktionen für den Fall der Nichterfüllung der Quote geben. Und die Unternehmen müssen wissen, dass die Sanktionen nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Zweifel auch angewandt werden.“

Links:

- Studie im DIW Wochenbericht 38/2019 (deutsch)  
[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.678541.de/publikationen/wochenberichte/2019\\_38/.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.678541.de/publikationen/wochenberichte/2019_38/.html)
- Studie im DIW Weekly Report 38/2019 (englisch) (PDF, 0.56 MB)  
[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.678647.de/dwr-19-38-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.678647.de/dwr-19-38-1.pdf)

- Infografik (Druckauflösung) (JPG, 3.84 MB)

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.678508.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.678508.de)

- Interview mit Katharina Wrohlich

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.678560.de/publikationen/wochenberichte/2019\\_38/.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.678560.de/publikationen/wochenberichte/2019_38/.html)

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung vom 18. September 2019 inkl. Grafiken und weiteren Informationen.

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.678713.de/geschlechterquoten\\_in\\_europ...harte\\_sanktionen\\_drohen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.678713.de/geschlechterquoten_in_europ...harte_sanktionen_drohen.html)

## Starting Grants 2019: Ergebnisse veröffentlicht

Der ERC hat am 3. September 2019 die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekannt gegeben, die einen Starting Grant 2019 erhalten. Die Ergebnisse der 2019er Ausschreibungsrunde sehen wie folgt aus:

- Von insgesamt 3106 eingereichten Anträgen wurden 408 zur Förderung vorgeschlagen. Die Erfolgsquote liegt damit bei 13 %.
- 73 Grants gehen nach Deutschland, 64 nach Großbritannien, 53 in die Niederlande.

Insgesamt werden mit dieser Ausschreibung 621 Mio. EUR auf die geförderten Projekte verteilt. StG-Projekte können mit maximal 1,5 Mio. Euro (zuzüglich bis zu weiteren 500.000 Euro für bestimmte zusätzliche Kosten) gefördert werden. Zielgruppe der ERC StG sind exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen, die eine unabhängige Karriere starten und eine eigene Arbeitsgruppe aufbauen möchten.

Die Pressemitteilung des ERC, die Statistiken (Frauenanteile) und die vollständige Projektliste finden Sie unter:

<https://www.eubuenro.de/erc-stg.htm#Ergebnisse>

### Grantees by nationality and gender

[https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_2019\\_stg\\_statistics.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2019_stg_statistics.pdf)

Quelle:

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

**Etwas mehr als jede dritte Förderung (38 Prozent) geht an eine Wissenschaftlerin.**

<https://erc.europa.eu/news/StG-recipients-2019>

## Tools des SwafS-Projekts EFFORTI: Gleichstellungsprogramme wirkungsorientiert und strategisch anlegen

Gleichstellungsbeauftragten und Diversity-Manager/innen stehen heutzutage eine umfangreiche Forschung und zahlreiche Tools zur professionellen Entwicklung ihrer Maßnahmen und Programme zur Verfügung. Die Forschungen sind jedoch zum Teil widersprüchlich und die Tools erfordern aufgrund ihrer Komplexität oft eine hohe Einarbeitungszeit. Das im Programm „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ geförderte Projekt EFFORTI („Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation“) bietet zwei Tools mit einer kompakten, praxistauglichen Aufbereitung des vorhandenen Forschungswissens an, die Licht in das gegenwärtige Informationsdickicht bringt. Gleichstellungsbeauftragte sowie Diversity-Manager/innen sollen darin unterstützt werden, ihre Arbeit noch professioneller und strategischer auszurichten und somit noch wirkungsvoller zu gestalten.

**Zusammenfassung der Tools:** <https://blog.iao.fraunhofer.de/gleichstellung-in-fe-toolbox-fuer-mehr-wirksamkeit/>

**Zugang zur Toolbox:** <https://www.efforti.eu/efforti-toolbox-intro>

**Wissenschaftliche Zusammenfassung von EFFORTI:** <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03080188.2019.1603873>

Quelle: DLR Projektträger, NKS Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, Newsletter, 3. September 2019 <http://www.nks-wg.de>

## European Institute for Gender Equality (EIGE) raises awareness of gender-sensitive language

This toolkit is one of a series of documents produced by the European Institute for Gender Equality (EIGE) to raise awareness of *gender-sensitive language*. Other useful documents include a glossary to explain the meaning of key terms linked to gender equality and a thesaurus exploring the relationship between different terms, both accessible at EIGE's Gender Equality Glossary and Thesaurus.

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

### *Why use gender-sensitive language?*

In order to tackle gender inequality, we must look at the way we communicate. Using gender-sensitive language can: Make it easier to see important differences between the needs of women and men; Challenge unconscious assumptions people have about gender roles in society; Lay the foundation for greater gender equality throughout society; Raise awareness of how language affects our behaviour; Make people more comfortable with expressing themselves and behaving in ways that were once not considered 'typical' of their gender.

### *Purpose of the toolkit and the intended audience:*

This toolkit provides guidelines for the use of gender-sensitive language in writing. Although it provides tips and examples for the English language, the underlying principles for gender-sensitive writing are universal and remain relevant when using other languages.

### *Source and further information:*

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

## „CS Gender 3000-Bericht“: Ein Fünftel aller weltweiten Verwaltungsratspositionen ist mit Frauen besetzt

Das Credit Suisse Research Institute (CSRI) hat am 10. Oktober seinen dritten „CS Gender 3000“-Bericht veröffentlicht.

Dieser zeigt unter anderem Folgendes:

- Der Frauenanteil in Verwaltungsräten hat sich im letzten Jahrzehnt weltweit verdoppelt
- Der Frauenanteil im Management in den USA und in der Region Asien Pazifik (ausser Japan) ist grösser als in Europa
- Die Erkenntnisse der Berichte aus den Vorjahren werden bekräftigt: Es gibt eine signifikante Korrelation zwischen einem grösseren Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen in Unternehmen und ihrer Börsen- und Unternehmensleistung

Der Frauenanteil in Verwaltungsräten liegt neu weltweit bei 20,6 %. Dieser Anteil hat sich seit Beginn des laufenden Jahrzehnts in etwa verdoppelt und seit dem letzten Bericht im Jahr 2016 einen Anstieg von rund 15,3 % verzeichnet.

Die verschiedenen Regionen unterscheiden sich jedoch erheblich: In Japan beträgt der Anteil nur 5,7 %, in Europa hingegen liegt er bei fast 29,7 %. In Europa hält der Rückenwind durch eine Reihe von Regularien und Initiativen, welche die Geschlechtervielfalt in Verwaltungsräten fördern, weiter an.

In Nordamerika wurden die deutlichsten Verbesserungen ohne formellen regulatorischen Druck erzielt: Der Anteil von Frauen in Verwaltungsräten stieg von 17,3 % im Jahr 2015 auf 24,7 % an.

Der starke Aufwärtstrend in Nordamerika hat sich in Südamerika nicht gezeigt, wo nur eine leichte Verbesserung auf 7,8 % zu beobachten war.

Die Region Asien Pazifik verzeichnet ebenfalls einen schwachen Aufwärtstrend – allerdings schwankt die Bandbreite von Land zu Land beträchtlich, mit Werten zwischen 3 % bis zu 30 %. Obwohl der absolute Frauenanteil in Verwaltungsräten in Japan tief ist, bleibt festzuhalten, dass der Anteil zu Beginn des Jahrzehnts bei unter 1 % lag und regulatorische Massnahmen getroffen wurden, um die Vertretung von Frauen in Verwaltungsräten zu verbessern.

Den grössten Frauenanteil weisen Länder auf, in denen es *Quoten oder ähnliche Ziele gibt*, wie etwa Norwegen, Frankreich, Schweden und Italien. Die Länder mit dem grössten proportionalen Anstieg in den letzten fünf Jahren waren Malaysia, Frankreich, Australien, Deutschland und Österreich (zwischen 9,4 % und 12,8 %).

*Quelle und weitere Informationen:*  
PM – Credit Suisse, 10.10.2019

<https://www.credit-suisse.com/about-us-news/de/articles/media-releases/cs-gender-3000-report-shows-one-fifth-of-board-positions-global-201910.html>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Kinder berufstätiger Mütter arbeiten als Erwachsene selber mehr

### Wichtige Vorbildfunktion vor allem für Töchter

Inwieweit sich der Arbeitsmarkterfolg über die Generationen hinweg „vererbt“, ist für Wissenschaft und Politik von Interesse, wenn es um Chancengleichheit und soziale Mobilität geht. Dass die Verdienstchancen eng mit dem Elternhaus zusammenhängen, ist inzwischen vielfach belegt. Bislang kaum erforscht ist jedoch, welche Rolle die Erwerbstätigkeit der Mutter für die generelle Erwerbsneigung der Kinder spielt. In einem aktuellen IZA-Forschungspapier gehen Gabriela Galassi, David Koll and Lukas Mayr dieser Frage anhand von Daten der Langzeiterhebung National Longitudinal Survey of Youth in den USA nach. Die Forscher betrachten dabei die Erwerbsverläufe von 1.373 Müttern und 2.339 zugehörigen Kindern.

*Enger Zusammenhang bei der Dauer der Erwerbstätigkeit:* Die Analyse zeigt eine deutliche Korrelation zwischen der Erwerbstätigkeitsdauer von Müttern und Kindern, jeweils im Alter von 25 bis 45 Jahren. In Zahlen ausgedrückt: Für jedes zusätzliche Erwerbsjahr der Mutter verlängert sich die durchschnittliche Erwerbstätigkeit des Kindes statistisch betrachtet um elf Wochen. Selbst unter Berücksichtigung von Faktoren wie kognitive Fähigkeiten, Bildungsniveau und Wohlstand der Eltern, die das Verdienstpotezial der Kinder und damit auch deren Arbeitsangebotsentscheidung beeinflussen, bleibt eine Korrelation, die sechs Wochen entspricht. Der positive Zusammenhang zeigt sich

vor allem bei Müttern ohne Hochschulbildung und mit geringem Einkommen. Er ist im Falle von Töchtern zwar ausgeprägter, lässt sich jedoch auch bei Söhnen nachweisen, ist also offenbar nicht allein eine Frage der Geschlechterrollen.

*Positive Einstellung zur Erwerbsarbeit:* Mit Blick auf mögliche Wirkungsmechanismen schließen die Autorinnen und Autoren Netzwerkeffekte, berufsspezifisches Humankapital und lokale Arbeitsmarktbedingungen weitgehend aus. Mit anderen Worten: Die höhere Erwerbsneigung der Kinder rührt nicht daher, dass die Mütter ihnen aktiv Jobs verschaffen, zumal es bei den betrachteten Mutter-Kind-Paaren nicht ausschlaggebend war, ob sie im gleichen Beruf, der gleichen Branche oder überhaupt am gleichen Ort tätig waren. Vielmehr sprechen die Ergebnisse für eine wichtige Vorbildfunktion von Müttern: Entscheidend sei nach Einschätzung der Autoren, dass Kinder die Berufstätigkeit der Mutter miterleben, um selbst eine „positive Einstellung“ zur Erwerbsarbeit zu entwickeln. Politische Maßnahmen zur Förderung sozialer Mobilität sollten daher noch stärker auf die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit geringem sozioökonomischem Status abzielen, so die Schlussfolgerung der Forschenden.

**IZA Discussion Paper No. 12595 The Intergenerational Correlation of Employment: Is There a Role for Work Culture?** Gabriela Galassi, David Koll, Lukas Mayr

<http://ftp.iza.org/dp12595.pdf>

*Quelle:* PM - IZA Newsroom, 19. September 2019  
<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/mothers-employment-encourages-children-to-work-more-as-adults/>

## Launch der Open Gender Plattform

Am 26. September 2019 ist die Open Gender Plattform online gegangen.

<https://opengenderplattform.de/>

Die Plattform bietet neue Open-Access-Formate, Tools für offenes Publizieren sowie Informationsangebote zu Technologien, Geschäftsmodellen und Qualitätssicherung.

Das Informationsangebot richtet sich an Autor\*innen, Redaktionen und Herausgeber\*innen aus der Geschlechterforschung. Es unterstützt diese bei der Transformation zu offenem wissenschaftlichem Publizieren und vernetzt sie mit der Open-Access-Community.

Mit der Open Gender Plattform erhält die Geschlechterforschung einen Ort für neue, offene Publikationsformate: Sie ermöglicht die Veröffentlichung von Open-Access-Sammelbänden, dazu gehören insbesondere die Open-Access-Tagungsbände der Fachgesellschaft Geschlechterstudien, die in Kooperation mit dem Open Gender Journal unter dem Label „Open Gender Collections“ erscheinen.

Ganz im Sinne der Vernetzung steht die frei nutzbare Gutachter\*innen-Datenbank: Sie dient Zeitschriften-Redaktionen dazu, passende und qualifizierte Personen zur Qualitätssicherung eingereicherter Beiträge zu finden. Ein hilfreiches Tool für die Umsetzung von Open Access ist auch der Schlagwortindex GenderOpen. Er kann von allen Projekten genutzt werden, die Inhalte mit aussagekräftigen Begriffen beschreiben und auffindbar machen wollen.

Open Access verfolgt das Ziel, wissenschaftliche Publikationen für alle Menschen frei zugänglich und nutzbar zu machen. Durch die Unterstützung von Open Access leistet Geschlechterforschung, die sich wissenschaftlich mit intersektionalen Macht- und Ausschlussmechanismen beschäftigt, einen Beitrag zum Abbau von Zugangsbarrieren. Die größere öffentliche Sichtbarkeit ermöglicht

zudem eine breite Rezeption ihrer Ergebnisse. Die Open Gender Plattform zeigt, welche Zeitschriften und Projekte Open Access und Open Science in der Geschlechterforschung vorantreiben.

Das neue Open-Access-Angebot wurde im Rahmen des *BMBF-Projektes Open Gender Plattform* am **Margherita-von-Brentano-Zentrum** der Freien Universität Berlin entwickelt.

<https://www.mvbz.fu-berlin.de/publizieren/opengender-plattform/index.html>

Dazu kooperiert das Projekt unter Leitung von **Dr. Anita Runge** mit der Fachgesellschaft Geschlechterstudien. Die Fachgesellschaft übernimmt im Anschluss an die Projektlaufzeit die Trägerschaft der Plattform.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Margherita-von-Brentano-Zentrum, 26.09.2019*

[https://www.mvbz.fu-berlin.de/news/launch\\_opengender-plattform\\_2019.html](https://www.mvbz.fu-berlin.de/news/launch_opengender-plattform_2019.html)

## blog interdisziplinäre geschlechterforschung veröffentlicht Beiträge zur geschlechtergerechten Sprache

Auf dem [blog interdisziplinäre geschlechterforschung](#) wurden anlässlich der Frankfurter Buchmesse einige Beiträge zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ veröffentlicht:

„Geschlechtergerechte Sprache ist ein heißes Thema. Denn für selbsternannte Hüter der deutschen Sprache steht nicht selten die gesamte Sprachkultur in Literatur und Medien, Verwaltung und Alltag auf dem Spiel, sollten Sprachformen um sich greifen, die alle Geschlechter sprachlich einbeziehen. Dabei werden gerne die Diskursebenen von Sprachgeschichte, Sprachhandeln, Linguistik und dem, was jeweils als gesellschaftlich angemessen betrachtet wird, gegeneinander verschoben. Die Debattenwoche zum Thema „Sprache“ versammelte unterschiedliche Perspektiven auf das

Thema „Sprache und Geschlecht“ und entwirrt die vermischten Ebenen.“

.....  
Damaris Nübling:

### **Sprache // Sprachwandel und Geschlecht – Zu einigen Irrtümern in der Genderdebatte**

„Bei der aktuellen Kontroverse darüber, ob sprachliche Geschlechtergerechtigkeit nötig oder möglich ist und wie man sie ggf. realisiert, ist man immer auf den gegenwärtigen Sprachzustand fixiert, der als absolut unveränderlich postuliert wird. Interessanterweise beschwören viele (allen voran der Verein Deutsche Sprache (VDS)), die sich gegen geschlechtergerechtes Formulieren wenden, die Sprachgeschichte – in der irrigen Annahme, dass das, wofür die plädieren, es schon immer gegeben habe, dass Sprache somit stabil und unveränderlich sei, ja, dass man ihr sogar Gewalt antue, würde man sie an neue Erfordernisse anpassen. Dabei ist Sprachwandel nichts anderes als die ständige Anpassung an gesellschaftliche Neuerungen...“

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 14. Oktober 2019:  
<https://www.gender-blog.de/beitrag/sprachwandel-und-geschlecht/show/>

.....  
Sabine Sczesny:

### **Sprache // Wieso muss das sein?! Zum Nutzen geschlechtergerechter Sprache**

„Psychologische Forschung hat in den vergangenen Jahrzehnten intensiv untersucht, wie sich der Gebrauch von Sprache auf die Sichtbarkeit von Frauen und Männern auswirkt, mit Folgen für deren Selbstbeurteilung und Beurteilung durch andere. Seit vielen Jahrzehnten wird in Deutschland immer wieder, oft sehr unsachlich, über die Verwendung geschlechtergerechter Sprache diskutiert. Bedauerlicherweise finden die umfangreichen Forschungsergebnisse jedoch in den öffentlichen Diskussionen kaum Beachtung...“

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 15. Oktober 2019:  
<https://www.gender-blog.de/beitrag/nutzen-geschlechtergerechter-sprache/show/>

.....  
Tina Hartmann:

### **Sprache // Pfeile zu Wörtern – Amazonen, Mütter und die Sprache des Patriarchats**

„Niemand hat die Klage darüber, dass mit der patriarchalen Sprache keine weibliche Stimme zu erheben ist, schöner gesungen als Ingeborg Bachmann in *Malina*. „Hier ist keine Frau“ und „es war Mord“ endet der Roman. Seit Anfang des Jahres diskutieren wir endlich wieder die Rolle der Sprache für eine gendergerechte Welt und den potenziellen Beitrag der Literatur. Bereits kurz vor und

in der Folge der heftigen Angriffe gegen gendergerechte Sprache zum Weltfrauentag 2019 (vgl. Hartmann 2019) meldeten sich auch Autorinnen und Autoren zu Wort. Bis dahin schien das Thema in der aktuellen gesellschaftlichen und literarischen Debatte bestenfalls eine Nebenrolle zu spielen...“

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 16. Oktober 2019:  
<https://www.gender-blog.de/beitrag/sprache-des-patriarchats/show/>

### **Sprache // Wer wird Millionärin? Interview mit Prof. Dr. Luise F. Pusch**

„Die Sprachwissenschaftlerinnen Luise F. Pusch und Senta Trömel-Plötz gelten als die Begründerinnen der feministischen Linguistik in Deutschland. Pusch hatte Professuren an den Universitäten Hannover, Duisburg, Konstanz und Münster inne. Als Herausgeberin zahlreicher Bücher inspierte sie mit kritischen Beiträgen die Herrenkultur, fragte, ob das Deutsche eine Männersprache sei oder verlangte zur Abwechslung mal „Alle Menschen werden Schwestern“. Die Linguistin hat eine umfassende Datenbank an Frauenbiographien erarbeitet und schreibt regelmäßig Glossen über alltägliche Sexismen...“

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 18. Oktober 2019:  
<https://www.gender-blog.de/beitrag/sprache-interview-pusch/show/>

## **Trans\*Formationen – Cornelia Goethe Colloquien im Wintersemester 2019/20**

Die Kämpfe von Trans\*Personen werden seit einigen Jahren verstärkt sichtbar. Mit der zunehmenden rechtlichen Anerkennung („Dritte Option“) stellt sich in Bezug auf die Aufrechterhaltung zweigeschlechtlicher Ordnungen die Frage nach Spielregeln, Begründungen, Widerständen und Sanktionen. Gleichzeitig werden die vielfältigen Lebensweisen, –realitäten und –erfahrungen von Trans\*Personen vor allem im Kontext der Trans\* und Queer Studies verstärkt untersucht und diskutiert. Im Rahmen akademischer und aktivistischer Kontexte wird dabei ein Perspektivenwechsel initiiert: Zuvor marginalisierte Perspektiven, Erfahrungen und Wissensproduktionen von Personen, die sich als nicht-binär, trans\*, inter\*, gendervariant oder gender-nonkonform verstehen, werden ins Zentrum gerückt. Aus einer neuen Position wird so ein

Licht auf vielfältige Trans\*Lebensweisen geworfen. Die sich seit zwei Jahrzehnten auch in Deutschland formierenden Transgender Studies nehmen diese Fragen in den Blick und verstehen sich explizit als (wissenschafts)kritisches Projekt. In Abgrenzung von Ansätzen, die Trans\*Geschlechtlichkeit als Phänomen beleuchten, an dem sich das Normale und Allgemeine konkretisieren lässt, setzen die Transgender Studies Trans\*Perspektiven zentral. Ausgehend von der Infragestellung der Norm naturalisierter Zweigeschlechtlichkeit und den Privilegien, die mit der Identifikation mit einem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht verbunden sind (Cisgenderismus), sind Analysen medizinischer und rechtlicher Regulierungen, unterschiedlich gelagerter Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen sowie eigensinniger Existenzweisen, kultureller und künstlerischer Artikulationen und Potenziale kollektiver Praktiken von Trans\*Personen wichtige, inter/transdisziplinäre Forschungsfelder. So können nicht nur verändernde, objektivierende und pathologisierende Modi akademischer Wissenschaftsproduktion in Frage gestellt, sondern auch neues Wissen hervorgebracht werden. Als interdisziplinärer Ansatz weisen die Transgender Studies dabei vielfältige Schnittstellen mit anderen Forschungsperspektiven und Disziplinen auf.

**Im aktuellen Colloquium werden insbesondere Fragen der Bildung und Pädagogik adressiert.**

*Konzeption:* Bettina Kleiner, Marianne Schmidbaur, Franziska Vaessen, Tina Breidenich

*Koordination:* Lucas Schucht

*Zeit und Ort:* Goethe-Universität, Campus Westend, Theodor- W.- Adorno-Platz 6, PEG-Gebäude, R. 1.G 191, jeweils mittwochs, 18-20 Uhr c.t., Der Eintritt ist frei!

*Weitere Informationen und Programm:*

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

## Genderlehrprojekt „Weiblich – männlich – divers? Geschlechterstereotypen in der Auflösung“

Im Genderlehrprojekt „Weiblich – männlich – divers – Geschlechterstereotypen in der Auflösung?“ an der **Pädagogischen Hochschule Karlsruhe** werden sich im Wintersemester 2019/20 Seminare aus verschiedenen Disziplinen (Alltagskultur und Gesundheit, Deutsche Sprache und Literatur, Evangelische und Katholische Theologie, Geographie, Psychologie und Soziologie) über die gesamte Vorlesungszeit mit dem Thema Gender befassen.

Gestartet wurde das vom Gleichstellungsbüro organisierte und koordinierte interdisziplinäre Projekt von einer Kick-off-Veranstaltung am 21. Oktober 2019 mit einem Vortrag von Katharina Kurz zum Thema „Mal unsichtbar, mal offenbar – Gender im Design“.

*Eine kleine Broschüre gibt einen Überblick über die teilnehmenden Veranstaltungen und die Konzeption des Projekts:*

[https://www.ph-karlsruhe.de/fileadmin/user\\_upload/ph-karlsruhe.de/st/gleichstellung/pdf/19\\_10\\_15\\_Broschuere\\_Genderlehrprojekt\\_online.pdf](https://www.ph-karlsruhe.de/fileadmin/user_upload/ph-karlsruhe.de/st/gleichstellung/pdf/19_10_15_Broschuere_Genderlehrprojekt_online.pdf)

*Weitere Infos zum Programm:*

<http://ph-karlsruhe.de>

*Quelle:*

<https://www.ph-karlsruhe.de/events/details/mal-unsichtbar-mal-offenbar-gender-im-design-1>

## Geschlechterdifferenzen bei Twitter

Eine aktuelle Studie dokumentiert die fehlende Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen auf der Social Media Plattform Twitter.

Die Autor\*innen beschreiben vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Twitter-Nutzung in der Medizin, halten die Resultate ihrer Forschung aber auch relevant für andere Wissenschaftsgebiete. So haben Akademikerinnen nur etwa die Hälfte der Follower im Unterschied zu männlichen Forschern, unabhängig von ihrer Twitter-Aktivität oder ihrem beruflichen Status und können daher entsprechend geringeren Einfluss ausüben.

*Quellen:*

*Studie:* Zhu JM, Pelullo AP, Hassan S, Siderowf L, Merchant RM, Werner RM. Gender Differences in Twitter Use and Influence Among Health Policy and Health Services Researchers. *JAMA Intern Med.* Published online October 14, 2019. doi:10.1001/jamainternmed.2019.4027

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/article-abstract/2753117>

*InsideHigherEd, October 15, 2019,  
by Colleen Flaherty*

<https://www.insidehighered.com/news/2019/10/15/women-have-about-half-followers-men-twitter-and-otherwise-diminished-influence>

## „Wann ist man ein Mann?“ Wandel männlicher Lebenslagen und Transformation von Männlichkeit

Beitrag von **Dr. Diana Baumgarten** auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung:

„Was bedeutet es für euch, ein Mann zu sein?“ – Diese Frage haben wir für unser DFG-Forschungs-

projekt ‚Neujustierungen von Männlichkeiten‘ verschiedenen Männergruppen in unterschiedlichem Alter und in verschiedenen Städten in Deutschland gestellt. Sie scheint heute nicht mehr so einfach und vor allem nicht eindeutig zu beantworten. Im Gegenteil, oft löst die Frage zögerliches Suchen nach einer passenden Antwort aus. Diese Reaktion verstehen wir als deutliches Zeichen der Reflexivierung und Flexibilisierung von Männlichkeiten. Routinierte Erzählungen à la ‚Ein richtiger Mann ist ...‘, die für alle befragten Männer gleichermaßen gelten, sind nicht mehr verfügbar.“

*Blogbeitrag:*

[https://www.gender-blog.de/index.php?id=403&tx\\_p2blog\\_pi1\[post\]=100&tx\\_p2blog\\_pi1\[action\]=show](https://www.gender-blog.de/index.php?id=403&tx_p2blog_pi1[post]=100&tx_p2blog_pi1[action]=show)

Dr. Diana Baumgarten ist Projektkoordinatorin im Projekt „Neujustierungen von Männlichkeiten“ an der TU Dortmund und Lehrbeauftragte im Bereich Gender Studies an den Universitäten Basel und St. Gallen (beide CH). Ihre Forschungsgebiete sind Familie, Mutterschaft und Vaterschaft, Konstruktionen von Geschlecht; insbesondere von Männlichkeit.

## POLITEIA-Preis der HWR Berlin: Rechtliche Zuordnung eines Kindes zu Mutter und Vater – noch zeitgemäß?

Für ihre herausragenden Arbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung wurden Studierende mit dem POLITEIA-Preis sowie mit POLITEIA-Medaillen der HWR Berlin ausgezeichnet. Um die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern, prämiiert die HWR Berlin jedes Jahr die besten studentischen Arbeiten aus diesem Themenfeld.

Der POLITEIA-Preis ging in diesem Jahr an Konsultatssekretär **Pawel Rydygier**, Absolvent des Fachbereichs Rechtspflege. Er stellte in seiner Abschlussarbeit die Frage, ob eine rechtliche Zuordnung eines Kindes zu Mutter und Vater gem. §§ 1591, 1592 BGB noch zeitgemäß sei. Das Thema betreffe

all die Menschen mit Kinderwunsch, die nicht dem klassischen Familienmodell entsprechen, zum Beispiel durch Samenspende, Eizell- und Embryospende oder Leihmutterchaft Eltern werden oder sind, sagt Pawel Rydygier. Die daraus folgenden abstammungsrechtlichen Probleme seien vielen nicht bewusst. Er fordert: „Der Gesetzgeber sollte meines Erachtens sowohl die soziale Elternschaft als auch das Kindeswohl bei der Zuordnung stärker in den Fokus rücken. Letztlich spielt es keine Rolle, für welche Art der künstlichen Fortpflanzung ein Paar sich entschieden hat – wer die tatsächliche Elternrolle übernimmt, sollte auch die rechtliche Elternschaft erhalten.“

Die Übergabe der POLITEIA-Medaillen durch den Präsidenten der HWR Berlin, Prof. Dr. Andreas Zaby, fand in Anwesenheit von Dr. Ina Czyborra, wissenschaftspolitische Sprecherin der SPD-Fraktion im Abgeordnetenhaus Berlin, statt. Beide lobten die Wichtigkeit des Preises und das beeindruckende Engagement der Studierenden, aktuelle gesellschaftliche Themen der Frauen- und Geschlechterforschung zu analysieren.

Die mit einer POLITEIA-Medaille geehrten Arbeiten in diesem Jahr sind vielfältig. Franziska Brekenfelder beschäftigte sich mit „Betrieblicher Kinderbetreuung für kleine und mittlere Innovationsunternehmen als Maßnahme zur Mitarbeiterbindung“. Ein arbeitsmarktpolitisches Thema untersuchte Annika Felske: „Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“. Nina Skorna und Elisabeth Zieger widmeten sich den Entwicklungen im Nonprofit-Sektor: „Gender Diversity im Nonprofit-Sektor: wie steht es um die Führungsebenen von morgen? – Eine Befragung ausgewählter Studierender in Deutschland.“

Seit 2001 prämiert die HWR Berlin die besten Studierendenarbeiten aus allen Studienfächern zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem POLITEIA-Preis. Der Preis ist mit 1.000 Euro dotiert, zusätzlich werden bis zu drei Medaillen mit je 400 Euro verliehen.

Quellen und weitere Informationen:

<https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/neuigkeiten/neuigkeit-detail/937-politeia-medailles-vergeben/>

<https://www.hwr-berlin.de/meta/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/935-rechtliche-zuordnung-eines-kindes-zu-mutter-und-vater/>

<https://www.hwr-berlin.de/politeia/>

## Nach 10 Jahren und 6500 Beiträgen – Neuer Genderblog löst ZtG-Blog ab

Nach 10 Jahren und 6.500 Beiträgen hat das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) das parallele Konzept von Blog und Mailingliste aufgegeben und Raum für Neues geschaffen. So hat das Zentrum einen neuen Genderblog kreiert: Dort werden zukünftig insbesondere Ergebnisse, Projekte und Debatten aus Forschung Lehre der Gender Studies an der HU vorgestellt. Damit soll das Engagement der Forschenden, Lehrenden sowie der Studierenden an der HU sichtbar gemacht und wertgeschätzt werden. Außerdem werden Neuigkeiten vom ZtG, Veranstaltungsankündigungen, Neuerscheinungen und Personen, wie beispielsweise Mitarbeiter\_innen, Kooperationspartner\_innen und Absolvent\_innen, vorgestellt. Insofern wird dieser Blog auch das halbjährlich erscheinendes Bulletin-Info ersetzen. Der ehemalige ZtG Blog ist archiviert, die bewährte zentrum-news-Mailingliste bleibt bestehen.

Das Team des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) freut sich über Besuche auf dem neuen Genderblog!

<https://genderblog.hu-berlin.de/>

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

„Kaum ein Begriff verfügt aktuell über eine derartige Verbreitung und diskursive Offenheit wie die Digitalisierung. Unter diesem in seiner Bedeutung nicht ganz abschließend geklärten Dachbegriff vereinen sich zahlreiche technologische, politische, soziale, ökonomische, rechtliche und praktische Fragen und Szenarien, die oftmals nahtlos in Dystopien bzw. Utopien aufgehen. So dient die Digitalisierung etwa als buzzword der Infrastrukturpolitik, wenn etwa die Bundesregierung Deutschland den flächendeckenden Ausbau von Breitbandinternetverbindungen fördert. Weitere Diskurse spielen auf technologische Innovationen an, die etwa eine optimierte Vernetzung, Geschwindigkeit und Autonomie im Datenfluss sowie der Speicherung, Verbreitung, Sicherheit und Zugangsmöglichkeiten zu digitalen Daten versprechen. Angefangen bei Kommunikationstechnologien und individueller Mobilität („selbstfahrende Autos“) über Produktionsstätten der Fabrik 4.0 und Logistik hin zu den Arten und Weisen der Datenverarbeitung selbst: machine learning, deep learning und künstliche Intelligenz sowie die Algorithmen auf denen sie basieren, haben ein völlig neues Paradigma geschaffen.“

Einreichung bis 31.03.2020.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Call for Papers:

[http://www.fzg.uni-freiburg.de/de/CfPfzg27\\_2021dt\\_engl..pdf](http://www.fzg.uni-freiburg.de/de/CfPfzg27_2021dt_engl..pdf)

## CfP: AnaLize – Journal of Gender and Feminist Studies

Special issue on Care work at home and abroad.

„Demographic changes, technological development and the transformation of social policies addressing the new societal challenges are among the factors that are re-shaping care work in the past decades around the globe...“

„The current issue focuses on the countries in Central and Eastern Europe, aiming to answer to several research

questions such as: to what extent the raising need for care provision put extra-burdens on women shoulders in post-communist societies? How does migration for working in care services contribute to the re-shaping of gender roles inside families? Who takes over the care work when women are abroad? Does the gender balance in care work change when there is more to do? What is the size of „nanny phenomenon“ in the region and what is the impact of women's migration for work in care services on their own families?

This special issue of *Analyze* welcomes both theoretical and empirical contributions tackling the connection between demographic change, transformation of care work and gender roles in post-communist societies.“

Issue Coordinators: Mălina Voicu (Research Institute for the Quality of Life, Romanian Academy) and Delia Bădoi

Extended Deadline: November, 15.

<http://www.analyze-journal.ro/call-for-papers-1>

## CfP: Feminist Responses to Populist Politics

Issue of Volume 25 of *EJES* (The European Journal of English Studies) that will be published in 2020-2021.

Guest editors: Mónica Cano Abadía (University of Graz), Sanja Bojanić (University of Rijeka), Adriana Zaharijević (University of Belgrade)

„ ‚Populism‘ is as slippery a term as the political soil it rhizomes in. During the last decade, it has been tested in political reality on numerous occasions and with varying outcomes. The distinction between right and left populisms has also become a staple in everyday academic, policy, and civil society discourses. On the left or the right, populisms often act as a bogeyman, as a threat to politics as usual, and as a sure sign that the world is, yet again, out of joint. But are these misgivings of any substance? Perhaps the world is actually disjointed. It may be that populisms, left or right, fill in the cracks and fissures that have been lain open for only a short period of time, one that coincides with decades of sustained feminist efforts to change the world for the better. Despite the gains, much of what has been won is now being brought to a halt – and it seems that populisms play their share in this stoppage. It is therefore vital to ask what feminist

responses to populisms could be. Can the answer to this question be reduced to the issue of political allegiance, or is it a matter of needing to adjust to new political realities? Would this imply then embracing these realities as well? What is the role that populisms now play in shaping the relationship between radical and mainstream feminisms? If we claim that feminism has always been populist to a certain extent, then we have to have a clear notion of the populus at its core. Alternatively, we might categorically posit that feminist populism is a contradiction in terms and therefore also reject the possibility of left populist feminisms.

*This special issue addresses feminist visions of politics as a different answer to populisms' challenges.*

*We wish to mark ambivalences and name conceptual reasons for why it is insufficiently daring or even reactionary to place feminist emancipatory strategies close to politically divisive contemporary tendencies. Instead, we call for a return to notions of feminist resistance and resilience – notions that put an emphasis on agency, change, and hope in the face of the grave challenges we are faced with around the world. The following topics may be addressed: What does 'feminist populism' refer to? To what does feminist resistance to populism refer? How does feminist resilience function? What are the consequences, challenges and possible solutions that feminist resilience can bring about in civil society and institutions?"*

Detailed proposals (up to 800 words) for full essays (7,500 words), as well as a short biography (max. 100 words) should be sent to all of the editors by

**31 December 2019:** Mónica Cano Abadía (monica.cano-abadia(at)uni-graz(dot)at), Sanja Bojanić (sanja.bojanic(at)uniri(dot)hr), Adriana Zaharijević (zaharijevic(at)instifdt.bg.ac(dot)rs),

## Call for Papers: Journal 45 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Für das kommende Journal lädt die Redaktion ein, aus aktuellen Projekten zu berichten, Diskussionsbeiträge aus dem Kontext der Genderforschung beizusteuern sowie auf Netzwerk-Neuigkeiten, Personalien oder Neuerscheinungen hinzuweisen. Auch Tagungsberichte und Rezensionen sind willkommen.

Redaktionsschluss ist der **18.11.2019**

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP\\_Journal\\_45.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP_Journal_45.pdf)

## Offener Call der Zeitschrift GENDER

Für den Offenen Teil der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft werden Autor\_innen eingeladen, Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen einzureichen, in denen sie sich aus theoretischer oder empirischer Perspektive mit den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen auseinandersetzen. Die GENDER ist ein interdisziplinäres Forum für die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung mit Schwerpunkten in den sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen. Erwünscht sind daher Beiträge aus Politikwissenschaft, Film- und Medienwissenschaft, Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Literaturwissenschaft, Geschichtswissenschaft, Erziehungswissenschaft, Kunstgeschichte, Psychologie, Religionswissenschaft u. v. m. Zugleich sind auch Fragestellungen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, z. B. aus der Medizin, der Gesundheitswissenschaft, der Ökologie, der Umweltforschung und den Ingenieurwissenschaften, sehr willkommen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Redaktion unter: [redaktion@gender-zeitschrift.de](mailto:redaktion@gender-zeitschrift.de). Weitere Informationen finden Sie außerdem im Call for Papers sowie auf der Website der Zeitschrift GENDER.

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

Abgabe bis **31.12.2019** | Papersprache deutsch und englisch

**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

## Vielfalt am Arbeitsplatz: „Diversität ist wichtig, aber nicht in meinem Team!“

Diversität am Arbeitsplatz gilt als sehr wünschenswert, bei der konkreten Umsetzung hapert es aber noch häufig. Eine neue Studie zeigt, dass Menschen Diversität eher bei anderen favorisieren, für sich selber es dagegen vorziehen, mit Personen zusammenzuarbeiten, die ihnen möglichst ähnlich sind. Über diesen Befund berichtet ein Forschungsteam der Universitäten Basel und Koblenz-Landau in der Fachzeitschrift „*Journal of Experimental Social Psychology*“.

Viele Webseiten von grossen Unternehmen betonen heutzutage die Wichtigkeit von Diversität oder Vielfalt. Ein Blick in aktuelle Statistiken zeigt jedoch, dass die typische Führungskraft in der Regel immer noch weiss und männlich ist. Offensichtlich gibt es eine Abweichung zwischen der Absicht zu Diversität und der unternehmerischen Realität.

Ein Forschungsteam unter der Leitung von **Dr. Mariela Jaffé** von der Fakultät für Psychologie der Universität Basel hat diese Abweichung nun aus sozialpsychologischer Sicht untersucht. Dafür wurden vier Studien mit einer Stichprobe von insgesamt 605 Personen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass es einen wichtigen Unterschied ausmacht, ob Menschen bei der Auswahl von Mitarbeitenden für sich selbst oder für Dritte entscheiden.

Wie bewerten Personen Diversität? Menschen können Diversität sehr differenziert bewerten.

Einerseits sehen sie einen Wert in der Vielfalt, die dazu führen kann, dass verschiedene Sichtweisen eingebracht werden, neue Ideen und innovative Lösungen entstehen. Andererseits vermuten sie, dass es schwierig sein könnte, mit einer Person zusammenzuarbeiten, die ganz andere Perspektiven hat, eine andere Sprache spricht oder einen anderen Arbeitsstil pflegt.

Die konkrete Bewertung von Diversität ist abhängig von der Entscheidungsperspektive. Aufbauend auf bestehenden Theorien, zeigen die Forschenden, dass die Bedenken zur Umsetzbarkeit von Diversität stärker ins Gewicht fallen, wenn die eigene Person betroffen ist. Geht es also um die eigene Arbeitsgruppe, bevorzugen Menschen eher Teammitglieder, die ihnen ähnlich sind. Entscheiden Menschen hingegen für andere Personen, steht dies weniger im Fokus. In der Regel wird dann auch ein Team mit einer höheren Diversität zusammengestellt.

*Konsequenzen unterschiedlicher Präferenzen:* Im Ergebnis bedeutet dies, dass Organisationen diverser werden könnten, wenn Einstellungs- und Teamentscheide nicht (nur) von den direkt Betroffenen, sondern (auch) von anderen Personen getroffen werden, die später nicht unmittelbar in die Tagesarbeit der Gruppe involviert sind.

„Die Forschung zeigt, dass die Wahrnehmung und Bewertung von Diversität wichtige Implikationen für die Entscheidung von Menschen hat“, erklärt Jaffé. „Im nächsten Schritt wäre es wichtig, diese Bewertung besser zu verstehen, um Bedenken bezüglich etwaiger Nachteile von Diversität zu diskutieren und aufzulösen. So könnte erreicht werden, dass Menschen auch eine ihnen unähnliche Person für das eigene Team auswählen.“

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: **Dr. Mariela Jaffé**, Universität Basel, Fakultät für Psychologie, Tel. +41 61 207 06 14, E-Mail: mariela.jaffe(at)unibas(dot)ch

*Originalpublikation:*

Jaffé, M. E., Rudert, S. C., & Greifeneder, R.  
**You should go for diversity, but I'd rather stay with similar others: Social distance modulates the preference for diversity.**  
 Journal of Experimental Social Psychology (2019), doi: 10.1016/j.jesp.2019.103881

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022103118304906?via%3Dihub>

Quelle und weitere Informationen, *PM -Universität Basel*, 12.09.2019

<https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Vielfalt-am-Arbeitsplat-Diversitaet-ist-uns-sehr-wichtig--aber-nicht-in-meinem-Team-.html>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Our Job To Be Done: Status Diversity mit Thomas Sattelberger**

„Wo stehen deutsche Unternehmen und die Gesellschaft wirklich bei Diversity? In welchen Bereichen funktioniert Vielfalt bereits gut und was gilt es konkret zu tun, um diese weiter zu fördern? Ein Austausch mit Thomas Sattelberger.“ Ein Beitrag von Johannes Ceh auf lead-digital.de.

<https://www.lead-digital.de/our-job-to-be-done-status-diversity-mit-thomas-sattelberger/>

## Internationale Diversity & Inclusion Study: Ein Drittel der befragten Berufstätigen in Deutschland erlebt Diskriminierung

Arbeitgeber überbieten sich derzeit darin, sich mit ihrem Engagement für Vielfalt und Weltoffenheit zu brüsten. Zu wichtig ist dieser Aspekt für die Jobsuche geworden und zu groß die Angst, dringende benötigte Fachkräfte durch mangelnde Kompetenz in diesem Bereich abzuschrecken. Wie sieht aber die Realität von Berufstätigen in Deutschland aus? Erleben Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz?

### Glassdoor veröffentlicht Ergebnisse der internationalen Diversity & Inclusion Study

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

### Benachteiligung aufgrund des Geschlechts mit 24% am häufigsten angegeben

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

men der Benachteiligung gefragt, rangiert die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes mit 24% an erster Stelle. Gefolgt von Altersdiskriminierung mit 22%, Rassismus mit 21% oder Benachteiligung aufgrund von sexueller Orientierung mit 15%. In allen Fällen wurden die Umfrageteilnehmenden danach gefragt, ob sie diese Art der Diskriminierung bereits selbst am Arbeitsplatz selbst erfahren oder beobachtet haben.

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

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

## Diskriminierungsrisiko: Vom Algorithmus benachteiligt

**Studie des KIT zeigt vielfältige Möglichkeiten der Ungleichbehandlung – und empfiehlt präventive Maßnahmen**

Nicht nur Unternehmen, auch staatliche Institutionen setzen verstärkt auf automatisierte Entscheidungen durch algorithmenbasierte Systeme. Ihre Effizienz spart Zeit und Geld – birgt jedoch vielfältige Gefahren der Benachteiligung einzelner Menschen und ganzer Bevölkerungsgruppen. Zu diesem Ergebnis kommt eine jetzt vorgestellte Studie der Technikfolgenabschätzung des **Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)** im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Ob bei der Kreditvergabe, der Auswahl neuer Mitarbeitender oder bei juristischen Entscheidungen – in immer mehr Bereichen werden Algorithmen dazu eingesetzt, menschliche Entscheidungen vorzubereiten oder sie ihnen gleich ganz abzunehmen. „Dass dies zwangsläufig zu objektiveren und damit faireren Entscheidungen führt, erweist sich heute leider oft als Trugschluss“, so **Carsten Orwat**, vom Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) des KIT. „Kritisch wird es insbesondere dann, wenn die Algorithmen mit

tendenziösen Daten arbeiten und auf eigentlich geschützte Merkmale zurückgreifen“, so der Autor. Hierzu gehören vor allem Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung oder Behinderungen.

Welche Ursachen diese Formen der Diskriminierung haben, wie sie sich auf die Gesellschaft auswirken und sich Diskriminierungsrisiken künftig verringern lassen, hat Carsten Orwat im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingehend untersucht. Die Studie „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“ veranschaulicht anhand von 47 Beispielen, wie Algorithmen auf unterschiedliche Weise diskriminieren können und wie man dies nachweisen kann.

*Immobilien, Kredite, Justiz und mehr: Vielfältige Beispiele für Diskriminierungsrisiken*

Der Autor der Studie beschreibt beispielsweise Vorgänge auf dem Immobilien- und Kreditmarkt oder im Strafvollzug. In den USA gebe es mehrere dokumentierte Fälle, in denen die Algorithmen Sozialer Medien Wohnungsanzeigen zugelassen hätten, die durch den ‚Fair Housing Act‘ geschützte Personengruppen nicht zu sehen bekamen – etwa Migranten, Menschen mit Behinderung oder Nicht-Weiße Hautfarbe, so der Studienautor. In Finnland wurde ein Kreditinstitut zu Strafzahlungen verurteilt, weil sein Algorithmus bei der automatisierten Online-Kreditvergabe Männer gegenüber Frauen und finnische gegenüber schwedischen Muttersprachlern bei der Kreditvergabe benachteiligte. Eine Ungleichbehandlung, die nach dem finnischen Antidiskriminierungsrecht verboten ist. US-amerikanische Richter arbeiten bei der Entscheidung über vorzeitige Haftentlassungen mit einem umstrittenen System, das Risikoscores berechnet. Journalisten- und Menschenrechtsverbände kritisieren, dass das System das Rückfallrisiko von Schwarzen Menschen systematisch zu hoch bewertet.

„Bei Systemen des maschinellen Lernens wird es häufig problematisch, wenn KI-Systeme mit Daten trainiert werden, die Ungleichbehandlungen oder Stereotypen abbilden“, erklärt Carsten Orwat. „Dann spiegeln auch die so erzeugten Algorithmen die Ungleichbehandlungen oder Stereotypen

wider. Werden Daten verarbeitet, die Bewertungen von Menschen über anderer Menschen beinhalten, so können sich Ungleichheiten und Diskriminierungen sogar verbreiten oder verstärken.“ Das zeigte sich beispielsweise in den USA bei einem System für Lebensmittel- und Gesundheitskontrollen, das auf diskriminierenden Bewertungen von Restaurants basierte.

### Empfehlungen zur Regulierung

Die Gesellschaft muss diese Ungleichbehandlungen aber nicht tatenlos hinnehmen. Die Studie nennt mehrere Ansatzmöglichkeiten, um Diskriminierungen bei algorithmenbasierten Differenzierungen zu begegnen. „Am sinnvollsten erscheinen präventive Maßnahmen“, sagt Carsten Orwat. So könnten Firmen ihr Personal bzw. ihre IT-Mitarbeitenden von Antidiskriminierungsstellen beraten lassen. Diese Angebote könnten auch dazu sensibilisieren, nur solche Datensätze zu verwenden, die keine diskriminierenden Praktiken oder Ungleichheiten widerspiegeln.

Das Ziel sei es, so Orwat, dass Algorithmen in Zukunft „diskriminierungsfrei by design“ werden. Dazu müssten Programme bereits während ihrer Entwicklung geprüft werden. Letztlich gehe es dabei immer um den Schutz von gesellschaftlichen Werten wie Gleichheitsziele oder Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit. Damit diese auch angesichts der rasanten Entwicklungen von „Big Data“ und KI gewährt bleiben, sei es an verschiedenen Stellen nötig, das Antidiskriminierungs- und Datenschutzrecht zu verbessern.

Die vollständige Studie als PDF zum Download:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie\\_Diskriminierungsrisiken\\_durch\\_Verwendung\\_von\\_Algorithmen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Diskriminierungsrisiken_durch_Verwendung_von_Algorithmen.html)

Quelle: PM – KIT, 14.10.2019

[https://www.kit.edu/kit/pi\\_2019\\_135\\_diskriminierungsrisiko-vom-algorithmus-benachteiligt.php](https://www.kit.edu/kit/pi_2019_135_diskriminierungsrisiko-vom-algorithmus-benachteiligt.php)

## Make Wikipedia diverse! BIH-Diversithon während der Berlin Science Week

Während der Berlin Science Week veranstaltet das Berlin Institute of Health am 6.11.2019 einen BIH-Diversithon.

Der Diversithon ist ein Wikipedia Edit-a-thon mit dem Ziel, die *Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen* und anderen in den Lebenswissenschaften unterrepräsentierten Gruppen zu erhöhen. Das BIH lädt dazu Teilnehmer\*innen aus der Wissenschaft und der Medizin ein.

Nur 17,7% der englischsprachigen und 15,6% der deutschsprachigen Biografien bei Wikipedia handeln von Frauen. Auch People of Colour und Wissenschaftler\*innen anderer Ethnien sind unterrepräsentiert. Das BIH möchte dieses Ungleichgewicht ändern und lädt daher zu einem Diversithon ein.

Der Workshop beginnt um 14 Uhr mit einem Vortrag von **Dr. Jess Wade**, preisgekrönte Physikerin am Imperial College, London, und eine der „Ten People who Mattered“ 2018 der Zeitschrift Nature, über die Gründe, warum so wenige Wissenschaftlerinnen auf Wikipedia zu finden sind und die Folgen, die dieses Nicht-Vorhandensein für sie hat.

**Kelly Forster**, Wikimedian of the Year 2017, gibt anschließend eine Einführung in die Wikipedia Welt und dann haben die Teilnehmer\*innen die Gelegenheit, selbst Wikipedia Einträge zu erstellen und zu bearbeiten. Zum Ausklang des Workshops wird zu Snacks und Getränken eingeladen.

Die Veranstaltung findet auf Englisch statt, die Teilnehmer\*innen können ihre Artikel aber auch auf Deutsch verfassen.

Wikipedia Kenntnisse sind nicht notwendig, Enthusiasmus und ein Laptop genügen. Das BIH hält eine Liste bereit mit Wissenschaftler\*innen der bisher unterrepräsentierten Gruppen, die einen Wikipedia Eintrag auf Deutsch oder Englisch erhalten sollten.

Gern können die Teilnehmer\*innen aber auch selbst Vorschläge herausragender Wissenschaftler\*innen mitbringen, über die sie schreiben wollen.

*Veranstaltungsort:* Berlin Institute of Health, Anna-Louisa-Karsch-Str.2 in 10178 Berlin.

*Anmeldung und weitere Informationen über die folgende Website:*

<http://www.bihealth.org/en/diversithon>

## Jede elfte Person hat in den vergangenen drei Jahren Belästigung im Job erlebt

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor stark verbreitet. Das zeigt eine **Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**, die am 25. Oktober veröffentlicht wurde. Jede elfte erwerbstätige Person (neun Prozent der Befragten) hat demnach in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. *Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig wie Männer (fünf Prozent) betroffen.*

Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Belästigungen ging von Dritten - Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten - aus. Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es sich um Kolleginnen und Kollegen; bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen.

Der Studie zufolge wurden von den Betroffenen am häufigsten verbale Belästigungen wie sexualisierte Kommentare (62 Prozent) oder Belästigungen durch Blicke und Gesten (44 Prozent) genannt. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen erfuhren rund ein Viertel (26 Prozent) der Betroffenen. Bei den meisten Belästigungserfahrungen handelte es sich nicht um einmalige Vorfälle - acht von zehn der Befragten erlebten mehr als eine solche Situation. Darüber hinaus gaben 82 Prozent der Betroffenen aus-

schließlich oder überwiegend Männer als Täter an.

Die Studie zeigt außerdem, dass die Betroffenen sexuelle Belästigung vielfach als erniedrigend und abwertend sowie auch als bedrohlich empfanden. So sagten 48 Prozent der betroffenen Frauen, sie hätten sich durch die Belästigung mittel bis sehr stark erniedrigt und abgewertet gefühlt (Männer 28 Prozent). Von mittelstarken bis sehr starken psychischen Belastungen berichteten 41 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer. 30 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer empfanden die Situation als mittel bis stark bedrohlich.

Wie gehen Betroffene mit Belästigungserfahrungen am Arbeitsplatz um? Die Mehrheit der Betroffenen gab an, sich unmittelbar nach der Belästigung verbal gewehrt zu haben (66 Prozent). In späterer Folge wandten sich vier von zehn Betroffenen sexueller Belästigung an Dritte, davon am häufigsten an Kolleginnen und Kollegen (47 Prozent), Vorgesetzte (36 Prozent), Freundinnen/Freunde oder Familie (15 Prozent) oder Beratungsstellen bzw. therapeutische Einrichtungen (elf Prozent). Umgerechnet auf alle Betroffenen haben damit nur vier Prozent eine professionelle Unterstützung in Beratungsstellen und anderen Einrichtungen gesucht.

Mehr als 40 Prozent aller Beschäftigten hatten keine Kenntnis über betriebsinterne Beschwerdestellen bei Diskriminierung und sexueller Belästigung. Gesetzlich sind nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) alle Arbeitgeber verpflichtet, eine betriebsinterne Beschwerdestelle einzurichten und Informationen über solche Stellen bekannt zu machen.

Die Studie „Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ wurde von Juni 2018 bis Mai 2019 durchgeführt, geleitet von **Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle** am Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg (ifes). Sie beinhaltet eine vom Bielefelder SOKO Institut durchgeführte repräsentative Telefonbefragung von 1.531 Personen, die in den vergangenen drei Jahren beschäftigt waren (inklusive Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten

und Selbständigen), einen qualitativen Studienteil mit Vertiefungsinterviews von Betroffenen sowie Fokusgruppendifkussionen mit verschiedenen Zielgruppen. Daneben wurden Rechtsfälle ausgewertet.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes startet zeitgleich zur Veröffentlichung der Studie die Informationskampagne #betriebsklimaschutz, die Arbeitgebern Hilfestellungen gibt, wie sie effektiv ihren Schutzpflichten nachkommen und sexueller Belästigung vorbeugen können.

### „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang\\_mit\\_sexueller\\_Belaestigung\\_am\\_Arbeitsplatz.html?nn=6575434](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.html?nn=6575434)

#### Kurzfassung „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang\\_mit\\_sexueller\\_Belaestigung\\_am\\_Arbeitsplatz\\_Kurzfassung.html?nn=6575434](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz_Kurzfassung.html?nn=6575434)

Quelle mit den Stellungnahmen von **Bernhard Franke**, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey**: *PM – Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, 25.10.2019

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2019/PK\\_Schroettle\\_Studie\\_Sexuelle\\_Belaestigung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2019/PK_Schroettle_Studie_Sexuelle_Belaestigung.html)

## Menschenrassen gibt es nicht

Der Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Vorstand der Deutschen Zoologischen Gesellschaft unterstützen die anlässlich der 112. Jahrestagung der Deutschen Zoologischen Gesellschaft in Jena vorgestellte Erklärung, die den Begriff „Rasse“ als rassistisches Konstrukt aufdeckt. Mit der „Jenaer Erklärung“ rufen die Verfasser dazu auf, den Ausdruck nicht länger zu verwenden und sich gegen rassistische Diskriminierung einzusetzen.

[https://www.uni-jena.de/190910\\_JenaerErklaerung.html](https://www.uni-jena.de/190910_JenaerErklaerung.html)

Am 9. August jährte sich zum 100. Mal der Todestag des Jenaer Professors Ernst Haeckel, der als „deutscher Darwin“ zum bekanntesten deutschen Zoologen und Evolutionsbiologen avancierte. Als Begründer der Stammesgeschichtsforschung hat er durch seine Anordnung von Menschen „rassen“ in einem „Stammbaum“ zu einem angeblich wissenschaftlich begründeten Rassismus beigetragen.

*Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus:* Die Einteilung der Menschheit in „Rassen“ hat zur Verfolgung, Versklavung und Ermordung von Abermillionen Menschen geführt. Auch heute noch wird der Begriff „Rasse“ im Zusammenhang mit menschlichen Gruppen vielfach verwendet. „Es gibt hierfür aber keine biologische Begründung und tatsächlich hat es diese auch nie gegeben“, stellen die Verfasser der Jenaer Erklärung fest. Und weiter: „Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung.“ Erst durch die wissenschaftliche Erforschung der genetischen Vielfalt der Menschen wurden die Rassenkonzepte endgültig als typologische Konstrukte entlarvt: „Anstelle von definierbaren Grenzen verlaufen zwischen menschlichen Gruppen genetische Gradienten. Es gibt im menschlichen Genom unter den 3,2 Milliarden Basenpaaren keinen einzigen fixierten Unterschied, der zum Beispiel Afrikaner von Nicht-Afrikanern trennt. Es gibt – um es explizit zu sagen – somit nicht nur kein einziges Gen, welches ‚rassische‘ Unterschiede begründet, sondern noch nicht mal ein einziges Basenpaar“, so die Jenaer Wissenschaftler. „Wir sind uns dessen

bewusst, dass eine bloße Streichung des Wortes ‚Rasse‘ aus dem Sprachgebrauch Rassismus nicht verhindern kann“, so der Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Prof. Dr. Walter Rosenthal. „Wir können jedoch als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu beitragen, dass sich Rassismus nicht weiter auf uns berufen kann. In Jena hat die unheilvolle biologische Begründung von Rassen ihren Anfang genommen und in Jena wird sie nun enden.“ Die Jenaer Erklärung schließt daher mit einem Appell an die Mitglieder ihrer Institutionen und alle in Forschung und Lehre Tätigen: „Sorgen wir also dafür, dass nie wieder mit scheinbar biologischen Begründungen Menschen diskriminiert werden und erinnern wir uns und andere daran, dass es der Rassismus ist, der Rassen geschaffen hat und die Zoologie/Anthropologie sich unruhlich an vermeintlich biologischen Begründungen beteiligt hat.“

Quelle und weitere Informationen:  
PM - Universität Jena, 10.09.2019

[https://www.uni-jena.de/190910\\_JE.html](https://www.uni-jena.de/190910_JE.html)

## Preiswürdig: Wie sich studentische Initiativen für Geflüchtete an Hochschulen einsetzen

BMBF und DAAD zeichnen beispielhafte Initiativen aus

Drei besonders herausragende Studierendeninitiativen, die zur Integration studierfähiger Geflüchteter ins Studium beitragen, wurden am 16. September in Berlin vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) mit dem Welcome-Preis ausgezeichnet.

Der Parlamentarische Staatssekretär im BMBF Dr. Michael Meister und DAAD-Generalsekretärin Dr. Dorothea Rüländ zeichneten drei besonders herausragende Initiativen für ihr beeindruckendes Engagement aus:

1. Platz: „Bunte Hände“, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

2. Platz: „MEDIDUS – Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf“, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

3. Platz: „Mathematik für Geflüchtete“, Universität zu Köln

Die Platzierungen wurden zuvor in einem öffentlichen Online-Voting bestimmt. Die Preisgelder in Höhe von 10.000, 5.000 und 3.000 Euro sollen für den Ausbau und die Weiterentwicklung der Angebote im Rahmen der Initiativen eingesetzt werden.

*Studieninteressierten mit Fluchthintergrund den Weg in ein Studium an einer deutschen Hochschule erleichtern:* Dieses Ziel verfolgt das Programm „Welcome – Studierende engagieren sich für Flüchtlinge“, das der DAAD fördert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert das Programm seit 2015. Allein im vergangenen Jahr profitierten nahezu 30.000 studierfähige Geflüchtete von den vielfältigen Angeboten der ehrenamtlichen Initiativen, die von Sprachtandems über studienvorbereitende Seminare bis hin zu Rechtsberatungen reichen.

Aktuell nehmen bundesweit 456 ehrenamtliche Studierendeninitiativen an 137 Hochschulen am Welcome-Programm teil, das das BMBF jährlich mit mehr als vier Millionen Euro finanziert. Jede(r) achte Ehrenamtliche hat eine eigene Fluchtgeschichte und hatte zuvor selbst Unterstützung im Rahmen der Welcome-Initiativen erhalten. Der Wunsch vieler Geflüchteter etwas zurückzugeben macht diese jungen Menschen zu Multiplikatoren und Vorbildern für eine gelingende Integration.

Quelle, Stellungnahmen von Bundesbildungsministerin Anja Karliczek und DAAD-Präsidentin Prof. Margret Wintermantel sowie weitere Informationen: PM - BMBF, 16.09.2019

<https://www.bmbf.de/de/preiswuerdig-wie-sich-studentische-initiativen-fuer-gefluechtete-an-hochschulen-einsetzen-9646.html>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Förderbekanntmachung „Wissenschafts- und Hochschulforschung“

Richtlinie zur Förderung von „Nachwuchsforschungsgruppen in der empirischen Bildungsforschung“, Bundesanzeiger vom 02.09.2019

„Bildung ist unerlässlich für ein selbstbestimmtes Leben. Sie beeinflusst die Lebenschancen jedes Menschen ebenso wie seine Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe. Damit sind gelingende Bildungsprozesse in allen Bildungsetappen auch eine Grundbedingung für jede demokratische Gesellschaft. Sie sind ein Schlüssel für Wachstum, Wohlstand und eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Das Bildungssystem bedarf kontinuierlicher Weiterentwicklung, um sich den Herausforderungen unserer Zeit zu stellen und allen, die in Deutschland leben, bestmögliche Bildungschancen zu eröffnen – **unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sozialem Status, religiöser oder sexueller Orientierung**. Dafür muss fortlaufend geklärt werden, unter welchen Bedingungen Bildungsprozesse optimal gestaltet werden können. Exzellente Bildungsforschung schafft die Wissensgrundlagen für rationale Entscheidungen in Bildungspolitik und Bildungspraxis dadurch, dass sie Beschreibungs- und Erklärungswissen erzeugt und Handlungs- und Veränderungswissen erarbeitet.

Die Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Bildungsforschung ist ein wichtiger Baustein einer exzellenten Bildungsforschung und damit ein wichtiges Strukturziel im „Rahmenprogramm empirische Bildungsforschung“ und dem

Förderschwerpunkt „Wissenschafts- und Hochschulforschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Mit der vorliegenden Förderrichtlinie sollen innovative Forschungsansätze in der empirischen Bildungsforschung (inklusive der Hochschulforschung) gefördert und gleichzeitig die nationale Forschungslandschaft strukturell gestärkt werden. Hierfür soll insbesondere dem Bedarf an längerfristigen Beschäftigungsperspektiven und gezielten fachlichen und überfachlichen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten im Anschluss an die Promotion begegnet werden. Die Förderung richtet sich an exzellente Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in der frühen Karrierephase. Diesen soll im Rahmen von Nachwuchsforschungsgruppen die Möglichkeit eröffnet werden, ein eigenes Forschungsprojekt zu einer Fragestellung aus der empirischen Bildungsforschung zu entwickeln und umzusetzen. Die Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe soll dazu beitragen, das eigene wissenschaftliche Profil weiterzuentwickeln, Leitungskompetenzen zu erwerben sowie Berufungsfähigkeit in der Wissenschaft zu erlangen oder sich für herausgehobene Positionen in Bildungspraxis und -administration zu qualifizieren.

Bewerbungsschluss ist der **14. Januar 2020**.

*Förderbekanntmachung und weitere Informationen:*

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-2607.html>

## Leadership-Programm der Humboldt-Universität zu Berlin

Gastbeitrag von Dr. Ursula Fuhrich-Grubert und Dr. Anne Freese, HU Berlin

Nach sieben erfahrungsreichen Durchgängen des Leadership-Programms für Professorinnen legt die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) ihr erfolgreiches Personalentwicklungsprogramm neu auf.

In seinen ersten Programmdurchlauf startete das Leadership-Programm für Professorinnen im April 2013. Unter dem Dach des Caroline von Humboldt-Programms, dem strategischen Gleichstellungskonzept der HU, und aus Mitteln des Zukunftskonzeptes der HU finanziert, wurde das Programm im Büro der zentralen Frauenbeauftragten passgenau für Professorinnen in verantwortungsvollen Positionen konzipiert. Seit Programmbeginn haben nunmehr 35 Professorinnen der HU dieses Angebot genutzt und ihre individuellen Führungskompetenzen gestärkt und erweitert. Sie wurden anhand ihrer Bewerbung nach bestimmten Kriterien (u.a. Verschiedenheit von Fachzugehörigkeit, Karrierealter, HU-Erfahrung) ausgewählt und pro Jahrgang zu einer Gruppe von fünf Frauen zusammengestellt. Das ganzjährige Programm sowie die anschließenden Follow-Up Workshops mit Ausnahme des Einzelcoaching nahmen die Teilnehmerinnen als Gruppe stets gemeinsam wahr. Zu den Zielen des Leadership-Programms gehört die individuelle Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen der HU, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit bereits in einer verantwortungsvollen Position befinden (d.h. W2/C3- und W3/C4-Professorinnen auf Dauerstellen) und ihre individuellen Kompetenzen als Führungskraft erweitern und stärken wollen. Als Managerinnen, Sprecherinnen und Mediatorinnen übernehmen sie ein großes Spektrum an Führungsaufgaben in der Wissenschaft und universitären Selbstverwaltung. Die Erfüllung dieser verschiedenen Rollen erfordert daher ein solides Wissen und reflektiertes Selbstverständnis über ex- und implizite Erwartungen sowie über die eigenen Fähigkeiten als Führungs-

kraft, das ihnen durch die unterschiedlichen Programmbausteine vermittelt wird.

Der Programminhalt besteht aus drei Bausteinen, die den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen angepasst werden. Im Baustein zur „Kompetenzerweiterung in Führungsthemen“ werden fünf bis sechs eintägige Workshops zu Themen der guten Führung bei verschiedenen Trainerinnen besucht. Die Führungsthemen umfassen beispielsweise Rollenklärung, Kommunikations- und Kritikfähigkeit, Konflikt- und Zeitmanagement, Machtrhetorik und Gesprächsführung sowie die Führung von Teams. Die Reflexion über die eigene Arbeitspraxis und der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen nehmen einen besonderen Stellenwert ein. In insgesamt drei anschließenden Follow Up-Workshops, jeweils einem pro Jahr, vertiefen die Teilnehmerinnen einen weiteren Aspekt guter Führung und treffen als Gruppe wieder zusammen.

Bereits zu Beginn des Programms nehmen die Professorinnen als Teil des Bausteins „Führungsstilanalyse und Einzelcoaching“ in Kooperation mit der LMU München an einer qualitativ hochwertigen, individualisierten und gendergerechten Führungsstilanalyse teil. Dies ist ein Verhaltens- und Kompetenzanalyseinstrument, das praxisnah auf Entscheidungsprozesse in der Wissenschaft zugeschnitten ist. So erhalten die Teilnehmerinnen Einblicke in ihr Entscheidungsverhalten und in die Auswirkungen auf die Qualität und die Implementierungschancen der getroffenen Entscheidungen. In dem sich anschließenden Einzelcoaching mit bis zu sechs Sitzungen mit einer Coach ihrer Wahl aus dem Leadership-Programm können die Teilnehmerinnen spezifische Fragen im Führungsprozess individuell und lösungsorientiert bearbeiten. Die Vernetzung der Professorinnen wird mit dem dritten Baustein „Networking“ unterstützt. Ein weitverzweigtes Netzwerk ist eine Grundvoraussetzung für erfolgreiche Führung und zukunftssträchtige Kooperationen. Ziel ist es ein interdisziplinäres Netzwerk aufzubauen, das über das Leadership-Programm hinaus Wirkung in Richtung der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der Wissenschaft entfaltet. Im Rahmen des Leadership-Programms finden jährlich folgende Netzwerkveranstaltungen über die Grenzen der Disziplinen

und der Wissenschaft hinaus statt: eine Auftaktveranstaltung mit Programmteilnehmerinnen aller Jahrgänge sowie mit einem Ehrengast aus Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft, eine „Bergveranstaltung“ mit einer Professorin „aus den eigenen Reihen“, eine Abschlussveranstaltung mit einem weiteren Ehrengast sowie übergreifende Netzwerkabende für Führungsfrauen unter dem Titel „Wirtschaft, Wissenschaft und Politik im Dialog“. Die letztgenannte Veranstaltung findet in Kooperation mit Monika Schulz-Strelow, der Präsidentin des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e. V. und Katja Mast, Mitglied des deutschen Bundestages und stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende, statt. Ziel ist es, die jeweiligen Führungsstile, Führungserfahrungen und auch Führungsausbildung in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik herauszuarbeiten und sich zu vernetzen.

Kontinuierlich wurde das Leadership-Programm im Laufe seines siebenjährigen Bestehens weiterentwickelt, den Bedarfen der Teilnehmerinnen angepasst sowie unter ihrem Einfluss geformt. Zunächst wurde das Programm partizipativer gestaltet, indem die Teilnehmerinnen das Thema des letzten gemeinsamen Workshops sowie auch der Follow Up-Workshops aus einem Themenpool gemeinsam auswählen. Des Weiteren wurde das Programm mit seiner Übertragung vom akademischen auf das kalendarische Jahr stärker in den Jahresrhythmus eingepasst. Mit den neu eingeführten Rahmenveranstaltungen Orientierungstreffen und Abschlussevaluation wurden insgesamt die Erwartungen an das Programm, seine Leistungen und damit einhergehende Verpflichtungen sowie die dadurch erweiterten Kompetenzen intensiver reflektiert und begleitet. Schließlich erfuhr der Programmbaustein „Networking“ einen Zugewinn, indem die Teilnehmerinnen selbst eine Netzwerkveranstaltung „aus den eigenen Reihen“ initiierten sowie eine Kooperation mit dem Verein FidAR e.V. und dem deutschen Bundestag für gemeinsame Netzwerkveranstaltungen im Leadership-Programm eingegangen wurde. Seit seinem Beginn wird das Leadership-Programm regelmäßig evaluiert. So werden die Qualität der angebotenen Workshops sowie die Zielführung der enthaltenen Programmpunkte sichergestellt. Im Rahmen eines HU-Forschungsprojektes wird

das Programm derzeit auch in seinen langfristigen Auswirkungen evaluiert. Zu seinen Erfolgen zählt, dass nach ihrer Teilnahme am Leadership-Programm Professorinnen der HU u.a. folgende höhere Ämter übernommen haben: Universitäts-Präsidentin, Universitäts-Vizepräsidentin, Dekanin (alle Dekaninnen der HU waren Teilnehmerinnen), Institutsdirektorin und Sprecherin einer Graduate School.

An diese Erfolge möchte die Fortsetzung des Programms *ab dem Jahr 2020* anknüpfen. Hierfür ist geplant, den Fokus auf das Thema Führung zu erweitern. Zusätzlich sind Kooperationsveranstaltungen mit anderen universitären Leadership-Programmen angedacht. Aktuelle Informationen zur Fortsetzung des Leadership-Programms werden auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten der HU veröffentlicht.

*Kontakt und weitere Informationen:* Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin, Tel: +49 30 2093-12830, E-Mail: [leadership-programm@hu-berlin.de](mailto:leadership-programm@hu-berlin.de)

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/professorinnen/leadership>

---

## Women in Tech: IUBH fördert Frauen mit 100 Stipendien für technikorientierte Fernstudiengänge

Der Anteil von Frauen in der IT-Branche ist nach wie vor gering. In Deutschland sind gerade einmal 20 Prozent der IT-Studierenden weiblich. In den großen Tech-Unternehmen wie Apple, Google, Facebook und Amazon fällt die Frauenquote bei den – in der Regel gut bezahlten – technischen Jobs ähnlich aus. Die IUBH Internationale Hochschule möchte Frauen bei ihrem Start in eine technische Karriere künftig stärker unterstützen und damit den Gender Pay Gap zwischen den Geschlechtern verringern: Sie vergibt 100 Stipendien exklusiv an Frauen für alle technikorientierten Studiengänge des IUBH Fernstudiums.

Dank Onlinestudium flexibel auf die technische Karriere vorbereiten: Die neuen IUBH-Fernstudiumsstipendien richten sich insbesondere an Frauen, die *bereits berufstätig sind oder gerade in Elternzeit stehen* – und sich bei den technologischen Entwicklungen, die die Welt verändern, mehr einbringen möchten. „Wir möchten Frauen dazu motivieren, ihre Karriere neben den Herausforderungen des Alltags voranzutreiben – und gleichzeitig mehr weibliche Präsenz in männerdominierten Branchen erreichen,“ so **Dr. Carmen Thoma**, Chief Operating Officer im IUBH Fernstudium. Neben Gründen der Gleichberechtigung hilft Diversität auch der Wirtschaft: Eine aktuelle Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bestätigt, dass Firmen ab einem Frauenanteil von 30 Prozent in Führungspositionen profitieren, insbesondere in den Bereichen Kreativität, Innovation und Unternehmenskultur.

Stipendien gelten für neun IUBH-Bachelor- und Masterprogramme mit Technikfokus: Die Bewerbung für ein Stipendium startete am 19. September und funktioniert unkompliziert über ein kurzes Statementvideo unter

<https://www.iubh-fernstudium.de/women-in-tech/>

Die insgesamt 100 Stipendien setzen sich aus *10 Vollzeitstipendien und 90 Teilzeitstipendien zusammen*. Sie werden von September 2019 bis einschließlich Juni 2020 für alle 14 technikorientierten IUBH-Fernstudiengänge auf Bachelor- und Masterniveau gegeben, darunter B.A. Digital Business, B.Sc. Informatik oder M.Sc. Artificial Intelligence. Um die Stipendiatinnen bestmöglich auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, erhalten sie während und nach ihrem Studium Zugang zu Karrierecoaches und einem internen Karrierenetzwerk.

Quelle: PM – IUBH, 19.09.2019

<https://idw-online.de/de/news723827>

## Visiting Scholars Program (Summer Term 2020)

The Call for Applications for the Visiting Scholars Program (Summer Term 2020) of the Margherita von Brentano Center at Freie Universität Berlin ([www.mvbz.fu-berlin.de](http://www.mvbz.fu-berlin.de)) is now open!

Through the program, every year the MvBZ offers non-stipendiary, visiting fellowships to excellent scholars who are conducting research related to one of our current research focuses. These are:

- Sexual Harassment, Discrimination and Violence
- Knowledge Production, Power, and Gender Relations in Academia and Beyond
- Digital Transformations, Gender Equality, Inclusiveness
- Feminist, Diversity and Intersectional Politics

Please find on this homepage the Call for Summer Term 2020. **Deadline for applications is November 30, 2019.**

In case of any further questions please do not hesitate to contact

Dr. Sabina García Peter, E-Mail: [sabina.garcia.peter\(at\)fu-berlin\(dot\)de](mailto:sabina.garcia.peter(at)fu-berlin(dot)de).

<https://www.mvbz.fu-berlin.de/ausschreibungen/calls/index.html>

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

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)

---

## Preise

---



---

### Dr. Wilhelmy-VDE-Preis

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

Pro Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Doktorandin ihre Dissertation im deutschsprachigen Raum verfasst haben. Der VDE und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben den Preis 2014 ins Leben gerufen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Elektro- und Informationstechnik zu fördern. Die Dr. Wilhelmy-Stiftung stellt für das Programm pro Jahr eine Fördersumme von bis zu 9.000 Euro für maximal drei Preisträgerinnen zur Verfügung. Für die Durchführung des Programms ist der VDE verantwortlich.

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

#### Weitere Informationen

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

---

### Gerda Henkel Preis 2020

Die Gerda Henkel Stiftung schreibt den Gerda Henkel Preis 2020 aus. Die Stiftung wendet sich an Universitäten und namhafte kulturelle und wissenschaftliche Institutionen in Deutschland und weltweit. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieser Einrichtungen sind eingeladen, bis zum 17. Januar 2020 geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen. Nominiert werden können

ab sofort exzellente und international anerkannte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in den von der Stiftung geförderten Disziplinen und Förderbereichen herausragende Forschungsleistungen erzielt haben und weitere erwarten lassen. Der Gerda Henkel Preis ist mit 100.000 Euro dotiert und wird in einem Turnus von zwei Jahren vergeben.

Der Schwerpunkt der Förderung der Gerda Henkel Stiftung liegt auf den Historischen Geisteswissenschaften. Die Stiftung nimmt Vorschläge für Forscherinnen und Forscher der Disziplinen Archäologie, Geschichtswissenschaften, Historische Islamwissenschaften, Kunstgeschichte, Rechtsgeschichte, Ur- und Frühgeschichte sowie Wissenschaftsgeschichte entgegen.

#### Quelle und weitere Informationen:

PM - Gerda Henkel Stiftung, 17.10.2019

[https://www.gerda-henkel-stiftung.de/pressemitteilung?page\\_id=120839#top](https://www.gerda-henkel-stiftung.de/pressemitteilung?page_id=120839#top)

<https://www.gerda-henkel-stiftung.de/preis>

---

### Ursula M. Händel-Tierschutzpreis

Ziel des mit bis zu 80.000 Euro dotierten Ursula M. Händel-Tierschutzpreises ist die Auszeichnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich besonders um die Förderung des Tierschutzes in Wissenschaft und Forschung verdient machen. Der Preis wird für wissenschaftliche Forschungsprojekte vergeben, die dazu beitragen, die Belastung für die in einem Tierversuch eingesetzten Tiere zu vermindern, deren Zahl zu reduzieren oder sie zu ersetzen (3-R-Konzept: Reduction, Refinement, Replacement). Für den Preis können sowohl abgeschlossene Projekte als auch vielversprechende laufende Arbeiten berücksichtigt werden.

Bewerbungen können bis zum 15. Januar 2020 eingereicht werden.

#### Weitere Informationen:

<https://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/haendel-preis/index.html>

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## FOUNDress: TU Bergakademie Freiberg startet Gründerinnenprogramm

Um das Potential junger Gründerinnen zu stärken und sie bei der Entwicklung ihrer Gründerpersönlichkeit zu unterstützen, hat **Prof. Karina Sopp** von der TU Bergakademie Anfang Oktober das FOUNDress-Programm ins Leben gerufen. Das Programm ergänzt die bestehenden Gründerprogramme der TU. Über die Zielsetzungen sprach sie auch mit **Bundesminister Peter Altmaier**.

Das mehrmonatige Programm ist kostenlos und bietet maximal 15 Teilnehmerinnen im Wintersemester 2019/20 unter anderem Coachings, Diskussionsrunden, Treffen mit erfolgreichen Personen aus der Gründerszene und Workshops, die speziell auf die Bedürfnisse von Gründerinnen ausgerichtet sind.

Welche Erfahrungen die Gründerinnen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit machen und wie sie sich im Laufe des Semesters unternehmerisch weiterentwickeln, zeigt der begleitende Podcast: „FOUNDress – Dein Gründerinnen Podcast“, der gemeinsam mit dem Medienzentrum der TU Bergakademie Freiberg produziert wird. Der auf Spotify, iTunes, Deezer und Soundcloud veröffentlichte Podcast bietet zudem Interviews mit Unternehmerinnen und Unternehmern und anderen Personen,

die mit gründungsspezifischen Themen in Berührung kommen.

Die Förderung von Gründungen bildete auch den Mittelpunkt der Regionalkonferenz zur Gründungsinitiative GO! am 8. Oktober 2019 in Chemnitz mit Peter Altmaier, Bundesminister für Wirtschaft und Energie. Mit ihm sprach Prof. Sopp unter anderem über die Rolle von Universitäten bei Gründungen und Ansätze zur Förderung von Gründungen durch Frauen. Teile des Gesprächs sind in der zweiten Episode des FOUNDress-Podcasts nachzuhören.

Die Gründungsinitiative GO! des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie läuft seit November 2018 und soll junge Menschen wieder vermehrt zum Schritt in die Selbstständigkeit ermutigen und den Gründergeist in Deutschland stärken.

*Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:*

*Prof. Dr. Karina Sopp; Tel.: +49 3731 39-2734*

*Weitere Informationen:*

<https://tu-freiberg.de/fakult6/entrepreneurship-steuerlehre/projekte/foundress> (FOUNDress-Projekt)

<https://tu-freiberg.de/fakult6/entrepreneurship-steuerlehre/projekte/foundress/dein-gruenderinnen-podcast> (Gründerinnen Podcast)

<https://www.existenzgruender.de/DE/GO/inhalt.html> (Gründungsinitiative GO!)

*Quelle: PM - TU Bergakademie Freiberg, 15.10.2019*

<https://tu-freiberg.de/presse/foundress-tu-bergakademie-freiberg-startet-gruenderinnenprogramm>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

04.11.19

Equal Pay Day Auftaktforum: Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.

Ort: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Glinkastraße 24, 10117 Berlin

[https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Programm\\_Foren/2019-10-09\\_EPD\\_Auftaktforum\\_Programm.pdf](https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Programm_Foren/2019-10-09_EPD_Auftaktforum_Programm.pdf)

04.11.19

Diskussionsveranstaltung: Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech

Ort: Vertretung der Freien und Hansestadt Hamburg beim Bund, Jägerstraße 3, 10117 Berlin-Mitte

[https://www.djb.de/Veranstaltungen/2019/191104\\_Veranstaltung/](https://www.djb.de/Veranstaltungen/2019/191104_Veranstaltung/)

05.11.19

26. Prädikatsvergabe TOTAL E-QUALITY

Ort: Bayerische Akademie der Wissenschaften (BAW), München

[https://www.total-e-quality.de/media/modelfield\\_files/dokumente/dokument/datei/Einladung\\_Pr%C3%A4dikatsvergabe\\_2019\\_xs.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/modelfield_files/dokumente/dokument/datei/Einladung_Pr%C3%A4dikatsvergabe_2019_xs.pdf)

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/sozsug/veranaktuell.html.de>

07.11.2019

Dialoginitiative Niedersachsen – Tagung „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Ort: Dormero Hotel Hannover

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Programm\\_07.11.2019\\_final.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Programm_07.11.2019_final.pdf)

07.11.19 – 09.11.2019

7. Jahrestagung ÖGGF „Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in Transformation: Räume – Relationen – Repräsentationen“

Ort: Innsbruck

<https://www.uibk.ac.at/congress/oeggf2019/programm.html>

08.11.2019

Symposium „Was Frauen forschen – Ein wissenschaftliches Kaleidoskop“ und Verleihung des Maria Gräfin von Linden-Preises

Ort: Universität Stuttgart, Keplerstraße 7, Senatssaal

*Der Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW) verleiht in diesem Jahr zum 10. Mal den Maria Gräfin von Linden-Preis in den Kategorien ‚Geistes- und Kulturwissenschaften‘ sowie ‚Lebenswissenschaften‘. Nehmen Sie als Jury-Mitglied teil!*

<https://www.vbww.net/symposien/2019.html>

11.11.19 – 12.11.2019

Erfolg mit MINT – Karrieren gestalten, Potenziale entfalten

Ort: dbb forum berlin

<https://www.bmbf.de/files/Tagungsprogramm%20final.pdf>

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>

12.11.19

Jubiläum: 100 Jahre Soziologie an der Goethe Universität

Ort: Campus Westend, Festsaal Casino

<https://hundertjahresozioogie.uni-frankfurt.de/festveranstaltung/>

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, Düsseldorf

<https://calendar.boell.de/de/event/haltung-zeigen-antifeminismus-solidarisch-begegnen>

21.11.19 – 22.11.2019

FiF-Brüsselfahrt für Wissenschaftlerinnen – EU vor Ort

<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

GESIS-Doppelveranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“

Ort: GESIS – Köln, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln, Konferenzraum Ost

*Die Vortragenden sind:*

Alice Farneti (Universität Bielefeld), sie wird zum Thema „The Movement against sexual violence on campus in Montrealer universities“ sprechen.

Dr. Lisa Mense und Dr. Heike Mauer (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) werden den Vortrag „Activities against sexual harassment and gender-based violence in higher education. An analysis of Guidelines in NRW“ halten.

Die Veranstaltung beginnt um 13.30 Uhr im Konferenzraum Ost, die Vorträge – inklusive jeweils anschließender Diskussion – enden um 15:30 Uhr. Die Vorträge der GESIS-Vortragsreihe werden, wenn die Vortragenden damit einverstanden sind, per Live-Stream mit Folien und Ton ins Internet übertragen. Bitte beachten Sie aktuelle Hinweise auf <https://www.gesis.org/cews/>.

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>

04.12.2019 – 06.12.2019

Digital Approaches to Increasing Equity in Higher Education – Opening Universities for Refugees

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

<https://success-eng.uni-mainz.de/events/>

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)

12.12.2019

Workshop: MINT meets Gender

Ort: Seminarraum 1'308, Erwin-Schrödinger-Zentrum (ESZ), Rudower Chaussee 26, 12489 Berlin

[http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2019/09/Flyer\\_MINTmeetsGender.pdf](http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2019/09/Flyer_MINTmeetsGender.pdf)

13.01.20 - 14.01.2020

Feministische Perspektiven auf Medien

Ort: Hildesheim

<https://www.uni-hildesheim.de/zfg/aktuelles/>

16.01.20 - 18.01.2020

Care-Practices of Fathers in International Comparison: Do Policies Matter?

Ort: Hochschule Landshut

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

29.01.20 - 30.01.2020

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

Ort: TU Berlin

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

30.01.20 - 31.01.2020

Save the Date: Fachgesellschaft Geschlechterstudien - Jubiläumstagung

Ort: Technische Universität Berlin

[https://www.fg-gender.de/category/2020-10jahre\\_fachgesellschaft/](https://www.fg-gender.de/category/2020-10jahre_fachgesellschaft/)

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

26.02.20

Social partners, power and (in)equalities in the European Union

Ort: Brussels

<https://research.uta.fi/gepoco/cfp-social-partners-power-and-inequalities-in-the-european-union-seminar-in-brussels-feb-2020/>

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/>

24.04.20

Women Power – 17. Karrierekongress für Frauen : Let's get louder in Times of Transformation

Ort: Hannover, Convention Center

<https://www.hannovermesse.de/de/rahmenprogramm/specials/womenpower/>

04.05.20 – 06.05.2020

STS Conference Graz 2020

Ort: Hotel „Das Weitzer“ located at Grieskai 12-16, 8020 Graz

<https://sts-conference.isds.tugraz.at/event/10/>

13.05.20 – 15.05.2020

ATGENDER Spring Conference 2020 – Caring in Uncaring Times

Ort: Middlesex University, The Burroughs, Hendon, NW4 4BT, London, UK.

<https://atgender.eu/>

13.05.20 – 15.05.2020

Contested Reproductive Rights in Turbulent Times – International Workshop

Ort: Ruhr University Bochum (Germany)

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_contested\\_reproductive\\_rights\\_bochum\\_may\\_13-15\\_2020.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_contested_reproductive_rights_bochum_may_13-15_2020.pdf)

22.06.20 – 24.06.2020

Council for European Studies Conference in Reykjavik

Ort: Reykjavik

<https://councilforeuropeanstudies.org/conferences/upcoming-conferences/11-meetings-and-conferences/358-27th-international-conference-call-for-proposals>

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>

02.07.20 – 04.07.2020

36th EGOS Colloquium Organizing for a Sustainable Future: Responsibility, Renewal & Resistance

Sub-theme 61: The Sociomaterial Organizing of Work and its Consequences for the Constitution of Diversity and Inequalities

Ort: University of Hamburg

<https://www.egosnet.org/2020/hamburg/General-Theme>

23.07.20 – 25.07.2020

Weibliche Partizipationsräume in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

<https://frauen-und-geschichte.de/website.php?id=termine.html>

28.07.20 – 01.08.2020

informatica femminile Baden-Württemberg

Ort: Technische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

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

16.09.20 – 18.09.2020

Save the Date: XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2020

Ort: Madrid

Weitere Informationen folgen.

*Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:*

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Barsch, Christian (Hrsg.):  
**Frauen und Männer: Gleiche Rechte, gleiche Chancen?**

Die großen Themen unserer Zeit. Autoren im Dialog.  
 27. Ausgabe  
 Frieling & Huffmann GmbH & Co. KG, August 2019  
 ISBN: 978-3-8280-3487-7

*„Der lebendige Austausch über gesellschaftlich und politisch relevante Themen ist für eine Demokratie maßgebend. Deshalb liegt dem Frieling-Verlag Berlin ein offener und engagierter Dialog zu den richtungsweisenden Themen unserer Zeit am Herzen. In dem Sammelband DIE GROBEN THEMEN UNSERER ZEIT • AUTOREN IM DIALOG beziehen Autorinnen und Autoren zu aktuellen Fragen Stellung und diskutieren ihre Beobachtungen zum Zustand der Welt und ihrer direkten Umgebung. Dabei werden bewusst auch kontroverse Sichtweisen veröffentlicht. Der vorliegenden Band umfasst auch Beiträge zum Schwerpunktthema „Frauen und Männer: Gleiche Rechte, gleiche Chancen?“*

.....  
 Noltin, Anne:  
**Frauen- oder Geschlechterquoten für den Vorstand von Aktiengesellschaften**

Dr. Kovac Verlag, Oktober 2019  
 SBN 978-3-339-11336-8

*„Der Frauenanteil im Vorstand deutscher Aktiengesellschaften ist trotz des Inkrafttretens des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst noch immer sehr niedrig.*

*Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Maßnahmen dem Gesetzgeber zur Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand zur Verfügung stehen und insbesondere, ob*

*er eine mit § 96 Abs. 2 AktG nF vergleichbare Regelung für den Vorstand einführen dürfte. Während die rechtliche Zulässigkeit einer verbindlichen nationalen oder europarechtlichen Regelung des Frauenanteils in Aufsichtsräten bereits Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Abhandlungen ist, wird die Frage der Zulässigkeit einer verbindlichen Quotenregelung für den Vorstand bislang recht stiefmütterlich behandelt. Die Arbeit der Autorin leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke. Schwerpunkte der Arbeit bilden die umfassende Prüfung der Zulässigkeit einer nationalen Quotenregelung für den Vorstand anhand des Verfassungsrechts und der europäischen Grundfreiheiten. Die Arbeit gewährt zudem einen Überblick über die Entwicklung der nationalen und europäischen Gesetzgebung und Rechtsprechung zu Quotenregelungen für Gesellschaftsorgane. Schließlich werden die für öffentliche Unternehmen geltenden Besonderheiten verdeutlicht.“*

.....  
 Vogel, Melanie:  
**Women&work: Female Recruiting Report**

VogelPerspektive, September 2019  
 ISBN: 978-3-946302-49-0

*„Vielfalt ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg, denn 50:50 ist nicht nur der aktuelle Gender-Verteilungsschlüssel in fast allen Ländern weltweit, sondern er sollte auch zum „natürlichen Zustand“ in jedem Unternehmen werden – und zwar in allen Positionen, Funktionen und Abteilungsebenen. Als Marktführer im Bereich „FEMALE RECRUITING“ und Veranstalter der europäischen Leitmesse women&work, veröffentlicht die AGENTUR ohne NAMEN in regelmäßigen Abständen den „FEMALE RECRUITING-Report“ – das bundesweit erste und einzige Magazin, das sich inhaltlich mit den Fragen beschäftigt, wie Frauen angesprochen, rekrutiert und an das Unternehmen gebunden werden können, um den weiblichen Talent-Pool nachhaltig aufzustocken.“*

Chamorro-Premuzic, Thomas:

### Warum so viele inkompetente Männer in Führungspositionen sind

Haffmanns & Tolkemitt, 15.10.2019

ISBN: 9783942048682

„Dieses aktuelle und provokante Buch stellt zwei Fragen: Warum ist es für inkompetente Männer so leicht, Chef zu werden? Und warum ist es so schwer für kompetente Menschen – besonders für kompetente Frauen – aufzusteigen? Tomas Chamorro-Premuzic zeigt auf der Basis aktuellster wissenschaftlicher Erkenntnisse, dass Männer statistisch schlechtere Führungskräfte als Frauen sind.“

Fileborn, Bianca; Loney-Howes, Rachel (Hrsg.):  
#MeToo and the Politics of Social Change

Springer International Publishing, Oktober 2019

ISBN: 9783030152123

„#MeToo has sparked a global re-emergence of sexual violence activism and politics. This edited collection uses the #MeToo movement as a starting point for interrogating contemporary debates in anti-sexual violence activism and justice-seeking. It draws together 19 accessible chapters from academics, practitioners, and sexual violence activists across the globe to provide diverse, critical, and nuanced perspectives on the broader implications of the movement. It taps into wider conversations about the nature, history, and complexities of anti-rape and anti-sexual harassment politics, including the limitations of the movement including in the global South. It features both internationally recognised and emerging academics from across the fields of criminology, media and communications, film studies, gender and queer studies, and law and will appeal broadly to the academic community, activists, and beyond.“

Mumford, Karen A.; Parera-Nicolau, Antonia; Pena-Boquete, Yolanda:

### Labour Supply and Childcare: Allowing Both Parents to Choose

IZA DP No. 12500

<http://ftp.iza.org/dp12500.pdf>

Abstract: „We develop and estimate a structural model of labour supply for two parent families in Australia, taking explicit account of the importance of childcare related variables. Our main contribution is to consider the labour supply decisions of both parents and their choice of childcare simultaneously. Labour supply decisions of mothers are found to be substantially more responsive to changes in their own wage (at intensive and extensive margins) than is the case for fathers, with minimal cross-

wage labour supply responses from fathers. Our results imply that policies increasing the wage of mothers will be associated with marked increases in labour market participation and in the working hours of mothers in the Australian labour market, with little offsetting decline in the labour supply of fathers.“

Dhuey, Elizabeth; Lamontagne, Jessie; Zhang, Tingting:

### The Impact of Full-Day Kindergarten on Maternal Labour Supply

IZA DP No. 12507

<http://ftp.iza.org/dp12507.pdf>

Abstract: „We examine the impact of offering full-day as a replacement for half-day kindergarten on mothers' labour supply using the rollout of full-day kindergarten in Ontario, Canada. We find no impact on the extensive margin but do find one on the intensive margin. In particular, we find that access to full-day kindergarten increases weekly hours worked and decreases absenteeism for mothers of four-year-olds. We find that this effect is driven by specific sub-groups, namely non-immigrant mothers of only one child with low education levels who live in urban areas.“

Duchardt, Deborah, Bossmann, Andrea B., Denz, Cornelia (Hrsg.):

### Vielfältige Physik – Wissenschaftlerinnen schreiben über ihre Forschung

Springer Verlag 2019

ISBN 978-3-662-58035-6

„Physik ist spannend, faszinierend – und vielfältig! In diesem Buch begeistern Sie mehr als 30 Wissenschaftlerinnen für die Physik. Sie geben überraschende Einblicke in ihre aktuelle Forschung, erklären anschaulich komplexe Sachverhalte und stellen neu entdeckte Phänomene der modernen Physik verständlich dar. Jedes Kapitel wird mit einer persönlichen Biographie der Wissenschaftlerin und hilfreichen Tipps eingeleitet. So lernen Sie inspirierende Frauen aus der Wissenschaft kennen und erfahren, was ihnen an der Physik Spaß macht. Das Buch richtet sich an angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Schülerinnen und Schüler – und alle Interessierten, die mehr über spannende Forschung am Puls der Zeit erfahren möchten. Es beinhaltet folgende Themen: Physik und Gesellschaft: Philosophie und Physik, Wissenschaftsgeschichte, Didaktik und Geschlechterforschung in der Physik; Kern- und Teilchenphysik; Festkörper-, Nano- und Materialphysik; Quantenoptik und Photonik; Nichtlineare Physik; Bio- und Medizinphysik; Astro- und Planetenphysik.“

.....

Brenøe, Anne Ardila; Zöllitz, Ulf:  
**Exposure to More Female Peers Widens the Gender Gap in STEM Participation**

IZA DP No. 12582

<http://ftp.iza.org/dp12582.pdf>

*Abstract: „This paper investigates how high school gender composition affects students' participation in STEM at college. Using Danish administrative data, we exploit idiosyncratic within-school variation in gender composition. We find that having a larger proportion of female peers reduces women's probability of enrolling in and graduating from STEM programs. Men's STEM participation increases with more female peers present. In the long run, women exposed to more female peers are less likely to work in STEM occupations, earn less, and have more children. Our findings show that the school peer environment has lasting effects on occupational sorting, the gender wage gap, and fertility.“*

.....

**Reihe „Women in Tech“ auf jaxenter.de**

*In der Artikelserie „Women in Tech“ werden inspirierende Frauen vorgestellt, die erfolgreich in der IT-Branche Fuß gefasst haben.*

<https://jaxenter.de/?s=Women+in+Tech>

.....

**Dokumentation des Fachgesprächs „Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin? Gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik“**

[https://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/file/?f=2882c4121d.pdf&name=2019\\_Doku\\_Vereinbarkeit-Gleichstellung\\_DE.pdf](https://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/file/?f=2882c4121d.pdf&name=2019_Doku_Vereinbarkeit-Gleichstellung_DE.pdf)

*„Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa hatte das EU-Vereinbarkeitspaket zum Anlass genommen und gemeinsam mit dem BMFSFJ 2017/18 zu einer Reihe Europäischer Fachgespräche zur Vereinbarkeitspolitik eingeladen. Ziel war es, den europaweiten Austausch von Ideen und Good-Practice-Beispielen zu verschiedenen vereinbarkeitspolitischen Aspekten und Fragestellungen zu fördern. Der Schwerpunkt der ersten beiden Fachgespräche lag auf Freistellungsoptionen für berufstätige Personen mit Sorgeverantwortung. Das dritte Fachgespräch legte den Fokus auf die notwendige Infrastruktur im Bereich Kindertagesbetreuung. Mit dem vierten und abschließenden Fachgespräch der Reihe wurde ein Perspektivwechsel vollzogen. Die*

*Frage, wie Erwerb- und Sorgearbeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden kann, stand dabei im Fokus der Beiträge und Diskussionen. Am 1. und 2. Oktober 2018 diskutierten dazu zahlreiche nationale und internationale Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Verbänden in Berlin unterschiedliche Ansatzpunkte. Bundesministerin Dr. Franziska Giffey eröffnete das Fachgespräch und nahm in ihrer Rede insbesondere Bezug auf den Stand der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Durch das Programm führten Debora Gärtner und Lena Reinschmidt.“*

.....

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele:  
**Why do women earn more than men in some regions?**

IAB Discussion Paper 11/2019

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp1119.pdf>

*„Der vorliegende Beitrag liefert erstmalig Erkenntnisse zum Ausmaß der regionalen Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Mit Hilfe von Daten zu allen Vollzeitbeschäftigten führen wir Zerlegungen der unbereinigten Lohnlücke für Deutschland durch und erklären mit theoriebasierten individuellen, betriebsbezogenen und regionalen Charakteristika die regionalen Unterschiede in der Lohnlücke. Der Einfluss dieser Faktoren variiert sehr stark zwischen den Regionen. Während betriebsbezogene Faktoren insbesondere in Regionen mit einer hohen Lohnlücke wichtig sind, spielen individuelle Eigenschaften vor allem in Regionen mit einer negativen oder leicht positiven Lücke eine Rolle. Unsere Ergebnisse unterstreichen die hohe Relevanz der vor Ort ansässigen Unternehmen und daraus folgend der angebotenen Arbeitsplätze bei der Erklärung der regionalen Unterschiede in der Lohnlücke. Frauen verdienen in solchen Regionen mehr, in denen es eine eher schwache ökonomische Basis gibt. In diesen Regionen fehlen oftmals Großbetriebe mit gut bezahlten Arbeitsplätzen in der Industrie, von denen Männer in Regionen mit einer hohen Lohnlücke profitieren.“*

.....

**Spitzenverdienerinnen – So erreichen Frauen ein sechsstelliges Gehalt**

*„Sie ziehen sich für die Familie öfter als Männer aus dem Berufsleben zurück, arbeiten häufiger in Teilzeit und erreichen seltener Führungspositionen: Verglichen mit ihren männlichen Kollegen erreichen weibliche Fachkräfte noch immer deutlich seltener Spitzengehälter. Nur 15 Prozent aller Fachkräfte, die ein Jahresgehalt von mehr*

als 100.000 Euro erzielen, sind Frauen. Sie verdienen im Schnitt 130.200 Euro. Das zeigt eine Analyse des StepStone Gehaltsplaners, der auf rund 200.000 Datensätzen basiert. Die Auswertung zeigt, unter welchen Voraussetzungen Frauen heute gute Aussichten auf ein sechsstelliges Gehalt haben.“

<https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/press/spitzenverdienerinnen-2/>

### Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2019

„Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Ostdeutschland noch immer höher als in Westdeutschland; die Werte nähern sich jedoch – unter anderem wegen steigender Erwerbsneigung der Frauen in Westdeutschland – weiter an. Die Erwerbstätigenquote der ostdeutschen Frauen (15 bis unter 65 Jahre) betrug 2018 73,9 Prozent (West: 71,6 Prozent, insgesamt: 72,1 Prozent), die der Männer 78,0 Prozent (West: 80,0 Prozent, insgesamt: 79,6 Prozent).“ S.38/39

„Betrachtet man die Monatsverdienste in West- und Ostdeutschland jeweils getrennt für Männer und Frauen zeigt sich, dass der Unterschied bei den Frauen deutlich geringer ausfällt als bei den Männern. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes ist der Unterschied bei den Verdiensten von Frauen etwa halb so groß wie bei den Verdiensten von Männern (Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten).“ S.52

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/jahresbericht-der-bundesregierung-zum-stand-der-deutschen-einheit-2019-1675300>

### Europa und Internationales

#### Lomazzi, Vera; Crespi, Isabella: Gender Mainstreaming and Gender Equality in Europe Policies, Culture and Public Opinion

Policy Press 2019  
ISBN 978-1447317692

„With gender equality so prominent in public debate, this timely book reviews the impacts of gender mainstreaming on political, social and cultural issues around Europe. It explores the origins and evolution of mainstreaming, the theory's contribution to gender equality legislation so far and its potential to drive change in the future. Drawing on extensive data, the book compares and contrasts progress in various European countries, taking into account the multidimensionality of gender equality. Finally, the book considers the limits of gender mainstreaming amid

economic, migration and political challenges. This important book is a welcome contribution to discussions about gender equality in European societies looking at the interplay of policies, culture and public opinion.“

#### Jungwirth, Ingrid; Bauschke-Urban, Carola (Hrsg.): Gender and Diversity Studies – European Perspectives

Verlag Barbara Budrich, 07.10.2019  
ISBN: 978-3-8474-0549-8

“What concepts of ‘gender’ and ‘diversity’ emerge in the different regions and pertinent research and practical fields? On the back drop of current European developments – from the deregulation of economy, a shrinking welfare state to the dissolution and reinforcement of borders – the book examines the development of Gender and Diversity Studies in different European regions as well as beyond and focuses on central fields of theoretical reflection, empirical research and practical implementation policies and politics. Anti-discrimination policies of the EU contribute to an institutionalization of Gender and Diversity Studies and interact with legal, political, societal and economic factors which shape the academic and practical fields. Pressure towards the deregulation of economy, the reduction of welfare state institutions, increased requirements of mobility for individuals and, at the same time, stronger regulations of migration have an impact on research and theory development in the field of Gender and Diversity Studies. While certain rights and anti-discrimination policies are being strengthened within the EU, and while inner borders between member states dissolve and – recently at the same time partially also increase – external borders of Europe are simultaneously being enforced. The large flows of refugee migration towards and into Europe has put these questions on top of the agenda. Taking these processes as well as social and political changes in different European and border regions into account, the state of the art as well as future perspectives of Gender and Diversity Studies are debated from multiple European and border perspectives. What concepts of ‘gender’ and ‘diversity’ emerge in the different regions and fields of studies? The book examines the development of Gender and Diversity Studies in different European regions as well as beyond and focuses on central fields of theoretical reflection, empirical research and practical implementation policies and politics in the following fields: anti-discrimination, law and policies; social movements and politics; work and organizations; higher education and the sciences; intersectionality.“

Näser-Lather, Marion:

### Ein Land für Frauen: Ethnographie der italienischen Frauenbewegung "Se Non Ora Quando?"

Waxmann, August 2019  
ISBN: 978-3-8309-4031-9

„Die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen und das sexistische Frauenbild in den Medien war 2011 in Italien Anlass zur Gründung der feministischen Bewegung *Se Non Ora Quando?* (wenn nicht jetzt, wann dann?). Diese Ethnographie untersucht Strukturbildungsprozesse, politische Visionen, Kommunikationsformen und Protestpraktiken der Bewegung. Die Autorin beleuchtet die Frage politischen Engagements auf der Basis der Kategorie Geschlecht und zeigt unter anderem am Beispiel des Umgangs mit digitalen Medien, dass die Möglichkeitsräume aktivistischen Denkens und Handelns in hohem Maße von Überzeugungen und Interaktionstraditionen beeinflusst werden können, die sich auch entgegen der Intentionen der Aktivistinnen in deren Diskurse und Praktiken einschreiben. Als fruchtbar für die Analyse der zugrunde liegenden Dynamiken erweist sich das in der Europäischen Ethnologie bislang noch nicht bekannte Konzept der sozialen Automatismen.“

European Commission:

### Co-design towards the first strategic plan for Horizon Europe – Brief interim report on the web-based consultation

Page 10: "Respondents strongly support gender equality being set as a cross-cutting issue in R&I and underline the need to integrate the gender dimension within each component of Horizon Europe".

<https://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/fp9/HE-consultation-interim-report-092019.pdf>

### Consolidated annual activity report of EIGE 2018

„EIGE is the only European Union agency focusing exclusively on gender equality. By providing reliable and policy-oriented research, it paves the way for greater awareness and increased understanding of gender equality in all areas of society as well as supporting policymakers in improving the lives of both women and men. By 2018, EIGE has strengthened its position as the EU knowledge centre and number one source of information on gender equality. The Institute continued to provide comparable and reliable data on important topics affecting women and men across the EU.“

<https://eige.europa.eu/about/documents-registry/consolidated-annual-activity-report-eige-2018>

Neuhauser, Johanna; Sittel, Johanna; Weinmann, Nico (Hrsg.):  
**Arbeit und Geschlecht im Wandel – Impulse aus Lateinamerika**

Campus, Oktober 2019  
ISBN: 978-3593510224

„Bereits in den 1970er-Jahren entstanden in Lateinamerika Pionierstudien zur Verschränkung von Klasse und Geschlecht. Dieses Buch verbindet eine historische Rückschau mit gegenwärtigen Entwicklungen der dortigen Arbeits- und Geschlechterverhältnisse. Es trägt Erfahrungswissen aus dem »globalen Süden« in die Debatten des »globalen Nordens« hinein, um gängigen eurozentristischen Perspektiven entgegenzuwirken.“

Khadiji, Golrang:

### Islamischer Feminismus im Iran – Aus der Perspektive der männlichen Denker seit der Revolution von 1979

Nomos Verlag 2019  
Reihe Theologie, Bildung, Ethik und Recht des Islam, Band 3  
ISBN 978-3-8487-5782-4

„Nach der Islamischen Revolution 1979 haben die patriarchalen religiös orientierten Vorschriften die Frauen in ihren Rechten benachteiligt und änderten somit ihre Stellung in Gesellschaft und Politik. Islamischer Feminismus in Iran als ein postrevolutionärer Diskurs befasst sich mit dieser Thematik und sucht gleichzeitig nach einer neuen Möglichkeit für die zeitgemäße Interpretation der religiösen und religiös geprägten Normen. Hierfür reflektiert die Autorin die Denkrichtungen und Argumentationshintergründe der männlichen Denker in der Debatte um die Frauenrechte in Iran seit der Entstehung der Islamischen Republik.“

Wittek, Kathleen:

### Die literarische Umsetzung von Identitäts- und Krisenerfahrungen : Die Suche nach einer modernen weiblichen Identität in der VR China der 1990er Jahre

Verlag Dr. Kovač, September 2019  
ISBN: 978-3-339-11104-3

„Die Darstellung der Situation von Frauen in der Frauenliteratur in der VR China findet in dem untersuchten Zeitraum den Anschluss an die westliche Moderne. Das betrifft die formale Gestaltung ebenso wie das Vorstoßen in vorherige Tabubereiche. Dabei umfasst der Terminus „Frauenliteratur“ von Frauen verfasste literarische Texte, die sich mit der Thematik „Frau“ beschäftigen.“

Es wird auf die literaturwissenschaftliche Diskussion in der VR China in den 1990er Jahren eingegangen und auf Überschneidungen mit feministischer und Gender-Literatur. Die Frage wird erörtert, inwiefern Frauenliteratur in den 1990er Jahren im Kontext der nachgeholten Moderne ein eigenständiges Genre darstellt, das sich als ein solches definieren lässt. Dafür war die Erarbeitung eines geeigneten Bewertungskataloges erforderlich. Es konnte herausgearbeitet werden, dass es sich bei der Frauenliteratur jenes Zeitraums aufgrund der Vielzahl von Texten um eine eigenständige Strömung handelt, dass die soziale Frage der Frau erstmals von der marxistisch-maoistischen Eschatologie der Menschheitsemanzipation gelöst behandelt wurde, sowie dass in den bisherigen Taburaum der Verweigerung der sozialen wie biologischen Rolle der Frau vorgestoßen wurde: als Ehefrau, Mutter, sowie als Partnerin von Männern, bspw. bei der Schilderung lesbischer Beziehungen. Die Autorinnen Can Xue, Chi Li, Xu Kun und insbesondere Chen Ran erschlossen in einem über andere Autorinnen hinausgehenden Maße neue künstlerische Räume.“

### Hochschulen/Hochschulforschung

Kahlert, Heike:

#### Wissenschaft als Beruf? Karriereorientierung und –pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses

Verlag Barbara Budrich, September 2019  
ISBN: 978-3-86649-399-5

„Dass im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem eine Vielzahl von einmal begonnenen wissenschaftlichen Karrieren von Frauen nach dem Abschluss der Promotion nicht fortgesetzt werden, ist empirisch belegt. Warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion das Karriereziel einer ordentlichen Universitätsprofessur verfolgen, ist bisher für das deutsche Hochschulwesen kaum erforscht. Heike Kahlert untersucht die Einflussfaktoren auf akademische Karriereentscheidungen auf der Grundlage von 60 qualitativen Interviews mit Promovierenden und Promovierten.“

#### Non Binary Universities (S.a. S. 47 im Journal)

Die aktuell erschienenen Publikationen:

#### Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen

trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechter-reflektiert gestalten

öffnen den Blick auf weitere Geschlechter-Kategorien und leiten einen Diskurs zum Abbau potentieller sex/gender Diskriminierung ein. „Non-Binary Universities“ will mit

dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht werden. Das Vademekum fasst die Projektergebnisse des „Non Binary Universities“ Projektes zusammen, das an der Akademie der bildenden Künste Wien im Zeitraum von 2017–2019 durchgeführt wurde.

[https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM\\_AkademiederbildendenKunsteWien\\_2019.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf)

Maßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik werden in der sehr anschaulich gestalteten Broschüre „trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“ vorgestellt.

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

Kruger, Michele; Nel, Hannelie:  
**The Development of Women and Young Professionals in STEM Careers. Tips and Tricks**

CRC Press 17.09.2019  
ISBN 9780367334406

“This book encourages the young professionals and women in STEM to know that they are not alone and provides insight into their ability to deal with the stress of developing into a successful professional... This book is ideal for those new to the engineering, science and consulting fields, students in science and engineering education, administrators, libraries, those involved in leadership, organization behavior, human resources, STEM and other areas as well.”

Laming, Madeleine Mattarozzi; Morris, Aileen; Martin-Lynch, Pamela (Hrsg.):  
**Mature-Age Male Students in Higher Education. Experiences, Motivations and Aspirations**

Palgrave Macmillan 26.10.2019  
ISBN 9783030244774

„This book explores the unique set of challenges faced by mature-age male undergraduates as they adapt to university study. The authors examine the motivations of mature male students for enrolling in higher education and their aspirations for life after graduation, in doing so filling a crucial gap in the current literature. Later access to higher education carries numerous benefits, including improved social mobility: it is therefore paramount to understand why men tend to be underrepresented among

mature students. Exploring the intersections of socioeconomic status, ethnicity, culture and gender, and paying careful attention to the stories of the students themselves, the authors provide a thought-provoking analysis of an underrepresented student group. The book will be of interest and value to students and scholars of mature-age male students, and aspirations and motivations within higher education more generally."

.....  
Bramberg, Andrea; Eder, Elisabeth; Fischer, Martin; Fritz, Isabella; Kronberger, Silvia; Sorgo, Gabriele:  
**Soziale Räume für egalitäre Bildungsbeteiligung – Fokus Geschlecht**

Studien Verlag Ges. m.b.H., Oktober 2019  
ISBN: 978-3-7065-5945-4

„Soziale Räume für egalitäre Bildungsbeteiligung – Fokus Geschlecht basiert auf einem Forschungsprojekt, das darauf abzielt, Geschlechtergerechtigkeit in Schulen zu stärken und Gleichstellung der Geschlechter in Bildungsinstitutionen zu fördern. Forscher\*innen an Pädagogischen Hochschulen analysieren den Zusammenhang von Geschlecht und Bildung auf unterschiedlichen Ebenen der Herstellung/Entstehung sozialer Ungleichheiten: Identität, Interaktion, Institution, Gesellschaft und Wissen. Sie entfalten Geschlecht und Bildung auf den genannten Ebenen, und sie diskutieren, entwickeln und optimieren konkrete Bildungsinitiativen für Lehre und Unterricht.“

.....  
Lažetić, Predrag:  
**Studying similarities and differences in higher education organisations based on their websites – comparative methodological approaches and research potential**

„This article discusses the possible ways in which visual research methodologies can be extended and applied to study similarities and differences in higher education institutions (and systems) in the context of the visual and digital turn in social science methodologies. The article focuses on the methodological potential of the institutional website analysis as a fruitful approach in comparative higher education research. The article further focuses on two specific comparative methodological issues: different purposes of comparisons and different organisational aspects which can be compared.“

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13645579.2019.1672286>

.....  
**The Awakening – Women and Power in the Academy**

The Chronicle of Higher Education

<https://www.chronicle.com/interactives/the-awakening>

„When it comes to silencing women,” writes Mary Beard, „Western culture has had thousands of years of practice.“ Academe is no exception. A recent conference at Stanford University featured 30 speakers – all of them men, all of them white. The incident sparked ridicule and outrage, as well as a sense that higher education is facing a reckoning. Over the past few months, amid mounting revelations of sexual harassment, The Chronicle Review asked presidents and adjuncts, scientists and humanists, senior scholars and junior professors to take on the theme of women and power in academe. Here are their responses.“

.....  
Sanders, Robert:  
**Women don beards to highlight gender bias in science**

<https://news.berkeley.edu/2019/08/15/women-don-beards-to-highlight-gender-bias-in-science/>

Dieser Artikel verweist auf das Bearded Lady Project:

„The Bearded Lady Project“ is a documentary film and photographic project celebrating the work of female paleontologists and highlighting the challenges and obstacles they face.

<http://thebeardedladyproject.com/>

.....  
**Klischeefrei Faktenblatt | Studienabbruch von Frauen und Männern**

Kurzbeschreibung: „Wie viele Frauen und Männer eines Jahrgangs brechen ihr Studium ab? Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern, zwischen den Fächergruppen oder auch zwischen den Hochschularten? Und welche Gründe führen überhaupt zu einem Studienabbruch? Die Initiative Klischeefrei hat zu diesen Fragen ein doppelseitiges Infoblatt zusammengestellt.“

[https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/190607\\_Faktenblatt\\_15\\_UA\\_Studienabbruchquote\\_final-barrierefrei.pdf](https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/190607_Faktenblatt_15_UA_Studienabbruchquote_final-barrierefrei.pdf)

.....  
*Bitte beachten Sie hier auch das Statistikportal des CEWS:*

<https://www.gesis.org/cews/unsere-angebote/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studienabbruchquoten-fuer-deutsche-studierende-an-universitaeten-und-fachhochschulen-nach-studiengaenge>

<https://www.gesis.org/cews/unsere-angebote/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studienabbrecherquoten-deutscher-ba-studierender-an-universitaeten-nach-studienfach-2016>

.....  
**Frauenquote an deutschen Hochschulen und Universitäten: Hier arbeiten die meisten Professorinnen**

Anlässlich des Wintersemester-Starts hat die WBS GRUPPE die 50 größten Hochschulen und Universitäten bezüglich ihres Frauenanteils befragt.

<https://www.wbs-gruppe.de/index.php?id=116>

.....  
 Ehmann, Annick; Franzke, Amna; Tröger, Julius; Blickle, Paul:  
**Studienanfängerinnen: So viele Frauen wie noch nie**

„Frauen wollen Pädagogik studieren, Männer etwas Technisches. Stimmt's? Unsere Datenanalyse zeigt, wie sich das Geschlechterverhältnis bei Studienanfängern verändert hat. Mädchen haben in der Schule die besseren Noten, machen öfter Abitur und beginnen häufiger ein Studium als gleichaltrige Jungen. An den Unis gibt es deswegen mittlerweile so viele Studentinnen wie nie zuvor. Das zeigen Daten des Statistischen Bundesamtes, die ZEIT Campus ONLINE ausgewertet hat. Demnach haben sich im vergangenen Herbst 222.951 Frauen zum ersten Mal für ein Studium eingeschrieben. Wir wollten wissen: Was studieren Frauen und Männer in Deutschland? Ist es wirklich so, dass Männer sich für ein technisches Fach und Frauen häufiger zum Beispiel für Pädagogik entscheiden? Oder ist das ein altes Bild und die Realität in den Hörsälen sieht anders aus?“

<https://www.zeit.de/campus/2019-10/geschlechterverhaeltnis-studiengaenge-frauen-maenner-studium-universitaet>

**Frauen- und Geschlechterforschung**

.....  
 Brensell, Ariane; Lutz-Kluge, Andrea (Hrsg.):  
**Partizipative Forschung in Gender-Kontexten. Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken**

Verlag Barbara Budrich 09.09.2019  
 ISBN 9783847420958

„Der Band führt in die feministisch-partizipative Aktionsforschung ein. Dazu versammelt er Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen sowie angelsächsischen Raum und verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialen, die sich thematisch mit der Frage von Geschlechterrealitäten auseinandersetzen. Vom Standpunkt einer feministischen Wissenschaftskritik her wird damit eine Forschungshaltung gestärkt, deren Kern in dem Anspruch besteht, gemeinsam mit – statt über – Menschen über deren konkrete Lebenssituationen zu forschen.“

.....  
 Timmermanns, Stefan; Böhm, Maika (Hrsg.):  
**Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis**

Beltz Juventa 09.10.2019  
 ISBN 978-3-7799-3899-6

„Traditionelle Vorstellungen eines binären Geschlechtersystems, Lebens-, Liebens- und Begehrensformen sowie Kategorien sexueller Orientierungen diversifizieren sich immer mehr. Die Autor\_innen versammeln erstmalig unterschiedliche disziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Mit Beiträgen aus Erziehungswissenschaft, Psychologie, Medizin, Soziologie, Sozialer Arbeit und weiteren Disziplinen ermöglicht der Sammelband sowohl interessierten Fachkräften wie auch Forschenden, Lehrenden und Studierenden interdisziplinäre Perspektiven auf Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.“

.....  
 Forster, Edgar; Kuster, Frederike; Rendtorff, Barbara; Speck, Sarah (Hrsg.):  
**Geschlecht-er denken – Theoretische Erkundungen**

Verlag Barbara Budrich Oktober 2019  
 ISBN: 9783847422969

„Feministische Traditionen und Geschlechterforschung haben in den vergangenen Jahrzehnten gesellschaftliches Wissen und eine Vielzahl neuer theoretischer Erkenntnisse hervorgebracht. Zugleich haben sich die Felder und Formen der Wissensproduktion verschoben und erweitert. Die Autor\*innen nehmen die reiche Geschichte des Feminismus und der Geschlechterforschung auf und fragen nach Anregungen für künftige Theorie und Politik.“

Sauerborn, Elgen:  
**Gefühl, Geschlecht und Macht. Affektmanagement von Frauen in Führungspositionen**

Campus 18.09.2019  
 ISBN 9783593511382

„Das Verhältnis von Gefühlen, Geschlecht und Macht ist vertrackt und von sozialen Zuschreibungen, Mythen und Stereotypen geprägt. Daraus entstehen Spannungen und Konflikte, die Frauen in Führungspositionen in eine ›Lose-Lose-Situation‹ versetzen. Für sie existieren keine eindeutigen Emotionsnormen, die den Gefühlen einen sozialen Rahmen geben und die Grundlage für Emotionsarbeit sind. Mit dem Begriff des Affektmanagements legt die Autorin eine affektsensible Erweiterung des soziologischen Konzepts der Emotionsarbeit vor. Sie zeigt, wie Managerinnen widersprüchliche Erwartungen an sie verhandeln und dabei auch geschlechtsspezifische Diskurse nutzen.“

Knobloch, Ulrike (Hrsg.):  
**Ökonomie des Versorgens. Feministisch-kritische Wirtschaftstheorien im deutschsprachigen Raum**

BeltzJuventa 18.09.2019  
 ISBN 978-3-7799-3948-1

„Geschlechterforschung ist in den Wirtschaftswissenschaften noch wenig selbstverständlich. Gleichzeitig gibt es auch im deutschsprachigen Raum Wissenschaftler\*innen und Netzwerke, die sich seit langem mit feministisch-kritischer Wirtschaftstheorie und Wirtschaftsethik beschäftigen. In diesem Sammelband geben Wissenschaftlerinnen aus drei Generationen – Nachwuchs-, berufstätige und pensionierte Wissenschaftlerinnen – Einblick in ihren eigenen Zugang zur feministisch-kritischen Ökonomie, an dem sie meist schon viele Jahre und Jahrzehnte arbeiten.“

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara:  
**Gender und Familie. (Un)klare Verhältnisse**

Verlag Barbara Budrich 09.09.2019  
 ISBN 978-3-8474-0033-2

„Ist es möglich, Familie jenseits von Vater/Mutter- und Mann/Frau-Dualismen zu denken? Wie kann ein differenzierter Blick auf Familie heute jenseits der Klischees aussehen? Welche Familienstrukturen sind im Hinblick auf Geschlecht schon im Wandel begriffen?“

Derboven, Wibke:  
**Elternschaft als Arbeit. Familiales Care-Handeln für Kinder. Eine arbeitssoziologische Analyse**

Transcript 27.09.2019  
 ISBN 9783837649413

„Eltern geraten oft an die Grenzen ihrer Belastbarkeit: Kinder zu versorgen ist harte Arbeit, die zunehmend unter ungenügenden sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen realisiert werden muss. Dennoch konzentrieren sich Wissenschaft und Politik in ihren Analysen immer noch auf die Erwerbsarbeit. Diese Studie ändert das: Wibke Derboven blickt unter arbeitssoziologischer Perspektive tief hinein in die Arbeit von Eltern verschiedenster gesellschaftlicher Bereiche. Ihre Ergebnisse zeigen ein gleichermaßen breites wie differenziertes Bild elterlicher Arbeitsweisen und machen deutlich: Eltern haben zum Teil höhere Anforderungen zu meistern als Erwerbsarbeitende der obersten Hierarchieebenen.“

Macht, Alexandra:  
**Fatherhood and Love – The Social Construction of Masculine Emotions**

Springer International Publishing, Oktober 2019  
 ISBN: 9783030203573

“This book explores how contemporary men understand love in the realm of family life and how they integrate it into their identity. Drawing from Ian Burkitt’s aesthetic theory of emotions, Macht presents rich data from qualitative interviews and observations with Scottish and Romanian involved fathers, to reveal how they maintain closeness to their children, their partners and their own family of origin. Reflecting on distances, separations, power, worry and intergenerational experiences of love Fatherhood and Love hypothesizes that fathers’ identities and emotionality rely on a variety of social relationships in their intimate environment. A new concept, ‘emotional bordering’, is introduced, to portray the tensions inherent in fathers’ identities and illuminate why gender progress happens slowly. Engaging with literature on love, masculinity, culture and father’s involvement from a unique perspective, this book will be of interest to students and scholars across a range of social science disciplines.”

Giardina, Christian:  
**Freiheit, Gleichheit, Differenz. Eine Archäologie der ehelichen Geschlechtergesellschaft**

Ulrike Helmer Verlag 29.09.2019  
 ISBN 9783897414396

„Christian Giardina begibt sich auf die Suche nach dem Wissen, in welchen Verhältnissen sich Männlichkeit und

Weiblichkeit voneinander abgrenzen, denn: In ihrer Identität als Frau oder Mann müssen sich Menschen als frei und gleich, aber auch als unterschiedliche Geschlechter denken. Vom Ansatzpunkt der historisch einzigartigen Situation ihrer rechtlichen Symmetrie als BürgerInnen, (Ehe-)PartnerInnen und Eltern her betrachtet, bietet sich die jahrtausendealte europäische Ehegeschichte an, um jene Geschlechterbilder zu rekonstruieren, auf denen die rechtliche Ungleichheit von Frauen und Männern beruhte. Die Geschichte der Eheordnung wird so erstmals mit Fokus auf die Herstellung von Geschlechtsidentitäten in den Blick genommen. Diese historische Perspektive auf das Paar ermöglicht Antworten auf weiterhin offene Fragen der Geschlechterbeziehungen.“

.....  
Scheuermann, Manuela; Zürn, Anja (Hrsg.):  
**Gender Roles in Peace and Security. Prevent, Protect, Participate**

Springer 25.09.2019  
ISBN 9783030218898

„This volume examines the specific gender roles in peace and security. The authors analyse the implementation process of United Nations Security Council Resolution 1325 in various countries and discuss systemic challenges concerning the Women, Peace and Security agenda. Through in-depth case studies, the authors shed new light on topics such as the gender-related mechanisms of peace processes, gender training practices for police personnel, and the importance of violence prevention. The volume studies the role of women in peace and security as well as questions of gender mainstreaming by adopting various theoretical concepts, including feminist theories, concepts of masculinity, organizational and security studies. It also highlights regional and transnational approaches for the implementation of the Women, Peace and Security agenda, namely the perspectives of the European Union, NATO, the UN bureaucracy and the civil society. It presents best cases and political advice for tackling the problem of gender inequality in peace and security.“

.....  
Tarricone, Ilaria; Riecher-Rössler, Anita (Hrsg.):  
**Health and Gender. Resilience and Vulnerability Factors for Women's Health in the Contemporary Society**

Springer International Publishing, Oktober 2019  
ISBN: 9783030150372

„This book presents a concise and comprehensive overview of the most important protective and risk factors for women's health, and reviews the main areas of medical science from a gender perspective. Numerous scientific experiments and studies have shown how gender

differences significantly affect the clinical presentation of physical and mental health disorders as well as responses to treatments. This text highlights these issues, while at the same time reflecting on the practical implications of the theoretical knowledge presented. It also examines the organization of social and health services, which should increasingly take into account the specificities related to gender differences and where equality is based on truly embracing these differences. The final part provides insights into the experiences and testimonies collected by the authors of the book. Written by a multidisciplinary team of medical, psychosocial and humanities professionals, this book is of interest to health professionals and medical students.“

.....  
Nitz, Julia; Schäfer, Axel R. (Hrsg.):  
**Woman and U.S. Politics: Historical and Contemporary Perspectives. Essays in Honor of Hans-Jürgen Grabbe**

Universitätsverlag Winter GmbH Heidelberg, Oktober 2019  
ISBN: 978-3-8253-4648-5

„This collection maps the field of women and U.S. politics on the basis of leading international and interdisciplinary scholarship informed by political science, cultural studies, literary studies, history, and media studies. The volume focuses in particular on women's political activism, how politics affects women, and the role of gender in politics. Recent research has called for an integrated interdisciplinary approach in analyzing women's roles in U.S. politics, pointing out the shortcomings of earlier investigations, which mostly confined themselves to one subject area. Using this as a starting point, the volume features research that analyzes the agency women have possessed in the political sphere in the U.S. from various disciplinary perspectives. Its essays trace the role of women in U.S. politics from the Early Republic until today. Contributions include examinations of fictional and non-fictional negotiations of gendered politics in a range of media, as well as investigations of how U.S. politics past and present are conceptualized and practiced in relation to gender.“

.....  
Babka, Anna:  
**Postcolonial-queer – Erkundungen in Theorie und Literatur**

Verlag Turia + Kant, Oktober 2019  
ISBN: 978-3-85132-928-5

„Begriffe wie »gender, queer« und »postkolonial« bilden den theoretischen Fokus und zugleich den Ort der Entfaltung und transdisziplinären Perspektivierung des Bands, der einen weiteren Baustein zur Verankerung der

Gender-, Queer- und Postcolonial Studies in der (germanistischen) Literatur- und Kulturwissenschaft liefern soll. Im Abschnitt I werden Überblicke und Einsichten zu den verschiedenen Studies bereitgestellt – in kürzeren Darstellungen zu Gayatri Spivak oder zu den Zusammenhängen von Gender-, Queer- und Postkolonialer Theorie, in längeren Beiträgen zu Kanonisierungsprozessen von Theorie, zu Vergleichen von Denkfiguren verschiedener Theoretiker\_innen (Homi Bhabha und Judith Butler) oder zu Reflexionen auf seminale Texte (Trinh T. Minh-ha). Im Abschnitt II des Bands treten Lektüre und Theorieimpulse in ein oszillierendes Verhältnis mit dem Ziel, einen dynamischen Raum der Wechselwirkungen zwischen theoretischen Erkenntnissen und literarischen Erkundungen zu eröffnen. Im literarischen Fokus dieses Wechselspiels stehen deutschsprachige Texte, die patriarchale und/oder »koloniale« Machtdiskursen thematisieren und die Konstruktion und Produktion geschlechtlicher und kultureller Identitäten zugleich beschreiben und performieren. Das Spektrum dieser Lektüren reicht von der Literatur des 18. Jahrhunderts (Heinrich v. Kleist), des 19. Jahrhunderts (Karl May), der Literatur der Jahrhundertwende und Moderne (Robert Michel und Else Lasker-Schüler), bis hin zur Literatur des 20. Jahrhunderts (Barbara Frischmuth und Elfriede Jelinek) oder der Literatur nach der Jahrtausendwende (Semier Insayif).“

.....  
Schmidt, Francesca:

### Netzpolitik. Eine feministische Einführung

Verlag Barbara Budrich 09.09.2019  
ISBN 978-3-8474-2216-7

„Die Publikation führt in die Thematiken einer feministischen Netzpolitik ein und zeigt deren Potentiale auf. Zudem unternimmt sie den Versuch, einen neuen Gesellschaftsvertrag des Digitalen zu entwerfen. Anhand von zwei zentralen Themen- und Diskussionsfeldern, „Digitale Gewalt“ und „Überwachung versus Privatheit“ wird ein Ausblick auf eine geschlechtergerechte digitale Gesellschaft gegeben. Netzpolitik für und in der digitalen Gesellschaft ist einem steten Wandel unterworfen. Als klassisches Politikfeld noch im Entstehen, fehlen bislang tiefergehende feministische Analysen für diesen Prozess. Die Publikation zeichnet bisherige feministische Perspektiven, etwa Cyberfeminismus oder Netzfeminismus, nach. Es wird sowohl auf die lange feministische politische Auseinandersetzung mit dem Internet als auch auf das immer noch entstehende Politikfeld Netzpolitik eingegangen. Bisherige Entwicklungslinien, Erkenntnisse und Standpunkte werden zusammengeführt, um daraus entsprechende Visionen und Perspektiven zu entwickeln.“

.....  
Harris, Alton B.; Kramer, Andrea S.:

### It's Not You, It's the Workplace: Women's Conflict at Work and the Bias that Built it

Nicholas Brealey Publishing, 5. September 2019

“Why is it that many women believe that working with other women is harder than working with men? A clue: it's not because women actually are harder to work with. After decades of working to help women to succeed at work, Andie Kramer and Al Harris noticed the same thing over and over again: Women's relationships with other women are causing conflict in the workplace and this is hindering careers across the board. Their research demonstrates that at the root of these clashes lie stereotypes, toxic assumptions and societal expectations about how women should behave. Through extensive research and hundreds of interviews, Andie and Al have identified the most fraught scenarios of women working for, working with, supervising, and collaborating with other women.“

.....  
Dackweiler, Regina Maria; Rau, Alexandra; Schäfer, Reinhold:

### Frauen und Armut – Feministische Perspektiven

Verlag Barbara Budrich, Oktober 2019  
ISBN: 9783847422037

„Woran liegt es gesellschaftlich, dass Frauen von einem besonderen Armutsrisiko betroffen sind? Gesellschafts-, Armuts- und Prekarisierungstheorien haben auf diese Frage bisher wenig Antworten gefunden. Der Sammelband analysiert aus feministischen Perspektiven diese theoretischen Ein- und Auslassungen der Kategorie Geschlecht. Dabei rekonstruiert er auch Armutsdiskurse sowie die Prozesse des Verwundbarmachens. Zudem werden Armutspolitiken untersucht und mögliche feministische Alternativen diskutiert.“

.....  
Baumgartinger, Persson Perry

### Die staatliche Regulierung von Trans Der Transsexuellen-Erlass in Österreich (1980–2010). Eine Dispositivgeschichte

Reihe: Gender Studies  
TRANSCRIPT VERLAG 2019  
ISBN 978-3-8394-4854-0

„Geschlecht wird noch immer staatlich reguliert. Durch Gesetze, Erlasse und medizinische Richtlinien wird über Körper, Beziehungen und Lebensweisen bestimmt. Aktivist\_innen kämpfen seit Jahrzehnten gegen eine solche Regulierung an, doch die binäre Geschlechtervorstellung bleibt zentral. Am Beispiel des österreichischen Transsexuellen-Erlasses (1980–2010) arbeitet Persson

Perry Baumgartinger die wirkmächtigen ‚Reparaturmechanismen‘ des Zwei-Geschlechter-Dispositivs heraus, welche zur Konservierung des binären Geschlechterverständnisses beitragen.“

.....  
Régner, Isabelle; Thinus-Blanc, Catherine; Netter, Agnès; Schmader, Toni; Huguët, Pascal:  
**Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists**

In: Nature Human Behaviour, 26 August 2019

<https://www.nature.com/articles/s41562-019-0686-3>

*Abstract: „Whether gender bias contributes to women’s under-representation in scientific fields is still controversial. Past research is limited by relying on explicit questionnaire ratings in mock-hiring scenarios, thereby ignoring the potential role of implicit gender bias in the real world. We examine the interactive effect of explicit and implicit gender biases on promotion decisions made by scientific evaluation committees representing the whole scientific spectrum in the course of an annual nationwide competition for elite research positions. Findings reveal that committees with strong implicit gender biases promoted fewer women at year 2 (when committees were not reminded of the study) relative to year 1 (when the study was announced) if those committees did not explicitly believe that external barriers hold women back. When committees believed that women face external barriers, implicit biases did not predict selecting more men over women. This finding highlights the importance of educating evaluative committees about gender biases.“*

.....  
Farré, Lidia; Ortega, Francesc:  
**Selecting Talent: Gender Differences in Participation and Success in Competitive Selection Processes**

IZA DP No. 12530

<http://ftp.iza.org/dp12530.pdf>

*Abstract: „We investigate whether competitive selection processes generate gender inequality in the context of a prestigious graduate fellowship program. All applications are scored remotely by expert reviewers and the highest ranked are invited to an in-person interview. The data show a very large gender gap in success rates: women’s success rate is 36% lower than men’s. About one third of this gap is due to the lower grades of female candidates, which is surprising given women’s higher GPA in the population of college graduates. Adjusting for GPA and a rich set of fixed-effects, women’s success rate remains 16% lower than for comparable male candidates. We show that this gap is explained by reviewers*

*engaging in gender balancing. Namely, reviewers favor the minority gender in each field of study but, except for STEM, all fields are female-dominated. Our simulations show that the interview plays an important role, but the quantitative scoring has a more profound effect on the award allocation. Merging administrative records on the population of graduates from a large university, we document an important gender gap in participation. We find that high-GPA female graduates are much less likely to apply to the fellowship program. The combination of the gender gaps in participation and success in the program imply that high-GPA female graduates are almost 50% less likely to obtain a fellowship than their male counterparts.“*

.....  
Dato, Simon; Nieken, Petra:  
**Gender differences in sabotage: the role of uncertainty and beliefs**

Experimental Economics, 2019.

DOI 10.1007/s10683-019-09613-2

*„Professorin Petra Nieken beschäftigt sich als Leiterin des Lehrstuhls für Human Resource Management am KIT mit Anreiz- und Motivationsmechanismen. Gemeinsam mit Dr. Simon Dato, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Mikroökonomik der Universität Bonn, hat sie Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Wettbewerb untersucht. „Uns ging es darum, den Geschlechterunterschied in unethischem Verhalten, der Sabotage, klar aufzuzeigen und die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen, um langfristig Gegenmaßnahmen entwickeln zu können“, so die Wirtschaftswissenschaftlerin. Die Ergebnisse ihres kontrollierten Laborexperiments haben sie unter dem Titel „Gender difference in sabotage: the role of uncertainty and beliefs“ in der Fachzeitschrift Experimental Economics veröffentlicht.“*

.....  
Gebhardt, Eveline; Thomson, Sue; Ainley, John; Hillman, Kylie (Hrsg.):  
**Gender Differences in Computer and Information Literacy. An In-depth Analysis of Data from ICILS**

Springer Open 27.09.2019

ISBN 9783030262020

*„This open access book presents a systematic investigation into internationally comparable data gathered in ICILS 2013. It identifies differences in female and male students’ use of, perceptions about, and proficiency in using computer technologies. Teachers’ use of computers, and their perceptions regarding the benefits of computer use in education, are also analyzed by gender. When computer technology was first introduced in schools, there was a prevailing belief that information and communi-*

cation technologies were 'boys' toys'; boys were assumed to have more positive attitudes toward using computer technologies. As computer technologies have become more established throughout societies, gender gaps in students' computer and information literacy appear to be closing, although studies into gender differences remain sparse. The IEA's International Computer and Information Literacy Study (ICILS) is designed to discover how well students are prepared for study, work, and life in the digital age. Despite popular beliefs, a critical finding of ICILS 2013 was that internationally girls tended to score more highly than boys, so why are girls still not entering technology-based careers to the same extent as boys? Readers will learn how boys and girls differ in their computer literacy (both general and specialized) and use of computer technology, and how the perceptions held about those technologies vary by gender."

.....  
Breda, Thomas; Napp, Clotilde:  
**Girls' Comparative Advantage in Reading Can Largely Account for the Gender Gap in Math-Intensive Fields**

IZA DP No. 12503

<http://ftp.iza.org/dp12503.pdf>

*Abstract: „Gender differences in math performance are now small in developed countries and they cannot explain on their own the strong under-representation of women in math-related fields. This latter result is however no longer true once gender differences in reading performance are also taken into account. Using individual-level data on 300,000 15-year-old students in 64 countries, we show that the difference between a student performance in reading and math is 80% of a standard deviation larger for girls than boys, a magnitude considered as very large. When this difference is controlled for, the gender gap in students' intentions to pursue math-intensive studies and careers is reduced by around 75%, while gender gaps in self-concept in math, declared interest for math or attitudes towards math entirely disappear. These latter variables are also much less able to explain the gender gap in intentions to study math than is students' difference in performance between math and reading. These results are in line with choice models in which educational decisions involve intra-individual comparisons of achievement and self-beliefs in different subjects as well as cultural norms regarding gender. To directly show that intra-individual comparisons of achievement impact students' intended careers, we use differences across schools in teaching resources dedicated to math and reading as exogenous variations of students comparative advantage for math. Results confirm that the comparative advantage in math with respect to reading at the time of making educational choices plays a key role in the process leading to women's under-representation in math-intensive fields.“*

.....  
Lindemann, Hilde:  
**An Invitation to Feminist Ethics.**

Second Edition

Oxford University Press 10.10.2019

ISBN 9780190059316

*„Feminist ethics addresses how power, through gender, affects moral practice and theory. This enterprise is more important than ever before in an age of sharpened attention and concern for feminist issues and injustices. Yet the number of terms which have entered mainstream discussion can quickly overwhelm the novice: intersectionality, gender neutrality, androcentrism. An Invitation to Feminist Ethics offers an easy-to-understand, hospitable approach to the study of feminist moral theory and practice from a renowned ethicist, underscoring its need and the clarifying light it casts on some of the most pressing topics in contemporary society. The work surveys feminist ethical theory, beginning with an explanation of ethics, feminism, and gender before discussing the concepts of discrimination, oppression, gender neutrality, and androcentrism. The work further discusses in-depth intersectionality and microaggressions before examining personal identities and how identities are vulnerable to oppression, and what can be done about it. The book also includes a helpful overview of three standard moral theories—social contract theory, utilitarianism, and Kantian ethics—and a discussion of their failings from a feminist point of view, followed by introductions to feminist care theory and feminist responsibility ethics. A „close-ups“ section explores three social practices—bioethics, violence, and the globalized economy—within which these concepts are applied, and the need for feminist ethics is most urgent.“*

.....  
Franzway, Suzanne; Moulding, Nicole; Wendt, Sarah; Zufferey, Carole; Chung, Donna (Hrsg.):  
**The Sexual Politics of Gendered Violence and Women's Citizenship**

Policy Press 01.10.2019

ISBN 978-1447337799

*„The challenge of violence against women should be recognised as an issue for the state, citizenship and the whole community. This book examines how responses by the state sanction violence against women and shape a woman's citizenship long after she has escaped from a violent partner. Drawing from a long-term study of women's lives in Australia, including before and after a relationship with a violent partner, it investigates the effects of intimate partner violence on aspects of everyday life including housing, employment, mental health and social participation. The book contributes to theoretical explanations of violence against women by*

*reframing it through the lens of sexual politics. Finally, it offers critical insights for the development of social policy and practice."*

.....  
 Faust, Friederike:  
**Fußball und Feminismus. Eine Ethnografie geschlechterpolitischer Interventionen**

Budrich UniPress 2019  
 ISBN 978-3-86388-819-0

*„Fußball, ein Männersport? Was lange selbstverständlich war, wird zunehmend bezweifelt. Die Geschlechterverhältnisse sind in Bewegung geraten und Frauen fordern ihren Platz auf dem Rasen. Dr. Friederike Faust vom Institut für Europäische Ethnologie an der Humboldt-Universität zu Berlin hat eine feministische Frauenfußballorganisation bei ihren lokalen und internationalen Aktivitäten begleitet und darüber eine ethnografische Studie erstellt. Ihre Arbeit zeigt die Chancen, aber auch Grenzen, die entstehen, wenn die vermeintlichen Gegensätze Fußball und Feminismus aufeinandertreffen.“*

.....  
 Schmidbaur, Marianne; Wischermann, Ulla:  
 (Hrsg.):  
**Feministische Erinnerungskulturen. 100 Jahre Frauenstimmrecht – 50 Jahre Autonome Frauenbewegung.**

Frankfurt am Main 2019

*„In dieser Online-Broschüre werden die historische und die aktuelle Frauenbewegung aus dem Blickwinkel der Erinnerungskultur diskutiert und nach ihrer heutigen Aktualität und politischen Relevanz befragt. Die Autorinnen sind renommierte Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland.“*

.....  
**Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZFG)**

**Genderstudies – Streik und Geschlecht**

[http://www.izfg.unibe.ch/e85925/e85991/e90007/e868170/genderstudies\\_def\\_ger.pdf](http://www.izfg.unibe.ch/e85925/e85991/e90007/e868170/genderstudies_def_ger.pdf)

*„Jeweils auf Semesterbeginn erscheint unsere Zeitschrift genderstudies zu Lehre und Forschung in Gender Studies an der Universität Bern. Neben Hinweisen auf Veranstaltungen gibt sie auch einen Einblick in aktuelle Forschungsprojekte und gegenwärtige Diskussionen im Bereich Geschlechterforschung. Diese Ausgabe widmet sich dem Spannungsfeld von Streik und Geschlecht.“*

.....  
**Zeitschrift: Ariadne. Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte**

75/2019 – Gleichberechtigung als Prozess. Ideen – Entwicklungen – Folgen

<https://www.addf-kassel.de/publikationen/ariadne-75/>

*„Das neueste Heft der Zeitschrift Ariadne ist erschienen. Anlässlich 70 Jahre Formulierung der Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann sowohl in der Verfassung der DDR als auch im Grundgesetz der BRD, wendet sich das Heft dem Prozess der Gleichberechtigung zu. Neben Artikeln, die einzelne Aspekte der Gleichberechtigung in den Blick nehmen, stehen Arbeiten, die eine umfassende Analyse der Gleichberechtigungsforderung vornehmen. Neben der Entwicklung in DDR und BRD stehen auch Abhandlungen, die sich mit der Schweiz und Österreich beschäftigen. Hier zeigt sich, wie eng dieser Prozess mit der Entwicklung von nationaler Geschichte verbunden ist.“*

.....  
**DiGeSt Journal of Diversity and Gender Studies**

New Publisher for the Journal DiGeSt from 2020 onwards

*„We hereby announce that the publication of the Journal of Diversity and Gender Studies (DiGeSt) will be taken over by Ghent University Open Access Journal Platform from 2020 onwards. The final volume published by Leuven University Press, volume 6.2, will be a special issue and will appear in October 2019. All back issues of the journal will stay available for subscribers.“*

<https://lup.be/collections/series-digest-journal-of-diversity-and-gender-studies>

.....  
**querelles-net**

*„Am 30. September 2019 haben wir eine Doppelausgabe abgeschlossen: Sieben Rezensionen sind sukzessive erschienen und bilden die Ausgaben 20-2 und 20-3. Die Ausgabe 20-3 finden Sie ab jetzt als „Aktuelle Ausgabe“. Die kommenden Rezensionen werden dann nach und nach die Ausgabe 20-4 bilden. Ihr Erscheinen wird jeweils auf der Startseite von querelles-net mitgeteilt.“*

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/index>

**Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität**

Seeliger, Martin, Gruhlich, Julia (Hrsg.):  
**Intersektionalität, Arbeit und Organisation**

BeltzJuventa 18.09.2019  
ISBN 978-3-7799-6104-8

„Soziale Ungleichheit und Vielfalt sind Schlüsselthemen der Arbeits- und Organisationsforschung, wurden bislang aber nur selten aus intersektionaler Perspektive betrachtet. Der Band schließt diese Lücke. Er versammelt theoretische und empirische Beiträge, die aufzeigen, wie multiple Benachteiligungen und Diskriminierungen in Unternehmen, Universitäten, Forschung, Parteien, Krankenhäusern, Pflegeagenturen und Gewerkschaften produziert werden und was Organisationen davon abhängt, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Zugehörigkeit gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten.“

Greif, Elisabeth; Ulrich, Silvia:  
**Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht**

2. Auflage  
MANZ Verlag Wien September 2019  
ISBN: 978-3-214-06847-9

„Das vorliegende Buch führt in die wichtigsten Fragestellungen und Methoden der Legal Gender Studies und des Antidiskriminierungsrechts ein. Es behandelt die menschenrechtlichen Grundlagen gesellschaftlicher Vielfalt sowie die unterschiedlichen Dimensionen von Gleichheit und deren Steuerungspotenzial für die Gleichstellung der Geschlechter und anderer diskriminierungsgefährdeter Gruppen.“

Pikramenou, Nikoletta:  
**Intersex Rights – Living Between Sexes**

Springer International Publishing, Oktober 2019  
ISBN: 9783030275549

„This book addresses intersex rights violations and analyses intersex people's legal demands as expressed by intersex activists themselves and delivered through statements and reports issued by intersex rights organisations, the United Nations and the Council of Europe. Intersex people are born with sex characteristics that do not fit typical notions of male or female bodies, as a result of which they are stigmatised, marginalised and denied the recognition of their fundamental rights. Often, they are subjected to involuntary and harmful sex "normalising" surgeries at birth, which violate their bodily integrity, self-determination and informed consent, so as to comply

with societal and legal norms. Moreover, binary legal frameworks prevent them from enjoying the rights to access identification documents, start a family, or be free from discrimination in all areas including employment and sports. To elaborate on intersex violations that emanate from binary laws, this book examines the situation of intersex rights in regional jurisdictions worldwide and within the European Union in particular. In the process, it identifies current legal barriers and suggests how intersex people could be accommodated under legal frameworks and achieve sex/gender equality beyond binary definitions.“

Ewert, Felicia:  
**Trans. Frau. Sein. Aspekte geschlechtlicher Marginalisierung**

Edition Assemblage Oktober 2019  
ISBN 978-3-96042-040-8

„Das Buch beschreibt bestehende Diskriminierungsmechanismen, die sich gegen transgeschlechtliche Menschen richten. Die Kritik der Autorin bietet auf gesellschaftlicher Ebene Einblicke in rechtliche Aspekte des „Transsexuellengesetzes“, in medizinischpsychologische Bereiche wie z. B. die Gutachtenpraktiken und auch in ausschließende Mechanismen cisnormativer Feminismen. Trans. Frau. Sein. ist eine Kombination wissenschaftlicher Arbeit, überspitzter satirischer Darstellung, Dekonstruktion von Cissexismus und autobiographischer Elemente aus dem persönlichen (Er)-Leben der Autorin.“

Young, Eris:  
**They/Them/Their**

Jessica Kingsley Publishers, 19. September  
ISBN: 978-1785924835

„Showing what life is like as a nonbinary or genderqueer person, this book explores relationships, mental and physical health, language use and identity and appearance, providing advice for nonbinary people and how friends and family can support them.“

Kantor, Jodi; Twohey, Megan:  
**She Said: Breaking the Sexual Harassment Story That Helped Ignite a Movement**

Penguin Press, 10. September  
ISBN: 978-0525560340

„The book details the behind-the-scenes and publically known processes the authors employed to investigate and publish stories uncovering sexual harassment and sexual abuse by recent widely known persons described

as malefactors. It details new information that helped break the Weinstein story, including sources, documents, and chasing leads. The book follows the reporters „from the first exploratory phone calls, to a mounting trail of evidence, to a final face off with a [well known] belligerent“ accused person. It also deals with the open questions about which behaviors and gray areas should constitute sexual harassment: Kantor admitted that there is „a mounting sense of unfairness on both sides“ about a system that no one thinks „works for the accuser, or the accused.“ Their job remains, as Kantor put it, to ask the three main questions surrounding any allegation: „What is the scope of the behaviors under scrutiny?;“ „How do we get the facts right?;“ and „What should punishment and accountability look like?“ The authors continue to investigate societal answers to these questions. To help persuade sources to talk to them, the sources were told, what happened in the past cannot be changed but „together we may be able to use your experience to help protect other people.“

.....  
Ging, Debbie; Siapera, Eugenia (Hrsg.):  
**Gender Hate Online. Understanding the New Anti-Feminism**

Palgrave Macmillan 13.09.2019  
ISBN 978-3319962252

„Gender Hate Online addresses the dynamic nature of misogyny: how it travels, what technological and cultural affordances support or obstruct this and what impact reappropriated expressions of misogyny have in other cultures. It adds significantly to an emergent body of scholarship on this topic by bringing together a variety of theoretical approaches, while also including reflections on the past, present, and future of feminism and its interconnections with technologies and media. It also addresses the fact that most work on this area has been focused on the Global North, by including perspectives from Pakistan, India and Russia as well as intersectional and transcultural analyses. Finally, it addresses ways in which women fight back and reclaim online spaces, offering practical applications as well as critical analyses. This edited collection therefore addresses a substantial gap in scholarship by bringing together a body of work exclusively devoted to this topic. With perspectives from a variety of disciplines and geographic bases, the volume will be of major interest to scholars and students in the fields of gender, new media and hate speech.“

.....  
Fröba, Stefan:  
**Ältere Migranten, Männlichkeiten und Marginalisierungen – Eine sozialraumbezogene Intersektionsanalyse**

Budrich-Verlag, 09.09.2019  
ISBN: 978-3-8474-2337-9

„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. Im Zentrum des Bandes stehen geschlechts- und altersspezifische Aspekte der Migration, die in der Forschung lange vernachlässigt wurden.“

.....  
Frieze, Heidrun; Nolden, Marcus; Schreiter, Miriam (Hsg.):  
**Rassismus im Alltag. Theoretische und empirische Perspektiven nach Chemnitz.**

Transcript Verlag 2019  
ISBN: 978-3-8376-4821-8

„Chemnitz im Herbst 2018: Proteste, aufgebrachte Bürger\_innen und eine Stadt in Aufruhr. Die Beiträge des Bandes setzen sich kritisch mit einem spezifischen Phänomen auseinander, das den Ereignissen in der sächsischen Stadt zugrunde lag: ein Rassismus, der sich im Alltäglichen zeigt, in unangemessenen Bemerkungen, in Bildern und Diskursen, in sozialen Praktiken und Ausschlussmechanismen, in Gewalt und auch in Versuchen, ihn selbst zu leugnen. Aus unterschiedlichen Perspektiven werden die Mobilisierung rechter Szenen, antisemitische Einstellungen, Hass und Radikalisierung in sozialen Medien sowie die Erfahrungen von Betroffenen analysiert. Damit werden Einblicke in die aktuelle Forschung ermöglicht, die auch engagierte Bürger\_innen adressiert.“

.....  
**Film: Diversity an der Universität Zürich**

„Vielfalt fördern - leben - nutzen: Die Universität Zürich setzt sich aktiv und konsequent für die Förderung von Vielfalt sowie gegen Diskriminierung ein. Sie bekennt sich zu Diversität als Wert und damit zu einer Kultur der gelebten Vielfalt.“

<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/diversity.html>

## Sonstiges

Streidl, Barbara:  
**Feminismus. 100 Seiten**

Reclam 25.09.2019  
 ISBN 9783150205419

„Den Feminismus gibt es nicht, die Haltungen seiner VertreterInnen sind so vielfältig wie die jeder anderen politischen Bewegung auch. Dass in Sachen Gleichberechtigung längst noch nicht alles erreicht ist (man denke nur an #metoo), darüber sind sich jedoch alle, die für die Rechte der Frauen kämpfen, einig. Die Journalistin Barbara Streidl, die selbst gern zu feministischen Fragen Position bezieht, stellt die wichtigsten Strömungen vor und klärt, ob auch Männer Feministen sein können, mit welchen Schwierigkeiten Frauen in der Geschichte zu kämpfen hatten und warum manche Menschen glauben, eine Feministin dürfe sich nicht schminken.“

.....  
**We are Feminists! Eine kurze Geschichte der Frauenrechte.**

Mit einem Vorwort von Magarete Stokowski. Illustrationen von Rebecca Strickson  
 Prestel 14.10.2019  
 ISBN 978-3-7913-8597-6

„Im Jahr 2019 feiert Deutschland 100 Jahre Frauenwahlrecht – für junge Frauen im Zeitalter von #metoo und #timesup unvorstellbar, dass Frauen erst seit etwas mehr als drei Generationen die vollen bürgerlichen Rechte innehaben! Grund genug, einen Blick zurück auf die Geschichte der internationalen Frauenbewegung zu werfen. Als Chronologie der wichtigsten Ereignisse und Errungenschaften im Kampf um Frauenrechte, vermittelt »We are Feminists« alles Wissenswerte über Namen, Daten und Fakten: in modernem Buchdesign verpackt und gespickt mit Illustrationen, Karten und Grafiken. Dazu werden die wichtigsten Protagonistinnen vorgestellt, die den Feminismus in über 150 Jahren geprägt haben – von Emmeline Pankhurst, Simone de Beauvoir und Alice Schwarzer bis zu Chimamanda Ngozi Adichie, Michelle Obama und Malala Yousafzai. Ein Handbuch für eine neue Generation von Frauen, die für ihre Rechte eintreten.“

.....  
 Roloff, Carola; Drechsler, Katja; Hoogstraten, Marius von; Markowsky, Andreas:  
**Interreligiöser Dialog, Gender und dialogische Theologie**

Waxmann Verlag, September 2019  
 ISBN 978-3-8309-4064-7

„Wie kann mit Differenz umgegangen werden, die einer grundsätzlichen Ebenbürtigkeit Sorge trägt? Das ist die Frage, die sowohl feministische Bewegungen als auch den interreligiösen Dialog bewegt. Diese Differenzlinien, Religion und Geschlecht, scheinen im wissenschaftlichen Diskurs eher getrennt voneinander betrachtet zu werden, während sie gesellschaftlich meist verschränkt miteinander verhandelt werden. Die Ängste vor dem religiös Anderen bzw. dessen Ablehnung und Ausgrenzung werden häufig mit der (vermeintlichen) Sorge um Geschlechtergerechtigkeit begründet: Wie gehen die mit ihren Frauen um? Müssen wir nicht unsere Frauen vor solchen Männern schützen? In diesem Buch unternehmen Theologen und Theologinnen des interreligiösen Dialogs eine Expedition durch Regionen der wissenschaftlichen Diskussion von Geschlecht, um die Wechselwirkung zwischen religiöser und geschlechtlicher Differenz besser in den Blick zu bekommen und weiterführende Erkenntnisse für den Dialog zu sammeln.“

.....  
 Waldmann, Maximilian:  
**Queer/Feminismus und kritische Männlichkeit – Ethico-politische und pädagogische Positionen**

Budrich UniPress, 07.10.2019  
 ISBN: 9783863888213

„Subjekte kritischer Männlichkeit werden erst in den Antworten auf die vielfältigen Ansprüche des feministischen Erbes zu dem, was sie sind. Das Buch ergründet aus profeministischer Perspektive das Konzept einer so gearbeteten kritischen Männlichkeit. Vor welche Ansprüche sind Männer gestellt, die sich eine eigene Position zu aktuellen Geschlechterpolitiken erarbeiten wollen? Worauf und wie antworten sie, wenn sie einen Beitrag zu einer gerechteren Geschlechterordnung leisten wollen?“

.....  
 Motakef, Mona; Wimbauer, Christine:  
**Prekarität im Lebenszusammenhang – eine um Anerkennung erweiterte Perspektive auf prekäre Erwerbs- und Lebenslagen**

[126 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 20(3), Art. 34,

<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3222>

„Recognition has not previously played a systematic role in precarity research, even though precarity—closely related to employment or expanded to the life context—also challenges the recognition of relationships. Consequently, we have developed an empirically based perspective of precarity of life arrangements that is expanded by recognition (HONNETH, BUTLER). The empirical foundation is provided by partially guideline-based and partially narrative-based individual and couple interviews

with 24 precarious workers (who are employed insecure, flexible or e.g., part time and/or have low income) which we have evaluated in a case-reconstructive and case-comparative manner, based on the hermeneutic sociology of knowledge. We illustrate the strengths of our eight-dimensional heuristics in excerpts by using the example of one precarious worker and two precariously employed couples. With our perspective expanded by recognition the subject-oriented and knowledge-sociological interpretations of precariously employed „individuals in relationships,“ as well as the accumulations of various strains essential for life-arrangement research, become visible. In addition, this allows to understand the constitutional contexts, relations and interconnections of different precarity dimensions. Our research heuristics can therefore also inspire further research that is focused on the multidimensionality and complexity of insecure living conditions.“

.....  
Frohn, Judith; Gramespacher, Elke; Süßenbach, Jessica:  
**Stand und Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung: Jahrestagungen der dvs-Kommission Geschlechterforschung 2012 und 2018**

Feldhaus Verlag, September 2019  
ISBN 978-3-88020-676-2

„In diesem Band werden auf theoretischer und empirischer Grundlage Standortbestimmungen, Umbrüche und perspektivische Entwicklungen der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung umfassend dargelegt. Die hier zusammengeführten Beiträge der Jahrestagungen 2012 und 2018 der dvs-Kommission Geschlechterforschung zeigen die Bandbreite der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung und verweisen eindrücklich auf die Relevanz der Kategorie Geschlecht, auch in ihrer Verflechtung mit anderen sozialen Zugehörigkeiten (z. B. Ethnie, soziales Milieu, Alter etc.). Die vielfältigen Themen, die sowohl aus geistes- und verhaltenswissenschaftlicher als auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive das komplexe Zusammenspiel individueller Handlungsmöglichkeiten und struktureller gesellschaftlicher Rahmungen in den Blick nehmen, geben geschlechtertheoretisch fundierte Einblicke in Bildungsinstitutionen, in den organisierten Sport, in sportpolitische und sportökonomische Bereiche, in geschlechtsbezogene Repräsentationen in den Medien, zu Fragen von Gesundheit sowie zu sozialen und sportiven Praktiken in verschiedenen Settings und im Lebensverlauf.“

.....  
Lechter, Sharon:  
**Napoleon Hills „Denke nach und werde reich“ mit Best-Practice-Beispielen von über 300 erfolgreichen Frauen**

Aus dem Amerikanischen von Jordan Wegberg  
Ariston 2019  
ISBN: 978-3-424-20212-0

„. In ihrer Neuinterpretation des Klassikers aus weiblicher Sicht lässt sie über dreihundert Frauen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Geschichte zu Wort kommen, die ihr Erfolgswissen und ihre Einsichten aus den verschiedensten Erfahrungshintergründen teilen, darunter Angela Merkel, J.K. Rowling, Oprah Winfrey, Ellen deGeneres, Madonna, Gisele Bündchen, Marianne Williamson, Melinda Gates, Sara Blakely, Marianna Huffington und viele andere mehr.“

.....  
**Shell Jugendstudie 2019: Jugendliche melden sich zu Wort**

„Jugendliche melden sich vermehrt zu Wort und artikulieren ihre Interessen und Ansprüche nicht nur untereinander, sondern zunehmend auch gegenüber Politik, Gesellschaft und Arbeitgebern. Dabei blickt die Mehrheit der Jugendlichen eher positiv in die Zukunft. Ihre Zufriedenheit mit der Demokratie nimmt zu. Die EU wird überwiegend positiv wahrgenommen. Jugendliche sind mehrheitlich tolerant und gesellschaftlich liberal. Am meisten Angst macht Jugendlichen die Umweltzerstörung.“

Auszug Summary S. 25: „Fragt man Jugendliche, wie sie sich die partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbstätigkeit wünschen würden, wenn sie 30 Jahre alt wären und ein zweijähriges Kind hätten, sind sich junge Männer und Frauen recht einig bezüglich der idealen Rollenverteilung: In einer Partnerschaft mit kleinem Kind sollte die Frau und nicht der Mann beruflich kürzer treten. 65 % der Frauen würden gerne maximal halbtags arbeiten – und 68 % der jungen Männer wünschen sich genau das von ihrer Partnerin. Viele Männer wünschen sich eine Rolle als »aktiver Vater«, der sich an der Kinderbetreuung beteiligt, und nur 41 % von ihnen möchten in der beschriebenen Familiensituation in Vollzeit arbeiten. Von den jungen Frauen wünschen sich etwas mehr (51 %), dass der Vater in Vollzeit arbeitet. Insgesamt haben beide Geschlechter also recht ähnliche Vorstellungen, was die Erwerbstätigkeit eines Vaters und einer Mutter angeht. ...“

Download über:

<https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie.html>

---

## 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*