

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

*Sie werden im vorliegenden CEWSjournal gut aufbereitete Forschungsergebnisse zum Beispiel zur geschlechtsspezifischen Lohnschere auch bei AkademikerInnen, zum in Deutschland skandalös hohen Gender Pension Gap, zu den gleichstellungspolitisch teilweise kontraproduktiven Auswirkungen der Geschlechterquote in Aufsichtsräten und Vorständen („Viele neue Frauen mit geringem Einfluss und niedrigerer Vergütung.“) oder den geschlechtsspezifischen Unterschieden in einer AbsolventInnenstudie des DZHW finden.*

*Diese könnten als Grundlage von konkreten und nachhaltigeren Maßnahmen und (Gesetzes-)Initiativen in der Gleichstellungspolitik einer neuen Bundesregierung dienen. Der Deutsche Juristinnenbund kommt diesbezüglich bei der Beurteilung des Entwurfs für einen Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD allerdings zu einem verhaltenen Ergebnis, auch ist bis heute ja nicht klar, wann wir eine neue Bundesregierung haben werden, also ist noch weiteres Abwarten erforderlich. Welche Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur unternommen werden müssen, könn(t)en Sie derweil in der Dokumentation der Konferenz Gender 2020 in Schrift und (bewegten) Bildern gut strukturiert nachvollziehen. Lesenswert sind außerdem die zahlreichen Veranstaltungs- und Neuerscheinungshinweise in diesem CEWSjournal und natürlich der Schwerpunkt zu „Förderprogrammen für Frauen in Wissenschaft und Forschung“.*

**SCHWERPUNKT:  
FÖRDERPROGRAMME FÜR  
FRAUEN IN  
WISSENSCHAFT UND  
FORSCHUNG**

Mit sonnigen Wintergrüßen aus der Domstadt

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

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Anna Löhle ist neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS.....	5
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>6</b>
Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder - Professorinnenprogramm III.....	6
Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern: Broschüre und Film online!.....	7
Heinz-Maier-Leibniz-Preise: Deutlicher Anstieg des Frauenanteils.....	7
Leibniz-Preise 2018: DFG zeichnet vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler aus.....	8
Auszeichnung für Geschlechterforscherin: Anneliese Maier-Forschungspreis 2018.....	9
Wahlen im Wissenschaftsrat.....	10
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>11</b>
Deutscher Juristinnenbund zum Entwurf für einen Koalitionsvertrag: Hoffnungen auf konkrete Verbesserungen haben sich nur begrenzt erfüllt.....	11
DIW Managerinnen-Barometer 2018: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht nahezu Stillstand.....	12
Geschlechterquote im Aufsichtsrat: Viele neue Frauen mit geringem Einfluss.....	14
Gleichstellungsindex 2017 - Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden.....	15
Startschuss für das Frauennetzwerk zur globalen Gesundheitspolitik in Deutschland - „Women in Global Health - Germany“.....	16
<b>Equal Pay</b>	
Entgeltungleichheit: Wissenschaftlicher Rechterservice der Hans-Böckler-Stiftung bietet detaillierte Informationen.....	18
Warum verdienen Frauen weniger als Männer?.....	19
Unfaire Löhne gefährden die Gesundheit von Frauen.....	21
Altersversorgung: Frauen haben das Nachsehen.....	22
<b>Beruf und Familie</b>	
Wie lassen sich in Europa Familie und Beruf vereinbaren?.....	23
Studie zu Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Mütter arbeiten länger und flexibler.....	24
Haushaltsdienstleistungen zugewanderter Frauen führen dazu, dass einheimische Frauen mehr arbeiten.....	25
Beitragsfreie Kita-Betreuung führt nicht dazu, dass Frauen mehr arbeiten.....	26
Neues Mutterschutzgesetz: Wichtige Änderungen für Arbeitgeber.....	27
Bundesfamilienministerin legt Bericht zum Elterngeld Plus vor.....	29
<b>Frauen in MINT</b>	
Neue Daten zur Entwicklung der MINT-Studienanfänger/innen und -Absolvent/innen online.....	30
Digitalisiererinnen – vernetzt euch! / Start des Pilotprojektes „Digitalisiererinnen.NRW“.....	31
Neue Posterserie macht neugierig auf MINT.....	33
Frauke Melchior receives the 2018 FEBS   EMBO Women in Science Award.....	33
Frauenförderung in MINT-Fächern ausgezeichnet.....	34
Clara-Immerwahr-Award für Katalyse-Expertin.....	35
Primatenforscherin ist erste Hector-Stipendiatin am Zukunftskolleg.....	36

Annette Beck-Sickinger erhält Albrecht-Kossel-Preis .....	36
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>38</b>
Werdegänge von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zehn Jahre nach Abschluss .....	38
13. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen.....	41
Kampagne „Wir sagen NEIN! zu jeder Form sexueller Belästigung und Diskriminierung“ .....	42
Neue Koordinierungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der MHH .....	42
In fünf Jahren zur Habilitation .....	42
Exzellenzcluster „Inflammation at Interfaces“ fördert drei Forscherinnen mit insgesamt 200.000 Euro .....	43
Wissenschaftspreis der Hector Stiftung geht an Prof. Dr. Brigitte Röder aus Hamburg .....	44
Caroline von Humboldt-Professur und Caroline von Humboldt-Preis .....	44
Prof. Dr. Birgit Riegraf wird neue Präsidentin der Universität Paderborn .....	45
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>47</b>
<b>Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung.....</b>	<b>47</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>49</b>
Professorin Lorraine Daston erhält Dan-David-Preis.....	49
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>50</b>
Veröffentlichung der europäischen Forschungsuniversitäten zur Auswirkung impliziter Vorurteile auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen .....	50
Broschüre „Horizon 2020 in full swing“ bietet Datenauswertungen zum Rahmenprogramm .....	50
Broschüre zu Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020 auf Englisch verfügbar.....	51
Suche nach Kooperationen über das Participant Portal nun auch topic-spezifisch möglich.....	51
Official launch of the UACES CRN Gendering EU Studies.....	52
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>53</b>
Prof. Richard Dyer, Ph.D. wird Marie-Jahoda-Gastprofessor für internationale Geschlechterforschung an der RUB.....	53
Gastbeitrag: Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2017.....	54
Deutsche Fachgesellschaft Geschlechterstudien veröffentlicht Liste von Forschungsprojekten ihrer Mitglieder .....	58
ForGenderCare-Verbund - Für ein gutes Leben sorgen .....	59
Typisch Frau? Typisch Mann? BIH zeichnet Wissenschaftlerinnen für geschlechterorientierte biomedizinische Forschung aus.....	61
Heiratsmarkt Uni: Wie sich die Geschlechterverteilung auf die Partnerwahl auswirkt.....	63
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal Nr. 41 erschienen .....	64
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Tätigkeitsbericht 2017 erschienen .....	64
Podcast: Gender und Digitalisierung .....	64
Universität Greifswald verleiht Genderpreis 2017 an Theologin.....	65
Veranstaltungen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des 39. DGS-Kongresses.....	65
Open Gender Journal (OGJ).....	66
CfP: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) Call for Papers: Geschlechtliche Vielfalt im Sport.....	67

CfP: Special Issue „Work-Family Balance and Gender (In)equalities in Europe: Policies, Processes and Practices“ .....	67
CfP for the Special Issue of Societies, “Attitudes about Inequality”. .....	68
CfP: Creative Families: Gender and Technologies of Everyday Life (working title).....	68
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>70</b>
TOTAL E-QUALITY-Prädikat .....	70
Engineer Powerwoman 2018 .....	71
Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises.....	72
Best Publication Award Gender & Medien 2018.....	72
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>74</b>
Weiterbildung: CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz.....	74
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>75</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>80</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>97</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

---

## Anna Löhle ist neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS

Seit Januar 2018 verstärkt Anna Löhle das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ am GESIS-Standort Köln.

Nach ihrem Bachelorstudium der Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, studierte Frau Löhle im Master Soziologie und Sozialforschung an der Universität Bremen. Im Anschluss war sie als Mitarbeiterin am Forschungsverbund DJI/TU Dortmund tätig.

Im Team CEWS ist sie für das Forschungsdatenmanagement zuständig und wird sich mit der Forschung zum Thema Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft beschäftigen.

Kontakt: [anna.loehle\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:anna.loehle(at)gesis(dot)org)

Tel.: +49 (0221) 47694 - 261

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder – Professorinnenprogramm III

### Neue Impulse für mehr Chancengleichheit an den Hochschulen

Das Professorinnenprogramm geht in die dritte Runde. Es ist das zentrale Instrument von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern, die Zahl von Frauen in Spitzenfunktionen in der Wissenschaft zu steigern und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu verbessern.

Das dritte Professorinnenprogramm startet mit neuen Impulsen und deutlich erhöhten Mitteln. Die Personalgewinnung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen steht im Zentrum der dritten Programmausschreibung. In den Bewerbungen müssen dafür besondere Anstrengungen der Hochschulen nachgewiesen werden. Darüber hinaus bietet das Programm eine neue Exzellenz-Komponente: Bis zu 10 Hochschulen pro Bewerbungsrunde erhalten, sofern sie für ihre Vorschläge zur Personalentwicklung und –gewinnung die Bestbewertung bekommen haben, die Möglichkeit eine zusätzliche, vierte Erstberufung gefördert zu bekommen.

Bund und Länder stellen für das Programm Fördermittel in Höhe von insgesamt 200 Millionen Euro jeweils zur Hälfte zur Verfügung. Bisher waren es 150 Millionen Euro. Das Professorinnenprogramm III läuft von 2018 bis 2022. Es steht wie seine Vor-

läufer gleichermaßen Universitäten, Fachhochschulen, Musik- und Kunsthochschulen offen.

Die Evaluationen der vorangegangenen beiden Programmphasen haben gezeigt, dass das Professorinnenprogramm dazu beigetragen hat, die Anzahl an Professorinnen zu erhöhen und strukturelle Veränderungen an den Hochschulen anzustoßen. Trotzdem entspricht der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen noch nicht dem Anteil von wissenschaftlich gut qualifizierten Frauen insgesamt.

#### Mehr Informationen:

<https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

#### Quellen:

BMBF-Pressemitteilung 011/2018, 23.02.2018:

<https://www.bmbf.de/de/neue-impulse-fuer-mehr-chancengleichheit-an-den-hochschulen-5700.html>

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – Büro –, Bekanntmachung, Bundesanzeiger, 21.02.2018:

[https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=to\\_official\\_part](https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=to_official_part)

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Richtlinie, Bundesanzeiger, 21.02.2018

[https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=to\\_official\\_part](https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=to_official_part)

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-12.pdf>

## Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern: Broschüre und Film online!

Vor gut einem Jahr sind Spitzen aus Politik und Wissenschaftsorganisationen, Leitungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteur\*innen und Geschlechterforscher\*innen in der Universität Bielefeld zusammengekommen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel für die Gleichstellung in der Wissenschaft zu diskutieren. Ein bisher einmaliges Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung innerhalb der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft markiert.

Die Dokumentation der Konferenz „**Gender2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern**“ in schriftlicher wie filmischer Form ist aktuell erschienen..

Die **Broschüre** bündelt die inhaltlichen Beiträge entlang wichtiger Themenfelder. Gerahmt wird sie von einem Grußwort der Bundesministerin, **Prof. Dr. Johanna Wanka**, den Keynote-Vorträgen, der Position des bukof-Vorstands und den Resonanzen im Nachgang zur Konferenz.

Im **Film** sind entlang geschlechterpolitischer Kernthemen dialogische Szenen aller Beteiligten zusammengeschnitten. Der Film ist ca. 25 Minuten lang und ist unter folgendem Link verfügbar:

<http://www.gender2020.de/aktuelles/>

Beide Publikationen, in denen auch Statements der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, dokumentiert sind, finden sich auf der Webseite der bukof:

<http://www.bukof.de>

## Heinz-Maier-Leibniz-Preise: Deutlicher Anstieg des Frauenanteils

Im Jahr 2017 feiert der Heinz Maier-Leibniz-Preis sein Jubiläum zum 40-jährigen Bestehen. Er honoriert herausragende Leistungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In Ergänzung zu beispielhaften Erfolgsgeschichten, welche die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihrer Mediathek per Video dokumentiert hat, untersucht ein aktueller Infobrief statistische Befunde des Karriereerfolgs aller insgesamt 147 Preisträgerinnen und Preisträger der Jahre 1997 bis 2017. Die Ergebnisse zeigen, dass die Geförderten außerordentlich erfolgreiche Karrieren in der Wissenschaft vorweisen können.

Der nach dem Atomphysiker und früheren DFG-Präsidenten benannte Heinz Maier-Leibniz-Preis wird seit 1977 verliehen.

### *Einige Auswertungen nach Geschlecht:*

„Für den Heinz Maier-Leibniz-Preis wurden im Untersuchungszeitraum 1997 bis 2017 genau **51 Wissenschaftlerinnen** und **96 Wissenschaftler** ausgewählt, dies entspricht einem Frauenanteil von **35 Prozent**. Im Zeitverlauf ist eine bemerkenswerte Steigerung des Frauenanteils festzustellen. Wurde in der Kohorte 1997 bis 1999 noch jeder fünfte Preis an eine Frau verliehen, war in der jüngsten Kohorte schon knapp jeder zweite Preisträger weiblich (vgl. Tabelle 1). Damit liegt der Frauenanteil aktuell über dem Frauenanteil an Habilitationen (28 Prozent) und Juniorprofessuren (42 Prozent) im Jahr 2015 (Heidler et al. 2017b, S. 44). Auch im Vergleich zum Emmy Noether-Programm (31 Prozent in 2016) (vgl. Reinhardt 2017, S. 18) ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch.“

„Zwischen 1997 und 2017 wurden mit 46 die meisten Preise in den Naturwissenschaften vergeben. Genau 40 Preise gingen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, und 35 Lebenswissenschaftle-



rinnen und -wissenschaftler wurden ausgezeichnet. Demgegenüber weniger, nämlich insgesamt 26 Preise, wurden an Forscherinnen und Forscher aus den Ingenieurwissenschaften vergeben. In den Geistes- und Sozialwissenschaften wurden etwas mehr Preisträgerinnen als Preisträger ausgezeichnet (21 Frauen und 19 Männer). Geringer ist der Anteil der mit dem Preis ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen in den weiteren Wissenschaftsbereichen. Er liegt aber dennoch über den üblichen Frauenanteilen in diesen Wissenschaftsbereichen (vgl. Reinhardt 2017, S. 22).“

### Infobrief

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01\\_2017\\_de.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2017_de.pdf)

## Leibniz-Preise 2018: DFG zeichnet vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler aus

Die neuen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte am 14. Dezember in Bonn vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2018 zu.

Sie waren zuvor vom zuständigen Auswahl Ausschuss aus 136 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den elf Preisträgerinnen und Preisträgern kommen jeweils drei aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Lebenswissenschaften und den Naturwissenschaften sowie zwei aus den Ingenieurwissenschaften. Neun der Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro, zwei Wissenschaftler teilen sich einen Preis zur Hälfte mit je 1,25 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2018 am 19. März in Berlin.

Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2018 erhalten:

- Prof. Dr. Jens Beckert, Soziologie, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln
- Prof. Dr. Alessandra Buonanno, Gravitationsphysik, Max-Planck-Institut für Gravitationsphysik (Albert-Einstein-Institut), Potsdam
- Prof. Dr. Nicola Fuchs-Schündeln, Wirtschaftswissenschaften, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main
- Prof. Dr. Veit Hornung, Immunologie, Genzentrum, Ludwig-Maximilians-Universität München

und

- Prof. Dr. Eicke Latz, Immunologie, Universitätsklinikum Bonn, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Prof. Dr. Heike Paul, Amerikanistik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Prof. Dr. Erika L. Pearce, Immunologie, Max-Planck-Institut für Immunbiologie und Epigenetik, Freiburg/Breisgau
- Prof. Dr. Claus Ropers, Experimentelle Festkörperphysik, Georg-August-Universität Göttingen
- Prof. Dr. Oliver G. Schmidt, Materialwissenschaften, Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden und Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, Technische Universität Chemnitz
- Prof. Dr. Bernhard Schölkopf, Maschinelles Lernen, Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme, Tübingen
- Prof. Dr. László Székelyhidi, Angewandte Mathematik, Universität Leipzig

Der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG verliehen. Pro Jahr können bis zu zehn Preise mit einer Preissumme von jeweils 2,5 Millionen Euro verliehen werden. Mit den zehn Preisen für 2018 sind bislang insgesamt 358 Leibniz-Preise vergeben worden. Davon gingen 118 in die Naturwissenschaften, 103 in die Lebenswis-



senschaften, 82 in die Geistes- und Sozialwissenschaften und 55 in die Ingenieurwissenschaften. Da Preis und Preisgeld in Ausnahmefällen geteilt werden können, ist die Zahl der Ausgezeichneten höher als die der Preise. Insgesamt haben bislang 385 Nominierte den Preis erhalten, darunter 333 Wissenschaftler und **52 Wissenschaftlerinnen**.

Quelle: PM-DFG, 14.12.2017

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung\\_nr\\_52/](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_52/)

## Auszeichnung für Geschlechterforscherin: Anneliese Maier-Forschungspreis 2018

Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat **drei Wissenschaftlerinnen** und fünf Wissenschaftler aus dem Ausland für die Anneliese Maier-Forschungspreise 2018 ausgewählt. Die Auszeichnungen sind mit jeweils 250.000 Euro dotiert und werden an herausragende Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen vergeben, die von Kooperationspartnern an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen nominiert werden. **In diesem Jahr wurde die Soziologin Sylvia Walby, Institut für Soziologie und Essener Kolleg für Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen, ausgezeichnet.**

Mit dem Preisgeld werden Forschungsk Kooperationen mit Fachkolleginnen und Fachkollegen in Deutschland für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren finanziert. Der Preis soll die Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland voranbringen und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Die acht Preisträgerinnen und Preisträger wurden unter insgesamt 111 Nominierten aus 30 Ländern ausgewählt. Die meisten Nominierten kamen aus den USA (22), dem Vereinigten Königreich (14), Dänemark (6), Israel (6) und Niederlande (6).

Die neu ausgewählten Preisträgerinnen und Preisträger, ihre Forschungsthemen und Fachgebiete, ihre derzeitigen Aufenthaltsländer sowie ihre Gastinstitute in Deutschland sind:

- **Douglas Cairns:** Auf den Spuren der Emotionen, Klassische Philologie, Vereinigtes Königreich, Institut für Klassische Philologie an der Technischen Universität Dresden
- **José Maurício Domingues:** Brückenschlag zwischen den Kontinenten, Soziologische Theorie, Brasilien, Hamburger Institut für Sozialforschung mit Unterstützung des Lateinamerika-Instituts der Freien Universität Berlin
- **Pascal Mamassian:** Der Wahrnehmung auf der Spur, Wahrnehmungspsychologie, Frankreich, Abteilung Allgemeine Psychologie an der Justus-Liebig-Universität Gießen
- **Alan Mikhail:** Wie die Natur Geschichte schreibt, Geschichte des Nahen Ostens, USA, Lehrstuhl für Neuere Geschichte unter Einbeziehung der Landesgeschichte an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- **Ingrid Piller:** Die Chancen der Mehrsprachigkeit, Soziolinguistik, Australien, Fachbereich Allgemeine, Interkulturelle und International Vergleichende Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg
- **Annelise Riles:** Grenzgängerin zwischen Rechtswissenschaft und Ethnologie, Anthropologie/Rechtssoziologie, USA, Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung Halle (Saale)
- **Sylvia Walby: Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Soziologie, Vereinigtes Königreich, Institut für Soziologie und Essener Kolleg für Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen**

Die britische Soziologin Sylvia Walby prägt die öffentliche Debatte um Gender und Geschlecht seit gut 25 Jahren – sie zählt zu den international führenden Persönlichkeiten zum Thema. Walby befasst sich mit sozialen Ungleichheits-

verhältnissen in Gegenwartsgesellschaften, insbesondere in Bezug auf Gender und Geschlecht. In ihren Forschungen untersucht sie aktuelle Phänomene wie die Auswirkungen der Finanzkrise oder der Globalisierung, Themen wie Gewalt und Menschenhandel.

<https://www.humboldt-foundation.de/web/amp-2018.html#walby>

- **Wang Hui:** Die globalen Verflechtungen des modernen China, Geschichte/Literaturwissenschaft, China, Ostasiatisches Seminar an der Georg-August-Universität Göttingen

Die Preisverleihung findet am 12. September 2018 in Berlin statt.

*Quelle und weitere Angaben zu den Preisträger/innen: PM - Alexander von Humboldt Stiftung, 29.01.2018*

<https://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2018-04.html>

## Wahlen im Wissenschaftsrat

Die Agrarökonomin **Martina Brockmeier** ist auf den Wintersitzungen des Wissenschaftsrates (24.–26.01.2018) in ihrem Amt als Vorsitzende des Wissenschaftsrates bestätigt worden. Sie wurde 2017 als Nachfolgerin des Münchner Bildungsforschers **Manfred Prenzel** erstmals gewählt. Auch im Vorsitz der Wissenschaftlichen Kommission und der Verwaltungskommission gibt es keinen Wechsel.

Martina Brockmeier gehört dem Wissenschaftsrat seit 2014 als Mitglied an und war seit 2016 bereits stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission. Einem Studium der Ernährungswissenschaften, Fachrichtung Ernährungsökonomie, an der Justus-Liebig-Universität Gießen folgten Promotion (1993) und Habilitation (2002) dort sowie Auslandsaufenthalte in den USA (Purdue University) und Australien (University of Adelaide). Von 1999 bis 2009 war die gebürtige Osnabrückerin Leiterin des Instituts für Marktana-

lyse und Agrarhandelspolitik im Thünen-Institut, Braunschweig, ehe sie an der Universität Hohenheim eine Professur (Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft) übernahm. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Agrarökonomie und -politik und vor allem im Bereich des internationalen Handels mit Agrar- und Ernährungsprodukten.

Als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission wurde der am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) tätige Professor für Werkstoffmechanik, **Peter Gumbsch**, bestätigt. Sein Stellvertreter ist auch weiterhin **Peter Nyhuis**, Professor für Produktionslogistik an der Universität Hannover. Sprecher für die Fachhochschulen bleibt der an der Hochschule Ingolstadt tätige Ingenieurwissenschaftler **Gunter Schweiger**.

*Vorsitzende der Verwaltungskommission*

**Frau Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

**Frau Dr. Eva-Maria Stange**, Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst im Freistaat Sachsen

*Stellvertretende Vorsitzende der Verwaltungskommission*

**Frau Theresia Bauer**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg

*Weitere Informationen:*

<https://www.wissenschaftsrat.de/ueber-uns/mitglieder.html>

*Quelle: PM - WR, 29.01.2018*

<https://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1418&tL=>

# 03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Deutscher Juristinnenbund zum Entwurf für einen Koalitionsvertrag: Hoffnungen auf konkrete Verbesserungen haben sich nur begrenzt erfüllt

*Stellungnahme des djb:*

„Unsere Hoffnungen auf Verbesserungen im Bereich der Gleichstellungspolitik haben sich nur sehr begrenzt erfüllt. Der Entwurf für den Koalitionsvertrag setzt wichtige Akzente für Fortschritte in der Gleichstellungspolitik.

Gleichzeitig werden zentrale Aspekte vernachlässigt“, so die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) **Prof. Dr. Maria Wersig**. Der djb hatte bereits das Sondierungspapier für einen Koalitionsvertrag kritisiert und konkretere Maßnahmen in wesentlichen Bereichen der Gleichstellungspolitik eingefordert.

„Besonders enttäuschend“, so Wersig, „ist der Verzicht auf die längst überfällige Abschaffung der Lohnsteuerklasse V. Ebenso fehlen echte Fortschritte in Sachen Entgeltgleichheit und zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Nicht zuletzt bleibt offen, wie der eklatante Gender Pension Gap reduziert werden soll.“

Positiv hervorzuheben ist die strategische Einordnung der Bedeutung von Gleichstellungspolitik, die der Entwurf für den Koalitionsvertrag vornimmt.

Eine wesentliche Forderung des djb zur Bundestagswahl war die ressortübergreifende Stärkung der Bedeutung von Gleichstellungsthemen durch Institutionen, Verfahren und Ressourcen. Hierfür legt der Koalitionsvertrag Eckpunkte fest: Eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie soll bestehende strukturelle Hemmnisse abbauen und ein Aktionsplan diese umsetzen.

Gleichzeitig soll eine neu gegründete Bundesstiftung sich wissenschaftlich fundiert Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen widmen. „Beide Vorhaben können dazu genutzt werden, die Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern stärker zu verankern und die Erkenntnisse der Gleichstellungsberichte der Bundesregierung zur Umsetzung zu bringen. Erfreulich ist auch, dass derzeit viele Frauen als künftige Ministerinnen diskutiert werden. Es bleibt zu hoffen, dass eine künftige Bundesregierung ihr Bekenntnis zu gleicher Partizipation von Frauen auch selbst umsetzt!“, so Wersig weiter.

Die Verankerung eines Rückkehrrechts in Vollzeit ist ein guter Anfang, selbst wenn der Anspruch auf größere Betriebe beschränkt sein mag. Das klare Bekenntnis zur Umsetzung aller Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention, die ab dem 1. Februar 2018 in Deutschland geltendes Recht ist, wird vom djb begrüßt. Nach Auffassung des djb besteht hierfür noch erheblicher Handlungsbedarf zur Beseitigung aller bestehenden Umsetzungsdefizite. Beispielsweise fehlen Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der Betroffenen von sexualisierter Gewalt sowie zur effektiven Strafverfolgung von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt, darunter die Einrichtung von Krisenzentren, die

Ausweitung des Rechts auf kostenfreie psychosoziale Prozessbegleitung und die Einführung einer Fortbildungspflicht für Polizei, Staatsanwaltschaften und Justiz zum angemessenen Umgang mit sexualisierter Gewalt. Ein wichtiger Schritt ist im Rahmen dieser Vorhaben zum Thema Schutz vor Gewalt, dass der Bund endlich Mitverantwortung für die Frauenhausfinanzierung übernehmen wird. Der djb wird diese Prozesse konstruktiv begleiten.

Der Entwurf für den Koalitionsvertrag verweist zudem auf die besondere Bedeutung völkerrechtlicher Verträge, die von der Bundesregierung ratifiziert wurden. Dazu gehört auch die bereits 1985 in deutsches Recht integrierte UN Frauenrechtskonvention (CEDAW). Erst im letzten Jahr hat der zuständige UN-Ausschuss die Bundesregierung in seinen abschließenden Bemerkungen zum Abschluss des Staatenberichtsverfahrens auf zahlreiche Umsetzungslücken hingewiesen. Wenn die künftige Bundesregierung ihre Vorhaben ernst nimmt, müssen die Empfehlungen des Ausschusses endlich umgesetzt werden.

Der djb ist Mitglied im Bündnis der Berliner Erklärung 2017.

Quelle: PM - djb, 08.02.2018

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm%2018-07/>

*Bitte lesen Sie auch:*

#### FidAR Pressemitteilung zum Koalitionsvertrag

*„FidAR: Bei der Gleichstellung darf es kein „Zurück auf Null“ geben! Auch ohne weiteren gesetzlichen Druck müssen Unternehmen gleichberechtigte Teilhabe umsetzen.“*

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/fidar-pressemitteilung-zum-koalitionsvertrag.html>

#### GEW: Koalitionsvereinbarung von Union und SPD unter der Lupe

*„Viereinhalb Monate nach der Bundestagswahl haben sich CDU, CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag zur Bildung einer neuen Bundesregierung geeinigt. Noch müssen die Parteimitglieder der SPD in einer Mitgliederbefragung zustimmen.“*

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/koalitionsvereinbarung-von-union-und-spd-unter-der-lupe/>

## DIW Managerinnen-Barometer 2018: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht nahezu Stillstand

Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Höhe von 30 Prozent greift: In den Kontrollgremien der gut 100 Unternehmen in Deutschland, die seit 2016 an die Quote gebunden sind, ist der Frauenanteil bis Ende des Jahres 2017 auf durchschnittlich gut 30 Prozent gestiegen. Das sind fast drei Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Erstmals zeigt das **Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)**, dass zahlreiche Unternehmen den Frauenanteil in ihrem Aufsichtsrat auch über das vorgegebene Minimum hinaus erhöhen.

Von einer Signalwirkung für Vorstände und Geschäftsführungen, für die es in Deutschland bislang keine Quotenregelung gibt, kann jedoch keine Rede sein: Dort herrscht mit Blick auf die Repräsentation von Frauen beinahe Stillstand. Im Durchschnitt der umsatzstärksten 200 Unternehmen verblieb der Frauenanteil bei etwas mehr als acht Prozent. Lediglich bei den 30 größten börsennotierten Unternehmen (DAX-30) und bei den Unternehmen mit Bundesbeteiligung erhöhte er sich jeweils um rund zwei Prozentpunkte auf 13 beziehungsweise fast 18 Prozent. In anderen Gruppen wie bei den Versicherungen ging der Anteil der Vorständinnen zurück.

„Zwei Jahre nach Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte ergibt sich ein relativ klares Bild: Sie greift, wie in anderen europäischen Ländern auch“, sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin, die gemeinsam mit **Katharina Wrohlich** Daten zu mehr als 500 Unternehmen in Deutschland erhoben und ausgewertet hat. „Zur Wahrheit gehört aber auch, dass ohne Druck und drohende Sanktionen offensicht-

lich fast nichts vorangeht, wie sich mit Blick auf die Entwicklung in den Vorständen zeigt."

*Unternehmen sollten sich ambitionierte Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen setzen*

Um nachhaltig mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sollten die Unternehmen im eigenen Interesse zügig einen Pool geeigneter Kandidatinnen auf- und ausbauen, so Holst: „Andernfalls liegt es an der Politik, gegebenenfalls auch darüber nachzudenken, die bisherigen Regelungen für Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen, die auf Freiwilligkeit basieren, zu verschärfen.“ Grundsätzlich gehe es aber nicht um ein Gegeneinander von Politik und Unternehmen, sondern vielmehr um gemeinsame Anstrengungen.

So sei einerseits die Politik gefragt, die Rahmenbedingungen zu verbessern. „Dazu zählen beispielsweise der qualitative und quantitative Ausbau der Kindertagesbetreuung und eine Forcierung der partnerschaftlich Aufteilung der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie, etwa durch den Ausbau der Vätermonate beim Elterngeld“, sagt Wrohlich. Andererseits sei aber auch jedes einzelne Unternehmen gefragt, indem es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Zeitsouveränität in der „Rush Hour“ des Lebens ermöglicht. Die Digitalisierung biete zahlreiche Möglichkeiten, diesen Wandel zu unterstützen.

*Finanzsektor: Banken treten beinahe auf der Stelle, Versicherungen fallen zurück*

Besonderen Aufholbedarf gibt es nach wie vor bei Banken und Versicherungen, in denen insgesamt mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind: Während ihr Anteil in Vorständen und Aufsichtsräten der 100 größten Banken in Deutschland im vergangenen Jahr jeweils noch leicht auf knapp neun beziehungsweise fast 23 Prozent gestiegen ist, ging er bei den 60 größten Versicherungen auf gut neun beziehungsweise knapp 22 Prozent zurück. Da im Finanzsektor die meisten Unternehmen den Frauenanteil im Aufsichtsrat nicht weiter erhöhen, sobald sie die 30-Prozent-Marke erreicht haben, erscheint sogar eine lineare Fortschreibung der Entwicklung der vergangenen Jahre noch zu

optimistisch. Doch selbst dann würde es rein rechnerisch noch 40 Jahre bei Banken und 28 Jahre bei Versicherungen dauern, bis in den Kontrollgremien beide Geschlechter gleich stark vertreten wären. In den Vorständen würden bis dahin etwa 70 Jahre vergehen.

*Bitte beachten Sie die folgende kompakte Auswertung auf S. 16 des DIW-Managerinnenbarometers für Europa:*

### Geschlechterquoten im europäischen Vergleich

„Mit Blick auf Geschlechterquoten für Aufsichtsräte ist Norwegen europaweit Vorreiter. Bereits 2003 hat das Land eine Quote von 40 Prozent für Aufsichtsräte staatlicher und börsennotierter Unternehmen beschlossen und für den Fall der Nichterfüllung teilweise sehr harte Sanktionen festgelegt. Dem Beispiel Norwegen folgten mit zeitlichem Abstand Spanien und Island, die 2007 beziehungsweise 2010 ebenfalls Geschlechterquoten in Höhe von 40 Prozent einführten, jedoch ohne die Nichterreichung dieser Quoten mit Sanktionen zu belegen. Im Jahr 2011 haben vier Länder – Belgien, Frankreich, Italien und die Niederlande – Quoten für Aufsichtsräte beziehungsweise die Executive Committees (Excos)<sup>1</sup> eingeführt. Die Bestimmungen in diesen Ländern unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Höhe der Quote, der Frist, bis zu der die Quote erreicht werden muss, sowie der Sanktionen.

Deutschland führte im Jahr 2015 eine verbindliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Höhe von 30 Prozent für Unternehmen ein, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind. Österreich folgte diesem Beispiel und führte eine solche Quotenregelung im Sommer 2017 ein.“

<sup>1</sup> „Nicht alle europäischen Länder haben ein dualistisches System, bei dem wie in Deutschland (sowie Österreich und den Niederlanden) Exekutiv- und Kontrollgremium (Vorstand und Aufsichtsrat) getrennt sind. In einigen Ländern existiert ein monistisches System mit einem höchsten Entscheidungsgremium (Executive Committee), beispielsweise in Belgien und Spanien. In einer dritten Gruppe von Ländern sind beide Systeme möglich, sodass sich Firmen entweder für ein dualistisches oder ein monistisches System entscheiden können. Zu dieser Gruppe gehören beispielsweise Schweden, Frankreich und Italien.“



*In Belgien und Spanien gilt die Geschlechterquote für das gesamte Executive Committee. Bei den Ländern mit Wahlrecht greift die Quote bei den Unternehmen, die sich für ein monistisches System entscheiden, entweder bei den nichtexekutiven Mitgliedern des obersten Entscheidungsgremiums (Frankreich) oder es richtet sich an das gesamte oberste Entscheidungsgremium (Italien). Vgl. hierzu auch Elke Holst, Anne Busch und Lea Kröger (2012): Führungskräfte-Monitor 2012. DIW Politikberatung kompakt Nr. 65, 87 (online verfügbar).“*

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.574727.de/18-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.574727.de/18-1.pdf)

Quelle, Grafiken und weitere Informationen zum DIW-Managerinnenbarometer: PM - DIW, 10.01.2018

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.574761.de/themen/nachrichten/diw\\_managerinnen\\_barometer\\_2018\\_geschlechterquote\\_fuer\\_aufsichtsrate\\_greift\\_in\\_vorstaenden\\_herrscht\\_nahezu\\_stillstand.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.574761.de/themen/nachrichten/diw_managerinnen_barometer_2018_geschlechterquote_fuer_aufsichtsrate_greift_in_vorstaenden_herrscht_nahezu_stillstand.html)

## Geschlechterquote im Aufsichtsrat: Viele neue Frauen mit geringem Einfluss

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten von paritätisch mitbestimmten und börsennotierten deutschen Unternehmen hat sich zwar dem bei Neuberufungen gesetzlich vorgesehenen Mindestwert von 30 Prozent angenähert, es scheint jedoch eine neue Form der gläsernen Decke vorhanden zu sein. Dies ergab eine Untersuchung von Wirtschaftswissenschaftlern der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). Sie haben dazu für den Zeitraum von 2009 bis 2016 den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten ermittelt und untersucht, welche Aufgaben sie in dem Gremium erfüllen.

Eine Gruppe Mainzer Wissenschaftler hat untersucht, welchen Effekt die Quote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat hat und wie die neuberufenen Frauen in den Ausschüssen der Aufsichtsräte integriert werden. „Der Fokus auf die Ausschussmitgliedschaften erlaubt einen tiefen Einblick in die Integration der neuen Aufsichtsrätinnen in die Arbeitsprozesse des Aufsichtsrats. Ähnlich dem

Deutschen Bundestag ist ein Aufsichtsrat das Plenum. Die Vorbereitung von Entscheidungen wird durch Fachausschüsse erledigt. Deshalb können wir unter diesem Blickwinkel sehen, in welchen Bereichen das Humankapital, das Frauen mitbringen, als besonders gewinnbringend angesehen wird“, so **Prof. Dr. Christopher Koch**, Professor für Corporate Governance und Wirtschaftsprüfung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Für die Untersuchung sammelten die Wissenschaftler Informationen über die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder der betreffenden Unternehmen für die Jahre 2009 bis 2016. „In den letzten Jahren hat sich die Transparenz deutlich verbessert. Die Geschäftsberichte und Internetseiten der Unternehmen erlauben einen guten Einblick in die Aufsichtsrats- und Ausschussarbeit“, erläutert der Doktorand **Viktor Bozhinov**, der die Einführung der Quote im Rahmen eines Promotionsstipendiums der Friedrich-Ebert-Stiftung als Thema gewählt hat. „Viel komplizierter war es, die betroffenen Unternehmen zu identifizieren. Es gibt in Deutschland kein Zentralregister, das diese Unternehmen erfasst. Wir haben uns daher auf Quellen der Hans-Böckler-Stiftung sowie den Women-on-Board-Index von FidAR e.V. gestützt und auch eigene Recherchen unternommen“, so Bozhinov weiter.

*Frauenanteil steigt bereits seit 2010 stetig an:* „Besonders auffällig ist zunächst, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen bereits seit dem Jahr 2010 stetig angestiegen ist. Als das Gesetz im März 2015 beschlossen wurde, betrug der durchschnittliche Frauenanteil bereits 23 Prozent. Das impliziert einen Anstieg von etwa 12 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2010. Dies lässt den Rückschluss zu, dass der öffentliche Druck für mehr Frauen in Führungspositionen viele Unternehmen unter Zugzwang gestellt hat“, erklärt **Prof. Dr. Thorsten Schank**, Professor für Angewandte Statistik und Ökonometrie an der JGU.

Frauen seltener in Ausschüssen – mit einer Ausnahme: Um die Tätigkeitsbereiche abzugrenzen, teilten die Wissenschaftler die Mitgliedschaft von einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern in sechs Bereiche: Präsidialausschuss, Prüfungsausschuss,

Personal- und Vergütungsausschuss, Nominierungsausschuss, Strategieausschuss und Vermittlungsausschuss. „Als erstes lässt sich festhalten, dass sowohl Anteilseigner- als auch Arbeitnehmervertreter Frauen deutlich seltener in Ausschüsse des Aufsichtsrats berufen. Dieses Ergebnis gilt auch, wenn Alters-, Erfahrungs- und Vernetzungseffekte herausgerechnet werden“, so Thorsten Schank. Über den gesamten Betrachtungszeitraum ist auf der Anteilseignerseite die Wahrscheinlichkeit an zumindest einem Ausschuss mitzuwirken für Frauen im Durchschnitt um 13 Prozent geringer als für Männer. „Interessant wird insbesondere die Entwicklung in den nächsten Jahren sein. Derzeit beobachten wir, dass der Unterschied in den Ausschussmitgliedschaften über die Zeit sogar zugenommen hat. Im Jahr 2016 beträgt dieser mittlerweile 19 Prozent für die Anteilseignervertreter“, ergänzt Christopher Koch. „Da Studien aus dem In- und Ausland belegen, dass Frauen in Aufsichtsräten nicht schlechter qualifiziert sind als Männer, kann in diesem Zusammenhang durchaus geschlossen werden, dass eine neue gläserne Decke innerhalb der Gremien entsteht“, so Viktor Bozhinov.

Betrachtet man die einzelnen Ausschüsse im Aufsichtsrat, ergibt sich ein ähnliches Bild. Anteilseignervertreterinnen sitzen in allen Ausschüssen seltener als Anteilseignervertreter – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses. „Die Tatsache, dass Frauen in den Nominierungsausschuss mit der gleichen Wahrscheinlichkeit berufen werden, ist ein gutes Zeichen. Frauen haben eigene Netzwerke, die in Zukunft bei der Auswahl neuer Aufsichtsratsmitglieder eine größere Rolle spielen werden als bisher“, erläutert Viktor Bozhinov.

„Die geringere Partizipation von Frauen in den Aufsichtsratsausschüssen hat auch Auswirkungen auf ihre Vergütung. So erhalten Anteilseignervertreterinnen für ihre Tätigkeit eine im Durchschnitt 30 Prozent geringere Vergütung, unter anderem da sie seltener den Aufsichtsratsvorsitz innehaben sowie seltener an einer Ausschusstätigkeit mitwirken“, so Thorsten Schank.

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung der JGU Mainz vom 09.01.2018:

<http://www.statistics.economics.uni-mainz.de/484.php>

Bozhinov, Viktor; Koch, Christopher W.; Schank, Thorsten(2017): **Has the Push for Equal Gender Representation Changed the Role of Women on German Supervisory Boards?** Hg. v. IZA Institut of Labor Economics. Bonn (IZA Discussion Paper, 11057).

Online verfügbar unter

<http://ftp.iza.org/dp11057.pdf>

## Gleichstellungsindex 2017 – Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden

In den obersten Bundesbehörden fehlen Frauen in Führungspositionen, auch wenn die Zahl weiblicher Führungskräfte wächst – wie der Gleichstellungsindex 2017 zeigt. Der Gleichstellungsindex misst jährlich die Geschlechteranteile von Führungspositionen in den Bundesbehörden und wurde vom Statistischen Bundesamt am 29.01.2018 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht.

Bundesfrauenministerin **Dr. Katarina Barley** betonte: „Wir haben viele engagierte und gute Frauen, das muss sich auch noch mehr in den Spitzenpositionen widerspiegeln. Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu. Das gilt für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen ebenso wie für die Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit.“

Mittlerweile sind 35,3 Prozent Frauen in Leitungsfunktionen – gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 1,3 Prozentpunkte. In 19 von insgesamt 24 Behörden hat sich der Frauenanteil im vergange-



nen Jahr erhöht. Bei den beruflichen Aufstiegen kletterte der Frauenanteil sogar um 4 Prozentpunkte auf 58 Prozent. „Von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Frauen in Führungsverantwortung. Der Bund geht in Sachen Gleichstellung mit gutem Beispiel voran“, betont Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley, „doch können wir auch hier noch besser werden.“

Seit 2015 ist der Anteil an Frauen in Führungsverantwortung in den obersten Bundesbehörden um 2,7 Prozentpunkte gestiegen.

Der Gleichstellungsindex wird im Auftrag des BMFSFJ erstellt und ist Teil des Gesetzespaketes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

*Eine interaktive Aufbereitung aller Daten aus dem Gleichstellungsindex finden Sie im Datentool auf*

<http://www.bmfsfj.de/quote>

Der Gleichstellungsindex ist außerdem abrufbar unter:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/Gleichstellung/Gleichstellungsindex.html>

*Quelle:*

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsindex-2017-/121654>

## Startschuss für das Frauennetzwerk zur globalen Gesundheitspolitik in Deutschland - „Women in Global Health - Germany“

Das neue Frauennetzwerk „Women in Global Health - Germany“ wurde am 12. Januar 2018 in Berlin vorgestellt. Es soll *Frauen in Führungspositionen im Bereich der globalen Gesundheit* stärken. Denn

gerade in dem stark von weiblichen Fachkräften geprägten Gesundheitsbereich sind die Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt.

Dazu erklärt **Lutz Stroppe**, Staatssekretär des Bundesministeriums für Gesundheit, bei der Eröffnung: „Geschlechtervielfalt in Leitungsfunktionen, in Arbeitseinheiten und Teams fördert produktives Arbeiten und Denken sowie die Zukunftsfähigkeit von Institutionen. So benötigen auch die globalen Gesundheits Herausforderungen eine starke und ausgewogene Vertretung und Führung. Es muss unser Ziel sein, Diversität zu schaffen und vor allem zu leben. Frauen gehören in Global Health in Führungspositionen, um mit ihrer Erfahrung, ihrem Wissen und ihren Kompetenzen das Thema maßgebend voranzubringen. Ich freue mich, dass mit der Initiative ‚Women in Global Health – Germany‘ die bestehende Expertise und das bereits vorhandene Engagement verstärkt werden. Erst mit ‚Women in Global Health – Germany‘ wird das gesamte Fachwissen und unsere internationale Kompetenz im Bereich globale Gesundheitspolitik sichtbar.“

**Ingrid-Gabriela Hoven**, zuständige Abteilungsleiterin im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: „Das Klischee Frau gleich Krankenschwester und Mann gleich Arzt sitzt tief in den Köpfen. Im Gesundheitsbereich arbeiten zwar weltweit mehrheitlich Frauen, in den Führungsetagen findet man sie dennoch kaum. Diesem Ungleichgewicht möchten wir entgegenwirken. Ohne eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen werden wir die Entwicklungsziele 2030 insgesamt nicht erreichen - und das gilt auch für die Gesundheitsziele. Wir brauchen starke Frauen für starke Gesundheitssysteme.“

Nachdem bereits eine Liste von 300 Frauen aus dem englischsprachigen Raum veröffentlicht wurde, die im Bereich der globalen Gesundheit arbeiten, wurde auf der Veranstaltung die Liste der „Women in Global Health - Germany“ vorgestellt. Sie umfasst über 100 Frauen aus Deutschland, die innerhalb oder außerhalb Deutschlands in staatlichen, nicht-staatlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen Organisationen oder Universitäten im Bereich der globalen Gesundheit tätig sind, sowie

Frauen unterschiedlicher Nationalitäten, die in Deutschland in diesem Bereich arbeiten und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben.

Das Netzwerk wurde auf Anregung von Prof. Dr. Ilona Kickbusch, Graduate Institute of International Development Studies in Genf, und Dr. Sabine Ludwig, Charité Berlin/Robert Koch-Institut, gegründet.

Neben dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) wurde der Aufbau des Netzwerks auch durch den World Health Summit (WHS), der German Healthcare Partnership (GHP) und andere Organisationen unterstützt.

Quelle: Pressemitteilung: Startschuss für das Frauennetzwerk zur globalen Gesundheitspolitik in Deutschland, 12.01.2018

[https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/4\\_Pressemitteilungen/2018/2018\\_1/180112\\_PM\\_BMG\\_BMZ\\_Women\\_Global\\_Health.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/4_Pressemitteilungen/2018/2018_1/180112_PM_BMG_BMZ_Women_Global_Health.pdf)

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

Stellungnahmen und Pressestimmen im Themenfeld:

### Die Ideologien der Frauenquote: Zahlen als Selbstkritik, Schelte oder Steuerinstrument?

„Wenn es um den Anteil von Frauen im Management geht scheinen die Fronten ideologisch verhärtet zu sein. Von der Datenauswahl über die Analyse bis zur Interpretation und Wortwahl poltern polarisierte Positionen durch das Land. Dabei wollen (fast) alle dasselbe und könnten an einem Strang ziehen. Ein Reframing für die Unternehmenspraxis.“ Ein Beitrag des Ungleich Besser Diversity Teams.

<http://de.diversitymine.eu/die-ideologien-der-frauenquote-zahlen-als-selbstkritik-schelte-oder-steuerinstrument/>

### Frankreich als Vorbild

„Frauen müssen endlich dieselben Chancen haben: durch eine andere Besteuerung, bessere Kinderbetreuung und einen Kulturwandel.“

Ein Beitrag von Andreas Peichl (Leiter des Ifo-Zentrums für Makroökonomik und Befragungen sowie Professor für Volkswirtschaftslehre an der LMU München) auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/forum-frankreich-als-vorbild-1.3824733>

### Mehr Frauen beim Weltwirtschaftsforum in Davos

„Ist das die Reaktion auf die #metoo Debatte? Noch nie war die Beteiligung von Frauen am Weltwirtschaftsforum so groß wie in diesem Jahr und auch zahlreiche Themen befassen sich mit der Situation von Frauen.“ Ein Beitrag von Manuela Kasper-Claridge auf [dw.com](http://dw.com).

<http://www.dw.com/de/mehr-frauen-beim-weltwirtschaftsforum-in-davos/a-42253833>

### Schweden hat jetzt eine Behörde für die Gleichstellung von Frauen

„Schweden ist mal wieder einen Schritt voraus: Die Regierung hat am Freitag eine neue Behörde eingeweiht – die „Gender Equality Agency“. Es ist der logische nächste Schritt für die schwedische Regierung. Denn sie bezeichnet sich selbst als „die erste feministische Regierung der Welt“ – und will ihr Kernthema in allen Bereichen des Lebens zur Priorität machen. (Schwedische Regierung)“. Ein Beitrag von Hanna Zobel auf [bento.de](http://bento.de).

<http://www.bento.de/politik/schweden-hat-jetzt-eine-behoerde-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-2032269/>

Schwedische Behörde:

<https://www.jamstalldhetmyndigheten.se/en/>

### Auch Frauen wollen Karriere machen

„Beruflicher Ehrgeiz ist auch Frauen zu eigen. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts Civey. Mehr als ein Drittel der befragten Frauen strebt eine Führungsposition an.“

<http://www.fnp.de/ratgeber/karriere/Auch-Frauen-wollen-Karriere-machen;art284,2876149>

## Was Diversity mit dem Fachkräftemangel zu tun hat

„Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels gewinnt das Thema Diversity im Mittelstand an Bedeutung. Wie Unternehmen für mehr Vielfalt in ihrer Belegschaft sorgen und welche Erfahrungen sie damit machen, haben sie „Markt und Mittelstand“ verraten.“

<https://www.marktundmittelstand.de/personal/was-diversity-mit-dem-fachkraeftemangel-zu-tun-hat-1263981/>

## Das sind Deutschlands Top-Unternehmerinnen

„Deutsche Unternehmerinnen? Noch immer eine Seltenheit. Das manager magazin hat eine Bestenliste der einflussreichsten Frauen erstellt, die hierzulande nicht nur eine große Firma führen – sondern auch an ihr beteiligt sind.“

<http://www.spiegel.de/karriere/ranking-die-wichtigsten-deutschen-unternehmerinnen-a-1184144.html>

## Umfrage an Top-Universitäten Warum junge Frauen keine Lust auf die Finanzbranche haben

„Der weibliche Nachwuchs hält von Jobs im Fondsmanagement wenig – zu unmoralisch, kaum familienfreundlich und zu männerlastig. Das Problem: Diese Klischees stimmen oft.“

<http://www.spiegel.de/karriere/frauen-in-der-finanzbranche-warum-studentinnen-keinen-bock-auf-fondsmanagement-haben-a-1189307.html>

## Entgeltgleichheit: Wissenschaftlicher Rechterservice der Hans-Böckler-Stiftung bietet detaillierte Informationen

Seit dem 6. Januar 2018 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in größeren Betrieben einen neuen Auskunftsanspruch zur Bezahlung. Nach dem Entgelttransparenzgesetz haben Beschäftigte das Recht, zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen des jeweils anderen Geschlechts mit vergleichbarer Beschäftigung in ihrem Betrieb verdienen. Der – anonymisierte – Vergleich soll dazu beitragen, den weiterhin sehr hohen Lohnrückstand von

Frauen gegenüber Männern zu reduzieren. „Das Gesetz wird keine schnellen, durchschlagenden Veränderungen bringen, dazu sind die praktischen Hürden vielfach zu hoch und der Geltungsbereich zu stark eingeschränkt. Trotzdem ist es ein Schritt in die richtige Richtung. Denn damit ist der Anspruch auf gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Beschäftigung vom Gesetzgeber bekräftigt worden und erstmals wird im Gesetz konkret definiert, was gleichwertige Arbeit ist“, sagt Dr. Christina Klenner, Expertin für Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Mit dem „Comparable Worth Index“ hat das WSI in einem Kooperationsprojekt ein Instrument entwickelt, das solche Vergleiche auf eine systematische Basis stellt und auch Diskriminierungen enthüllt, die auf der Unterbewertung von Frauentätigkeiten beruhen. Dass Transparenz und klare Kriterien generell die beste Methode sind, den Gender-Pay-Gap zu reduzieren, zeigen auch andere Untersuchungen des WSI: So profitieren Frauen beispielsweise besonders deutlich davon, wenn in ihrem Unternehmen nach Tarifvertrag gezahlt wird.

Detaillierte Informationen zur Entgeltgleichheit und zu Ansätzen, sie zu reduzieren, finden Sie über die folgenden Links:

Frauenberufe sind häufig schlechter bezahlt als Männerberufe. Das liegt keineswegs an geringeren Arbeitsanforderungen, wie detaillierte Analysen von Jobprofilen mit dem „Comparable-Worth-Index“ zeigen. Der „Comparable-Worth-Index“ misst Anforderungen und Belastungen der Arbeitstätigkeiten auf Grundlage anerkannter Arbeitsbewertungsverfahren.

[https://www.boeckler.de/67961\\_67998.htm](https://www.boeckler.de/67961_67998.htm)

Bei der Entgeltgleichheit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in der EU: Der Gender Pay Gap beträgt hierzulande rund 21 Prozent. Manche Forscher sehen dennoch keinen Handlungsbedarf: Schließlich sei die auf Basis von statistischen Analysen „bereinigte“ Lohnlücke erheblich kleiner. Für Dr. Christina Klenner ist diese Argumentation irreführend. Denn auch hinter dem „erklärten“ Teil des

Gender Pay Gap verbirgt sich zum Teil Diskriminierung.

[https://www.boeckler.de/63056\\_66317.htm](https://www.boeckler.de/63056_66317.htm)

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr. Das gilt besonders für Frauen.

[https://www.boeckler.de/53231\\_53239.htm](https://www.boeckler.de/53231_53239.htm)

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

Detaillierte Daten zur Entgeltungleichheit im **WSI-GenderDatenPortal**.

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

Kontakt: [rainer-jung@boeckler.de](mailto:rainer-jung@boeckler.de)

## Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

*Pressemitteilung des Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) vom 17.01.2018*

„In Deutschland können Beschäftigte größerer Unternehmen nach dem neuen Entgelttransparenzgesetz die Durchschnittsgehälter von Arbeitnehmergruppen erfragen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Island geht noch einen Schritt weiter: Hier müssen Arbeitgeber seit diesem Jahr nachweisen, dass sie gleiches Geld für gleichwertige Arbeit zahlen. Inwieweit solche gesetzlichen Regelungen tatsächlich für mehr Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern sorgen können, bleibt jedoch in Politik und Wissenschaft umstritten. Denn die Gründe für unterschiedliche Bezahlung sind vielschichtig. Beispielsweise sind Frauen in geringer bezahlten Branchen und Tätigkeiten überrepräsentiert, steigen seltener in Führungspositionen auf, nehmen längere berufliche Auszeiten zur Kinderbetreuung und entscheiden sich häufiger für Teilzeitarbeit. Aktuelle Forschungspapiere aus dem IZA-Netzwerk beschäftigen sich mit den unterschiedlichen Facetten des so genannten „Gender Pay Gap“.

### *Lohndiskriminierung in Neuseeland*

Eine Studie aus Neuseeland kommt auf Basis umfangreicher Lohn- und Produktivitätsdaten zu dem Schluss, dass Frauen bei der Entlohnung systematisch benachteiligt werden, ohne dass Produktivitätsunterschiede eine Ungleichbehandlung ökonomisch rechtfertigen würden.

Für eine bewusste Diskriminierung durch Arbeitgeber spreche auch die Beobachtung, dass die Lohnlücke größer werde, wenn sich Unternehmen angesichts günstiger Arbeitsmarkt- und Wettbewerbsbedingungen eine ungleiche Bezahlung eher „leisten“ könnten, so die Analyse von Isabelle Sin (Motu Economic and Public Policy Research) IZA-Fellow Steven Stillman (Freie Universität Bozen) und Richard Fabling. Die Autoren halten strengere gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit daher für durchaus geboten.

**Download der Studie (IZA DP No. 10975): What Drives the Gender Wage Gap? Examining the Roles of Sorting, Productivity Differences, and Discrimination:**

<http://ftp.iza.org/dp10975.pdf>

### *Lohnlücke wächst mit dem Alter*

Unterschiedliche Karrierewege und Aufstiegschancen sorgen laut einer Untersuchung von IZA-Fellow Erling Barth (Institute for Social Research), Sari Pekkala Kerr (Wellesley College) und Claudia Olivetti (Boston College) dafür, dass die geschlechtsspezifische Lohnschere mit steigendem Alter weiter auseinanderklafft. Das gilt insbesondere für Akademiker, wie die Autoren anhand von US-Daten zeigen (siehe Grafik/Link unten).

Die Studie erforscht die Häufigkeit und Qualität von Jobwechseln, die mit höherem Einkommen verbunden sind. Demnach wechseln Frauen sowohl innerhalb als auch zwischen Unternehmen seltener in besser bezahlte Jobs. Hinzu komme, so die Autoren, dass bei verheirateten Paaren ein Ortswechsel meist aufgrund besserer beruflicher Aussichten des Ehemanns erfolge. So erklärt sich, dass bei alleinstehenden Frauen keine substanziellen Lohnnachteile erkennbar sind.

**Download der Studie (IZA DP No. 10974): The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data:**

<http://ftp.iza.org/dp10974.pdf>

*Nachteile von Teilzeitarbeit*

Ebenfalls der klassischen familiären Arbeitsteilung ist geschuldet, dass Frauen häufiger in Teilzeitjobs arbeiten, in denen die Stundenlöhne in der Regel geringer sind als für vergleichbare Vollzeitstellen. Dieser Teilzeit-Lohnnachteil kommt jedoch primär für Hochqualifizierte zum Tragen und kann maximal ein Zehntel der Entgeltlücke erklären, so die Ergebnisse eines Forschungspapiers von IZA-Fellow Kai Liu (Norwegian School of Economics), das in der Fachzeitschrift *Quantitative Economics* erschienen ist.

Entscheidender sei der Nachteil, der sich aus der im Durchschnitt geringeren Arbeitsplatzsicherheit von Teilzeitjobs ergebe, so Liu. Statt gleiche Stundenlöhne für Voll- und Teilzeitbeschäftigung gesetzlich zu verordnen („Equal Pay“), sei es daher zielführender, die Jobsicherheit von Teilzeitstellen zu verbessern („Equal Protection“), wie seine Simulation entsprechender Politikmaßnahmen zeigt (siehe Grafik/Link unten).

**Download der Studie (IZA DP No. 9255): Explaining the Gender Wage Gap: Estimates from a Dynamic Model of Job Changes and Hours Changes | [journal version]:**

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.3982/QE295/abstract>

*Wettbewerbsbereitschaft beeinflusst Karriereentscheidungen*

Würde sich die Lohnlücke also schließen, wenn es keine Diskriminierung gäbe und Frauen im gleichen Umfang auf dem Arbeitsmarkt aktiv wären wie Männer? Vermutlich nicht, denn Geschlechterunterschiede bei der Wettbewerbsbereitschaft tragen schon im Kindesalter dazu bei, spätere Karrierewege vorzuzeichnen. Zu diesem Schluss kommt eine Studie von Thomas Buser (Universität

Amsterdam), Noemi Peter (Universität Groningen) und IZA-Fellow Stefan Wolter (Universität Bern). (s. Grafik/ Link unten)

Anhand eines Verhaltensexperiments mit rund 1.500 Achtklässlern in der Schweiz fanden die Autoren heraus: Jungen und Mädchen mit schwächeren schulischen Leistungen unterscheiden sich kaum in ihrer Präferenz für Wettbewerbssituationen. Doch mit steigendem individuellen Leistungsniveau klafft die Lücke zwischen den Geschlechtern immer weiter auseinander.

Die Forscher beobachteten auch den weiteren Werdegang der Schülerinnen und Schüler. Jungen mit hoher Wettbewerbsbereitschaft entschieden sich deutlich häufiger für eine Spezialisierung auf MINT-Fächer bzw. für betriebswirtschaftlich orientierte Ausbildungsplätze und waren bei der Bewerbung um Lehrstellen erfolgreicher als Mädchen mit jeweils vergleichbaren schulischen Leistungen. Der Einfluss dieser Unterschiede auf spätere Karriereentscheidungen und Verdienstaussichten sei nicht zu unterschätzen.

**Download der Studie (IZA DP No. 10976): Gender, Willingness to Compete and Career Choices along the Whole Ability Distribution:**

<http://ftp.iza.org/dp10976.pdf>

Welches Gewicht die unterschiedlichen Erklärungsansätze für den „Gender Pay Gap“ haben, ist unter Ökonomen nach wie vor umstritten. Weitgehende Einigkeit besteht jedoch darin, dass Maßnahmen zur Förderung einer gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung (etwa durch bessere Kinderbetreuungsangebote und geringere steuerliche Anreize für das Alleinverdienermodell) mehr zum Schließen der Geschlechterlücke beitragen können als gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit.

Weitere Informationen dazu auch auf der „IZA World of Labor“-Themenseite: „What is the gender divide?“

<https://wol.iza.org/key-topics/gender-divide>



Quelle und Grafiken:

<http://newsroom.iza.org/de/2018/01/17/warum-verdienen-frauen-weniger-als-maenner/>

Bitte lesen Sie auch:

**Lohntransparenz: „Wie“, nicht „Wie viel“ ist entscheidend**

Die Offenlegung der Gehälter ist ein Thema, das polarisiert. Eine aktuelle Studie zeigt, wie es um die **Lohntransparenz in der Schweiz** steht und inwiefern diese mit dem Firmenerfolg zusammenhängt.

Schlussbericht (Volltext, englisch):

[https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/verwaltung/oea/dokumente/fokus-forschung/Lohntransparenz\\_Schlussbericht.pdf](https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/verwaltung/oea/dokumente/fokus-forschung/Lohntransparenz_Schlussbericht.pdf)

Zusammenfassung der Ergebnisse (deutsch):

[https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/verwaltung/oea/dokumente/fokus-forschung/Lohntransparenz\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/verwaltung/oea/dokumente/fokus-forschung/Lohntransparenz_Zusammenfassung.pdf)

Quelle:

<https://www.unilu.ch/forschung/aktivitaeten/fokus-forschung/lohntransparenz-wie-nicht-wie-viel-ist-entscheidend/>

Pressestimmen zum Themenfeld:

**Wenn ich Sie wäre, würde ich mich auch scheiße finden**

„Wer mehr verdient, hält sich für etwas Besseres. Deshalb wird auch Sexismus nicht aufhören, solange Männer für die gleiche Arbeit mehr Geld bekommen als Frauen.“ Ein Beitrag von Von Michèle Loetzner auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/arbeit/2017-12/sexismus-pay-gap-ungleichheit-frauenrechte>

## Unfaire Löhne gefährden die Gesundheit von Frauen

Bei Frauen, die ihr Einkommen über einen längeren Zeitraum als ungerecht empfinden, besteht ein stark erhöhtes Risiko, dass sie an Stresserkrankungen wie zum Beispiel Depressionen, Diabetes mellitus oder Herzproblemen erkranken. Bei Männern, die sich unfair entlohnt fühlen, ist dieses Risiko geringer. Das belegt nun eine Studie auf Basis der Daten der für Deutschland repräsentativen Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin. Die Studie wurde kürzlich in der Fachzeitschrift „Das Gesundheitswesen“ veröffentlicht.

Um herauszufinden, wie sich ein als ungerecht empfundenes Einkommen auf die Gesundheit auswirkt, analysierte eine Gruppe von Gesundheits- und SozialwissenschaftlerInnen der Hochschule Ravensburg-Weingarten die Daten von 5.657 erwerbstätigen Männern und Frauen, die zwischen 2005 und 2013 im Rahmen der Langzeitstudie SOEP immer wieder befragt wurden. Diese machten unter anderem seit 2005 alle zwei Jahre Angaben darüber, welche Einkommenshöhe sie als gerecht einschätzen würden. Darüber hinaus beantworteten sie seit 2009 alle zwei Jahre die Frage danach, ob ein Arzt eine stressassoziierte Erkrankung diagnostiziert habe. Zu diesen Erkrankungen zählen neben Depressionen, Diabetes mellitus und Herzproblemen auch Asthma und Bluthochdruck.

*Das Ergebnis der Studie zeigt:* Je länger die Befragten ihr Einkommen als ungerecht bewerteten, desto häufiger wurde bei ihnen eine stressassoziierte Erkrankung diagnostiziert. Bei den betroffenen Männern war dieser Zusammenhang jedoch wesentlich schwächer ausgeprägt als bei den Frauen.

„Das größte Risiko, an einer stressassoziierten Krankheit zu erkranken, besteht für Frauen, die in Vollzeit arbeiten und sich dauerhaft ungerecht entlohnt fühlen“, sagt die Sozialwissenschaftlerin **Claudia Boscher**, eine der Autorinnen und Autoren. Schon wenn diese Frauen ihr Einkommen im

Laufe der SOEP-Befragung nur einmal als ungleich bewertet hatten, war die Wahrscheinlichkeit, dass sie im anschließenden Untersuchungszeitraum die Diagnose einer Stresskrankheit angaben, signifikant höher als bei Frauen, die ihr Einkommen dauerhaft als gerecht empfunden hatten.

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitstudie in Deutschland. Das SOEP wird im DIW Berlin als Teil der Forschungsinfrastruktur in Deutschland unter dem Dach der Leibniz-Gemeinschaft vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern gefördert.

Studie:

.....  
 Boscher C., Arnold L., Lange A. und Szagun B.:  
**Die Last der Ungerechtigkeit. Eine Längsschnittanalyse auf Basis des SOEPs zum Einfluss subjektiv wahrgenommener Einkommensgerechtigkeit auf das Risiko einer stressassoziierten Erkrankung,** in: *Das Gesundheitswesen*, Thieme-Verlag, 2017.

<https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0043-107876>

Quelle und weitere Informationen: *PM - DIW*, 19.12.2017

[http://www.diw.de/de/diw\\_02.c.242689.de/pressemitteilungen.html?id=diw\\_01.c.573742.de](http://www.diw.de/de/diw_02.c.242689.de/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.573742.de)

## Altersversorgung: Frauen haben das Nachsehen

Bei der Altersversorgung haben Frauen das Nachsehen: Der „Gender Pension Gap“ liegt bei 53 Prozent, zeigt ein neuer Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Auswertung des WSI-Gender-Daten-Portals macht deutlich, wie es um die Geschlechtergerechtigkeit im Ruhestand steht. WSI-Forscherin

Dr. Christina Klenner hat gemeinsam mit Dr. Alexandra Wagner und Dr. Peter Sopp vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt in Berlin die Einkommen von Rentnern und Rentnerinnen verglichen. Ihrer Analyse zufolge schneiden Frauen bei allen drei Säulen der Alterssicherung schlechter ab als Männer.

Wenn man die Einkünfte aus gesetzlicher Rente, Betriebsrente und privater Altersvorsorge zusammenrechnet, ergibt sich für das Jahr 2015 ein „Gender Pension Gap“ von 53 Prozent. Das heißt: Männer verfügen im Schnitt über mehr als doppelt so hohe Alterssicherungseinkommen wie Frauen. Im Westen fällt die Lücke mit 58 Prozent deutlich größer aus als im Osten mit 28 Prozent. Im europäischen Vergleich hat Deutschland damit einen der höchsten Gender Pension Gaps – nur in Luxemburg ist die Differenz noch geringfügig größer.

Zwar sind auch in der gesetzlichen Rente – der mit Abstand wichtigsten Säule der Altersversorgung – die eigenen Ansprüche von Frauen weit niedriger als die von Männern, doch bietet die gesetzliche Rentenversicherung Mechanismen des sozialen Ausgleichs zugunsten von Frauen. So werden hier beispielsweise Phasen der Kindererziehung anerkannt. Die Höhe der gesetzlichen Rente betrug 2015 bei den Männern durchschnittlich 1.154 Euro, bei den Frauen 634 Euro pro Monat – eine Differenz von 45 Prozent.

Deutlich größer ist laut Studie die Kluft bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft: Hier liegen die Frauen mit 240 Euro knapp 60 Prozent gegenüber den Männern zurück, die auf 593 Euro kommen. Zudem haben nur 7 Prozent der Rentnerinnen überhaupt eigene Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung, von den männlichen Ruheständlern immerhin 26 Prozent. Günstiger stellt sich die Situation im öffentlichen Dienst dar. Von der Zusatzversorgung profitieren 12 Prozent der weiblichen und 10 Prozent der männlichen Rentner. Aber auch hier erhalten die Männer mit im Schnitt 369 Euro deutlich mehr als die Frauen mit 234 Euro. Laufende Leistungen aus der privaten Altersvorsorge beziehen 5 Prozent der Männer und 2 Prozent der Frauen, wobei Letztere mit durchschnittlich 311 Euro deutlich weni-



ger ausgezahlt bekommen als die Männer mit 485 Euro.

Besser als die männlichen schneiden die weiblichen Ruheständler nur bei den Hinterbliebenenrenten ab: Bei den Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung kommen Witwen im Schnitt auf 660 Euro, Witwer auf 303 Euro. Für Frauen sei es besonders wichtig die gesetzliche Rente zu stärken, schreiben die Forscherinnen. Viele Frauen hätten keine oder nur niedrige Einkünfte aus der betrieblichen und privaten Altersversorgung (zweite und dritte Säule). „Gerade für Frauen gilt, dass sie Rentenverluste bei der ersten Säule, der gesetzlichen Rente, kaum anderweitig kompensieren könnten“, sagt WSI-Expertin Christina Klenner.

Als Erklärung für die Rentenlücke verweisen die Autoren auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern: Berufstätige Frauen nehmen häufiger Auszeiten für die Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, arbeiten öfter in Teilzeit, werden im Schnitt schlechter bezahlt – und erwerben dementsprechend weniger Rentenansprüche. Während 85 Prozent der männlichen Rentner in den alten Bundesländern auf mindestens 30 Versicherungsjahre kommen, sind es bei den Rentnerinnen nur 45 Prozent. Pro Versicherungsjahr sammeln Frauen im Schnitt nur drei Viertel der Entgeltpunkte der Männer. Im Zeitverlauf sind der Analyse zufolge immerhin Fortschritte erkennbar: Der Abstand zu den Alterseinkommen der Männer nimmt von Jahr zu Jahr etwas ab, weil immer mehr Frauen erwerbstätig sind und Sorgearbeit mittlerweile zum Teil bei der Rente honoriert wird. Allerdings wird die Differenz auch deshalb kleiner, weil die Alterseinkünfte der Männer tendenziell sinken. Bis zur wirklichen Gleichstellung ist es zudem noch ein weiter Weg: Aus den Anwartschaften der aktuell Erwerbstätigen zwischen 25 und 65 Jahren ergibt sich bei der gesetzlichen Rente immer noch eine Lücke von 24 Prozent.

*Quellen:* Alexandra Wagner, Christina Klenner, Peter Sopp: Alterseinkommen von Frauen und Männern, WSI Report Nr. 38, Dezember 2017.

*Download:*

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_38\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_38_2017.pdf)

[https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575\\_112059.htm](https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575_112059.htm)

---

## Familie und Beruf

---



---

### Wie lassen sich in Europa Familie und Beruf vereinbaren?

---

Wo sich Beruf und Karriere in Europa wie gut vereinbaren lassen, zeigt ein Ranking in der neuen Ausgabe von „Demografische Forschung Aus Erster Hand“.

*Karriere und Kinder: Wo geht beides gut zusammen?*

*Neuer Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt große Unterschiede in Europa:* Während die skandinavischen Länder erwartungsgemäß am besten abschneiden, erreicht Schlusslicht Portugal nicht einmal ein Drittel der Höchstpunktzahl. Das zeigt eine neue Studie, in der die familienpolitischen Bedingungen, die Arbeitsmarktstruktur und soziale Normen in 30 europäischen Ländern untersucht wurden.

*Langer Arbeitsweg, weniger Kinder?*

*Berufliche Mobilität und Familie in Frankreich und Spanien besser vereinbar als in Deutschland und der Schweiz:* Wer einen sehr langen Weg zur Arbeit zurücklegt oder häufig auf Dienstreisen gehen muss, hat weniger Zeit für die Familie. In Deutschland und der Schweiz bekommen nicht nur mobile Frauen, sondern – in geringerem Maße –

auch mobile Männer weniger Kinder als der Durchschnitt. In Spanien und Frankreich dagegen zeigen sich kaum Zusammenhänge von Mobilität und Familiengröße.

„Demografische Forschung Aus Erster Hand“ ist eine gemeinsame Publikation des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung (MPIDR), des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels (RZ), des Vienna Institute of Demography (VID), Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB).

Quelle und weitere Informationen: PM - MPIDR, 12.12.2017

[http://www.demogr.mpg.de/de/news\\_presse/news/default/bessere\\_prognosen\\_fuer\\_die\\_lebenserwartung\\_5516.htm](http://www.demogr.mpg.de/de/news_presse/news/default/bessere_prognosen_fuer_die_lebenserwartung_5516.htm)

<https://www.demografische-forschung.org/>

## Studie zu Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Mütter arbeiten länger und flexibler

Die Kluft zwischen den tatsächlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen ist in der letzten Dekade kleiner geworden, der Unterschied – der so genannte Gender Time Gap – bleibt mit 8,9 Stunden aber immer noch beträchtlich. Grund für die Diskrepanz ist der hohe Teilzeitanteil von Frauen; fast jede zweite Frau, aber nur knapp jeder zehnte Mann ist nicht voll beschäftigt. Das zeigt die aktuelle Arbeitszeitstudie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE). Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat das IAQ die unterschiedlichen Entwicklungen nach Geschlecht und Statusgruppen untersucht. Insbesondere Mütter von kleinen, noch nicht schulpflichtigen, Kindern arbeiten heute länger als früher, stellen die IAQ-Forscher **Dr. Angelika Kümmeling, Dominik Postels** und **Christine Slomka** fest. Das werten sie als Hinweis darauf, dass das breitere Angebot an Kinderbetreuung, der Rechts-

anspruch für einen Betreuungsplatz für ein- und zweijährige Kinder und das Elterngeld Wirkung zeigen. Allerdings existieren für Männer und Frauen weiterhin unterschiedliche Standards. Den Grund hierfür sieht die Forschungsgruppe im steuerlichen Ehegattensplitting, das verheiratete Frauen dazu bringt, im Job kürzer zu treten.

Je mehr Kinder Frauen haben, desto geringer sind ihre Arbeitszeiten. Bei Männern wirkt sich die Elternschaft deutlich geringer aus. Bei Teilzeit werden die Unterschiede weniger: Die Wochenstunden für beide Geschlechter haben sich 2014 im Vergleich zu 2005 deutlich erhöht und liegen jetzt bei 20,2 Stunden für Männer und 20,5 Stunden für Frauen.

Dabei bleibt Teilzeitarbeit weiter eine frauen- und branchenspezifische Besonderheit: Während sie in der Metall- und Elektro- sowie der Chemischen Industrie quasi keine Rolle spielt, arbeitet im Einzelhandel und im Gastgewerbe schon nahezu jeder zweite abhängig Beschäftigte nicht voll. Für Frauen ist Teilzeit eng mit Familie und Betreuungsverpflichtungen verbunden. Männer arbeiten vor allem am Anfang und Ende ihres Erwerbslebens kürzer.

Das IAQ-Team fand auch heraus: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer würden im Job gerne deutlich kürzer treten (Männer -0,9 Stunden, Frauen -4,0 Stunden). Teilzeitbeschäftigte wünschen sich dagegen eine Stundenaufstockung. Kurze Teilzeit ist bei Männern und Frauen gleichermaßen unerwünscht, Frauen präferieren kurze Vollzeitmodelle. Überstunden sind Männersache, Mütter nutzen häufiger als kinderlose Männer und Frauen flexible Arbeitszeiten. Diesen Befund wertet die Forschungsgruppe als Signal an die Arbeitgeber, ihren Beschäftigten mehr Selbstbestimmung und Mitsprache bei den Arbeitszeiten einzuräumen, damit insbesondere Mütter und Väter den Spagat zwischen Beruf und Familie schaffen.

*Weitere Informationen und Kontakte:*

<https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006774&chunk=1>

Quelle: PM - Universität Duisburg-Essen,  
22.01.2018

<https://www.uni-due.de/2018-01-22-muetter-arbeiten-laenger>

Bitte beachten Sie auch:

**Böckler Impuls**

**Grafik: Familie und Beruf schwer zu vereinbaren**

[https://www.boeckler.de/fotostrecke\\_boeckler\\_impuls-r.htm?id=112806&tchunk=2](https://www.boeckler.de/fotostrecke_boeckler_impuls-r.htm?id=112806&tchunk=2)

## Haushaltsdienstleistungen zugewanderter Frauen führen dazu, dass einheimische Frauen mehr arbeiten

Durch die Zuwanderung wächst auch das Angebot an Haushaltsdienstleistungen, beispielsweise im Bereich der Hauswirtschaft, der Kinderbetreuung oder der häuslichen Altenpflege. Eine am 7. Februar veröffentlichte Studie des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* zeigt: Ein Anstieg des Anteils der Migrantinnen an der Bevölkerung in einer Region erhöht bei den einheimischen Frauen die Wahrscheinlichkeit, mehr Stunden erwerbstätig zu sein. Gleichzeitig wenden die einheimischen Frauen dann im Schnitt weniger Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit wie Waschen, Kochen und Putzen auf.

Ein Anstieg im Anteil der Migrantinnen an der Bevölkerung in einer Region um zehn Prozent, zum Beispiel von drei Prozent auf 3,3 Prozent, führt laut der Studie zu einer Erhöhung des Angebots von Haushaltsdienstleistungen um 18 Prozent. „Eine bessere Verfügbarkeit von Haushaltsdienstleistungen kann einheimische Frauen entlasten und damit einen möglichen Konflikt bei der Entscheidung zwischen Familie und Beruf entschärfen“, heißt es in der Studie.

Ein Anstieg im Anteil der Migrantinnen an der

Bevölkerung um zehn Prozent erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass einheimische Frauen länger als 30 Stunden erwerbstätig sind, um 0,9 Prozentpunkte. Die Wahrscheinlichkeit steigt dann von durchschnittlich 53 auf 53,9 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, dass einheimische Frauen mehr als 35 Stunden arbeiten, steigt um einen ganzen Prozentpunkt von 46 auf 47 Prozent. Bei den einheimischen Frauen mit mittlerer Qualifikation ist der Effekt am stärksten. Hier beträgt er 1,2 Prozentpunkte bei einem Ausgangsniveau von 52 Prozent bei der 30-Stunden-Schwelle. Bei der 35-Stunden-Schwelle beträgt der Zuwachs 1,3 Prozentpunkte ausgehend von einem Niveau von 45 Prozent. Zudem steigt bei den einheimischen Frauen mit mittlerer Qualifikation bei einem höheren Anteil der Migrantinnen an der Bevölkerung auch die Wahrscheinlichkeit, ein Kind zu bekommen. So erhöht ein Anstieg im Anteil der Migrantinnen an der Gesamtbevölkerung einer Region um zehn Prozent die Wahrscheinlichkeit, ein Kind unter einem Jahr zu haben, im Durchschnitt für einheimische Frauen mittlerer Qualifikation um 0,3 Prozentpunkte. Da diese Wahrscheinlichkeit im Durchschnitt bei 4,4 Prozent liegt, bedeutet das einen Anstieg auf 4,7 Prozent. Dass der Effekt bei den Frauen mit mittlerer Qualifikation wie einer Berufsausbildung am stärksten ist, wird in der Studie damit erklärt, dass Akademikerinnen häufig finanziell besser gestellt seien und sich damit Haushaltsdienstleistungen oft selbst dann noch leisten können, wenn das Angebot knapper ist. Geringqualifizierte Frauen, also Frauen ohne Berufsabschluss, würden dagegen häufig so starken finanziellen Einschränkungen unterliegen, dass sie auch bei einer Ausweitung des Angebots an Haushaltsdienstleistungen diese kaum in Anspruch nehmen. „Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass einheimische Frauen, insbesondere diejenigen mit mittlerem Qualifikationsniveau, mithilfe der Zuwanderung sowohl Erwerbstätigkeit und Hausarbeit als auch Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung leichter vereinbaren können“, lautet das Fazit der Studie.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0318.pdf>

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

Quelle: PM – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 06.02.2018

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0318.aspx>

## Beitragsfreie Kita-Betreuung führt nicht dazu, dass Frauen mehr arbeiten

Von staatlicher Seite wurde in den letzten Jahren unter Einsatz erheblicher öffentlicher Mittel die Kinderbetreuung massiv ausgebaut, insbesondere für die unter Dreijährigen. Im internationalen Vergleich waren diese Investitionen überfällig: In Frankreich oder den skandinavischen Ländern ist ein gutes Betreuungsangebot für Vorschulkinder schon seit vielen Jahren Standard.

Die damit verbundene Hoffnung war, nicht nur Kindern den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen, außerhäuslichen Betreuung zu ermöglichen, sondern auch die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Denn noch immer arbeiten in Deutschland die meisten Frauen mit kleinen Kindern gar nicht oder in Teilzeit. Ein oft angeführter Grund ist das Fehlen einer zuverlässigen und erschwinglichen Kinderbetreuung.

In einer aktuellen Studie untersuchen **Anna Busse** und IZA-Fellow **Christina Gathmann** (beide Universität Heidelberg), wie sich die in vielen Bundesländern zwischen 2000 und 2015 umgesetzte Abschaffung der Gebühren für Kindergärten und Kindertagesstätten auf die Betreuungssituation, Erwerbstätigkeit und kindliche Entwicklung ausgewirkt hat. Das letzte Kindergartenjahr ist inzwischen in neun der elf alten Bundesländer beitragsfrei. Drei dieser Länder haben die Beitragsfreiheit bereits auf jüngere Kinder ausgeweitet.

Die Forscherinnen zeigen, dass nur die Besuchsquoten für Zwei- und Dreijährige stark ansteigen, während in dieser Altersgruppe die alleinige

Betreuung zu Hause zurückgeht. Für ältere Kindergartenkinder sind die Besuchsquoten im Durchschnitt schon vor der Einführung eines beitragsfreien Kindergartenjahres so hoch, dass es dort kaum Veränderungen gibt.

*Kita-Beitragsfreiheit führt zu Mitnahmeeffekten:* Jedoch erhöht sich für Kinder aus ärmeren Familien nach den Reformen die Wahrscheinlichkeit, eine Betreuungseinrichtung zu besuchen. Diese Entwicklung bewerten die Autorinnen positiv, da Kinder aus ärmeren Bevölkerungsschichten in einem qualitativ hochwertigen Betreuungsangebot besser ihre Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln können. Insgesamt hat die Einführung der Beitragsfreiheit aber vor allem Mitnahmeeffekte für Familien, die zwar das Familienbudget erhöhen, die gewählte Kinderbetreuung aber nur unwesentlich beeinflussen.

Zudem lassen sich kaum positive Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung oder die wöchentlichen Arbeitsstunden von Müttern feststellen. Eher scheinen Familien das zusätzliche Einkommen zu nutzen, um das Arbeitsangebot von Müttern zu verringern. Das Ziel, durch die Bereitstellung beitragsfreier Betreuungsplätze die Erwerbstätigkeit und damit die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen, vor allem von Alleinerziehenden, zu erhöhen, wird somit durch diese Politik nicht erreicht. Dieser Befund zeigt, dass die Inanspruchnahme eines beitragsfreien Betreuungsplatzes in einer Kindertagesstätte oder einem Kindergarten in Westdeutschland nicht unbedingt heißen muss, dass die Mütter mehr Erwerbsarbeit leisten und somit durch ein höheres Einkommen auch wiederum zu mehr Steuereinnahmen beitragen.

*Von außerhäuslicher Betreuung profitieren vor allem Mädchen:* Schließlich zeigen die Studienergebnisse, dass Mädchen und Jungen im Vorschulalter unterschiedlich von dem beitragsfreien Betreuungsangebot profitieren. Wie auch psychologische Untersuchungen vermuten lassen, scheinen zweibis dreijährige Jungen in einer außerhäuslichen Betreuung mehr Probleme zu haben als Mädchen. Die Einführung beitragsfreier Betreuungsplätze führt aber auch zu geschlechtsspezifischen Reaktionen der Eltern: Während Eltern von Jungen das

gesparte Einkommen dazu nutzen, die mütterliche Erwerbsarbeit zu verringern, setzen die Eltern von Mädchen mehr auf informelle Kinderbetreuung etwa durch Verwandte oder private Tagesmütter. Die Konsequenz dieser unterschiedlichen Entscheidungen ist, dass sechsjährige Jungen eher weniger Probleme mit Hyperaktivität und sozial auffälligen Verhaltensweisen haben als vor der Reform, während das bei Mädchen nicht der Fall ist.

In der Gesamtschau zeigt sich, dass durch die Abschaffung der Gebühren für Kindergarten und Kindertagesstätte die Familien finanziell profitieren, jedoch Auswirkungen auf die Inanspruchnahme nur bei Kleinkindern und Kindern aus ärmeren Haushalten zu beobachten sind. Dies ließe sich nach Einschätzung der Autorinnen kostengünstiger durch die vielerorts bereits übliche Staffelung der Gebühren nach Haushaltseinkommen erreichen. Die so eingesparten Mittel könnten dann in die Qualität der Kinderbetreuung investiert werden, wovon alle Vorschulkinder profitieren würden.

*Download der Studie (IZA DP No. 10269):*  
**Free Daycare and its Effects on Children and their Families**

<http://ftp.iza.org/dp11269.pdf>

*Lesen Sie dazu auch die Berichterstattung in der FAZ:*

**Warum kostenlose Kita-Plätze ihr Ziel verfehlen-**  
*Ein Beitrag von Britta Bieger.*

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/kostenlose-kitaplaetze-bringen-nicht-mehr-frauen-in-arbeit-15421579.html>

## Neues Mutterschutzgesetz: Wichtige Änderungen für Arbeitgeber

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu entsprechen, wurde das Mutterschutzrecht grundlegend reformiert. Mit Beginn des neuen Jahres traten die vom Deutschen Bundestag beschlossenen Änderungen in Kraft. Diese schließen zum einen mehr Mütter als zuvor ein, außerdem wird der Arbeitsschutz von Müttern im Betrieb verstärkt. Dadurch ergeben sich auch wichtige Auswirkungen auf die Arbeitgeberpflichten.

### *Ziele des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)*

Das MuSchG gewährleistet schwangeren und stillenden Frauen einen besonderen Gesundheitsschutz im Betrieb. Es soll verhindern, dass sie wegen der Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden oder die selbstbestimmte Entscheidung über ihre Erwerbstätigkeit verletzt wird. Damit werden die Chancen der Frauen verbessert und ihre Rechte gestärkt, um auch während der Schwangerschaft oder Stillzeit ohne Gesundheitsrisiko für Mutter und Kind weiterhin arbeiten zu können.

### *Neues Gesetz gilt für mehr Mütter*

Die Änderungen im MuSchG bedeuten vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises. Bislang galt das Gesetz nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen. Ab 2018 sind alle (werdenden) Mütter eingeschlossen – also auch Praktikantinnen, weibliche Auszubildende und unter bestimmten Voraussetzungen auch Schülerinnen und Studentinnen. Danach können diese während des Mutterschutzes für Veranstaltungen, Prüfungen oder Praktika Ausnahmen beantragen, ohne deswegen Nachteile zu erleiden.



*Schutzfristen werden verlängert*

Auf Antrag der Mutter müssen Arbeitgeber ab 2018 eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von zwölf Wochen bei Geburten von behinderten Kindern gewähren. Bisher galt diese nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Neu ist auch ist der viermonatige Kündigungsschutz, wenn sie nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden.

*Verbot und Zulässigkeit von Nachtarbeit*

Mit dem neuen Gesetz dürfen schwangere oder stillende Frauen zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht mehr beschäftigt werden. Eine Beschäftigung während dieser Zeit ist nur zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter, ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit, Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung. Der Arbeitgeber muss daher prüfen, ob ein Einsatz nach 20:00 Uhr nötig ist und bei der Aufsichtsbehörde einen entsprechenden Antrag mit allen relevanten Unterlagen stellen.

*Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz*

Für jeden Arbeitsplatz muss bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung im Vorfeld geprüft werden, ob sich eine Gefährdung für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ergeben könnte, auch wenn aktuell dort keine schwangere oder stillende Frau tätig ist. Der Arbeitgeber muss das Ergebnis der Beurteilung dokumentieren und die Mitarbeiter darüber in geeigneter Form informieren. Meldet eine Frau ihre Schwangerschaft an, muss diese Gefährdungsbeurteilung entsprechend aktualisiert und individualisiert werden.

*Arbeitgeber muss Arbeitsbedingungen für Mütter anpassen*

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass eine „unverantwortbare Gefährdung“ ausgeschlossen ist. Liegen Gefährdungen vor, muss er die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, muss die schwangere Frau an einem

anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden. Ein Beschäftigungsverbot aus betrieblichen Gründen soll dann nur noch möglich sein, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Um eine „Überprotektion“ zu vermeiden und die Arbeitgeber bei der Umsetzung zu unterstützen, sollen vom Gesetzgeber Empfehlungen erarbeitet werden – zumal der Rechtsbegriff „unverantwortbare Gefährdung“ unbestimmt ist.

*Weiterführende Informationen zum neuen Mutterschutzgesetz:**Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:*

<https://www.bmfsfj.de/blob/94398/3b87a5363865637d3bf2dd6e8ec87e0/mutterschutzgesetz-data.pdf>

*Gesetzestext:*

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&ttf=xaver.component.Text\\_0&ttocf=&tqmf=&thlf=xaver.component.Hitl\\_ist\\_0&tbk=bgbl&start=%2F%2F%5B%40node\\_id%3D'262889'%5D&skin=pdf&ttlevel=-2&tnohist=1](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&ttf=xaver.component.Text_0&ttocf=&tqmf=&thlf=xaver.component.Hitl_ist_0&tbk=bgbl&start=%2F%2F%5B%40node_id%3D'262889'%5D&skin=pdf&ttlevel=-2&tnohist=1)

*Stellungnahme Bundesrat:*

[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0201-0300/289-17\(B\).pdf?\\_\\_blob=publicationFile&tv=5](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0201-0300/289-17(B).pdf?__blob=publicationFile&tv=5)

Kontakt: E-Mail: [gs\(at\)dgaum\(dot\)de](mailto:gs(at)dgaum(dot)de)

*Quelle und weitere Informationen: PM – Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V., 17.01.2018*

<https://www.dgaum.de/presse-meldungen/aktuelle-meldungen/neues-mutterschutzgesetz-wichtige-aenderungen-fuer-arbeitgeber/bd068a5c8f9b1c706c296ccdd51a658f/>

## Bundesfamilienministerin legt Bericht zum Elterngeld Plus vor

Die Bundesregierung hat am 10. Januar den von **Bundesfamilienministerin Dr. Katarina Barley** vorgelegten Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit beschlossen.

Vor knapp zweieinhalb Jahren wurde das Elterngeld weiterentwickelt, um junge Eltern in ihrem Wunsch nach Familie und Beruf für beide Partner besser zu unterstützen. Mit dem Elterngeld Plus können Eltern, die in Teilzeit erwerbstätig sind, das Elterngeld seither länger beziehen. Bundesfamilienministerin Dr. Katarina Barley zieht eine positive Bilanz: „Das Elterngeld Plus ist ein voller Erfolg. Es unterstützt Eltern genau dann verlässlich und gut, wenn sie es am meisten brauchen. Das Elterngeld Plus hat dazu geführt, dass Frauen wieder stärker in den Beruf einsteigen können und dass sich Väter mehr Zeit für ihre Kinder nehmen: Der Partnerschaftsbonus ermutigt Eltern, die sich die Zeit für Familie und Beruf gleichmäßig aufteilen möchten, diesen Wunsch umzusetzen. Der Bericht zeigt: Die neuen Familienleistungen kommen gut bei den Eltern an und sie wirken.“

Die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus ist seit Einführung der Leistung stetig angestiegen und hat sich bis 2017 verdoppelt: Im 3. Quartal 2017 haben sich 28 Prozent – in einigen Regionen sogar bis 38,5 Prozent – der Eltern, die Elterngeld beantragt haben, für das Elterngeld Plus entschieden. Mehr als drei Viertel der Nutzerinnen und Nutzer (77 Prozent) bewertet das Elterngeld Plus als „gute Sache“. Der Wunsch nach mehr Zeit mit dem Kind ist für Mütter und für Väter wichtigster Beweggrund, die Leistung zu beantragen. Die Väter sehen zudem den Vorteil, einen größeren Anteil der Kinderbetreuung zu übernehmen und die Kinder partnerschaftlich zu erziehen. 41 Prozent der Elterngeld Plus beziehenden Väter hätten sich ohne das Elterngeld Plus weniger Zeit für die Betreuung des eigenen Kindes genommen.

Bei den Vätern ist der Partnerschaftsbonus, der eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern stärkt, besonders beliebt: In einzelnen Bundesländern entscheiden sich bis zu 40 Prozent der Väter, die Elterngeld Plus beantragen, zugleich für den Partnerschaftsbonus, im Bundesdurchschnitt sind es gut 27 Prozent. Mit dem Elterngeld Plus, vor allem aber mit dem Partnerschaftsbonus, erfüllt sich für Eltern der Wunsch danach, sich die Betreuung des Kindes gleichmäßig aufzuteilen: während des Bezugs von Elterngeld Plus betreuen 24 Prozent der Mütter und Väter ihr Kind etwa gleich viel, während der Partnerbonusmonate trifft dies auf die große Mehrheit der Eltern zu (82 Prozent). Mit dem Elterngeld Plus und dem Partnerschaftsbonus unterstützt die Familienpolitik Eltern wirksam dabei, sich Zeit für ihre kleinen Kinder zu nehmen, dabei weiter im Beruf engagiert zu bleiben und sich auch gegenseitig zu unterstützen – so wie sie es sich wünschen und ohne dass die wirtschaftliche Stabilität der Familie gefährdet wird. Denn im Bezug von Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus sind deutlich mehr Eltern erwerbstätig als während des Bezugs von Basiselterngeld. Bundesfamilienministerin Dr. Katarina Barley fordert: „Wir müssen die Wünsche der Mütter und Väter weiterhin im Blick behalten. Es wird darauf ankommen, Müttern und verstärkt auch Vätern Zeit für Familie und Beruf und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu geben – frühzeitig nach der Geburt und auch über die Kleinkindphase hinaus. Dann könnten auch mehr Kinder ihre Eltern als gleichermaßen enge Bezugspersonen im Alltag erleben und davon profitieren.“

Mit dem Bericht erfüllt die Bundesregierung die im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gesetzlich vorgegebene Berichtspflicht. Grundlage des Berichts sind Daten des Statistischen Bundesamtes zur Elterngeldnutzung sowie Ergebnisse einer Befragung von Bezieherinnen und Bezieher von Elterngeld Plus durch das Institut für Demoskopie Allensbach.

Quelle: PM – BMFSFJ, 10.01.2018

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesfamilienministerin-legt-bericht-zum-elterngeld-plus-vor/121266>



## Frauen in MINT

### Neue Daten zur Entwicklung der MINT-Studienanfänger/innen und -Absolvent/innen online

Auf Grundlage der aktuellsten gesicherten Daten des Statistischen Bundesamtes, die sich auf das Studienjahr 2016 beziehen, hat die **Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT!“** detaillierte Daten und Fakten zur Entwicklung der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften erstellt und kommentiert.

Diese stehen jetzt auf

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2016>

zum Download bereit.

Immer mehr junge Leute nehmen ein Studium auf – besonders häufig in den zukunftsweisenden MINT-Berufen. 2016 beginnen insgesamt 867.472 Studienanfängerinnen und Studienanfänger im 1. Fachsemester ein Studium in Deutschland und damit 11.072 (+ 1 %) mehr als im Jahr zuvor. Davon entfallen auf die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 243.732 neue Studierende und auf die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften 107.136 Studierende. Auf die MINT-Studiengänge verteilen sich damit insgesamt 350.868 Studienanfängerinnen und -anfänger. Die MINT-Fächer bleiben daher mit über 40 % die Fächergruppe mit dem größten Anteil an Studierenden im 1. Fachsemester. (Alle im Folgenden genannten Daten zu Studienanfängerinnen und -anfängern beziehen sich auf diesen Datensatz.)

2008 startete auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ Die mittlerweile mehr als 250 Paktpartner ermutigen junge Frauen durch verschiedenen Maßnahmen für ein Studium im MINT-Bereich. Das Engagement im Netzwerk von „Komm, mach MINT.“ und weiteren Initiativen zeigt Erfolge:

Im **Studienbereich Informatik** steigen die Zahlen der Männer (54.094) und Frauen (18.123) weiter an und erhöhen sich 2016 gegenüber dem Vorjahr bei den Studienanfängern um +3 % und bei den Studienanfängerinnen um fast +7 %. Damit liegt der prozentuale Anteil von Frauen unter den Erstsemestern erstmals bei über 25 % und damit so hoch wie nie zuvor. 2008, beim Start von „Komm, mach MINT.“ lag der Frauenanteil noch bei unter 20 %.

Auch der **Studienbereich Elektrotechnik und Informationstechnik**, der im Vergleich zu den anderen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen deutlich geringere Frauenanteile aufweist, entwickelt sich weiter positiv. Seit 2008 hat sich der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen von unter 10 % auf immerhin 16 % (4.508) in 2016 erhöht und erreicht damit Maximalwerte bei Anzahl und Anteil der weiblichen Erstsemester.

Im **Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik sowie im Bauingenieurwesen** gingen die Gesamtzahlen sowohl bei den Männern wie bei den Frauen zurück. Da die Zahl der Frauen in beiden Studienbereichen weniger stark sank als die der Männer, führte dies gar zu leichten Steigerungen bei den Frauenanteilen in beiden Studienbereichen. Sie liegen 2016 in Maschinenbau/Verfahrenstechnik bei fast 22 % und im Bauingenieurwesen bei gut 30 %.

In der **Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften** ergibt sich durch die Änderung in der Fächersystematik aus 2015 (das Studienfach Informatik gehört seitdem zur Fächergruppe Ingenieurwissenschaften) mittlerweile eine nahezu paritätische Verteilung von Frauen (49 %) und Männern (51 %) im 1. Fachsemester. Bezogen auf die einzelnen Studienbereiche schneiden insbesondere

Mathematik und Chemie mit Frauenanteilen von 48 % und 46 % besonders gut ab.

Einzig der **Studienbereich Physik/Astronomie** weist einen für den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich niedrigen Frauenanteil von 34 % auf, der sich im Vergleich zu 2015 jedoch um einen Prozentpunkt erhöht hat.

#### Auch Absolventinnenzahlen steigen weiter an

Erfreulich ist der **Anstieg an Absolventinnen im Studienbereich Elektrotechnik und Informatikstechnik**. Wenn auch auf niedrigem Niveau, so konnte dieser seit 2008 zumindest um rund zwei Prozentpunkte gesteigert werden und erreicht 2016 mit gut 11 % einen neuen Höchststand.

Ebenfalls ein Plus verzeichnet der **Studienbereich Informatik**. Der Frauenanteil unter den Absolventinnen erhöhte sich um +0,5 % von 17,7 % in 2015 auf 18,2 % in 2016. Beide Studienbereiche tragen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Rahmen der Digitalisierung bei. Mit fast 4.600 Informatik-Absolventinnen und 1.700 Absolventinnen der Elektrotechnik/Informationstechnik stehen dem Arbeitsmarkt so viele Absolventinnen aus beiden Bereichen zur Verfügung wie nie zuvor.

Das **Bauingenieurwesen** erreichte mit über 30 % einen neuen Höchststand an Absolventinnen. Ähnliches gilt für den Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik, der mit einem Absolventinnenanteil von fast 20 % in 2016 seinen bislang besten Wert verzeichnet.

Seit 2016 zählt der **Studienbereich Informatik** bei den Studienabschlüssen nicht mehr zur Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, sondern zu den Ingenieurwissenschaften. Damit steigt der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften insgesamt im Prüfungsjahr 2016 sprunghaft auf 48,6 % an.

Weitere Informationen zu den Frauenanteilen in MINT-Studiengängen bekommen Sie über folgenden Link:

<http://komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2016>

Kontakt: Christina Haaf, Tel.: +49 521 106-7238,  
Mail: haaf(at)komm-mach-mint(dot)de,

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

*Quelle, weitere Informationen und Grafiken:*

<http://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/Studienbereich-Informatik-wird-immer-staerker>

## ..... Digitalisiererinnen – vernetzt euch! / Start des Pilotprojektes „Digitalisiererin.NRW“

*Pressemeldung des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. vom 21.02.2018*

Das Pilotprojekt „Digitalisiererin.NRW“ will Frauen, für die die aktive Gestaltung der digitalen Arbeitswelt bereits zu ihrem Alltag gehört, sichtbar machen und setzt auf ihre stärkere Vernetzung.

**Linda Kruse, Nissrin Arbesun Perez und Susanne Frisse:** Drei Frauen mit unterschiedlichen Werdegängen und Arbeitsbereichen. Was sie verbindet: Sie nutzen die Digitalisierung und gestalten die Lebens- und Arbeitswelt von morgen aktiv mit. Als Gesichter des Pilotprojektes „Digitalisiererin.NRW“ motivieren sie andere Frauen, das auch zu tun.

*Gestalterinnen der Zukunft: Drei Digitalisiererinnen und ihre Geschichte:* Linda kommt eigentlich vom Film. Nissrin wollte früher Journalistin werden. Susanne hat einen Bachelor als Kulturwirtin. Heute arbeiten alle drei in Nordrhein-Westfalen mit innovativen digitalen Technologien und positionieren sich damit in einem Bereich, der die Arbeitswelt schon jetzt stark prägt und weiter prägen wird.

Linda hat mit ihrem Master in Game Development and Research 2013 den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt: Mit ihrem Spieleunternehmen „the Good Evil“ entwickelt die Wahl-Kölnerin aus dem Sauerland unter anderem Games für Kinder und Jugendliche. In der SmartFactoryOWL in Lemgo gibt es Industrie 4.0 zum Anfassen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin berät die Ingenieurin Nissrin Unternehmen in der Region zu ihren Potentialen bei der Automatisierung industrieller Prozesse. Mädchen schon früh für Technik zu begeistern, ist Susanne, aktuell Studentin im Fachbereich „Mensch-Technik-Interaktion“ wichtig: Am Zentrum durch Innovation (zdi) „mint4u“ der Hochschule Ruhr West (Campus Bottrop) ermöglicht sie Schülerinnen und Schülern in Workshops erste Erfolgserlebnisse im praktischen Programmieren.

*„DigitalisiererIn.NRW“ fördert persönliche Netzwerke:* Junge Frauen mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund aus Nordrhein-Westfalen, die selbst im Bereich Digitalisierung tätig sind oder daran interessiert sind, **können sich bis zum 8. März 2018 mit einem Kurzvideo für ein persönliches Treffen mit einer der drei Digitalisiererinnen bewerben.** In dem Video sollte deutlich werden, was sie an einer Vernetzung reizt. Bis zu drei Frauen bekommen die Möglichkeit, einen Tag lang am Arbeitsplatz von Linda, Nissrin oder Susanne zu hospitieren und von einem persönlichen und fachlichen Austausch zu profitieren.

*Warum brauchen wir weibliche Vorbilder in der digitalen Arbeitswelt?*

Industrie 4.0, Smart Home, Autonome Mobilität, E-Health, E-Government: Nahezu für alle Lebensbereiche werden neue digitale Anwendungen entwickelt. Das sind spannende und kreative Prozesse, bei denen oft interdisziplinär zusammengearbeitet wird. Medien- und Digitalkompetenzen werden in nahezu allen Berufen immer wichtiger. Wer die Digitalisierung für sich nutzt, hat gute berufliche Zukunftschancen. Daran sollen Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt sein.

Deshalb wollen wir über weibliche Vorbilder mehr Frauen in Ausbildung, Studium und Weiterbildung für digitale Aufgaben gewinnen und ihnen

ihr Potential aufzeigen. Wenn die Optionen der direkten Mitgestaltung unserer digitalen Transformation für sie sichtbarer und greifbarer sind, kann sich auch in den Arbeitsbereichen wie der Informatik, wo heute noch überwiegend Männer tätig sind, der Anteil von Frauen deutlich erhöhen. „Frauen sind noch nicht gleichberechtigt an der Entwicklung von digitalen Zukunftstechnologien beteiligt. Soziale Netzwerke und digitale Medien werden von Mädchen und Jungen gleichermaßen aktiv genutzt, aber bei der Frage, wie die Technik selbst programmiert und gestaltet wird, haben wir noch mit einer massiven digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern zu kämpfen. Dem müssen wir entgegenwirken und genau da setzt ‚DigitalisiererIn.NRW‘ an“, so **Prof. Barbara Schwarze**, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück und Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Das Projekt setzt nicht auf Nobelpreisträgerinnen, sondern auf mutige Macherinnen, mit denen sich junge Frauen identifizieren können. „DigitalisiererIn.NRW“ will zeigen: Es gibt viele Frauen, die die Digitalisierung und damit unsere gesellschaftliche Zukunft bereits mitgestalten. Frauen, die daran ein großes Interesse haben, gibt es ebenfalls. Es gilt, diese beiden Gruppen zu vernetzen, um sich gegenseitig zu motivieren und zu unterstützen.

„DigitalisiererIn.NRW“ wird gefördert vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen und ist ein Projekt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Kontakt: Britta Zachau, Tel: +49 521 106 7321, zachau(at)digitalisiererIn(dot)nrw

*Quelle und weitere Informationen:*

*PM- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 21.02.2018:*

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Start-DigitalisiererIn.NRW>

<http://www.digitalisiererIn.nrw>

## Neue Posterserie macht neugierig auf MINT

Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT!“ hat eine neue Posterserie veröffentlicht, die durch den Einsatz phantasievoller Elemente einen völlig neuen Blick auf den häufig so techniklastig dargestellten MINT-Bereich eröffnet. Ziel ist es, junge Frauen in der Berufsorientierungsphase auf die vielfältigen beruflichen Chancen, die ein MINT-Studium bietet, aufmerksam zu machen. Alle sechs Poster sind kostenfrei bestellbar.

Über einen Link auf dem Poster werden die jungen Frauen dazu eingeladen, mehr über den Werdegang und die Tätigkeiten der Rollenvorbilder auf der Webseite von

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Life/Postergeschichten/>

herauszufinden.

Lehrkräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsorientierung sowie andere Interessierte können die Poster kostenfrei im Materialcenter unter

<http://material.kompetenzz.net/komm-mach-mint/multiplikatorinnen>

bestellen oder zum Selbstaussdruck herunterladen.

Quelle:

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Komm-mach-MINT/MINT-Postergeschichten>

## Frauke Melchior receives the 2018 FEBS | EMBO Women in Science Award

EMBO and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) announce Frauke Melchior from the Center for Molecular Biology (ZMBH) at Heidelberg University, Germany, as the recipient of

the 2018 FEBS | EMBO Women in Science Award.

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

Melchior receives the award for discovering a link between the small ubiquitin-like modifier (SUMO), oxidative stress and DNA damage, which has important implications for the development of chemotherapeutic approaches in cancer treatment. In addition, the award also recognizes Melchior's generosity in guiding and mentoring young researchers and sharing protocols and reagents with the scientific community.

During her career, Frauke Melchior has supervised more than 40 postgraduate students and postdoctoral researchers in her lab. She has also worked with 10 mentees through schemes like the EMBO Young Investigator Programme, the Mentoring Program for International Female Scholars of the University of Cologne and the junior group leader program of the Cluster CellNetworks in Heidelberg. Melchior's current research continues to look at post-translational modification of proteins with small ubiquitin-related proteins of the SUMO family. Specifically, her lab investigates the enzymatic machinery and basic principles required for SUMOylation, the links between SUMO and transport of proteins into and out of the nucleus, connections with other ubiquitin-conjugating pathways, and the regulation of SUMOylation through redox signalling.

The 2018 FEBS | EMBO Women in Science Award of 10,000 euros and a bronze statuette will be presented to Frauke Melchior on 9 July 2018 at this year's FEBS Congress in Prague, Czech Republic, where she will present a plenary lecture.

Source and further information about Frauke Melchior: PR – EMBO, 20 February 2018

<http://www.embo.org/news/press-releases/2018/frauke-melchior-receives-the-2018-febs-embo-women-in-science-award>

## Frauenförderung in MINT-Fächern ausgezeichnet

Die Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) hat am 07. Februar 2018 den **Laura Maria Bassi-Preis für Frauenförderung und eine geschlechtersensible Hochschulkultur** vergeben: **Dr. Eva-Maria Krampe**, Fachbereichsreferentin für Qualitätsmanagement am Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften, erhält die Ehrung im Jahr 2018. Die Frauenkommission würdigte Krampes Engagement für die Bewusstseinsbildung zur strukturellen Diskriminierung von Frauen sowie ihre Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Zusammenhänge von (Un-)Gleichbehandlung, Benachteiligung und der Notwendigkeit von Frauenförderung in MINT-Fächern. Der mit 1.000 Euro dotierte Preis wird seit 2005 jährlich an Hochschulangehörige verliehen, die sich in besonderem Maße für die Gleichstellung von Frauen und Männern und eine geschlechtersensible Hochschulkultur einsetzen. In diesem Jahr wurde zudem ein Anerkennungspreis an die Angehörigen des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik der Frankfurt UAS vergeben, die sich an der Kooperation mit dem Deutschen Architekturmuseum zur Ausstellung **FRAU ARCHITEKT** beteiligt haben.

„Frauen sind in MINT-Studiengängen immer noch unterrepräsentiert. Dr. Eva-Maria Krampe hat in der Vergangenheit nicht aufgehört, dieses Thema am Fachbereich anzusprechen. Sie hat bei vielen ihrer Kolleginnen und Kollegen einen Bewusstseinswandel bewirkt und sie offener für die Frage nach der Notwendigkeit von Frauenförderung, insbesondere in den MINT-Fächern, gemacht“, so **Prof. Dr. Frank E.P. Dievernich**, Präsident der Frankfurt UAS. „Es ist nicht zu unterschätzen, was kritisches Hinterfragen, kontinuierliche Aufklärungsarbeit, sachliche Argumentation und eine überzeugende, nach festen moralischen und ethischen Prinzipien denkende und handelnde Persönlichkeit bewirken kann. Dr. Eva-Maria Krampe hat sich mit ihrem hohen sozialen Verantwortungsgefühl überdurchschnittlich engagiert.“

Bereits Mitte der 1980er Jahre hat Krampe in einem Frauenforschungsprojekt und als Frauenbeauftragte des Fachbereichs 10 – Neuere Philologien an der Goethe-Universität Frankfurt am Main gearbeitet. Sie war seit 1996 Lehrbeauftragte in den Pflegestudiengängen und in der Sozialen Arbeit an der Frankfurt UAS. Dort bot sie unter anderem Lehrveranstaltungen zum Thema Pflege und Gender an. Von 2001 bis 2003 war sie im Forschungsprojekt „Pflegerwissenschaft und Geschlecht – wie die weibliche Pflege zur ‚männlichen Wissenschaft‘ wird“ beschäftigt, das aus dem Sonderförderprogramm zur Frauenförderung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) gefördert wurde. Von 2002 bis 2004 hatte Krampe die Geschäftsführung des an der Frankfurt UAS angesiedelten, aber von allen hessischen Hochschulen mit Pflegestudiengängen gemeinsam betriebenen Hessischen Instituts für Pflegeforschung inne. In ihrer Zeit am Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften war sie zunächst Ansprechpartnerin und Koordinatorin für verschiedene Projekte zum Thema „Frauen in MINT-Studiengängen“, beispielsweise dem Projekt Gender-Monitor, einem fortlaufend aktualisierten Gender-Datenreport. Außerhalb ihrer regulären Tätigkeit hat sie sich an der Frankfurt UAS für Themen der Frauenförderung und der Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt.

Seit Februar 2004 ist sie als Fachbereichsreferentin für Qualitätsmanagement am Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften der Frankfurt UAS beschäftigt. Als Vertreterin des Fachbereichs hat Krampe sich in der Frauenkommission engagiert und war Ansprechperson für das Frauenbüro.

In diesem Jahr wurde der Projektgruppe **FRAU ARCHITEKT** des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik der Frankfurt UAS zusätzlich ein Anerkennungspreis verliehen. In Kooperation mit dem Deutschen Architekturmuseum haben **Prof. Karen Ehlers, Prof. Dr. Caroline Günther, Prof. Claudia Lüling, Dr. Ulrike Reichardt, Dipl.-Ing. Claudia Höcker-Brüggemann, Dipl.-Ing. Christina Ness, Ann-Kathrin Arzt, Prof. Heribert Gies** und **Prof. Heinrich Lessing** auf die *ungleichen Geschlechterverhältnisse in der Architektur* aufmerksam gemacht. Mit der aktiven



Beteiligung am Begleitprogramm der Ausstellung FRAU ARCHITEKT habe die Projektgruppe Debatten über die Rolle von Frauen in der zeitgenössischen Architektur angestoßen. Obwohl mittlerweile mehr Frauen als Männer in den Studiengängen Architektur studieren, bilde sich dieses Verhältnis weder in den leitenden Positionen der Architekturbüros oder der Auftragsvergabe noch in der fachlichen und medialen Aufmerksamkeit für architektonische Leistungen ab. Gemeinsam haben sich die Angehörigen des Fachbereichs in unterschiedlicher Weise an Konzeptionen, Podiumsdiskussionen, Vorträgen, Aktionswochen und Symposien beteiligt.

Namensgeberin des Preises ist Laura Maria Bassi (1711-1778), die als erste Professorin weltweit Physik in Bologna lehrte. Die Naturwissenschaftlerin und Mutter von acht Kindern wurde als eine der ersten Frauen von der Universität Bologna promoviert und als einzige Frau in die Bologneser Akademie aufgenommen. Die Auszeichnung wird seit 2005 im jährlichen Wechsel an Studierende oder Beschäftigte der Hochschule vergeben. Mit dem Preis werden Initiativen honoriert, die beispielsweise zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen mit geringer Frauenquote führen, Aktivitäten, die der sexuellen Diskriminierung von Frauen oder Männern an der Hochschule entgegenwirken oder in anderer Weise zur Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis beitragen.

*Kontakt:* Dr. Margit Göttert, Telefon: +49 69 1533-2424, E-Mail: frauenbeauftragte(at)hsl.frauas(dot)de. Weitere Informationen zu Frauen in MINT-Fächern an der Frankfurt UAS unter

<http://www.frankfurt-university.de/einrichtungen-services/beauftragte/frauenbeauftragte/frauen-in-mint-faechern.html>

mehr zum **Laura Maria Bassi-Preis** unter <http://www.frankfurt-university.de/?14663>

*Quelle:* PM - Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), 08.02.2018

<http://www.frankfurt-university.de/aktuelles/pressemitteilungen/news/news/detail/News/frauenfoerderung-in-mint-faechern-ausgezeichnet.html>

## Clara-Immerwahr-Award für Katalyse-Expertin

Der Exzellenzcluster „Unifying Concepts in Catalysis“ (UniCat) hat am 9. Februar an der TU Berlin Dr. Tracy Lohr von der Northwestern University, USA, den **Clara-Immerwahr-Preis 2018** verliehen.

Die Chemikerin hat die Auszeichnung für ihre herausragenden Beiträge zur Tandem-Katalyse für die Aufbereitung von Biomasse und die saubere Produktion von Wasserstoff erhalten. Sie ist dabei eine Grenzgängerin zwischen den Gebieten der homogenen und der heterogenen Katalyse, zwischen metallorganischer Chemie und Materialwissenschaften. Das Preisgeld in Höhe von 15.000 Euro wird Tracy Lohr für gemeinsame Forschungsarbeiten mit dem Exzellenzcluster UniCat verwenden.

Mit dem Clara-Immerwahr-Award ehrt der Exzellenzcluster UniCat herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Katalyse und lädt die Preisträgerin zu Kooperationen mit UniCat-Gruppen ein. Der Preis wird 2018 zum siebten Mal verliehen. Er setzt ein besonderes Zeichen für die Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und ist eine Maßnahme im Bereich der Frauenförderung des Clusters. Weitere Aktivitäten sind beispielsweise Seminare zur Gendersensibilisierung und Professionalisierung von UniCat-Mitgliedern, die Etablierung eines Gastwissenschaftlerinnenprogramms und die Bildung von Erfolgsteams. Der Clara-Immerwahr-Award ist mit 15.000 Euro dotiert und wird *jährlich international* ausgeschrieben. Der Preis würdigt Dr. Clara Immerwahr, die im Jahr 1900 als erste Frau in Deutschland an der Universität Breslau mit einer physikalisch-chemischen Arbeit promoviert hat.

*Quelle und weitere Informationen zu „Unifying Concepts in Catalysis“ (UniCat):* PM - TU Berlin, 05.02.2018

[http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub\\_medien/publikationen/medieninformationen/2018/februar\\_2018/medieninformation\\_nr\\_212018/](http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2018/februar_2018/medieninformation_nr_212018/)

<https://www.unicat.tu-berlin.de/home/>

## Primatenforscherin ist erste Hector-Stipendiatin am Zukunftskolleg

Die Biologin Dr. Gisela Kopp wird als erste Wissenschaftlerin mit dem Hector Pioneer Fellowship ausgezeichnet und forscht ab März 2018 am Zukunftskolleg der Universität Konstanz

Dank der Hector-Stiftung II konnte das Zukunftskolleg der Universität Konstanz im vergangenen Jahr das Hector Pioneer Fellowship ins Leben rufen. Es bietet herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) die Möglichkeit, *über fünf Jahre am Zukunftskolleg eine unabhängige Forschungsgruppe aufzubauen*. Dabei werden insbesondere Persönlichkeiten in der Wissenschaft gefördert, die einen innovativen und interdisziplinären Ansatz verfolgen.

Gisela Kopp forscht seit 2016 an der Universität Konstanz und am Max-Planck-Institut für Ornithologie in Radolfzell zum Zusammenspiel von Verhalten und Genetik und dessen Auswirkungen auf Artbildungsprozesse.

Kopp war Stipendiatin der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung. Ihre Dissertation wurde mit dem Förderpreis des Deutschen Primatenzentrums, einem der höchstdotierten Promotionspreise Deutschlands, ausgezeichnet. Sie führte mehrere Expeditionen zur Freilandforschung an Primaten in Westafrika durch und war als Gastwissenschaftlerin an der Duke University in Durham (USA) und der École Normale Supérieure in Paris (Frankreich) tätig.

Das Zukunftskolleg ist eine zentrale Forschungseinrichtung der Universität Konstanz zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Phase zwischen Promotion und Professur. Es bietet einen *alternativen Weg zur wissenschaftlichen Karriere abseits des klassischen Werdegangs über die Habilitation*. Ziel ist, junge wissenschaftli-

che Talente auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, eine kreative, internationale und generationenübergreifende Gemeinschaft zu schaffen und die frühe Unabhängigkeit der Fellows zu garantieren. Das Zukunftskolleg bietet Zwei- und Fünfjahresstellen sowie finanzielle, strukturelle und persönliche Unterstützung. Es wird finanziert durch die Mittel der Exzellenzinitiative und das „Zukunftskolleg Incoming Fellowship Programme Marie Curie“ (ZIF-MC) der Europäischen Union. Seit 2018 finanziert die Hector-Stiftung II ein Fellowship.

Lesen Sie weitere Informationen zur Forschung von Gisela Kopp und zur Hector-Stiftung unter:

PM - Universität Konstanz, 21.02.2018

<https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/presseinformationen/presseinformationen/erste-hector-stipendiatin-am-zukunftskolleg/>

## Annette Beck-Sickinger erhält Albrecht-Kossel-Preis

Die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) verleiht Annette G. Beck-Sickinger, Universität Leipzig, den mit 7500 Euro dotierten Albrecht-Kossel-Preis für hervorragende Arbeiten auf dem Gebiet der Biochemie. Beck-Sickinger erhält die Auszeichnung am 9. März im Rahmen der 6th Halle Conference of Recombinant Proteins, die vom 8. bis 9. März an der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina stattfindet. Die Veranstaltung wird unterstützt von der Fachgruppe Biochemie der GDCh.

Professorin Dr. Annette G. Beck-Sickinger überzeugte die Jury mit ihren Beiträgen zur biochemischen und strukturellen Charakterisierung und Aufklärung von Interaktionen verschiedener Membranproteine. Insbesondere in Bezug auf deren funktionelle Beeinflussung durch maßgeschneiderte Liganden leistete sie mit ihrer Forschung Pionierarbeit. Die Wissenschaftlerin kombiniert chemische Synthesen mit zellbiologischer Analytik für



die Bearbeitung biologischer und biomedizinischer Fragestellungen. In ihrem Fachgebiet zählt Beck-Sickinger zu den sichtbarsten Wissenschaftlerinnen weltweit. Anwendungen ihrer Forschung reichen von der Tumorthherapie und der Behandlung metabolischer Erkrankungen über die Schmerzfor- schung bis zur Entwicklung von neuartigen Bio- materialien.

Annette G. Beck-Sickinger studierte Chemie und Biologie an der Universität Tübingen, wo sie 1989 promovierte. Nach mehreren internationalen For- schungsaufenthalten wurde sie 1995 in Tübingen habilitiert. Es folgte eine Assistenzprofessur an der ETH Zürich, bis sie 1999 als Professorin für Bioche- mie und Bioorganische Chemie an die Universität Leipzig berufen wurde. Seit 2008 ist sie dort außer- dem geschäftsführende Direktorin des Instituts für Biochemie.

Beck-Sickinger ist bereits seit über dreißig Jahren GDCh-Mitglied. Von 2004 bis einschließlich 2011 gehörte sie dem Vorstand der Gesellschaft an. In den Jahren 2006 bis 2007 bekleidete sie das Amt der Vizepräsidentin.

*Quelle: Pressedienst Chemie 03/2018, 15.02.2018*

<https://www.gdch.de/index.php?id=594>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Werdegänge von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zehn Jahre nach Abschluss

Das DZHW hat die Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 2005 zehn Jahre nach Studienabschluss zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung befragt. Die Studie zeigt, dass dieser Absolventenjahrgang trotz schlechterer Bedingungen beim Berufsstart langfristig genauso erfolgreich ist wie frühere Kohorten. Außerdem analysiert die Studie auch erstmals die konkreten Arbeitstätigkeiten von Hochqualifizierten.

Die Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Jahrganges 2005 starteten unter vergleichsweise schwierigen Bedingungen in ihr Berufsleben. In den ersten Monaten nach dem Abschluss zeigte sich dies vor allem durch erhöhte Erwerbslosenanteile und einen verzögerten Berufseinstieg. Maßgeblicher Grund dafür waren die damals schlechten gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und eine hohe Anzahl an Absolventinnen und Absolventen, die neu in den Arbeitsmarkt eintraten. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zeigt nun, dass der Jahrgang 2005 zehn Jahre nach dem Abschluss die Nachteile des schwierigen Berufseinstiegs in puncto Erwerbsbeteiligung, angemessener Beschäftigung und Einkommen überwunden hat. Im Vergleich zu früheren Kohorten bestehen keine bedeutenden Einbußen mehr.

Mit einem für diesen Prüfungsjahrgang typischen Diplom-, Magister- oder Staatsexamensabschluss beträgt das mittlere nominale Bruttojahreseinkommen zehn Jahre nach dem Erstabschluss ca. 61.300 Euro. Dabei besteht, wie bei den Vorgängerkohorten auch, eine weite Spannbreite je nach Fachrichtung. Sie reicht von einem durchschnittlichen Jahreseinkommen für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in Höhe von ca. 40.200 Euro bis hin zu Humanmedizinerinnen und -medizinern mit etwa 108.200 Euro. Die durchschnittliche jährliche Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern beläuft sich unter Berücksichtigung von Fachrichtung und Hochschulart auf ca. 9.000 Euro. Das inflationsbereinigte Bruttojahreseinkommen aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen von durchschnittlich etwa 57.100 Euro (Basisjahr 2010) liegt ungefähr auf dem Niveau der Jahrgänge 2001 (ca. 56.500 Euro) und 1997 (ca. 59.100 Euro).

Die meisten Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2005 haben einen Beruf, der entweder fachlich oder im Hinblick auf die berufliche Position und das Niveau der Arbeitsaufgaben ihrem Hochschulabschluss entspricht. Auch hier ist kein negativer Trend zu beobachten. Jahrgangsübergreifend liegt der Anteil inadäquat Beschäftigter zehn Jahre nach dem Abschluss bei unter zehn Prozent. „Die Ergebnisse zeigen, dass Hochqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind. Inwieweit ein Hochschulstudium auch für die Anforderungen der Digitalisierung rüstet und ob die zunehmende Zahl von Akademikerinnen und Akademikern auch in Zukunft vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden kann, ist Gegenstand der laufenden Forschung“, ergänzt Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, die

wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW, die vorliegenden Studienergebnisse.

Die Ergebnisse der Studie geben auch Auskunft über die Art der Tätigkeiten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. 63 Prozent der Befragten mit einem traditionellen Abschluss befassen sich mindestens einmal in der Woche mit Problemen, die komplex und nicht einfach zu lösen sind und damit als schwer automatisierbar gelten. Die Hälfte der Befragten analysiert mindestens einmal pro Woche Daten und Informationen, um Aufgaben im beruflichen Kontext zu erfüllen. Immerhin noch 36 Prozent wenden wöchentlich wissenschaftlich basierte Verfahren und Methoden an. Eine besondere Rolle spielen Absolventinnen und Absolventen mit abgeschlossener Promotion, die deutlich häufiger als Nicht-Promovierte an angewandter und Grundlagenforschung beteiligt sind.

Das DZHW, beziehungsweise seine Vorgängerorganisation HIS, führt bereits seit 1989 Absolventinnen- und Absolventenbefragungen in Deutschland durch. Jeder vierte Prüfungsjahrgang wird seither durch das DZHW befragt. Die Befragungen jedes Jahrgangs erfolgen in der Regel ein Jahr, fünf Jahre und zehn Jahre nach Abschluss des Studiums. Diese bundesweiten Erhebungen ermöglichen z. B. die Beantwortung von Fragen zum Studienverlauf, zur Arbeitsmarktintegration und zum weiteren beruflichen Werdegang. Aufgrund der Vielzahl der befragten Jahrgänge sind auch Vergleiche zwischen verschiedenen Kohorten möglich. Die Befragungsdaten werden über das Forschungsdatenzentrum des DZHW als Scientific Use File (SUF) für wissenschaftliche Forschung zur Verfügung gestellt. Gefördert wurde die Studie mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Quelle: Download Pressemitteilung DZHW, 1/2018

[http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/PM\\_Werdegänge\\_Hochschulabsolventen\\_2005.pdf](http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/PM_Werdegänge_Hochschulabsolventen_2005.pdf)

Publikation

Euler, T., Trennt, F., Trommer, M., Schaeper, H. : **Werdegänge der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen 2005: Dritte Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 zehn Jahre nach dem Abschluss.** (Forum Hochschule 1|2018). Hannover: DZHW.

ISBN 978-3-86426-060-5

Download:

[http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201801.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201801.pdf)

Bestelloptionen:

<http://www.dzhw.eu/publikation/order?shortname=F01/2018>

*Ausgewählte Ergebnisse nach Geschlecht (S: 2-4; Zusammenfassung der Studie)*

„Während sich die Erwerbstätigenanteile unter Frauen und Männern in den ersten Monaten nach dem Studienabschluss auf einem vergleichbaren Niveau bewegen, entwickeln sie sich danach deutlich auseinander. Im Zuge der vermehrten Familiengründung geht im Beobachtungszeitraum die Erwerbsbeteiligung von Hochschulabsolventinnen zugunsten von Familien- und Elternzeiten zurück, während sie bei Hochschulabsolventen einen gleichbleibend hohen Wert aufweist. Zum Befragungszeitpunkt gehen 81 Prozent der Frauen mit einem traditionellen oder Bachelorabschluss einer Erwerbstätigkeit nach; bei den Männern sind es 98 Prozent (traditioneller Abschluss) bzw. 99 Prozent (Bachelorabschluss). ...

Wie in den älteren Examenskohorten weisen die Einkommen der Absolvent(inn)en 2005 eine große Streuung auf. Bei einem mittleren nominalen Bruttojahreseinkommen der vollzeitbeschäftigten Befragten mit einem traditionellen Abschluss in Höhe von 61.300 Euro reicht die Spannbreite von 40.200 Euro für Sozialarbeiter(innen) bis 108.200 Euro für Humanmediziner(innen). Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen wird unter Kontrolle der Fachrichtung und der Abschlussart des absolvierten Studiums auf 9.000 Euro geschätzt.

Die Unterschiede zwischen Befragten mit einem Bachelor- und einem traditionellen Abschluss, die vergleichbare Fächer studiert haben, sind gering. ...

Ähnlich wie bei der Adäquanz der Erwerbstätigkeit sind auch bei der Art des Arbeitsverhältnisses deutliche Unterschiede zwischen den Fachrichtungen festzustellen. So haben sich Befragte mit einem traditionellen Abschluss in Psychologie (36 %), Rechtswissenschaft (20 %) oder einem Magisterstudiengang (19 %) vergleichsweise häufig selbstständig gemacht. Naturwissenschaftler (innen) dagegen sind relativ häufig im Wissenschaftssystem beschäftigt, in dem unbefristete Positionen unterhalb der Professur wenig verbreitet sind. Dementsprechend hoch fallen hier die Anteile derjenigen aus, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden (zwischen 30 % und gut 40 %). Wenn die Fachrichtung kontrolliert wird, sind die geschlechtsspezifischen Differenzen nur gering. Signifikante Unterschiede sind insgesamt nur im Hinblick auf befristete Beschäftigungsverhältnisse (häufiger unter den Frauen zu finden) und Selbstständigkeiten (häufiger bei Männern) festzustellen. Fast ein Drittel der 2005er-Absolvent(inn)en mit einem traditionellen Hochschulabschluss befindet sich zehn Jahre nach dem Studienabschluss in einer leitenden Position, entweder als leitende Angestellte (15 %) oder als wissenschaftliche Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (16 %). Der entsprechende für die befragten Bachelorabsolvent(inn)en ermittelte Anteilswert unterscheidet sich nicht wesentlich davon. Deutliche Differenzen zeigen sich aber wiederum zwischen den Studienrichtungen sowie – unabhängig davon – zwischen Frauen und Männern. So bekleiden insgesamt 37 Prozent der Männer mit traditionellem Abschluss gegenüber 25 Prozent der Frauen leitende Positionen. Hinsichtlich des Fachgebiets des abgeschlossenen Erststudiums fallen die wirtschafts(ingenieur)wissenschaftlichen Studiengänge auf, die Anteile von 28 Prozent (Wirtschaftswissenschaften an Fachhochschulen), über 31 und 32 Prozent (Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften an Universitäten) bis 35 Prozent (Wirtschaftsingenieurwesen an Fachhochschulen) an leitenden Angestellten aufweisen. Erhebliche Geschlechter-

unterschiede treten auch beim Erwerbsumfang auf und sind hier größtenteils für die fachspezifischen Differenzen verantwortlich. Während 76 Prozent der Befragten 2005 mit einem traditionellem Abschluss insgesamt – und damit gleich viele wie unter den Absolvent(inn)en 1997 und 2001 – einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, beträgt dieser Anteilswert unter den Männern 94 Prozent und unter den Frauen 61 Prozent. Insgesamt zeigen die Analysen nicht nur, dass die Absolvent(inn)en des Examensjahrgangs 2005 zehn Jahre nach dem Studienabschluss im Großen und Ganzen beruflich vergleichbar gut situiert sind wie diejenigen der Prüfungskohorten 1997 und 2001. Sie machen auch deutlich, dass berufliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die zum Teil im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach einer Familiengründung zu sehen sind, weiterhin bestehen. Auch die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen des abgeschlossenen Studiums sind nach wie vor stark und größtenteils in ähnlicher Weise wie in den älteren Examensjahrgängen ausgeprägt. Abweichungen davon können mit unterschiedlichen Entwicklungen in den fachspezifischen Teilarbeitsmärkten sowie – wie in der Humanmedizin, wo die Ausbildungsphase als Ärztin/Arzt im Praktikum entfallen ist – mit neuen Ausbildungsregelungen in Zusammenhang stehen. ...

Promotionen: 15 Prozent der Absolvent(inn)en 2005 mit einem traditionellen Abschluss haben bis zehn Jahre nach dem Examen eine Promotion abgeschlossen. Dieser Anteilswert bewegt sich auf dem Niveau der Vorgängerkohorten und fällt unter den Befragten, die ihr Studium an einer Universität abgeschlossen haben, mit 23 Prozent deutlich höher aus als unter den Fachhochschulabsolvent(inn)en (3 %). Wenn auch die zum Befragungszeitpunkt noch laufenden, unterbrochenen oder geplanten Promotionsvorhaben bis zu einem Abschluss geführt werden, kann sich die Promotionsquote langfristig auf insgesamt 21 Prozent erhöhen. Dabei unterscheiden sich die Promotionsquoten deutlich zwischen Männern und Frauen und den Fachrichtungen des abgeschlossenen Erststudiums..“

## 13. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen

Für den aktuellen 13. Studierendensurvey wurden im Wintersemester 2015/16 5.620 Studierende an 28 Hochschulen (16 Universitäten und 12 Fachhochschulen) befragt. Der Studierendensurvey hat ein breites Themenspektrum: Es reicht von Fragen der Fachwahl und Motivation bis zu Erwartungen an den Arbeitsmarkt, von den Studienanforderungen und eigenen Ansprüchen an das Lernen im Studium bis zum Zeitaufwand im Studium, von Promotionsvorhaben und Auslandserfahrungen bis zur Einschätzung des sozialen Klimas an den Hochschulen.

Erstellt wird die Studie durch die Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz. Dabei handelt es sich neben der Sozialerhebung um die umfangreichste Dauerbeobachtung der Studiensituation in Deutschland.

Etwa alle drei Jahre werden Studentinnen und Studenten an Universitäten und Fachhochschulen zur Studiensituation befragt.

### *Einige Auswertungen nach Geschlecht:*

*Auszug:* „[...]1.1 *Geschlecht und Alter:* Während in den 1960er-Jahren die Studierendenschaft noch durch junge Männer dominiert wurde, befinden sich heute etwa genauso viele Frauen wie Männer an den Hochschulen. Die amtliche Statistik weist für das Wintersemester (WS) 2015/16 einen Frauenanteil von 48 % aus. An Universitäten beträgt der Anteil sogar 51 %, an Fachhochschulen ist er mit 42 % geringer. Nach neuesten Zahlen (vgl. Heimann 2016) ist der Anteil an Fachhochschulen 2016 auf 44 % angestiegen.

*Wahl des Studienfaches folgt häufig traditionellen Entscheidungsmustern:* Junge Frauen und Männer folgen in ihrer Fachwahl häufig traditionellen Mustern. Insofern sind bestimmte Fächer „männlerdominiert“ geblieben, wie beispielsweise die Ingenieur- und in Teilen die Naturwissenschaften. In

den sozialwissenschaftlichen Fächern, den medizinischen Disziplinen und den neuen Sprachen sind dagegen Frauen deutlich in der Überzahl.

*Studenten:* Männerdominiert sind weiterhin die Ingenieurwissenschaften (Uni 64 %, FH 67 %). Darunter finden sich Einzeldisziplinen mit einem noch höheren Männeranteil, wie z. B. Elektrotechnik (Uni 83 % FH 88 %) oder Maschinenbau (Uni 69 %, FH 77 %). Bei den Naturwissenschaften weisen nur noch zwei Fächer erhöhte Männeranteile auf: Informatik (Uni 75 %, FH 85 %) und Physik (Uni 71 %).

*Studentinnen:* Große Anteile an Frauen finden sich in den universitären Sprach- und Kulturwissenschaften, vor allem in Germanistik (89 %), Romanistik (84 %) und Kunstwissenschaften (89 %). Aber auch im Fach Psychologie (84 %) und in den Erziehungswissenschaften (85 %) sind Frauen überproportional vertreten. Ebenfalls hohe Frauenanteile kommen in Fächern der Medizin und der Gesundheitswissenschaften vor (Zahnmedizin 86 %, Veterinärmedizin 76 % und Humanmedizin 67 %). An den Fachhochschulen wird das Fach Sozialwesen von den Frauen zahlenmäßig dominiert (88 %). [...]

*BMBF Dezember 2017*

### *Download:*

[https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey\\_Ausgabe\\_13\\_Hauptbericht.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey_Ausgabe_13_Hauptbericht.pdf)

### *Pressemitteilung:*

<https://www.bmbf.de/de/studiensituation-in-deutschland-hat-sich-verbessert-5311.html>

## Kampagne „Wir sagen NEIN! zu jeder Form sexueller Belästigung und Diskriminierung“

Mit dem Vortrag der Sozialpsychologin **Dr. Charlotte Diehl** zum Thema „Aufräumen mit Vorurteilen. Was man über Sexismus und sexuelle Belästigung aus der Forschung weiß“ startete im Dezember 2017 die Kampagne gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule Koblenz.

Wie in dem Vortrag deutlich wurde, sind insbesondere Frauen von sexuellen Übergriffen betroffen. Gemäß der Vortragenden haben 60 % aller befragten Frauen in Deutschland bereits sexuelle Belästigungen in verschiedenen sozialen Kontexten erlebt. Darüber hinaus thematisierte die Referentin verschiedene Mythen, die bezüglich sexueller Belästigung kursieren und die unter anderem dazu dienen, sexuelle Übergriffe zu verharmlosen. „Insgesamt ist festzuhalten, dass Formen sexueller Belästigung und Sexismus auch an Hochschulen nach wie vor weit verbreitet sind und dass die Folgen für die Opfer schwerwiegend sein können“, so **Dr. Charlotte Diehl**.

Mit der Kampagne „Wir sagen NEIN! zu jeder Form sexueller Belästigung und Diskriminierung“ will die Hochschule Koblenz ein Zeichen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung setzen. Von Dezember 2017 bis Dezember 2018 werden im Rahmen dieser Kampagne verschiedene Veranstaltungen für alle Hochschulangehörigen stattfinden.

*Quelle und weitere Informationen: PM-Hochschule Koblenz, 12.12.2017*

[http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/\\_n/anti-sexismus-vortrag-von-dr-charlotte-diehl-stiess-auf-gute-resonanz/](http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/anti-sexismus-vortrag-von-dr-charlotte-diehl-stiess-auf-gute-resonanz/)

## Neue Koordinierungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der MHH

Seit dem 1. Januar 2018 gibt es an der Medizinischen Hochschule Hannover eine Koordinierungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Informationen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der MHH sind in der vom Senat im August 2017 verabschiedeten Leitlinie (deutsche Version/englische Version) zu finden.

[https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/allgemeine\\_Dateien/Leitlinie\\_SDG.pdf](https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/allgemeine_Dateien/Leitlinie_SDG.pdf)

[https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/allgemeine\\_Dateien/Leitlinie\\_SDG\\_englische\\_Version.pdf](https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/allgemeine_Dateien/Leitlinie_SDG_englische_Version.pdf)

[https://www.mh-hannover.de/koordinierungsstelle\\_sdg.html](https://www.mh-hannover.de/koordinierungsstelle_sdg.html)

## Auszeichnungen, Personalia

### In fünf Jahren zur Habilitation

Erfolg für die Biologin **Dr. Tessa Quax**, die Forstwissenschaftlerin **Dr. Janine Schweier** und die Germanistin **Dr. Elisabeth Zima** im „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“: Die Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg werden in den kommenden fünf Jahren ein eigenes Forschungsprojekt aufbauen und darüber ihre Habilitation anfertigen.

Die Förderung beginnt im ersten Quartal 2018, umfasst die eigene Stelle sowie ein Rahmenprogramm mit Vernetzungs-, Weiterbildungs- und Coachingangeboten und wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Würt-



temberg und der Universität Freiburg finanziert. Ziel des Programms ist es, junge Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen.

*Die Forschungsprojekte im Einzelnen:*

Tessa Quax: Archaeale Oberflächenstrukturen und ihre Rolle in Interaktionen mit der Umwelt; Janine Schweier: Emissionsreduzierte Bereitstellungssysteme in Forst- und Agrarwirtschaft; Elisabeth Zima: Multimodale Analysen zum Sprechen über Bewegungsereignisse: ein Vergleich experimentell gewonnener und spontansprachlicher Daten.

Quelle und weitere Informationen zu den geförderten Projekten: PM - Universität Freiburg, 18.01.2018

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/in-fuenf-jahren-zur-habilitation>

## Exzellenzcluster „Inflammation at Interfaces“ fördert drei Forscherinnen mit insgesamt 200.000 Euro

Zur Förderung seiner Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Entzündungsforschung hat der Exzellenzcluster „Inflammation at Interfaces“ der Universität Kiel am 24. Januar, drei sehr hochdotierte **Dorothea-Erleben-Forscherinnenpreise** vergeben (1x 100.000 Euro, 2x 50.000 Euro). Als besonders innovativ wurde das Projekt der Kieler **Professorin Almut Nebel** sowie die Beiträge ihrer Lübecker Kolleginnen **Professorin Karin Hartmann** und **Professorin Inke König** bewertet. Die aktuellen Auszeichnungen stärken den Exzellenzcluster auch im Hinblick auf die Bewerbung in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder. Denn es braucht herausragende Forscherinnen, um in einem Forschungsverbund exzellente Arbeit zu leisten. Eine externe Fachjury wählte aus den eingegangenen Projekten die drei besten Beiträge aus. Die drei Preisträgerinnen Nebel, Hartmann und König sind sehr stolz und freuen sich über die

großzügige Förderung: „Mit dieser Unterstützung durch den Exzellenzcluster können wir spannende und innovative Projekte umsetzen, die sonst in dieser Form nicht möglich wären. Wir freuen uns sehr, dass der Cluster unsere Forschungsleistungen auf diese Weise würdigt.“ Zukünftig will der Exzellenzcluster den **Dorothea-Erleben-Forscherinnenpreis alle drei Jahre** vergeben.

„Mit der Vergabe dieses Preises setzt der Exzellenzcluster „Inflammation at Interfaces“ ein Zeichen, dass ambitionierte Wissenschaftlerinnen gefeiert und gefördert werden. So tragen die hochdotierten **Dorothea-Erleben-Forscherinnenpreise** dazu bei, Wissenschaftlerinnen die Umsetzung von innovativen Ideen zu ermöglichen. Außerdem zeigen sie der nächsten Generation von Forscherinnen, dass exzellente Forschung von Frauen im Land Schleswig-Holstein gefördert und anerkannt wird,“ sagte Wissenschaftsstaatssekretär Dr. Oliver Grundei anlässlich der Verleihung.

Die Schirmherrin der Verleihung, Cluster-Mitglied **Professorin Gabriela Riemekasten** aus Lübeck, war 2015 die erste Frau in Deutschland, die einen Lehrstuhl für Rheumatologie besetzte. Trotz solcher Erfolge sei eine Chancengleichheit immer noch nicht erreicht, speziell wenn es um Führungspositionen in der Wissenschaft gehe. Riemekasten ergänzt: „Das Dorothea-Erleben-Programm, das der Cluster seit einigen Jahren zur Förderung seiner Wissenschaftlerinnen betreibt, fördert herausragende Wissenschaftlerinnen. Eine neue und innovative Maßnahme ist der **Dorothea-Erleben-Forscherinnenpreis**, der an besonders exzellente Forscherinnen aus dem Cluster vergeben wird, um innovative Entzündungsforschung zu unterstützen. Der Cluster setzt mit diesem außergewöhnlich hoch dotierten Preis ein deutliches Zeichen, dass Spitzenforschung starke Wissenschaftlerinnen braucht.“

*Lesen Sie mehr zu den ausgezeichneten Forscherinnen unter: PM-Exzellenzcluster „Inflammation at Interfaces“, 24.01.2018*

<http://inflammation-at-interfaces.de/de/newsroom/aktuelles/inflammation-at-interfaces-foerdert-forscherinnen-200-000-euro>

## Wissenschaftspreis der Hector Stiftung geht an Prof. Dr. Brigitte Röder aus Hamburg

Prof. Dr. Brigitte Röder von der Universität Hamburg hat in diesem Jahr den mit 150.000 Euro dotierten Wissenschaftspreis der Hector Stiftung erhalten. Die Jury würdigt damit ihre herausragenden Leistungen in der Forschung zum Zusammenspiel verschiedener Sinnessysteme (Multisensorik) sowie zur Altersabhängigkeit der funktionellen Organisation des menschlichen Gehirns (Neuroplastizität) und der daraus resultierenden Lernprozesse.

Die 50-jährige Psychologin und Neurowissenschaftlerin geht mit ihrem Team zum Beispiel der Frage nach, warum Menschen einige Fähigkeiten im Alter nicht mehr erlernen können, wenn ihnen bestimmte frühkindliche Erfahrungen fehlen. Ein tieferes Verständnis von der Prägung des Gehirns in diesen sensiblen Phasen der Entwicklung, in denen der Mensch besonders schnell und leicht lernt, könnte dazu beitragen, diese Fähigkeiten auch zu einem späteren Zeitpunkt zu fördern.

Brigitte Röder forscht und lehrt seit 2003 an der Universität Hamburg. Sie ist dort Professorin für Biologische Psychologie und Neuropsychologie. Für ihre Forschungen wurde sie wiederholt ausgezeichnet. So erhielt sie zum Beispiel 2014 den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der als die höchste Auszeichnung des deutschen Wissenschaftssystems gilt.

Die Hector Stiftung vergibt den Hector Wissenschaftspreis seit zehn Jahren. Mit der Verleihung des Wissenschaftspreises die Aufnahme in den Kreis der „Hector Fellows“ verbunden, dem mit Brigitte Röder nunmehr 23 Wissenschaftler/innen angehören. 2014 wurde die „Hector Fellow Academy“ aus der Taufe gehoben. Sie dient den Preisträger/innen als Forum und bietet Nachwuchswissenschaftler/innen die Möglichkeit, eigene Projekte – unter der Betreuung eines „Hector Fellow“ – als Doktorand/innen zu bearbeiten. Weiterhin werden Postdoktorand/innen

innenstellen für fachübergreifende Projekte mehrerer Hector Fellows geschaffen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Hector Fellow Academy, 30.01.2018

<https://www.hector-fellow-academy.de/hector-fellows/hector-wissenschaftspreis/2018.html>

## Caroline von Humboldt-Professur und Caroline von Humboldt-Preis

Ehrung durch die Humboldt-Universität zu Berlin: Prof.in Dr. Ilse Helbrecht erhält die *Caroline von Humboldt-Professur*, PD Dr. Natascha Mehler den *Caroline von Humboldt-Preis*.

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) zeichnet die Geographin Prof.in Dr. Ilse Helbrecht mit der *Caroline von Humboldt-Professur* aus. Die renommierte Namensprofessur ist mit einer Projektförderung von 80.000 € verbunden und wird bereits zum sechsten Mal vergeben. Die diesjährige Preisträgerin ist Professorin für Kultur- und Sozialgeographie an der Humboldt-Universität zu Berlin und Leiterin des Georg-Simmel-Zentrums für Metropolforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den kulturellen und sozialen Möglichkeitsbedingungen gelungener Urbanität. Sie interessiert sich besonders für Formen des Zusammenlebens in Städten und Stadtteilen, die Gestaltung öffentlicher Räume und Plätze als lebendige Begegnungsorte und die Rolle der Wissensökonomie als Motor neuer Prozesse der Stadtentwicklung. In ihrer Forschung verbindet Frau Helbrecht geographische, soziologische und ethnographische Arbeitsmethoden und arbeitet eng mit Wissenschaftler\_innen aus der Stadtsoziologie und europäischen Ethnologie zusammen.

Ziel der Caroline von Humboldt-Professur ist es, hervorragende Professorinnen der Humboldt-Universität noch sichtbarer zu machen und ihre Arbeit zu unterstützen. Die Vergabe der Caroline von

Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen aller Disziplinen der HU, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen. Bisherige Preisträgerinnen waren Prof.in Dr. Susanne Baer, Prof.in Dr. Claudia Draxl, Prof.in Dr. Gabriele Metzler, Prof.in Dr. Edda Klipp und Prof.in Dr. Iris Därmann.

Den Caroline von Humboldt-Preis erhält dieses Jahr die historische Archäologin PD Dr. Natascha Mehler. Ausschlaggebend für die Entscheidung der Auswahlkommission war ihre kreative interdisziplinäre Forschung, die Ansätze und Methoden der Archäologie, Geschichtswissenschaft, Kunstgeschichte sowie Sozial- und Kulturanthropologie miteinander verknüpft. Die Preisträgerin ist DFG-Nachwuchsgruppenleiterin des Projekts „Zwischen Nordsee und Nordmeer – Interdisziplinäre Studien zur Hanse“ am Deutschen Schiffahrtsmuseum in Bremerhaven. Das Forschungsprojekt untersucht die ökonomischen und kulturellen Beziehungen von Hamburg und Bremen mit den nordatlantischen Inseln Island, Färöer und Shetland im Zeitraum von 1400 bis 1700.

Der mit 15.000 € dotierte Caroline von Humboldt-Preis wird jährlich an eine exzellente Postdoktorandin aus dem In- oder Ausland vergeben. 2010 erstmals ausgeschrieben, ist er einer der höchstdotierten Preise seiner Art in Deutschland. Mit dem Preisgeld soll der Preisträgerin die Durchführung eines Forschungsprojekts im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes an der Humboldt-Universität ermöglicht werden.

Der öffentliche Festakt zur Würdigung beider Preisträgerinnen fand am 23. Februar 2018 an der Humboldt-Universität zu Berlin statt.

Quelle:

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

## Prof. Dr. Birgit Riegraf wird neue Präsidentin der Universität Paderborn

Prof. Dr. Birgit Riegraf wird neue Präsidentin der Universität Paderborn und damit auch die erste Frau an der Spitze der Universität seit ihrer Gründung im Jahr 1972.

In nichtöffentlicher Sitzung hat sich am 24. Januar 2018 die Hochschulwahlversammlung für die amtierende Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement entschieden. Die Amtszeit von Birgit Riegraf wird voraussichtlich Anfang April beginnen und sechs Jahre betragen.

Am 23. Januar hatte im Auditorium maximum der Universität ein öffentliches Hearing mit vier Bewerberinnen und Bewerbern, davon zwei extern, um das Amt des Hochschulpräsidenten bzw. der Hochschulpräsidentin stattgefunden. Die Bewerberinnen und Bewerber präsentierten dabei in Statements ihre Vorstellungen von der zukünftigen Entwicklung der Hochschule.

Auf Vorschlag der Präsidentin sollen nun zeitnah in einem Verfahren, das analog zur Wahl der Präsidentin durchgeführt wird, die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten gewählt werden.

*Vita:* Prof. Riegraf ist seit 2009 Professorin für Allgemeine Soziologie an der Universität Paderborn. 2004 Habilitation an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld; zwischen 2006 und 2009 Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessuren für Internationale Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig und an der Georg-August-Universität Göttingen sowie Vertretungsprofessur an der Universität Duisburg-Essen; von 1995 bis 2009 wissenschaftliche Angestellte, wissenschaftliche Assistentin und zuletzt Akademische Oberrätin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld; 1993-1995 Stipendiatin des DFG Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“, der Friedrich-Ebert Stiftung und des Frauenförderprogramms der Senatsverwaltung

für Arbeit und Frauen, Berlin; 1990-1993 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin, Institut für Politische Wissenschaft; 1989 Abschluss des Diplomstudiums der Politischen Wissenschaft.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Gesellschafts-, Gerechtigkeits- und Staatstheorien, Ungleichheits-, Arbeits- und Organisationssoziologie, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Theorien und Methodologien der Frauen- und Geschlechterforschung.

*Quellen:*

*PM - Universität Paderborn, 24.01.2018*

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/86152/>

*Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung  
NRW*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait/detail/birgit-riegraf/?tx\\_p2fgf\\_pi2%5Baction%5D=show&tx\\_p2fgf\\_pi2%5Bcontroller%5D=Person&Hash=3b0604ece93a3b8483e266c215539416](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait/detail/birgit-riegraf/?tx_p2fgf_pi2%5Baction%5D=show&tx_p2fgf_pi2%5Bcontroller%5D=Person&Hash=3b0604ece93a3b8483e266c215539416)

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Nach wie vor sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert. Zahlreiche Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Stiftungen bieten bundes- und länderweit Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel an, den Anteil von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen.

Diese Publikation möchte zur besseren Sichtbarkeit der Fördermaßnahmen für Frauen in Wissenschaft und Forschung beitragen.

Dazu haben wir im CEWS eine Reihe von Fördermaßnahmen speziell für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen zusammengetragen.

*Die Zusammenstellung beinhaltet*

- Förderstipendien für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen,
- Preise und Auszeichnungen,
- Mentoring/Coaching-Programme,
- Gastprofessuren für Frauen- und Geschlechterforschung,
- Frauenstudiengänge,
- Netzwerke,

- Fördereinrichtungen und -initiativen,
- Web-/Informationsressourcen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung.

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

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

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

Wir laden Sie außerdem herzlich ein, unsere Informationsangebote auf

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

zu nutzen, um sich über weitere geschlechtergerechte Maßnahmen zu informieren.

In diesem Zusammenhang möchten wir Sie insbesondere auf den **DFG-Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** verweisen (Drittmittelprojekt von GESIS/CEWS, 01.02.2015–31.07.2019):

Das im Auftrag der DFG von GESIS inhaltlich und technisch bereitgestellte Portal „**Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ bietet Nutzerinnen und Nutzern eine durchsuchbare Beispielsammlung von quali-

tätsgesicherten Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Wissenschaft. Der Instrumentenkasten stellt eine systematisch nach Qualitätsaspekten ausgewählte Sammlung von Beispielen aus der Praxis für die Praxis online und bietet umfangreiche Recherche- und Filteroptionen für eine gezielte Suche an.

In seiner *vierten Projektphase* wurde der Instrumentenkasten um einige Aspekte erweitert, um das ganze Spektrum der Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft abzudecken und ihn für das gesamte deutsche Wissenschaftssystem nachhaltig nutzbar zu machen.

Zukünftig werden neben den bisher aufgeführten universitären Gleichstellungsmaßnahmen auch beispielhafte Maßnahmen mit Modellcharakter aus weiteren Hochschultypen sowie aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft) in den Instrumentenkasten aufgenommen.

Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg finden zudem ein fortlaufender Qualitätsprüfungsprozess sowie eine jährliche Aktualisierung aller aufgenommenen Modellbeispiele und vergleichbaren Maßnahmen statt, um den Instrumentenkasten auf einem nachhaltig aktuellen Stand zu halten.

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

*Hier geht es zur aktuellen Liste der*

**Förderprogramme für  
Frauen in Wissenschaft und Forschung**  
(Stand: Februar 2018 / Bearbeitung: Sibylle Hedtke)

*LINK:*

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

*Viel Erfolg bei Ihrer Recherche wünscht Ihnen  
Ihr CEWS-Team*



## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Professorin Lorraine Daston erhält Dan-David-Preis

Die Professorin Lorraine Daston vom Berliner Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte erhält den angesehenen israelischen Dan-David-Preis.

Der nach dem israelischen Geschäftsmann Dan David benannte Preis wird jedes Jahr an Menschen vergeben, die sich im technologischen, wissenschaftlichen, sozialen oder kulturellen Bereich besonders hervorgetan haben. In diesem Jahr wurden Auszeichnungen in Wissenschaftsgeschichte, Bioethik und personalisierter Medizin vergeben.

Die Preisträgerinnen und Preisträger erhalten in drei Kategorien jeweils eine Million Dollar.

Lorraine Daston wurde im Bereich Wissenschaftsgeschichte gewürdigt. Sie habe erforscht, wie sich vermeintlich universelle Begriffe wie „Fakt“ oder „Beweis“ seit dem 17. Jahrhundert entwickelt haben, hieß es in einem Statement des Veranstalters.

### Quellen und weitere Informationen:

<https://www.mpiwg-berlin.mpg.de/de/aktuelles/professorin-lorraine-daston-erhaelt-dan-david-preis>

### Berlin Online Stadtportal, 08.02.2018:

[https://www.berlin.de/aktuelles/berlin/5185979-958092-professorin-lorraine-daston-erhaelt-dan.html?pk\\_campaign=shariff](https://www.berlin.de/aktuelles/berlin/5185979-958092-professorin-lorraine-daston-erhaelt-dan.html?pk_campaign=shariff)

### Buchempfehlung:

Sacksofsky, Ute; Völzmann, Berit:  
**Frauenförderung in der Wissenschaft durch Professorinnenprogramme. Das Beispiel der Leibniz-Gemeinschaft**

Nomos (Schriften zur Gleichstellung der Frau Bd. 46) vsl. März 2018

ISBN 978-3-8487-4780-1

„Noch immer sind Frauen in der Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert, insbesondere in der Professorenschaft. Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit Programmen, die Frauenförderung durch Anschubfinanzierung für Erstberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren betreiben.“

<http://www.nomos-shop.de/Sacksofsky-V%C3%B6lzmann-Frauenf%C3%B6rderung-Wissenschaft-Professorinnenprogramme/productview.aspx?product=36150>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Veröffentlichung der europäischen Forschungsuniversitäten zur Auswirkung impliziter Vorurteile auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen

Am 18. Januar 2018 hat die League of European Research Universities, LERU, ein „advice paper“ veröffentlicht, in dem die Auswirkungen impliziter Vorurteile auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen untersucht werden, so z. B. Arbeitsbedingungen, Einstellungs- und Beförderungsverfahren und Forschungsfinanzierung.

In dem Papier mit dem Titel **„Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers - And what to do about it“** geht es darüber hinaus aber auch um mögliche Gegenmaßnahmen.

[http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:516a58a7-a90a-4182-a644-d6131a4fe7c2/LERU%20AP23\\_Implicit%20Bias%20\(final\)\\_tbf.pdf](http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:516a58a7-a90a-4182-a644-d6131a4fe7c2/LERU%20AP23_Implicit%20Bias%20(final)_tbf.pdf)

Tatsächlich gibt es zu diesem Themenfeld auch ein Horizon 2020-topic: Bis zum **10. April 2018** können zum SwafS-Topic **„Analysing gender gaps and biases in the allocation of grants“** noch Projektvorschläge für eine Research and Innovation Action eingereicht werden.

Quelle: *Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung*

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

## Broschüre „Horizon 2020 in full swing“ bietet Datenauswertungen zum Rahmenprogramm

Die Europäische Kommission hat eine Broschüre mit Statistiken zu den ersten drei Jahren (2014-2016) von Horizon 2020 veröffentlicht.

*Einige relevante Ergebnisse sind u.a.:*

Horizon 2020 sei für Antragstellende sehr attraktiv: In den ersten drei Jahren wurden 115.235 förderfähige Anträge eingereicht, wovon beinahe die Hälfte als qualitativ hochwertig bewertet wurde. Aufgrund des begrenzten Budgets konnten viele dieser Anträge dennoch nicht gefördert werden. Die Gesamtförderquote lag bei 12,6 %.

90,5 % der Grant Agreements (Finanzhilfevereinbarungen) wurden innerhalb der angestrebten „time-to-grant“ von acht Monaten nach der Einreichung unterzeichnet.

38,4 % der eingereichten Anträge kamen von Hochschulen, welche eine Erfolgsquote von 13,1 % erzielten. 18,2% der Anträge stammten von Forschungseinrichtungen. Hier lag die Erfolgsquote bei insgesamt 17,7 %. Gemessen an der Höhe der eingeworbenen EU-Zuwendungen sind Hochschulen im Vergleich mit anderen Einrichtungstypen jedoch weit führend. 39 % der Zuwendungen (9,7 Mrd. EUR) wurden an Hochschulen vergeben. 8,3 % (6,5 Mrd. EUR) der Zuwendungen flossen an Forschungseinrichtungen.

Deutsche Einrichtungen konnten im Ländervergleich mit 16,7 % der Zuwendungen die höchste Fördersumme aus dem Rahmenprogramm einwerben. Bei der Anzahl der Beteiligungen an Projekten liegt Deutschland mit 12,7 % einen Prozentpunkt hinter dem Vereinigten Königreich.

Die Broschüre enthält neben weiteren Auswertungen auch Übersichten zum Sachstand in themenübergreifenden Bereichen wie Open Access oder KMU-Beteiligung, zu den Ergebnissen der Zwischenbewertung von Horizon 2020 sowie einige Projektbeispiele.

Einige Ergebnisse nach Geschlecht:

## GENDER EQUALITY

Since the start of Horizon 2020, women represent:

- 55.2 % of members of Horizon 2020 Advisory Groups (target: 50%)
- 31.6 % of registered experts<sup>3</sup> in the Horizon 2020 expert database
- 41.0 % of contracts signed with experts participating in
- proposals' evaluation panels (target: 40% of the under-represented sex)
- 38.9 % of staff in projects (self-reported, including non-researchers)
- 35.1 % of Horizon 2020 project coordinators (based on proposals)

(12 Cross-Cutting Issues, S. 47 - 50)

### Proposals evaluators – gender

Close to 20,000 external experts evaluating proposals submitted to Horizon 2020. Women represent 41% of experts contracted for proposal evaluation panels. (S. 42)

<http://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/horizon2020/H2020-2014-2016-Key-Facts-and-Figures.pdf>

Quelle: AiD – Aktiver Informationsdienst zur EU-Forschungsförderung, Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen

<http://www.kowi.de>

## Broschüre zu Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020 auf Englisch verfügbar

Die FiF-Broschüre zum Thema Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020 ist auf Englisch als kostenloses PDF-Download verfügbar.

Somit können sich nun auch internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler informieren.

Weitere Informationen:

<https://www.bmbf.de/en/information-material.php?L=2&pag=1>

## Suche nach Kooperationen über das Participant Portal nun auch topic-spezifisch möglich

Auf dem Participant Portal der Europäischen Kommission ist nun eine Suche nach kooperationsbereiten Einrichtungen für konkrete offene oder künftige Topics möglich.

Auf den Seiten für das entsprechende Topic kann man unter der Überschrift „Partner Search“ die Liste von bereits suchenden Einrichtungen einsehen; hier ein Beispiel:

<https://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/swafs-10-2018.html>

Die Europäische Kommission stellt in ihrem Participant Portal IT Manual nähere Informationen dazu zur Verfügung.

Quelle: *Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung*

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

## Official launch of the UACES CRN Gendering EU Studies

This new website (launch: 1st February 2018) brings together the UACES CRN Gendering EU Studies and the Jean Monnet Chair in Gender & the EU.

GES (GES CRN will run from 2018-2021) brings together a rich and growing body of work in the area of gender and EU politics and policies, with the intention of mainstreaming gender and feminist approaches in EU studies. The CRN seeks to encourage the further development of this scholarship and encourage the dissemination of key findings within mainstream outlets. The network brings together established and early career researchers in a supportive environment aimed at producing high quality and rigorous research outputs.

GES seeks to explore and challenge the obstacles which curtail feminist influence in EU Studies and leave gender analysis on the periphery. The CRN thus has two co-constituting aims:

- To encourage research on gender and all aspects of the EU, including external relations.
- To facilitate engagement between 'mainstream' EU Studies scholars and feminist scholars on the value of gender analysis.

- 

### Conveners:

- Professor Roberta Guerrina, University of Surrey, UK.
- Dr Katharine A. M. Wright, Newcastle University, UK.
- Dr Toni Haastrup, University of Kent, UK.
- Professor Annick Masselot, University of Canterbury, New Zealand.
- Dr Hanna L. Muehlenhoff, Vrije University, Netherlands.

### Jean Monnet Chair in Gender & the EU

- Professor Roberta Guerrina, University of Surrey, UK.

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

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Prof. Richard Dyer, Ph.D. wird Marie-Jahoda-Gastprofessor für internationale Geschlechterforschung an der RUB

Der Film- und Kulturwissenschaftler Prof. Richard Dyer wird im Sommersemester 2018 an der Ruhr-Universität Bochum als *Marie-Jahoda-Gastprofessor für Internationale Geschlechterforschung* lehren. In seiner Forschung beschäftigt sich Richard Dyer mit dem Verhältnis von Entertainment und Repräsentation – insbesondere in Bezug auf Race, Sexualität und Gender. Er leistete Pionierarbeit zu den Themenbereichen Musical, Stars, Queer Cinema and Culture sowie Critical Whiteness.

Richard Dyer ist Professor Emeritus am King's College London und an der Universität Warwick. Darüber hinaus ist er Professorial Fellow der St. Andrews Universität (UK) und lehrte an zahlreichen Universitäten in Europa, Nordamerika und Australien. Ausgezeichnet wurde Dyer von den Universitäten von Turku, Dublin und Yale, der Society for Cinema and Media Studies und der British Association of Film, Television and Screen Studies. Neben den Themen Musik und Film zählt insbesondere das Italienische Kino zu Dyers Forschungsinteressen. Zu seinen bekanntesten Publikationen zählen Stars, White, The Culture of Queers, Pastiche, Nino Rota und Lethal Repetition: The Serial Killer in European Cinema sowie Werke über die Filme Brief Encounter, Seven und La Dolce Vita.

Antrittsvorlesung und Lehre an der RUB: In seiner Antrittsvorlesung „The Aesthetics of Marginality: Blacks and Queers and La Dolce Vita“ am 05. Juni

2018 um 18 Uhr im Raum GABF 04/611 diskutiert Prof. Richard Dyer Dynamiken von Marginalität anhand der Charaktere in Federico Fellinis Film „La Dolce Vita“ (Italien 1960).

Zusammen mit Prof. Dr. Eva Warth (Professur für Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender am Institut für Medienwissenschaft) bietet Richard Dyer ein Blockseminar mit dem Titel „Melodrama: Music and Queer Desire“ an, in dem es vor allem um die Rolle der Musik als Schlüsselement im Melodrama gehen wird. Am 6. Juni 2018 findet von 10 bis 14 Uhr im Gebäude der Universitätsstraße 105/EG 014 der Workshop „La Dolce Vita as Documentary“ im Rahmen des DFG Graduiertenkollegs „Das Dokumentarische – Exzess und Entzug“ statt.

Die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung besteht an der Ruhr-Universität Bochum seit 1994 und unterstützt internationale Forschung und Lehre im Bereich der Gender Studies.

Ansprechpartnerin: Stefanie Leinfellner, Telefon: +49 (0)234 32-22986, E-Mail: marie-jahoda-chair@rub.de, Web: <http://www.sowi.rub.de/jahoda/>

Quellen:

<http://news.rub.de/presseinformationen>

<http://www.sowi.rub.de/jahoda/>

[https://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/s2018\\_dyer.html.en](https://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/s2018_dyer.html.en)

## Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2017

Gastbeitrag von Dr. Birgitta Wrede,  
Universität Bielefeld und  
Dr. Ilona Pache, HU Berlin

Die Tagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 27. bis 28. September 2017 an der Universität zu Köln statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung von GeStiK – Gender Studies in Köln. 150 Wissenschaftler\_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln.

Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen. Das Programm gab Raum für innovative Themen, die strukturelle Veränderungen der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung aufgriffen (z.B. Open Digital Science), aber auch für wiederkehrende Anliegen (wie Diversity-Politiken und didaktische Anliegen) sowie für die Fortsetzung von im Rahmen der KEG verbindlich gewordenen Zusammenhängen (z.B. fachlich orientierte Arbeitsgruppen). Auf dem Programm standen Themen von übergeordneter Relevanz wie die sich aus der ausweitenden Digitalisierung der Wissenschaft ergebenden Chancen und Herausforderungen für die Geschlechterforschung. Darüber hinaus wurden spezielle Fragen nach der Situation der Gender-Studiengänge, nach curricularen

Setzungen und neuen Methoden sowie nach den Perspektiven des Nachwuchses der Gender Studies thematisiert. Weitere Arbeitsgruppen zu Medizin, Kunst und Wirtschaftswissenschaften haben sich mit den jeweils besonderen Aspekten von noch am Beginn einer Etablierung von Genderaspekten befindlicher Fächer beschäftigt. Zentral war auf der Konferenz auch wieder der Austausch zu Überschneidungen und dem Zusammenspiel der Arbeitsfelder Gleichstellungspolitik, Diversity und Geschlechterforschung.

*Die AG Open Digital Science in der Geschlechterforschung* thematisierte damit verbundene Chancen, Herausforderungen und Handlungsfelder. Als wissenschaftliches Feld reagiert die Geschlechterforschung derzeit auf den digitalen Wandel ihrer Lehr-, Forschungs- und Kommunikationsweisen. Dieser Prozess bewegt sich in Richtung „Open Science“ und wird von einer Trias struktureller Veränderungen hin zu einer Digitalisierung, Internationalisierung und Individualisierung der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung geprägt. Wie die Einrichtungen für Geschlechterforschung mit diesem Trend umgehen stand im Fokus dieser Arbeitsgruppe.

Die Chancen des Open-Access-Publizierens wurden und werden immer noch kontrovers diskutiert: Erhöhte Sichtbarkeit, direkter Zugriff, höherer Qualitätsdruck, deutlichere Transparenz und Überwindung von Wissensasymmetrien stehen dabei im Mittelpunkt. Ab 2020 sollen wissenschaftliche Artikel in Europa frei zugänglich sein, Forschenden genauso wie der breiten Gesellschaft. Darüber hinaus wird auch „Open Science“ eine tragende Rolle für Forschung und Innovation zugeordnet. Die Chancen der Digitalisierung sollen auf diese Weise konsequent genutzt werden, um alle Bestandteile des wissenschaftlichen Prozesses über das Internet offen zugänglich und nachnutzbar zu machen. Der Begriffsinhalt umfasst den gesamten Prozess der wissenschaftlichen Forschung, so z.B. die Bereitstellung von Forschungsdaten, die Öffentlichmachung von Forschungsprozessen, aber auch die gesamte Bandbreite neuer Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten in der scientific community, etwa in Form von digitalen Forschungsumgebungen. Mit diesem Szenarium setzte sich



die AG kritisch auseinander und diskutierte die Fragen nach den Chancen, Herausforderungen und Handlungsfeldern des Digitalisierung- und Open-Science-Trends für die Zentren, Institutionen und Akteur\_innen der deutschsprachigen Geschlechterforschung.

In der *AG Ein queeres Profil für einen Gender Studies Studiengang?* wurde der neue interdisziplinäre und hochschulübergreifende Master „Gender und Queer Studies“ vorgestellt, der im Wintersemester 2017/18 in Köln startete. In Anlehnung sowohl an die Frage von Herausforderungen für die Gender-Studiengänge als auch zu den Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge wurden die Bedingungen, Potenziale und Herausforderungen des allein schon durch seine Beteiligungen komplexen Masters vorgestellt. Insbesondere wurde die „queere“ Konzeption hinsichtlich damit einhergehender, widersprüchlich erscheinender Anforderungen, wie „kritische Theorie“ vs. Institutionalisierung; Uneindeutigkeit und Offenheit vs. Kernlehre und Profilschärfung; Denaturalisierung und Dekonstruktion vs. Kanonisierung und („Qualitäts“-) Management; Verunsicherung vs. Absicherung; Zulassung vs. Ausschlüsse und Intervention vs. Standardisierung diskutiert.

Die *AG Ein Kerncurriculum für die Gender Studies?* diskutierte diese im Rahmen der KEG immer wieder auftauchende Grundsatzfrage. Die recht junge Forschungslage über das Ausbildungswissen der Gender Studies verweist darauf, dass die ‚Schnittmenge‘ gemeinsamer, standortübergreifender Wissensbestände in den modularisierten Studiengängen der einzelnen Hochschulen schwer identifizierbar ist. Damit einhergehende Fragen sind: Brauchen die Gender Studiengänge ein (standortübergreifendes) Kerncurriculum? Ist eine Kanonbildung längst überfällig? Zentral waren dabei zwei Aspekte: Inwieweit festigt ein verbindliches – identitätsstiftendes – Kerncurriculum die (oftmals unter Legitimationsdruck stehenden) Gender Studies insgesamt? Und inwieweit bietet ein verbindliches Kerncurriculum der Gender Studies ein Instrumentarium für professions- und wissenschaftspolitische Handlungsoptionen und -strategien?

Die *AG Herausforderungen für die Vermittlung von Genderkompetenz – Zur Implementierung von Gender in E-Learning Bereiche* diskutierte Fragen der didaktischen und methodischen Umsetzung, die sich in Seminaren mit Genderbezug beim Einsatz von E-Learning bzw. Blended Learning Szenarien stellen. Wie können eine grundlegende Vermittlung von Gender-Theorien und die Förderung der Genderkompetenz der Studierenden gelingen? Welche Möglichkeiten aber auch Hürden bringt E-Learning mit sich? Ähnliche Herausforderungen stellen sich für die Qualifizierung von Lehrenden, weil bei der Implementation von Gender in die Lehre digitale Lehr-Lernformate zunehmend genutzt werden. In der Arbeitsgruppe wurden Fragen und Probleme der Umsetzung von Genderthemen mit E-Learning Bezug in die Lehre diskutiert, Lehr-Konzepte und Strategien vorgestellt sowie Lösungsmöglichkeiten für spezifische Probleme erörtert.

Die *AG Lehr-Lern-Spiele als innovative Instrumente des Wissenstransfers und des Wissenschaftsdialogs in der Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit* stellte zwei Formate dieser kritischen Wissensvermittlung vor. Beim am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies entwickelten „Identitätenlotto: Ein Spiel quer durchs Leben“ war Ausgangspunkt der Spielentwicklung die Erfahrung, dass trotz einer Wissensvermittlung zu Vielfalt in geschlechtlicher und intersektionaler Hinsicht sowie der Problematisierung von Stereotypisierungen immer wieder Vereinfachungen und Vereindeutigungen die Oberhand gewinnen. Das Spiel „Identitätenlotto“ will Vielfalt sowie Intersektionalität als gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen erfahrbar machen, dabei aber auch Raum für Handlungsoptionen geben. Das am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern (IZFG) entwickelte elektronisches Lernspiel zur gender-sensiblen Berufswahl „like2be: Welcher Job passt zu wem?“ ermöglicht Jugendlichen, ihren Berufswahlhorizont zu erweitern, Geschlechterstereotype zu dekonstruieren und ein reflektiertes Verhältnis zu den eigenen Berufswünschen zu entwickeln. Mehrere Evaluationen verdeutlichten das große Potential der Sensibilisierungsarbeit in Form eines solchen Lernspiels. Gleichzeitig zeigte sich, dass didaktische Begleit-

materialen notwendig sind, um die Lehrpersonen zu befähigen, das elektronische Lernspiel in eine Unterrichtseinheit einzubetten und die Jugendlichen mit ihren Fragen und Erfahrungen nach dem Spiel zu begleiten. Die Arbeitsgruppe gab Raum für eine vertiefte Diskussion und Erfahrungsaustausch zum Thema Lehr-Lernspiele als Methoden des Wissenstransfers in der Geschlechterforschung sowie der Gleichstellungsarbeit.

Die *AG Im Dialog* fokussierte Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies. Auf Grundlage mehrerer Absolvent\_innenstudien wurden die Herausforderungen von Gender-Expert\_innen und Gender-Forscher\_innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz problematisiert. Mit zunehmenden Studierendenzahlen und zunehmenden Absolvierendenzahlen kann auf einer oberflächigen Ebene, die Finanzierungsprobleme und exkludierende Exzellenzstandards ausblendet, von einem Erfolg der Gender Studies gesprochen werden. Doch welche Perspektiven und Tätigkeitsfelder eröffnen sich für die Absolvierenden? Welche Berufslaufbahnen ergeben sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der Praxis, bspw. in Gleichstellungseinrichtungen? Diese Fragen wurden in Bezug auf sich eröffnende neue, andere, innovative Berufsperspektiven erörtert. Dabei wurde fokussiert, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können.

Die *AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten* widmete sich den Themenfeldern Berufungen und sexuelle Belästigung. Berufungsverfahren stellen zentrale Einflussmöglichkeiten für Akteur\_innen der Gender Studies und Gleichstellungspolitik dar. Der Austausch dazu orientierte sich an diesen Fragen: Gibt es an den Kunsthochschulen/Kunst-Universitäten eine aktive Suche der Berufungskommissionen nach Kandidatinnen, wenn sich zu wenige Frauen auf eine Stelle beworben haben? Wie wird diese Suche praktisch durchgeführt? Und wie gestaltet die Fachkultur die Gender Studies: In welcher Weise wird sie gelebt, ist Gender ein Forschungs- und Lehr-Schwerpunkt oder nicht? Wenn nicht, warum nicht? Wenn ja, in welcher Weise und

von wem wird er getragen? Das Thema „sexuelle Belästigung“ gehört zu den besonderen Problem-bereichen von Kunsthochschulen und -universitäten, denn ein sehr enges Betreuungsverhältnis und hauptsächlich auch der Einzelunterricht (v.a. an Musikhochschulen/-universitäten) führen immer wieder zu schwierigen Situationen. Diese Fragen leiteten den Austausch: Welche Formen der sexuellen Belästigung sind an unterschiedlichen Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten bekannt (geworden)? Gibt es eine rechtliche Beratung für die unterschiedlichen Statusgruppen? Welche Anlaufstellen für Beschwerden gibt es an den Institutionen? Werden die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten bzw. die zuständigen Koordinationsstellen für Frauenförderung und Gender Studies in Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend integriert? Welche Maßnahmen gibt es diesbezüglich an den unterschiedlichen Kunsthochschulen oder -universitäten? Wie wird ein Fehlverhalten an den Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten sanktioniert bzw. bestraft? Welche Konsequenzen hat sexuelle Belästigung oder sexuelle Nötigung?

Die *AG Vermittlung von Gender- und Gleichstellungskompetenz für Mitglieder von Universitätsgremien und Lehrende in der Medizin* thematisierte die strukturelle Verankerung von Genderaspekten und deren konkrete Umsetzung in der Lehre und der Gremienarbeit. Zentral war dabei der Austausch zu Erfahrungen, Tools, Methoden unter folgenden Fragestellungen: In welchen Gremien (z.B. Universitätsrat, Senat, Kommissionen) sind Gender- und Gleichstellungskompetenz strukturell, d.h. systematisch, kontinuierlich und damit verbindlich verankert? Welche Gender- und Gleichstellungskompetenz(en) der einzelnen Mitglieder dieser Gremien sind für eine professionelle Gleichstellungsarbeit notwendig? Was sollten diese Personen wissen, können, tun? In welchen Formaten können diese Kompetenzen vermittelt werden? Wie gelingt die Vermittlung von Genderkompetenz für Lehrende (in der Medizin)? Am Ende der Sitzung wurde eine Liste von erfolgreichen Konzepten und Maßnahmen im Sinne einer „best practice“ Sammlung erstellt.

In der *AG Implementierungsstrategien geschlechtersensibler Medizin an Europäischen Hochschulen* wurde eine Studie zum Thema vorgestellt. Geschlechtssensible Medizin (GSM) begann sich Anfang der 2000er Jahre als Disziplin an den medizinischen Hochschulen in Deutschland und Europa zu manifestieren. In den vergangenen 15 Jahren wurden Verbände, Institute, Lehrstühle und Arbeitsgruppen gegründet, welche eine Infrastruktur etabliert haben, um GSM zu fördern und ihre Implementierung in der medizinischen Ausbildung zu fördern. Die heterogene Zusammensetzung der diversen Institute, Zentren und Arbeitsgruppen in Europa sowie das Fehlen von Richtlinien und die Verschiedenheit der Kontexte (auch innerhalb eines Landes) führten zu unterschiedlichen Varianten von Implementierungsstrategien. Die wichtigste Erkenntnis der Studie lautet, dass Innovation von individuellem Engagement befeuert wird – die Leidenschaft der Pionier\_innen auf diesem Gebiet hat eine beeindruckende Vielfalt von Ansätzen zur Verbesserung der medizinischen Ausbildung hervorgebracht. Zentrale Aspekte, um GSM erfolgreich zu implementieren, sind: Zeit, Alliierte, Geld, Pilot-Projekte und dauerhaftes Engagement der Anwender\_innen.

Die *AG Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften* bot Gelegenheit, sich über den gegenwärtigen Stand auszutauschen. Thematisiert wurden Probleme der Institutionalisierung der Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften; dominierende und fehlende Themen, Theorien und Methoden; „Adding Women“ (Sandra Harding) als vorherrschendem Prinzip; die unheilvolle Nähe von Feminismus und Neoliberalismus (Nancy Fraser) sowie Ansätze pluraler feministischer Ökonomie. Ein zu diesen Fragestellungen in Vorbereitung befindliches Projekt wird sichtbar machen, ob und wie die Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Wirtschaftswissenschaften an den Hochschulen im deutschsprachigen Raum verankert ist.

Die *AG Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung – Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers* setzte die Verständigung über die Frage, wie Räume für den Austausch zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten, fort. Diskutiert wurden konkrete Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als eine politische Strategie zur Positionierung gegenüber den Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren. Unter Bezugnahme auf aktuelle Studien stand zum einen die Frage der Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers im Fokus. Zum anderen wurde erörtert, welche Inhalte, Themen und Veranstaltungsformate für die „communities“ der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis gleichermaßen interessant sind, um einen Austausch ‚auf Augenhöhe‘ zu ermöglichen.

Die *AG Institutionalisierung von Gender und Diversity Policies* thematisierte das Phänomen, das seit einigen Jahren Hochschulen in Deutschland in Ergänzung zu gleichstellungspolitischen Strategien eigene Diversity Policies entwickeln und entsprechende Strukturen aufbauen. Diese Entwicklung wird sehr unterschiedlich bewältigt. Die strategische Verankerung von Diversity Policies erfolgt auf verschiedenen Wegen: Einige Hochschulen entwerfen eigene Diversity-Konzepte in Abgrenzung zu Gleichstellungsstrategien, andere Hochschulen binden Gleichstellungsstrategien mit anderen strategischen Handlungsfeldern wie bspw. Inklusion oder Internationalisierung in den Entwurf von Diversity Policies ein. Viele Hochschulen implementierten Prorektorate oder Vize-Präsidien, die Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien verantworten. Auf der operationalen Ebene zeigt die Institutionalisierung von Diversity Policies sehr unterschiedliche Kooperationsformen mit den Gleichstellungsstrukturen, die von der Verantwortlichkeit der Gleichstellungsbüros für die Entwicklung und Umsetzung von Diversity Policies, über den Aufbau zusätzlicher Stabsstellen für Gender & Diversity (Management) bis zu Struktur-Modellen reichen, in denen Gleichstellung unter dem Dach Diversity verortet ist. In der Arbeitsgruppe wurde erörtert, in welchem Zusammenhang Gender und Diversity Policies an den Hochschulen gedacht und verhandelt werden, wie dies konzeptionell und

strukturell umgesetzt wird, wie diese Entwicklungen zu bewerten sind und unter welchen Prämissen sie perspektivisch erfolgreich zu einem Kulturwandel an Hochschulen führen können.

Ausführliche Protokolle der AGs sind auf der **Homepage der KEG** zu finden:

<http://www.genderkonferenz.eu>

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

Die 16. Arbeitstagung der KEG wird am **26. und 27. September 2018** im Zusammenhang mit der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien stattfinden. Initiativen zur Ausgestaltung von AGs sind jederzeit herzlich willkommen. Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen und auf der Seite der KEG im Netz zu finden sein wird. Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung.

*Die Sprecher\_innen der KEG:*

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

[birgitta.wrede@uni-bielefeld.de](mailto:birgitta.wrede@uni-bielefeld.de)

**Dr. Ilona Pache** (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), HU Berlin)

[ilona.pache@gender.hu-berlin.de](mailto:ilona.pache@gender.hu-berlin.de)

**Dr. Michèle Amacker** (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern)  
[michele.amacker@izfg.unibe.ch](mailto:michele.amacker@izfg.unibe.ch)

**Dr. Andrea Ellmeier** (Universität für Musik und bildende Kunst und Musik, Wien)

[ellmeier-a@mdw.ac.at](mailto:ellmeier-a@mdw.ac.at)

## Deutsche Fachgesellschaft Geschlechterstudien veröffentlicht Liste von Forschungsprojekten ihrer Mitglieder

Die deutsche Fachgesellschaft Geschlechterstudien hat im Dezember 2017 über 100 Forschungsprojekte ihrer Mitglieder auf ihrer Website veröffentlicht, die in dem Zeitraum von 2010 an durch Drittmittel gefördert wurden und werden. Vorgestellt werden Projekte, die unter anderem mit Mitteln der Europäischen Union, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie verschiedene Landesministerien und Stiftungen sowie durch Eigenmittel finanziert wurden (oder noch werden).

„Das Ziel der Aufstellung ist es, die Vielfalt der wissenschaftlichen Arbeiten im Bereich der Gender Studies sichtbar zu machen.“, so **Univ.-Prof. Dr. Sabine Grenz**, erste Sprecherin der Fachgesellschaft und Professorin für Gender Studies an der Universität Wien. Als wesentlicher Bestandteil verschiedener Disziplinen begleiten, strukturieren und konkretisieren die Gender Studies unterschiedliche Forschungsfelder. Die Forschungsthemen reichen von geschichtswissenschaftlichen Untersuchungen über geschlechtersensible Gesundheitsvorsorge und Karrierepfade in den Natur- und Technikwissenschaften bis zu sexualisierter Gewalt. „Die empirischen Projekte zeigen deutlich, dass Geschlechterforschung an aktuelle Fragen und Herausforderungen wie z.B. die Wandlungen der Arbeitswelt, die Finanzkrise oder die Digitalisierung des Alltags ansetzt und empirische wie auch theoretische Antworten für Politik, Gesellschaft und Medien liefert“, so **Prof. Dr. Susanne Völker**, zweite Sprecherin der Fachgesellschaft und Professorin für Methoden der Bildungs- und Sozialforschung an der Universität zu Köln.

Die Liste kann auf der Website der Fachgesellschaft Geschlechterforschung unter

<https://www.fg-gender.de/forschung>

abgerufen werden.

Rückfragehinweis: mail(at)fg-gender(dot)de

Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V., c/o TU Berlin, Zentrum Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG), Sekr. MAR 2-4, Marchstraße 23, 10587 Berlin.

Quelle: PM - Deutsche Fachgesellschaft Geschlechterstudien, 18.12.2017

<https://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2017/12/Presseerkla%CC%88rung-FG-Geschlechterstudien-Forschungsprojekte.pdf>

## ForGenderCare-Verbund - Für ein gutes Leben sorgen

Fürsorgetätigkeiten sind ein wesentlicher Bestandteil menschlichen Zusammenlebens. Erste Ergebnisse des Forschungsverbunds ForGenderCare zeigen, dass das Bewusstsein dafür zunimmt, und machen klar, wo mehr Unterstützung nötig ist.

Der Forschungsverbund „ForGenderCare“ untersucht, wie sich Fürsorgetätigkeiten in der Gesellschaft sowie der Stellenwert, der ihnen zugesprochen wird, aktuell verändern. Dazu zählen ebenso die Betreuung von Kindern und die Pflege Älterer wie auch viele Aspekte der täglichen Lebensgestaltung. Die ersten Ergebnisse der zwölf Teilprojekte bestätigen, wie sehr Fürsorge den Alltag jedes Einzelnen ausmacht und zeigen auf, wie Menschen unterschiedlichen Alters, verschiedenen Geschlechts sowie verschiedener Berufsgruppen darüber denken.

„Care, wie der englische Fachbegriff dafür lautet, wird täglich von uns allen gelebt, wir sind alle darauf angewiesen“, sagt **Paula-Irene Villa**, Inhaberin des Lehrstuhls Soziologie/Gender Studies an der LMU und mit Professorin **Barbara Thiessen** von der HAW Landshut Sprecherin des Forschungsverbunds. „Unsere Forschung zeigt, dass der qualitative Aspekt dabei wichtiger wird. Es gibt zuneh-

mend das Bedürfnis, Care nicht nur als Problem und Belastung zu sehen. Die Menschen fragen sich, wie sie das gut hinbekommen. Und sie sehen, dass Care zum guten Leben dazu gehört.“

Das gilt nicht nur für den privaten Bereich, sondern auch für jene, die Fürsorge zum Beruf gemacht haben wie Pflegekräfte in Altenheimen: „Es braucht hier unbedingt Entlastung, zum Beispiel durch technische Hilfsmittel. Das ist aber nicht im Sinne eines Ersetzens gemeint. Professionell Pflegenden wünschen sich Technik, die sie in ihrem beruflichen Alltag unterstützt, um eine bessere Arbeit mit den Menschen leisten zu können.“ Denn Personalnot, das zeigt das Teilprojekt zur Pflege im Verbund, erschwert derzeit nicht nur die Arbeitsbedingungen sondern schmälert auch die Qualität der Pflege. Es sei auch sehr schwierig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in diesem Feld gewerkschaftlich oder überhaupt politisch aktiv zu werden.

Auch wenn Fürsorgerleistungen zunehmend professionalisiert werden – wie es sich etwa am Ausbau der Kindertagespflege zeigt –, werden sie großen Teils noch immer im Privaten geleistet, was oft nur dank informeller Netzwerke, etwa in der Nachbarschaft oder im Freundeskreis möglich ist. Zentraler Pfeiler von Care-Arrangements sind noch immer meist weibliche Familienangehörige. Den Projektergebnissen zufolge wünschen sich aber auch Väter zunehmend, ihre Vaterschaft aktiv zu leben. So nehmen immer mehr Väter Elternzeit, was zur Folge hat, dass auch Väter zunehmend Schwierigkeiten haben, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. „Care kann der oder die Einzelne nicht alleine schultern. Das wurde lange abgetan als ein individuelles Vereinbarkeitsproblem zwischen Privatleben und Beruf, das Frauen betrifft. Aber Care ist so zentral, dass man die Menschen mit deren Organisation nicht weiterhin allein lassen kann“, sagt Villa.

Im Verbund wird daher auch darüber nachgedacht, wie sich Politik und Management, Familie und Betriebe besser um das Thema Care kümmern könnten. Im Forschungsverbund soll es in den kommenden Monaten auch um die Frage gehen „Was heißt es gut zu leben?“. Denn die Ergebnisse



zeigen: „Das hat viel damit zu tun, füreinander da zu sein“, sagt Villa.

Mehr zu den Forschungsergebnissen:  
ForGenderCare

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

*Kontakt:* Paula-Irene Villa, Lehrstuhl Soziologie/  
Gender Studies LMU, Tel.: +49 (0) 89/2180-3802

E-Mail: [Paula.Villa@soziologie.uni-muenchen.de](mailto:Paula.Villa@soziologie.uni-muenchen.de)

Quelle: PM - Ludwig-Maximilians-Universität  
München, 18.12.2017

[https://www.uni-muenchen.de/forschung/news/2017/villa\\_forgendercare.html](https://www.uni-muenchen.de/forschung/news/2017/villa_forgendercare.html)

### ForGenderCare: Teilprojekte der TUM erforschen Technik für Ältere und Auswirkungen von Elternzeit – Ein Interview

Zwei Teilprojekte im Forschungsverbund „ForGenderCare“ werden von Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität München (TUM) geleitet. Im Interview sprechen Prof. Susanne Ihsen und Prof. Claudia Peus über erste Forschungsergebnisse.

*Frau Prof. Ihsen, Sie untersuchen in Ihrem Teilprojekt die Rolle der Technik für die gesellschaftliche Teilhabe von Seniorinnen und Senioren – also Care im Sinne von Gestaltung eines guten Lebens im Alter. Stimmt denn das Klischee, dass ältere Menschen mit Technik eher auf Kriegsfuß stehen?*

Ganz so einfach ist das nicht. Bei den über 70-Jährigen ist die Technikaffinität höher, als ihnen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zugestanden wird. Viele kaufen beispielsweise über das Internet ein und auch der Umgang mit Hörgeräten oder Treppenliften ist ja eine Form der Techniknutzung. Wir haben aber festgestellt, dass Menschen, und hier vor allem Frauen, dieser Altersgruppe in die Gestaltung technischer Produkte selten einbezogen werden.

gen werden.

*Gilt das für alle technischen Hilfsmittel gleichermaßen?*

Unsere Befragungen von Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik haben da einen klaren Trend gezeigt: In Wirtschaftszweigen wie der Medizintechnik werden Faktoren wie Alter und Geschlecht schon jetzt in die Entwicklung einbezogen. Je mechanischer und elektronischer die Produkte aber werden, desto stärker stellen Ingenieurinnen und Ingenieure das eigene Schönheitsideal über die Anwendungsanforderungen. Das wirkt sich natürlich auch darauf aus, wie und ob zum Beispiel Roboter im Haushalt von Älteren angenommen werden.

*Wie lässt sich dieser Konflikt lösen?*

Wir wollen im weiteren Verlauf des Projekts die Expertinnen und Experten mit den Seniorinnen und Senioren zusammenbringen. Dabei geht es darum, beteiligungsorientierte Entwicklungsverfahren in Bereichen zu erproben, die künftig eine große Rolle bei der Alltagsgestaltung spielen werden – also beispielsweise informationstechnologische Assistenzsysteme im Haushalt. Sinnvoll wäre es natürlich, dass solche Konzepte fester Bestandteil des Studiums werden. Die künftigen Ingenieure und Ingenieurinnen sollten schon in ihrer Ausbildung lernen, wie sie beim Entwerfen berücksichtigen können, worauf es ihren Großeltern ankommt.

*Frau Prof. Peus, Ihr Teilprojekt beschäftigt sich mit einem ganz anderen Aspekt von „Care“: Dem Zusammenspiel zwischen Führung und Fürsorge...*

Das ist richtig. Wir haben untersucht, wie sich eine Elternzeit auf den Führungsstil von Führungspersonen sowie die Bewertung ihrer Kompetenz auswirkt. Viele Menschen haben ja Angst, mit einer beruflichen Auszeit ihrer Karriere zu schaden. Die Ergebnisse unserer Studien liefern meiner Ansicht nach überzeugende Argumente für Frauen und gerade Männer in Führungspositionen, sich die Zeit für die Kinder zu nehmen.



Wie das?

Wir haben beispielsweise in verschiedenen Studien gezeigt, dass Führungspersonen, die Elternzeit genommen hatten, nicht nur als fürsorglicher und verständnisvoller wahrgenommen werden, sondern dass ihnen auch in höherem Maße ein „transformationaler“ Führungsstil zugeschrieben wurde. Dieser Führungsstil hat sich in zahlreichen Studien als sehr effektiv erwiesen, gerade in Zeiten der Veränderung.

Zur Person:

Susanne Ihsen ist Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften an der TUM. Im Forschungsverbund ForGenderCare leitet sie das Teilprojekt „Die Rolle einer gender- und diversity-orientierten Technikentwicklung bei der Teilhabe von Seniorinnen und Senioren im demografischen Wandel“.

Claudia Peus ist Professorin für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement an der TUM. Sie leitet das ForGenderCare-Teilprojekt „Fördert Fürsorge für Angehörige fürsorgliche Führung?“.

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

Teilprojekt Prof. Ihsen

<https://www.gender.edu.tum.de/forschung-projekte/forschung/laufende-forschungsprojekte/>

Teilprojekt Prof. Peus

<http://www.rm.wi.tum.de/leadership-care/projekt-leaders-who-care/>

Quelle: PM - Technischen Universität München (TUM), 18.12.2017

<https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/detail/article/34380/>

## Typisch Frau? Typisch Mann? BIH zeichnet Wissenschaftlerinnen für geschlechterorientierte biomedizinische Forschung aus

Das Berliner Institut für Gesundheitsforschung/ Berlin Institute of Health (BIH) zeichnet **Professorin Louise Pilote** von der McGill Universität in Montreal, Kanada, und **Professorin Rhonda Voskuhl** von der Universität von Kalifornien, USA, mit dem BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research aus. Beide Wissenschaftlerinnen integrieren maßgeblich Geschlechteraspekte in ihre biomedizinische Forschung. Die Forscherinnen teilen sich das Preisgeld von 20.000 Euro und werden für Gastaufenthalte ans BIH kommen.

In der biomedizinischen Forschung wird das biologische und/oder soziale Geschlecht von Patientinnen und Patienten oft vernachlässigt. Um Unterschiede bei der Entstehung und Entwicklung von Krankheiten zu verstehen und passende Therapien zu entwickeln, ist es wichtig, biologische und soziale Geschlechterunterschiede in der Forschung zu berücksichtigen. Aus diesem Grund fördert das BIH exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in der Grundlagen- und/oder klinischen Forschung arbeiten und Geschlechteraspekte integrieren.

Die international besetzte Jury hat Anfang Dezember 2017 entschieden aus dem Bewerberkreis von international anerkannten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleich zwei Preisträgerinnen auszuzeichnen, die mit ihren unterschiedlichen Forschungsansätzen überzeugten.

Professorin Louise Pilote von der McGill Universität und dem Forschungsinstitut des McGill University Health Centre (RI-MUHC) in Montreal, Kanada, ist weltweit eine der wenigen Medizinerinnen, die sich auf *soziale Geschlechterunterschiede (gender differences)* im Bereich der kardiovaskulären Forschung spezialisiert hat. Die meisten Forschungsansätze beziehen bisher ausschließlich das biologische Geschlecht mit ein und vernachlässigen die

Auswirkungen von kulturell geprägten Geschlechterrollen. Pilote berücksichtigt diese Kriterien in ihrer Forschung und hat daraus einen Gender Score entwickelt, mit dem sie mögliche Effekte von Geschlechterunterschieden auf medizinische Fragestellungen am Beispiel kardiovaskulärer Erkrankungen untersucht und Therapieansätze entwickelt.

Die Forschung von Professorin Rhonda Voskuhl von der Universität Kalifornien, USA, zeichnet sich durch ihren starken translationalen Fokus aus, also die Überführung von Ergebnissen aus Grundlagen- und klinischer Forschung in die medizinische Praxis. Die Neurologin untersucht *biologische Geschlechterunterschiede (sex differences)* bei chronisch degenerativen Erkrankungen am Beispiel Multipler Sklerose. Sie erforscht molekulare Mechanismen in präklinischen Studien und entwickelt daraus geschlechterspezifische Biomarker für neuartige Therapieansätze.

„Für die personalisierte Medizin sind geschlechterspezifische Unterschiede in der Forschung enorm wichtig. Mit der Auszeichnung wollen wir darauf aufmerksam machen und dazu aufrufen, diese Aspekte noch stärker in der Forschung zu verankern“, sagt **Professor Martin Lohse**, Sprecher des BIH und Vorstandsvorsitzender des Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC). „Frau Pilote und Frau Voskuhl sind zwei exzellente Wissenschaftlerinnen und Vorreiterinnen in der Gendermedizin, deren wegweisende translationale Forschung in gemeinsame Projekte an BIH, MDC und Charité mit einfließen werden.“

Beide Preisträgerinnen haben bereits enge Kontakte und geplante Forschungs Kooperationen in Berlin. Um ihre Expertise noch nachhaltiger in Berlin einzubringen, werden Louise Pilote und Rhonda Voskuhl für ein Förderprogramm der Stiftung Charité vorgeschlagen. Das Preisgeld von 20.000 Euro für zukünftige Forschungsaktivitäten teilen sich beide Preisträgerinnen zu gleichen Teilen.

#### *Der Award*

Der BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research wurde im Sommer 2017 erstmalig ausgeschrieben. Insgesamt wurden 16 Bewerbungen aus acht Ländern, darunter den USA, Israel und Schweden eingereicht.

*Folgende Personen konnten als Jurymitglieder gewonnen werden:*

- **Prof. Margarethe Hochleitner**, Medizinische Universität Innsbruck, Österreich, Professorin für Gendermedizin, Direktorin des Frauengesundheitsbüros
- **Prof. Karolina Kublickiene**, Associate Professor Karolinska Institutet Institution for Clinical Science, Intervention & Technology, Head of the Doctoral Programme in Development and Regeneration (DEVREG) and Gendered Innovation Alliance
- **Prof. Sabine Oertelt-Prigione**, Radboud Universität Nijmegen, Niederlande, Professor of Gender in Primary and Transmural Care
- **Prof. Vera Regitz-Zagrosek**, Charité – Universitätsmedizin Berlin, Direktorin des Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM), Professorin für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- **Prof. Londa Schiebinger**, Stanford University, USA, John L. Hinds Professor of History of Science Director of Graduate Studies
- **Prof. Alan White**, Leeds Beckett University, Großbritannien, Emeritus Professor of Men's Health

Die Preisverleihung findet am **16. März 2018** in Berlin im Rahmen des BIH Symposium 2018 statt. Dort werden folgende Vorträge gehalten:

*BIH Lecture with Prof. Louise Pilote*

**„Measuring the impact of sex and gender on heart disease risk and outcomes“**

March 14, 2018, 5:00–7:00 pm

Charité Campus Mitte, Virchowweg 16, Hörsaalruine, Berlin

Registration: [events@bihealth.de](mailto:events@bihealth.de)

*BIH Lecture with Prof. Rhonda Voskuhl*

„Sex differences in multiple sclerosis: Preclinical and clinical research“

March 15, 2018, 5:00–7:00 pm

Charité Campus Mitte, Virchowweg 16, Hörsaalruine, Berlin

Registration: [events@bihealth.de](mailto:events@bihealth.de)

*Quellen: PM – Berliner Institut für Gesundheitsforschung, 20.12.2017*

<https://www.bihealth.org/de/aktuell/pressemitteilung-typisch-frau-typisch-mann-bih-zeichnet-zwei-wissenschaftlerinnen-fuer-ihre-geschlechterorientierte-biomedizinische-forschung-aus/>

<https://www.bihealth.org/en/news/bih-symposium-2018/>

## Heiratsmarkt Uni: Wie sich die Geschlechterverteilung auf die Partnerwahl auswirkt

Das universitäre Umfeld spielt eine nicht zu unterschätzende Rolle als Heiratsmarkt. Die Chance, im Studium einen Partner oder eine Partnerin fürs Leben zu finden, wirkt sich nicht nur auf das private Eheglück aus, sondern auch auf gesellschaftliche Strukturen wie den Wandel von Rollenbildern, die Geburtenraten und die soziale Ungleichheit.

Allerdings besteht in Deutschland weiterhin in vielen Studiengängen ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung, das auch bei Freizeitaktivitäten außerhalb des Hörsaals zu beobachten ist. Während etwa Ingenieurwissenschaften und Maschinenbau nach wie vor fest in Männerhand sind, bleiben die Geisteswissenschaften eine klassische Frauendomäne. Man sollte also meinen, dass sich Studierende umso leichter bei der Partnersuche tun, je stärker das jeweils andere Geschlecht im eigenen Studiengang vertreten ist – und umge-

kehrt.

Ob das tatsächlich so ist, hat IZA-Forscher Nico Pestel in einem kürzlich erschienenen Discussion Paper untersucht. Für seine Studie wertete er Hochschuldaten zur Geschlechterzusammensetzung 41 verschiedener Fachrichtungen an westdeutschen Universitäten (1977–2011) in Kombination mit Daten aus dem Mikrozensus (2003–2011) aus.

*Akademikerinnen bevorzugen Akademiker*

Die Ergebnisse zeigen den erwarteten Zusammenhang nur für weibliche Studierende: Absolvieren sie einen Studiengang mit Frauenüberschuss, bleiben sie im Schnitt länger unverheiratet. Wenn sie heiraten, dann bevorzugt Männer mit einem ähnlich hohen akademischen Abschluss aus einem anderen Fachgebiet. Männliche Studenten in männerdominierten Fächern haben jedoch entgegen der landläufigen Meinung und anekdotischer Evidenz offenbar keinerlei Nachteile bei der Partnersuche. Womöglich gelten sie als besonders „gute Partie“, denn ihre Heiratschancen stehen sogar besser als in Studiengängen mit höherem Frauenanteil. Allerdings heiraten sie tendenziell keine ehemaligen Kommilitoninnen, sondern Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. „Es ist immer noch die gesellschaftliche Norm, dass der männliche Ehepartner einen gleichwertigen oder gar höheren Abschluss hat“, sagt Pestel. Wenn mehr Frauen in Männerdomänen vordringen, dürfte sich das Bildungsniveau unter Ehepartnern also weiter annähern. Die Schattenseite: Ein wachsender Anteil an reinen Akademikerpaaren könnte die Einkommensungleichheit in der Gesellschaft weiter verstärken.

**Download der Studie (IZA DP No. 11175):**  
**Searching on Campus? Marriage Market Effects of the Student Gender Composition**

<http://ftp.iza.org/dp11175.pdf>

*Quelle: IZA-Press, 16. Februar 2018*

<https://newsroom.iza.org/de/2018/02/16/heiratsmarkt-uni-wie-sich-die-geschlechterverteilung-auf-die-partnerwahl-auswirkt/>

## Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal Nr. 41 erschienen

Den Schwerpunkt dieser Ausgabe bilden die Beiträge der Jahrestagung 2017 zum Thema „Fremdheit: Das Eigene und das Andere“, in denen u. a. nach dem Eigenen im Fremden und dem Fremden im Eigenen, nach dem Zusammenhang von Sexualisierungen und Fremdenabwehr, Männlichkeiten im Kontext Migration sowie attachment parenting und kulturellen Mütterbildern gefragt wird. Darüber hinaus gibt das aktuelle Journal Einblicke in neue Projekte und Veröffentlichungen. Abgerundet wird das Heft durch Neuigkeiten aus dem Netzwerk FGF NRW, Informationen zu Personalien und Tagungsberichten.

*Zum Journal:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk\\_fgf\\_journal\\_41\\_171219\\_f\\_web\\_2\\_01.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_41_171219_f_web_2_01.pdf)

*Zur Bestellung:*

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/netzwerk-journale/netzwerk-journale-2014-20170/>

## Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Tätigkeitsbericht 2017 erschienen

Mit dem Tätigkeitsbericht 2017 dokumentiert die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ihre Arbeitsschwerpunkte im vergangenen Jahr. Diese umfassten folgende Bereiche: die personenbezogene Vernetzung der Professor\_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung, die institutionenbezogene Vernetzung der Gender-Studies-Zentren/-Arbeitsstellen und -Studiengänge,

die Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderspekten sowie die Wissenschaftsredaktion. Darüber hinaus gibt der Bericht Einblick in Veranstaltungen und wichtige Ereignisse, in deren Mittelpunkt die Verstetigung der Koordinations- und Forschungsstelle als Zentrale Betriebseinheit der Universität Duisburg-Essen stand.

*Download des Berichts:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk\\_fgf\\_studie\\_nr\\_29\\_f\\_web.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_studie_nr_29_f_web.pdf)

## Podcast: Gender und Digitalisierung

Deborah Oliveira befindet sich gerade im Master-Studium der Gender Studies und Ethnologie in Basel. Nebenbei arbeitet sie dort an der Universität als Tutorin und Hilfsassistentin für Lehre und Studienberatung. Ihre Forschungsinteressen umfassen Geschlechter- und Arbeitssoziologie, Prekarisierung, Migration und Intersektionalität. Für die Hans Böckler Stiftung hat sie den aktuellen Forschungsstand zu "Gender und Digitalisierung" zusammengetragen und kommt zu dem Schluss, dass die "Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird". In dieser Episode des BER-IT-Podcast spricht die Journalistin Teresa Sickert mit Deborah Oliveira über die Auswirkungen der Digitalisierung auf weibliche Berufsfelder und warum wir eigentlich viel zu wenig darüber wissen.

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_037\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_037_2017.pdf)

*Quelle und weitere Informationen:*

[https://www.ber-it.de/ber\\_it\\_aktuell0/unser-neuer-podcast-ist-on-deborah-oliveira-ueber-gender-und-digitalisierung.html](https://www.ber-it.de/ber_it_aktuell0/unser-neuer-podcast-ist-on-deborah-oliveira-ueber-gender-und-digitalisierung.html)

---

## Preise

---



---

### Universität Greifswald verleiht Genderpreis 2017 an Theologin

Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald hat die Theologin **Nicole Rupschus** für ihre Promotionsarbeit mit dem **Genderpreis 2017** ausgezeichnet. Mit dem Genderpreis wird eine exzellente wissenschaftliche Arbeit ausgezeichnet, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt. Die Verleihung des Preises fand am 8. Februar 2018 statt.

Nicole Rupschus, geboren 1984, schrieb ihre Promotionsarbeit am Lehrstuhl von Prof. Stefan Beyelerle in Kooperation mit dem Zürcher Theologen Prof. Jörg Frey. Ihre Arbeit mit dem Titel „Frauen in Qumran“ wurde zwei Mal mit summa cum laude bewertet und liefert eine neue Sichtweise auf das Frauenbild in Qumran. Qumran ist eine wichtige Ausgrabungsstätte im Westjordanland und liegt etwa 100 Meter über dem Toten Meer auf einem erhöhten Plateau. Aus der Kooperation der beiden Universitäten Greifswald und Zürich hat die Wissenschaftlerin eine binationale Promotion erlangt. Frau Rupschus verfolgt mit ihrer Arbeit einen neuartigen Ansatz, da sie materiale sowie textliche Perspektiven kombiniert darstellt. So hat sie in ihrer Arbeit erstmalig frauenrelevante Texte, Historie und Literatur in Beziehung zueinander gesetzt. Ferner bezieht die Wissenschaftlerin in ihrer Arbeit Stellung zu den gefundenen Frauen- und Kinderskeletten des Friedhofes von Khirbet Qumran. Aus den archäologischen Quellen zieht sie unter anderem den Schluss, dass Qumran weder eine Männergesellschaft war noch eine asketisch-zölibatäre Gemeinschaft. So waren Frauen und Kinder durchaus in die Qumran-Hierarchie eingebunden. Auch familiäre Strukturen scheinen der Normalfall gewesen zu sein. Zu den neuen Erkenntnissen dieser Arbeit gehört, dass Frauen ein Zeugnisrecht gegen Männer nicht nur eingeräumt, sondern dass

dieses sogar eingefordert wurde. Mit ihrer Arbeit leistet Frau Rupschus einen wesentlichen Beitrag zur historischen Frauen- und Qumranforschung.

Weitere Informationen: Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben den Genderpreis <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/genderpreis/> für eine wissenschaftliche Arbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt. Das Preisgeld beträgt 500 Euro.

Quelle: PM - Universität Greifswald, 08.02.2018

<https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/die-universitaet-greifswald-verleiht-den-genderpreis-2017-an-theologin/>

---

## Ausschreibungen, Calls

---



---

### Veranstaltungen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des 39. DGS-Kongresses

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung organisiert zwei Veranstaltungen im Rahmen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der vom 24.09.2018 bis zum 28.09.2018 an der Georg-August-Universität Göttingen stattfindet:

- „Globaler Kapitalismus ohne Geschlecht und ‚Race‘? Theoretische Zugänge und Feministische Kritiken“
- „Big Data and Algorithms of Intersectionality: Grounding Critical Queer-Feminist Research in the Digital Age“



Die Sektion freut sich über die Einreichung von Abstracts bis zum 2. März 2018. Weitere Informationen zu den Veranstaltungen sind den beiden Calls zu entnehmen.

#### *CfP Globaler Kapitalismus:*

[http://kongress2018.sozioologie.de/fileadmin/user\\_upload/DGS\\_Redaktion\\_BE\\_FM/Kongresse/Kongress\\_2018/Calls\\_sektionen/CfP\\_Globaler\\_Kapitalismus\\_ohne\\_Geschlecht\\_und\\_Race\\_2018.pdf](http://kongress2018.sozioologie.de/fileadmin/user_upload/DGS_Redaktion_BE_FM/Kongresse/Kongress_2018/Calls_sektionen/CfP_Globaler_Kapitalismus_ohne_Geschlecht_und_Race_2018.pdf)

#### *CfP Big Data:*

[http://kongress2018.sozioologie.de/fileadmin/user\\_upload/DGS\\_Redaktion\\_BE\\_FM/Kongresse/Kongress\\_2018/Calls\\_sektionen/CfP\\_-\\_Big\\_Data\\_and\\_Algorithms\\_of\\_Intersectionality\\_2018.pdf](http://kongress2018.sozioologie.de/fileadmin/user_upload/DGS_Redaktion_BE_FM/Kongresse/Kongress_2018/Calls_sektionen/CfP_-_Big_Data_and_Algorithms_of_Intersectionality_2018.pdf)

## Margherita-von-Brentano-Zentrum: Ausschreibung Gastaufenthalte 2018–19

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum schreibt für 2018/19 Gastaufenthalte im Rahmen seines Gastwissenschaftler\_innenprogramms aus.

Nachwuchswissenschaftler\_innen aus dem inter- und transdisziplinären Bereich der Geschlechterforschung können sich bewerben, sofern deren Arbeitsvorhaben zu den aktuellen Forschungsthemen und -schwerpunkten des Zentrums passen.

*Weitere Informationen finden Sie hier (auf Englisch):*

[http://www.mvbz.fu-berlin.de/media/pdfs\\_docs/forschung\\_ausschreibungen\\_180131\\_call-visiting-scholar\\_2018-19.pdf](http://www.mvbz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/forschung_ausschreibungen_180131_call-visiting-scholar_2018-19.pdf)

Der Einreichungsfrist endet am **31.05.2018**.

[http://www.mvbz.fu-berlin.de/news/ausschreibung\\_visiting-scholars\\_2018-19.html](http://www.mvbz.fu-berlin.de/news/ausschreibung_visiting-scholars_2018-19.html)

## Open Gender Journal (OGJ)

*Call for Papers 2018:* Das Open Gender Journal ist eine **Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung**, in der fortlaufend qualitätsgesicherte Fachbeiträge veröffentlicht werden. OGJ wird herausgegeben von Vertreter\_innen deutschsprachiger Geschlechterforschungszentren. An OGJ arbeiten universitäre Institutionen der Geschlechterforschung in verschiedenen Funktionen und Rollen mit. OGJ wird durch einen internationalen Beirat unterstützt. Aufbauend auf einer dezentralen Arbeitsstruktur werden in OGJ neue Möglichkeiten des freien und elektronischen Publizierens im inter-/transdisziplinären und internationalen Feld der Geschlechterforschung realisiert. Durch verteilte Verantwortlichkeiten ist eine breite Beteiligung möglich und erwünscht. OGJ reflektiert die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der Geschlechterforschung ohne thematische Einschränkungen: Im Sinne eines „Megajournals“ verzichtet OGJ auf redaktionelle Themensetzungen und ermöglicht durch eine fortlaufende Erscheinungsweise einen beschleunigten und offenen Publikationsprozess. Für die Veröffentlichung in OGJ fallen keine Publikationsgebühren (Article Processing Charges) an. Damit erhält die Geschlechterforschung einen Ort, an dem Wissenschaftler\_innen ihre Forschungsergebnisse entsprechend der eigenen aktuellen Schwerpunkte schnell und kostenfrei publizieren können – ohne Limitierung durch thematische Call for Papers.

Um eigene Beiträge bei der Zeitschrift einzureichen, registrieren Sie sich bitte zunächst als Autor\_in. Akzeptiert werden gegenwärtig deutsch- und englischsprachige Beiträge.

Die Zeitschrift befindet sich aktuell im Aufbau. Die ersten Beiträge sind im September 2017 erschienen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Redaktion.

<http://opengenderjournal.de/about/editorialTeam>

<http://opengenderjournal.de/index>



## CfP: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) Call for Papers: Geschlechtliche Vielfalt im Sport

Das Schwerpunktheft „Geschlechtliche Vielfalt im Sport“ der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (25/2019) richtet den Fokus auf Momente des Wandels und der Verschiebung von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterkonstruktionen.

*Die leitende Frage des Hefts lautet:*

Welche Veränderungen der zweigeschlechtlich-hierarchischen Ordnung im Sport lassen sich benennen, und unter welchen sozialen und gesellschaftlichen Bedingungen sind sie möglich und denkbar?

In den Blick geraten dabei

- strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Partizipation aller Geschlechter am Sport,
- Erweiterungen von (auch sportmedizinischem) Geschlechterwissen,
- ‚neue‘ Spielräume von und für Geschlechtlichkeiten im Sport, – der intersektionale Charakter geschlechtlicher Ordnungsverhältnisse im Sport sowie
- das Aufbrechen oder die Veränderungen der im Sport nach wie vor üblichen Geschlechtersegregation.

Erwünscht sind Aufsätze, die Bereiche des Sports, wie z.B. den (Hoch-)Leistungssport, Breitensport oder der Kinder- und Jugendsport, empirisch und theoretisch untersuchen. Auch die Betrachtung von Sportpolitik(en) und Sportökonomie sowie die mediale Repräsentation des Sports sind lohnenswerte Analysefelder.

*Die Deadline für die Einreichungen ist der 31.03.2018.*

Weitere inhaltliche und formale Informationen finden Sie unter:

<http://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-fzg-25-geschlechtliche-vielfalt-im-sport>

## CfP: Special Issue „Work-Family Balance and Gender (In)equalities in Europe: Policies, Processes and Practices“

The journal /Social Sciences/ (ISSN 2076-0760) is currently running a Special Issue entitled „WORK-FAMILY BALANCE AND GENDER (IN)EQUALITIES IN EUROPE: POLICIES, PROCESSES AND PRACTICES“. Prof. Isabella Crespi is serving as Guest Editor for this issue.

**Short Description:** „Over the last few decades, important societal developments changed the situation for family practices in term of work-family negotiation and balance. Increasing numbers of women in education and the work force, the new role of fathers as caregivers, as well as providers and the expansion of family-friendly policies and gender equality policies pointed towards more family-friendly and gender equal societies. However, labor markets, as well as welfare states, are undergoing major transitions facing increasing global competition, insecurity and pressure for continuously increased productivity. These challenges have introduced great polarization among employees resulting from the fragmentation in employment arrangements and differential quality of jobs. Thus, conflicting demands and rationalities of work, family and welfare states might collide even in societies with extensive family-friendly policies. As modern working life and family life has become more individualized and flexible with less clear boundaries, debates about work-family dynamics have expanded. This Special Issue invites proposals that conceptualize and empirically investigate the consequences of work-family policies through which institutions may impact gender (in)equalities within the couples/families. This

Special Issue welcomes papers analysing current situation in a specific European country or comparison among EU countries in a cross-sectional or longitudinal perspective. In particular, papers using statistical and representative datasets and surveys, analyzing data in the light of work-family and gender policies changes and cultural representation, are especially welcome. Methodologically, promising approaches for exploring policy impact and processes include longitudinal data analyses, as well as insightful comparisons within and across countries." Isabella Crespi/Guest Editor/

*For further reading, please follow the link to the Special Issue Website at:*

[http://www.mdpi.com/journal/socsci/special\\_issues/Work\\_Family\\_Balance\\_and\\_Gender\\_%28In%29equalities\\_in\\_Europe](http://www.mdpi.com/journal/socsci/special_issues/Work_Family_Balance_and_Gender_%28In%29equalities_in_Europe)

The submission Deadline is **15 August 2018**.

## CfP for the Special Issue of Societies, "Attitudes about Inequality".

*Call:* „In recent years, stratification by income and wealth has been increasing in many parts of the world. At the same time, inequalities by race, ethnicity, nationality, immigration status, **gender**, and sexuality have also been in flux. Research across disciplines suggests that attitudes and public opinion play diverse roles in these processes. Although we expect public opinion to be most salient in democracies, there are cases in democracies and non-democracies alike in which these changes have reflected changes in public opinion, and others in which policy changes have diverged notably from public opinion. For this purpose, Societies invites manuscripts of original research that examine attitudes or public opinion about inequalities pertaining to socioeconomic status, class, race, ethnicity, nationality, immigration status, gender, or sexuality, particularly as they pertain to social policies or the social welfare state. We welcome submissions using a variety of empirical methods.

Regarding geographic scope, studies may be global, or specific to regions, nations, or sub-national areas; and we welcome comparative studies and those looking at changes over time."

Guest Editors:

Dr. Liza G. Steele; Dr. Nate Breznau

Article length and guidelines are quite flexible.

Deadline is **May 15th, 2018**.

*More information:*

[http://www.mdpi.com/journal/societies/special\\_issues/Attitudes\\_about\\_Inequalities](http://www.mdpi.com/journal/societies/special_issues/Attitudes_about_Inequalities)

## CfP: Creative Families: Gender and Technologies of Everyday Life (working title)

Call for contributions: Creative Families: Gender and Technologies of Everyday Life (working title)

In the book series: Palgrave Studies in Mediating Kinship, Representation, and Difference.

Editors of the collective volume: Jana Mikats, Susanne Kink-Hampersberger, and Libora Oates-Indruchová; University of Graz, Austria.

Abstract submission: **31st March 2018**

*Call:* „The collective volume aims to bring together two strands of current discussions in gender research through the concept of creativity. The first concerns the changing and newly emergent family forms, the second new media and technologies. The collection takes the perspective of social sciences, exploring creative processes as relational and contextual (Gauntlett 2011). This concept of creativity departs from the traditional, mostly psychological approaches to creativity as an abstract product or invention of a singular – usually male – genius (Eisler et al. 2016, Taylor 2015). Social

perspective on creativity includes its place in the public and professional as well as private spheres, in family life and everyday interactions with others. It also concerned with the ways individuals employ new technologies to maintain intimate relationships and how they creatively transform the family and kin formations themselves. Social upheavals and technological advancements that have taken place since the 1970s have reached deeply into the organization of family structures and day-to-day family practices (Beck-Gernsheim 1998, Gillies 2003, Charles et al. 2008). Women's and LGBTQ movements, the collapse of the Eastern bloc, globalization and migration are just a few of the processes effecting kinship relations and family patterns. The norm of the heterosexual nuclear family, represented through a married co-resident couple with their biological children, fades in Europe, while elsewhere it has never been the ideal in the first place. The non-kin and also the non-human are included into the understanding of a family unit and a variety of long-distance or cyber arrangements are becoming increasingly frequent. In the European context, the everyday life of families is shaped by complex spatial and temporal involvements of all members, as they alternate between diverse places of work, education, leisure and living. The changeable and creative nature of family life and intimacy comes into the foreground, instead of approaching them as fixed and normative structures (Widmer and Jalilinoja 2008, Dermott and Seymour 2011, Bertone and Pallotta-Chiarolli 2015, Schadler 2016, Pfeffer 2017). Whether in stories, homes, care or leisure activities, creativity constitutes a part of everyday family practices, imaginations and relations. Technological innovations and digitalization have penetrated deep into all areas of family life. The use of smartphones and tablets, apps and social media platforms stimulate creative organizing of daily family life. Technological change further enables the creation of new forms of family organization and offers a chance to overcome traditional constellations of gender. Queer forms of parenthood become possible, aided by new reproductive technologies. We welcome original contributions from a range of social science disciplines, including, but not limited to, sociology, media and communication studies, cultural studies, political science, legal

studies, anthropology, family research, gender and queer studies. We are looking forward to receiving chapter proposals that draw on empirical research, as well as theoretical reflections. „

*More information, key dates and deadlines under:*

[https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Geschlechtersoziologie/Daten/CfC\\_Creative\\_Families\\_final.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Geschlechtersoziologie/Daten/CfC_Creative_Families_final.pdf)

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## TOTAL E-QUALITY-Prädikat

### Bewerbungen für die Wissenschaft

Aktueller Abgabetermin: 31. April 2018

Sie setzen an Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung bereits familienfreundliche Maßnahmen um? Sie fördern die berufliche Entwicklung von Frauen? Dann setzen Sie bereits Chancengleichheit am Arbeitsplatz um.

Wenn Ihre wissenschaftliche Institution mindestens 15 Personen beschäftigt und sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen erfolgreich um die Durchsetzung von Chancengleichheit bemüht, sollten Sie sich für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat bewerben. Ihre Bewerbung ist freiwillig und basiert auf einem Selbstbewertungsinstrument, das Ihnen zugleich Anregung und Unterstützung bei weiteren Aktivitäten sein soll. Für die Prädikatsvergabe werden nur freiwillige Aktivitäten bewertet, die über die vom Gesetz geforderten Maßnahmen hinausgehen.

Um einen ersten Überblick zu gewinnen, wie gut Ihre Einrichtung beim Thema Chancengleichheit schon ist, können Sie den *Quick-Check* nutzen:

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

### Jury für den Bereich Wissenschaft:

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

### Seit 2016: Add-On Diversity

In Deutschland ist Diversity mittlerweile in vielen Organisationen ein Thema, welches alle denkbaren Kriterien der Vielfalt umfassen kann. Wir verstehen unter Diversity die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeitenden.

Das nun verfügbare Bewertungsinstrument umfasst den Bereich Diversity, der optional zusätzlich bearbeitet werden kann. Das bisherige Prädikat für Chancengleichheit wird weiterhin ebenfalls verliehen.

Das Prädikat von TOTAL E-QUALITY korreliert mit dem Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

### Bewerbungsantrag und -verfahren für das Prädikat im Bereich Wissenschaft

Grundlage Ihrer Bewerbung ist eine Selbstbewertung. Sie ist in mehrere Aktionsbereiche gegliedert, in denen eine Vielzahl von möglichen Ansätzen und Maßnahmen zur Chancengleichheit genannt werden:

- Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
- Karriere- und Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

- Organisationskultur
- Forschung, Lehre und Studium
- Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Verankerung und Umsetzung von Diversität - optional
- Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Die Bearbeitung dient neben der Bewerbung somit auch einer Selbsteinschätzung, auf dessen Grundlage ein Vergleich mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen erfolgen kann.

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

*Weitere Informationen:*

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

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

## Preise

### Engineer Powerwoman 2018

Bereits zum sechsten Mal zeichnet die Deutsche Messe mit dem Engineer Powerwoman Award eine Vorreiterin aus dem MINT-Bereich aus, die durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat.

Die Deutsche Messe AG lobt anlässlich des Karrierekongresses WoMenPower (27.04.2018) zur HANNOVER MESSE 2018 zum sechsten Mal den Karrierepreis „Engineer Powerwoman“ aus.

„Engineer Powerwoman 2018“ ist die Auszeichnung einer Frau im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), die durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat.

- Die Ausschreibung richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen aus dem In- und Ausland.
- Die „Engineer Powerwoman 2018“ wird im Rahmen der Eröffnung des Karrierekongresses WoMenPower am 27. April 2018 geehrt.
- Die Nominierung erfolgt durch das Unternehmen oder Institut. Pro Unternehmen/Institut ist nur eine Nominierung zulässig.
- Die Voraussetzungen sind, dass...
- die Leistung der Nominierten eine signifikante Weiterentwicklung oder einen Nutzen im Bereich der Technik- oder Frauenförderung

darstellt und das erkennbar nachgewiesen wird.

- ... die Leistung einen wichtigen Beitrag zur Befriedigung industrieller und/oder gesellschaftlicher Bedürfnisse erbringt.
- ... die Leistung einen klaren Bezug zu MINT hat.

Annahmeschluss: 12. März 2018

Die Preisträgerin wird von einer unabhängigen Jury, dem Kongressbeirat von WoMenPower, gewählt. Aus den Einreichungen werden zunächst drei Nominierungen ermittelt. Aus diesen wird die Preisträgerin benannt und zur Eröffnung des Karrierekongresses WoMenPower bekanntgegeben.

<http://www.hannovermesse.de/files/001-fs5/media/downloads/3-rahmenprogramm/womenpower/engineer-powerwoman-ausschreibung.pdf>

## Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises

Bereits zum vierten Mal können sich Doktorandinnen der Elektro- und Informationstechnik für den Dr. Wilhelmy-VDE-Preis bewerben.

Bewerben können sich Elektroingenieurinnen, die 2017 ihre Dissertation mit Bestnoten abschließen und dabei nicht älter als 35 Jahre sind.

Einmal im Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Zusätzlich zur Auszeichnung erhält jede Preisträgerin ein Preisgeld von 3.000 Euro. 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 2018 beim Ausschuss Elektroingenieurinnen im VDE einreichen:

<https://www.vde.com/de/elektroingenieurinnen>

Quelle und weitere Informationen: PM - VDE, 28.07.2017

<https://www.vde.com/de/presse/pressemitteilungen/aufruf-wilhelmy-vde-preis-2018>

## Best Publication Award Gender & Medien 2018

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

Um laufende Forschungsarbeiten aus dem Bereich der Gender Media Studies hervorzuheben und zu fördern, hat die AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft den „Best Publication Award Gender & Medien“ ins Leben gerufen, der 2010 erstmals



verliehen wurde. Er ist mit 1000 € dotiert.

Zu den inhaltlichen Kriterien der Auszeichnung zählen die Reflexion der eigenen Position im Feld von Gender und Medien, ein innovativer Forschungsansatz sowie ein klarer theoretisch-konzeptueller Umgang mit der behandelten Thematik und dem analysierten Material.

Insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs wird aufgefordert, Texte einzureichen. Neben Artikeln in Sammelbänden und Zeitschriften können auch Essays und andere Textformen eingereicht werden. Ausgeschlossen sind Monografien, Qualifikationsschriften, ganze Sammelbände und einzelne Zeitschriftenausgaben. Texte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht oder vorgeschlagen werden, wenn sie im Jahr 2016/17/18 (01.07.16 bis 01.07.18) publiziert wurden. In Druck befindliche oder vor Juli 2016 publizierte Texte können nicht berücksichtigt werden. Ebenso werden Zweiteinreichungen nicht berücksichtigt. Pro Person darf nur eine Publikation eingereicht oder vorgeschlagen werden. Bei mehrfacher Autor\_innenschaft gilt jede\_r Autor\_in als Einreicher\_in.

Der Text wird von der Jury der AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft ausgewählt und der Preis im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft Ende September 2018 in Siegen verliehen. Die Jury setzt sich zusammen aus: Maja Figge, Stefanie Fock, Anja Michaelsen, Linda Waack und Anke Zechner.

Einsendeschluss: **31. Juli 2018**

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

award-gendermedien(at)medienwissenschaft(dot)de

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

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

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Weiterbildung: CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz

Am 26. April 2018 startet der CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz zum 6. Mal – mit neuen Ansätzen und Praxisbeispielen.

Diese Weiterbildung wird in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Wirtschaft, der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW, School of Management and Law und der Universität Basel, Zentrum Gender Studies angeboten.

Der CAS (Certificate of Advanced Studies) Diversity- und Gleichstellungskompetenz ist ein Angebot für vertiefende Studien und Kompetenzentwicklung zu einem Thema, das mit globalisierten Märkten und internationalen Kooperationen, mit der demographischen Entwicklung sowie den Nichtdiskriminierungsgeboten zu den zentralen Herausforderungen heutiger Gesellschaften und Organisationen gehört. Diversity und Gleichstellung bezeichnen ein Feld, in dem sich rechtliche, politische und wirtschaftliche Anforderungen kreuzen. Hier spielen Fragen um Geschlechterverhältnisse, sexuelle Orientierung, um kulturelle oder religiöse Zugehörigkeit, Alter, Behinderung oder Krankheit, um die soziale Lage, um politische und weltanschauliche Haltungen eine Rolle.

Wer diese Fragen um Anerkennung von Vielfalt und Inklusion in der strategischen Konzeptentwicklung professionell und nachhaltig beantworten will, benötigt entsprechende Kompetenzen. Der CAS bündelt Expertise aus Wissenschaft und

Praxis. Das Programm des CAS umfasst 7 Kurse. Die Kurse finden an 20 Präsenztagen in Basel, Olten und Brüssel statt. Es sind zudem 8 Tage für autonome Lerngruppen reserviert. Ziel des CAS ist der Erwerb von Diversity- und Gleichstellungskompetenz. Auf Analysen aktueller Debatten aufbauend, wird unter Berücksichtigung der neuesten Forschung ein reflektierter Diversity- und Gleichstellungsbegriff erarbeitet. Dieser bezieht sich auf Handlungsfelder der lokalen und internationalen Politiken und auf die organisationalen, betrieblichen Kontexte des Diversity Management.

Zielgruppen: Personen aus dem Personalmanagement; der Personalentwicklung; Personen mit Führungs- oder Projektaufgaben in der Organisationsentwicklung; Personen mit Projektverantwortung; in der Politik und Politikberatung; Fachstellenverantwortliche oder Beauftragte für Diversity Management, Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Integration, Migration und andere Aspekte der Chancengleichheit; Personen mit Corporate Social Responsibility in Betrieben und öffentlichen oder privaten Unternehmen, in Beratungseinrichtungen, Bildungs- und Kulturinstitutionen oder in Verbänden oder Nichtregierungsorganisationen.

Voraussetzung sind 3 Jahre Berufserfahrung.

Kontakt: **Linda Ackeret**, T +41 62 957 22 02, [linda.ackeret@fhnw.ch](mailto:linda.ackeret@fhnw.ch)

<https://www.fhnw.ch/de/weiterbildung/wirtschaft/cas-diversity-und-gleichstellungskompetenz>

<http://www.diversityundgleichstellung.ch>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

07.03.2018 - 08.03.18

Biomedical and socio-cultural aspects in transplantation. Facts and myths on sex and gender

Ort: Hannover

[https://www.mh-hannover.de/tagung-maerz\\_2018.html](https://www.mh-hannover.de/tagung-maerz_2018.html)

08.03.2018 - 10.03.18

Gendertransformationen in prähistorischen und archaischen Gesellschaften

Ort: Universität Kiel

[http://www.sfb1266.uni-kiel.de/de/chancengleichheit/international-workshop?set\\_language=de](http://www.sfb1266.uni-kiel.de/de/chancengleichheit/international-workshop?set_language=de)

08.03.2018

Kamingespräch an der DHBW Stuttgart: 100 Jahre Frauenwahlrecht

Ort: DHBW Stuttgart, Hasenbergssaal, 8. OG, Rotebühlstraße 131, 70197 Stuttgart

[https://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/Veranstaltungen/DHBW\\_Kamingespraech\\_2018\\_06.pdf](https://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/Veranstaltungen/DHBW_Kamingespraech_2018_06.pdf)

14.03.2018 - 15.03.18

2nd International Education & Career Exhibition

Ort: Novotel Zürich City West, Zurich, Switzerland

<http://www.ipdinstitute.ch/ZurichEduCaExpo-2018/>

16.03.2018

Tagung „Frauenverdienste“ – „Männerverdienste“

Ort: Mercatorhaus der Universität Duisburg-Essen

[https://www.boeckler.de/veranstaltung\\_112351.htm](https://www.boeckler.de/veranstaltung_112351.htm)

18.03.2018

Equal Pay Day

Ort: bundesweit

<http://www.equalpayday.de/startseite/>

19.03.2018 - 20.03.18

Gender Summit 14 – Africa "Climate Change through the Gender Lens: Focus on Africa"

Ort: Kigali Convention Centre, Kigali, Rwanda

<http://gender-summit.com/g14-rw-2018>

26.03.2018 - 27.03.18

Creative Bodies—Creative Minds

Ort: RESOWI Zentrum, A-8010 Graz, Austria

<https://creative-bodies.uni-graz.at/de/programm/>

10.04.2018

Fostering Gender Equality in the Workplace: Developing Inclusive Labour Markets for Women Across the EU

Ort: Thon Hotel Brussels City Centre, Brussels

[http://www.publicpolicyexchange.co.uk/media/events/flyers/ID10-PPE2\\_flyer.pdf](http://www.publicpolicyexchange.co.uk/media/events/flyers/ID10-PPE2_flyer.pdf)

12.04.2018

Rechte und Pflichten in Gleichstellungs- und Genderfragen

Ort: Universität Mannheim Schloss, Ostflügel, Raum SO 418 Bismarckstrasse, 68161 Mannheim

<https://www.hochschulverband.de/1397.htm>

18.04.18 - 20.04.18

Demographic Change, Women's Emancipation and Public Policy: Interrogating a Divisive Nexus - Gender and Intersectional Perspectives"

Ort: Ruhr - University Bochum (Germany)

<https://www.sowi.rub.de/sozsug/>

18.04.18 - 20.04.18

Gender, work and transforming organizations - research course and workshop

Ort: Tampere, Finland

<https://coursepages.uta.fi/nordwit1/>

18.04.18 - 19.04.18

Empowering Women through Higher Education

Ort: Kingdom of Bahrain

<http://www.ruw.edu.bh/conference/>

27.04.18

15. Karrierekongress WoMenPower

Ort: Hannover

<http://www.hannovermesse.de/de/news/top-themen/newsuebersicht/womenpower.xhtml>

27.04.18 - 28.04.2018

Workshop „Methoden in der Geschlechterforschung“

Ort: Berlin

[http://www.mvzbz.fu-berlin.de/forschung/ausschreibungen/ausschreibung\\_methodenworkshop\\_04-2018/index.html](http://www.mvzbz.fu-berlin.de/forschung/ausschreibungen/ausschreibung_methodenworkshop_04-2018/index.html)

28.04.18

women&work

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

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

29.04.18 - 30.04.2018

10th Meeting from the Witches Cauldrons in Materials Science

Ort: Goslar, Harz

<http://www.cis.uni-oldenburg.de/51386.html>

14.05.18 - 15.05.18

Internationale GEWINN-Konferenz

Auf der GEWINN-Konferenz wird der internationale Stand der Forschung zu Gender und IT vorgestellt und diskutiert.

Ort: Heilbronn

<http://www.gender-wissen-informatik.de/Konferenz>

15.05.18

CHE-Forum Frauen in IT

Ort: Hotel Bielefelder Hof, Am Bahnhof 3, 33602 Bielefeld

[http://www.hochschulkurs.de/cms/?getObject=325&getLang=de&strAction=programm&PK\\_Veranstaltungen=566](http://www.hochschulkurs.de/cms/?getObject=325&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=566)

21.05.18 - 25.05.18

12th Postgraduate Course "Feminisms in a Transnational Perspective": Fear, Resistance, Imagination

Ort: Dubrovnik, IUC

<http://www.iuc.hr/index.php>

24.05.18 - 25.05.18

ICCGFR 2018: 20th International Conference on Culture of Gender and Feminist Research

Ort: Prague, Czechia

<https://waset.org/conference/2018/05/prague/ICCGFR>

25.05.18 - 26.05.2018

I, Scientist Conference on Gender, Career Paths and Networking

Ort: Berlin, Bunsen Saal, Volmerstraße 2

Public Talk: Dr. Nina Steinweg, CEWS (Law/Gender Studies)

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

08.06.18 - 10.06.18

18. VDI-Kongress Frauen im Ingenieurberuf 2018

Ort: Frankfurt University of Applied Sciences

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

12.06.18 - 13.06.18

Save the Date: 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei

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

12.06.18 - 13.06.18

Save the Date: 5. Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Ort: Ruhr Universität Bochum und Technische Universität Dortmund

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

13.06.18 - 15.06.18

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

Ort: Glasgow

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

13.06.18 - 16.06.18

Beyond the glass ceiling? Women professors between recognition and marginalization

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

Ort: Sydney, Australia

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

14.06.18 - 15.06.18

Motherhood, Mobility, Migration Symposium

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

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx\\_cal\\_phpicalendar/motherhood-mobility-migration-symposium/caldate/2018/6/14/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/cal/event/tx_cal_phpicalendar/motherhood-mobility-migration-symposium/caldate/2018/6/14/)

14.06.18 - 15.06.18

Second LERU Gender Conference

Ort: University of Zurich

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

14.06.18 - 15.06.18

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

Ort: EUREF-Campus 1-25 in 10829 Berlin

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

15.06.18 - 16.06.18

XIII. Arbeitstagung Gender-Studies in der Historischen Bildungsforschung

Ort: Universität Köln

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

18.06.18 - 19.06.18

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

Ort: King's College (Bush House) London

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

22.06.18

Save the Date: Between #spaces – Nutzen digitale Medien für die Geschlechterforschung? Mittelbauworkshop 2018

Ort: Universität Bielefeld

Weitere Informationen folgen

26.06.18 - 01.07.2018

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

Ort: Utrecht, The Netherlands

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

22.07.18 - 27.07.18

Affekte und Effekte. Perspektiven der Gender Studies

Ort: LMU München

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

31.07.18 - 04.08.18

informatica feminine Baden-Württemberg

Ort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät

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

06.08.18 - 24.08.18

Ingenieurinnen-Sommeruni an der Universität Bremen

Ort: Universität Bremen

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/2018/call/>

20.08.18 - 22.08.18

10th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Ort: Dublin, Ireland

<http://genderequalityconference2018.com/>

20.08.18 - 24.08.18

Political Masculinities in Europe – New Definitions, Methods and Approaches

Ort: Landau University, Germany

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/landau/fb6/philologien/anglistik/Page/Research/internationalsummerschool/intsumschoolstartseite>

20.08.18 - 25.08.18

Summer School for Sexualities, Cultures, and Politics

Ort: Belgrade, Serbia

<http://www.ipakcentar.org/summer-school>

29.08.18 - 02.09.18

ESSE conference seminar: Anglicist Gender Studies as a European Discipline

Ort: Masaryk University, Brno, Czech Republic

<http://www.esse2018brno.org/>

12.09.18 - 14.09.18

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Ort: Technische Universität München

[http://www.diversitaetssoziologie.sg.tum.de/news/news-single-view/?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=1388&cHash=9bbe31f44f972d0fa29f9623dba8541b](http://www.diversitaetssoziologie.sg.tum.de/news/news-single-view/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=1388&cHash=9bbe31f44f972d0fa29f9623dba8541b)

12.09.18 - 15.09.18

10th European Feminist Research Conference: Difference, Diversity, Diffraction: Confronting Hegemonies and Dispossessions

Ort: Göttingen

<https://www.uni-goettingen.de/en/cfp/573020.html>

24.09.18 - 28.09.18

Veranstaltungen der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des 39. DGS-Kongresses

Ort: Göttingen

CfP Globaler Kapitalismus

CfP Big Data

<http://kongress2018.sociologie.de/de/cfp-ausschreibungen/cfp-sektionen.html>

26.09.18 - 27.09.18

Save the Date: 16. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

Ort: Wien

Weitere Informationen folgen.

27.09.18 - 29.09.18

Wissenskulturen und Diversität. Positionen, Diffractionen, Partizipationen

Ort: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

<http://www.oeggf.at/call-for-papers-2018>

11.10.18 - 12.10.18

STEMM Equality Congress

Ort: Amsterdam

<https://stemequality.com/>



.....  
19.10.18

Save the Date: 1918 – 1968 – 2018:  
Geschlecht. Macht. Demokratie (Arbeitstitel,  
Call folgt in Kürze)

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und  
Geschlechterforschung NRW

Ort: Universität Duisburg-Essen, Essen  
Weitere Informationen folgen.

.....  
25.10.18 -27.10.18

24. Fachtagung des Arbeitskreises Geschlech-  
tergeschichte der Frühen Neuzeit: Ökonomie  
- Geschlecht - Recht

Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart -  
Tagungszentrum Hohenheim

<http://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/>

.....  
01.11.18 -03.11.18

Archiving Feminist Futures – Zeitlichkeit und  
Geschlecht in der Kulturanalyse

Ort: Berlin

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

.....  
07.12.18

Save the date: Gender Studies NRW: Einrich-  
tungen, Zentren und Studiengänge

Vernetzungstreffen 2018

Ort: Universität zu Köln, GeStiK (Gender Studies in  
Köln)

Weitere Informationen folgen.

.....  
31.01.19 - 01.02.19

Care - Migration - Gender. Ambivalente Ver-  
flechtungen aus transdisziplinärer Perspektive

Ort: Senatssaal, Humboldt-Universität zu Berlin  
CFP: [gender-migration-care\(at\)hu-berlin\(dot\)de](mailto:gender-migration-care(at)hu-berlin(dot)de)

\*\*\*\*\*  
**Finden Sie diese und weitere Termine/  
CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:**

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
Sacksofsky, Ute; Völzmann, Berit:  
**Frauenförderung in der Wissenschaft durch Professorinnenprogramme. Das Beispiel der Leibniz-Gemeinschaft**

Nomos (Schriften zur Gleichstellung der Frau Bd. 46)  
vsl. März 2018  
ISBN 978-3-8487-4780-1

*„Noch immer sind Frauen in der Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert, insbesondere in der Professorenschaft. Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit Programmen, die Frauenförderung durch Anschubfinanzierung für Erstberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren betreiben.“*

.....  
bukof (Hrsg.):  
**Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur**

Download:  
[https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020\\_broschuere.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf)

ISBN 978-3-929968-60-6

*„[...] vor gut einem Jahr sind Spitzen aus Politik und Wissenschaftsorganisationen, Leitungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteur\*innen und Geschlechterforscher\*innen in der Universität Bielefeld zusammengelassen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel für die Gleichstellung in der Wissenschaft zu diskutieren. Ein bisher einmaliges Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung innerhalb der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft markiert. Wir freuen uns sehr, Ihnen und Euch heute die Dokumentation der Konferenz „Gender2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ in schriftlicher wie filmischer Form übersenden zu dürfen.“*

*Die Broschüre bündelt die inhaltlichen Beiträge entlang wichtiger Themenfelder. Gerahmt wird sie von einem Grußwort der Bundesministerin, Prof., Dr. Johanna Wanka, den Keynote-Vorträgen, der Position des bukof-Vorstands und den Resonanzen im Nachgang zur Konferenz. Im Film sind entlang geschlechterpolitischer Kernthemen dialogische Szenen aller Beteiligten zusammengeschnitten. Der Film ist ca. 25 Minuten lang und Sie können/Ihr könnt ihn ansehen unter folgendem Link:*

[http://www.gender2020.de/aktuelles/.](http://www.gender2020.de/aktuelles/)“

.....  
Bevan, Valerie; Gatrell, Caroline (Hrsg.):  
**Knowing Her Place. Positioning Women in Science**

Edward Elgar Publishing Dezember 2017  
ISBN 978 1 78347 651 0

*“More women are studying science at university and they consistently outperform men. Yet, still, significantly fewer women than men hold prestigious jobs in science. Why should this occur? What prevents women from achieving as highly as men in science? And why are so few women positioned as ‘creative genius’ research scientists? Drawing upon the views of 47 (female and male) scientists, Bevan and Gatrell explore why women are less likely than men to become eminent in their profession. They observe three mechanisms which perpetuate women’s lowered ‘place’ in science: subtle masculinities (whereby certain forms of masculinity are valued over womanhood); (m)otherhood (in which women’s potential for maternity positions them as ‘other’), and the image of creative genius which is associated with male bodies, excluding women from research roles.“*

.....

Gassmann, Freya:  
**Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter**

Campus 15.02.2018  
 ISBN 9783593508917

„[...] In Kapitel 7.8 wird der Arbeitseifer der wissenschaftlichen Mitarbeiter, der zum Teil im Rahmen der Anstellung in der Wissenschaft sowie durch externe Faktoren gesellschaftlicher und organisatorischer Art bestimmt wird und mitunter das Ausmaß einer Arbeitssucht annehmen kann, theoretisch betrachtet und empirisch untersucht. Der aktuelle Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs schenkt der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft besondere Aufmerksamkeit und stellt fest, dass diese Gruppe deutlich seltener Kinder hat, was mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zusammenhängt und dann auch ein Grund für den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft darstellen könnte (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 231ff). Diese Thematik wird in Kapitel 7.9 empirisch betrachtet. Die theoretischen und empirischen Ergebnisse werden in einem Schlusskapitel zusammengefasst. Die Arbeit schließt mit einem Fazit und Ausblick.“

.....

**Ratgeber Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung**

„Politikerinnen und Politiker beschwören sie gern in Sonntagsreden: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Realität sieht für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zumeist anders aus. Mit dem jetzt in zweiter Auflage erschienenen Rechtsratgeber möchte die GEW Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern helfen, ihre Rechte kennenzulernen und durchzusetzen.“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ratgeber-vereinbarkeit-von-familie-und-wissenschaftlicher-qualifizierung/>

**Gleichstellungspolitik**

.....

Greusing, Inka:  
**„Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften**

Budrich UniPress vsl. 26.03.2018  
 ISBN 978-3-86388-788-9

„Die Ingenieurwissenschaften in Deutschland halten sich als Männerdomäne, obwohl es seit Jahren Bemühungen gibt, das Geschlechterverhältnis in diesen Bereichen auszugleichen. Die Autorin geht der Frage nach, ob und inwiefern das asymmetrische Geschlechterverhältnis in den Inhalten und Kulturen der Ingenieurwissenschaften selbst begründet liegt. Anhand von Interviews mit Ingenieur\_innen werden verschiedene Schlüsselkonzepte identifiziert, die zur Aufrechterhaltung des binären, heteronormativen Geschlechterverhältnisses in diesem Feld beitragen.“

.....

Tyrowicz, Joanna; Van der Velde, Lucas; Van Staveren, Irene:

**Identifying Age Penalty in Women's Wages: New Method and Evidence from Germany 1984–2014**

IZA DP No. 11295

<http://ftp.iza.org/dp11295.pdf>

Abstract: „Given theoretical premises, gender wage gap adjusted for individual characteristics is likely to vary over age. We extend DiNardo, Fortin and Lemieux (1996) semi-parametric technique to disentangle year, cohort and age effects in adjusted gender wage gaps. We rely on a long panel of data from the German Socio-Economic Panel covering the 1984–2015 period. Our results indicate that the gender wage gap increases over the lifetime, for some birth cohorts also in the post-reproductive age.“

.....  
 Drydakís, Nick; Sidiropoulou, Katerina; Patnaik, Swetketu Selmanovic, Sandra; Bozani, Vasiliki:

### Masculine vs Feminine Personality Traits and Women's Employment Outcomes in Britain: A Field Experiment

IZA DP No. 11179

<http://ftp.iza.org/dp11179.pdf>

*Abstract: „In the current study, we utilized a correspondent test to capture the way in which firms respond to women who exhibit masculine and feminine personality traits. In doing so, we minimized the potential for reverse causality bias and unobserved heterogeneities to occur. Women who exhibit masculine personality traits have a 4.3 percentage points greater likelihood of gaining access to occupations than those displaying feminine personality traits. In both male- and female-dominated occupations, women with masculine personality traits have an occupational access advantage, as compared to those exhibiting feminine personality traits. Moreover, women with masculine personality traits take up positions which offer 10 percentage points higher wages, in comparison with those displaying feminine personality traits. Furthermore, wage premiums are higher for those exhibiting masculine personality traits in male-dominated occupations, than for female-dominated positions. To the best of our knowledge, this is the first field experiment to examine the effect of masculine and feminine personality traits on entry-level pay scales. As feminine personality traits are stereotypically attributed to women, and these characteristics appear to yield fewer rewards within the market, they may offer one of many plausible explanations as to why women experience higher unemployment rates, whilst also receiving lower earnings, as compared to men.“*

.....  
 Behrens, Doris A.; Kreimer, Margareta; Mucke, Maria; Franz, Nele E. (Hrsg.):

### Familie – Beruf – Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit

Springer Gabler Januar 2018

ISBN 978-3-658-12503-5

*„Dieser Sammelband ist eine Bestandsaufnahme der Vereinbarkeit von Familienleben (Betreuung von Kindern und Pflege von Familienangehörigen) und Erwerbsleben. Der Fokus liegt dabei auf einem erweiterten Begriff von Vereinbarkeit, der eine Karriere im Sinne einer erfolgreichen Teilnahme am Arbeitsmarkt miteinschließt – und nicht nur das Ausüben eines Jobs. Die Autor\_innen zeigen anhand von Daten aus Österreich und Deutschland die wesentlichen Charakteristika von Problemen zur Vereinbarkeit auf und stellen Instrumente vor, die einen Beitrag zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Beruf und*

*Karriere und damit auch zur Gleichstellung der Geschlechter leisten können. Neben den Möglichkeiten werden aber auch Grenzen, wie etwa körperliche oder emotionale Belastungen, vor allem aber finanzielle Ausfälle und Karrierenachteile, thematisiert.“*

### ..... Mythos Diversity: Welche Risiken oft verkannt werden

*Wer Diversity Management unreflektiert betreibt, kann für großen Schaden im Unternehmen sorgen. Welche verborgenen Risiken es gibt und wie sich ein Scheitern verhindern lässt, erläutert Professorin Petra Arenberg von der SRH Fernhochschule auf haufe.de.*

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/chancen-und-risiken-beim-diversity-management\\_80\\_440198.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/chancen-und-risiken-beim-diversity-management_80_440198.html)

### Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
 Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (Hrsg.):  
**Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch**

Verlag Barbara Budrich 19.02.2018

ISBN 9783847420460

Download (kostenfrei):

<https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2016/11/9783847410676-2.pdf?v=3a52f3c22ed6>

*„Diversity Management ist eine Aufgabe, der sich eine Hochschule als Gesamtorganisation stellen muss. Der Band ermöglicht einen umfassenden Blick auf die Arbeit mit Vielfalt an höheren Bildungseinrichtungen. In praktischen Beiträgen teilen Diversity-Expertinnen und -Experten von Hochschulen im In- und Ausland ihr Wissen und ihre Erfahrung zu Diversity-Management in den Kernbereichen Lehre, Forschung, Strategie/Strukturen/Prozesse und Kompetenzentwicklung.*

*Dieses „Hochschulbuch“ soll einen umfassenden Blick auf die Arbeit mit Vielfalt an höheren Bildungseinrichtungen ermöglichen und folgt mit seiner thematisch breiten Ausrichtung der ganzheitlichen Philosophie von KomDiM. In praktischen Beiträgen teilen (inter)nationale Diversity-Expertinnen und -Experten aus dem KomDiM-Netzwerk ihr Wissen und ihre Erfahrung zu vier Kernbereichen der Organisation Hochschule:*

So wird im Abschnitt Lehre betrachtet, wie Vielfalt im Studienalltag wirken kann, etwa in der Hochschuldidaktik, bei der diversitätssensiblen Gestaltung von Prüfungen oder auch in der Studienberatung. Der Abschnitt Forschung bietet Beiträge zur vielfaltsorientierten Hochschulforschung, etwa zur Diversität der Fachdisziplinen. Im dritten Abschnitt Ablauf/Struktur/Steuerung richtet sich der Fokus der Beiträge auf die Hochschule als Organisation insgesamt. So werden u.a. Diversity Management als Hochschulstrategie oder die Strukturanbindung von Diversity-Projekten thematisiert. Im vierten Abschnitt Kompetenzentwicklung wird daran anknüpfend betrachtet, wie die Akteurinnen und Akteure in der Organisation Hochschule mehr Diversity-Kompetenz aufbauen können. Die Beiträge, etwa zur Wirksamkeit von Diversity-Tagen oder auch zur Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, liefern dazu Denkanstöße. Ziel dieses Buches ist es, Diversity-Neulingen einen vielschichtigen Zugang zu einem komplexen Themenfeld zu ermöglichen und gleichzeitig neue Ideen und Impulse für interessierte Expertinnen und Experten zu liefern."

Ausgabe 3-4/2017 der „Beiträge zur Hochschulforschung“ erschienen

### Neue Formen der Governance in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Diese Ausgabe der „Beiträge“ veröffentlicht einige wichtige Beiträge der Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung zum Thema „Neue Formen der Governance in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, die im April 2016 in München stattfand. Inhaltliche Schwerpunkte lagen auf den Themen Wettbewerb in und zwischen Hochschulen, Verhältnis zwischen akademischer Selbstorganisation und hierarchischer Selbststeuerung durch Leitungsorgane sowie Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Steuerung.

[http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/3-4\\_2017\\_gesamt.pdf](http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/3-4_2017_gesamt.pdf)

### Dokumentation der 4. Jahrestagung an der Technischen Universität Wien – Familie in der Hochschule

Die Dokumentation der Jahrestagung 2017. Beiträge der Tagungsreferent\_innen.

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/programm-der-4.-jahrestagung/>

### Öffnung von Hochschulen. Impulse zur Weiterentwicklung von Studienangeboten

Springer VS Januar 2018  
ISBN 978-3-658-20414-3

darin:

Buß, Imke: Studierende mit Kind: Vereinbarkeit und Flexibilität als Studienerfolgskriterien (S. 107-131);  
Husemann, Barbara: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie: Implikationen für die Gestaltung von Studienstrukturen (S. 255-275)

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.):

### Hochschul-Bildungs-Report 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18

Download:

<http://www.hochschulbildungsreport2020.de/download/file/fid/154>

-> s. insbesondere Fokusthema 2: Chancen von Frauen: Bildung ja, Karriere nein? (S. 16-22)

### vhw-Mitteilungen – 44 (2017) 3

Link:

<https://www.vhw-bund.de/service.html>

darin:

Jorzik, Bettina: Feiern wir Diversität. Das Diversity-Audit Vielfalt gestalten“ – ein Instrument zur Strategie- und Organisationsentwicklung von Hochschulen kurz vorgestellt (S. 4-6);

Middendorf, Elke: Studieren mit Kind in Deutschland, früher, heute – und in Zukunft? (S. 9 – 10).

### Europa und Internationales

### Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – and what to do about it

(Advice Paper No. 23, January 2018)

Download:

[http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:516a58a7-a90a-4182-a644-d6131a4fe7c2/LERU%20AP23\\_Implicit%20Bias%20\(final\)\\_tbf.pdf](http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:516a58a7-a90a-4182-a644-d6131a4fe7c2/LERU%20AP23_Implicit%20Bias%20(final)_tbf.pdf)

*This paper examines the mechanisms behind the loss of female talent in academia. It is well known and amply*



documented that in Europe and elsewhere a significantly larger number of women than men do not reach the higher echelons and leadership positions in academia when compared to the number of entrants into the profession (usually doctoral graduates). Moreover, this situation is generally not improving at a satisfactory rate, although good efforts are undertaken. In a 2012 paper LERU argued that the "leaky pipeline", as the phenomenon is sometimes called, undermines the quality of research and represents an unacceptable loss for academia, the economy and society. The paper showed what LERU and other universities are and should be doing to address gender imbalances. Looking at the question of what hampers women's progression in academic careers, the current paper focuses on the phenomenon of bias. A large body of research points to implicit bias as a significant impediment to women's advancement in an academic career. Reviewing available evidence, the paper shows how implicit bias plays a role in processes where important career impacting decisions are made, i.e. in academic recruitment, retention and advancement, as well as in the allocation of research funding. The paper sets out possible actions to counter implicit bias. It is targeted at all those responsible for good governance at universities, at research funding organisations at national and European levels, at leaders, policy makers and all other members of the scientific community and society at large."

Verloo, Mieke (Hrsg.):

### Varieties of Opposition to Gender Equality in Europe

Routledge 20.03.2018  
ISBN 9781138649613

"In contrast to the wealth of studies on progress towards gender equality, opposition to gender equality is rarely studied, which makes it difficult to understand the positive and negative dynamics of gender equality as a political project. The first of its kind, this timely collection examines the potential and challenges of our current scholarship on understanding opposition to gender+ equality in Europe. Divided into three parts, Mieke Verloo and her team of international experts begin Varieties of Opposition to Gender Equality in Europe by theorizing the dynamics of opposition to gender equality policies in Europe. Part Two highlights oppositional actors (politicians, governments, citizens, policy makers, churches) and political arenas (parliament, courts, Internet), as well as different and opposing visions of gender+ equality. Part Three concludes with a framework for understanding oppositional dynamics on gender equality change. Setting the agenda for future research, this book will be useful for students of gender and politics, social movements, European integration, and policy studies, as well as for

high-level policymakers, students, and feminist activists alike. It will be an inspiration to thinkers and doers and to scholars and political actors."

O'Hagan, Angela, Klatzer, Elisabeth (Hrsg.):  
**Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges**

Palgrave Macmillan 22.03.2018  
ISBN 978-3-319-64890-3

"This book takes a broad look at conceptual and practical applications of gender budgeting in Europe. It comprises three linked sections that work through conceptual definitions of gender budget analysis. These sections explore how it can be framed and constructed as a gender equality policy; investigate case studies across Europe; and examine challenges for implementation. The first book of its kind, Gender Budgeting in Europe explores conceptual and methodological variations evidence in practice in Europe and the challenges of adoption and implementation in different political and institutional contexts. It brings together historical and current conceptual developments and tensions; approaches, methodologies, and tools in practice across Europe; activism, actors and agency and the engagement of formal institutions at all levels of government with feminist policy changes and feminist analysis and activists. This text is fascinating reading for students, scholars, policy makers and activists."

English, Beth; Frederickson, Mary E.; Sanmiguel-Valderrama (Hrsg.):

### Global Women's Work. Perspectives on Gender and Work in the Global Economy

Routledge 31.03.2018  
ISBN 9781138036598

"Global Women's Work: Perspectives on Gender and Work in the Global Economy considers how women are shaping the global economic landscape through their labour, activism, and multiple discourses about work. Bringing together an interdisciplinary group of international scholars, the book offers a gendered examination of work in the global economy and analyses the effects of the 2008 downturn on women's labour force participation and workplace activism. The book addresses three key themes: exploitation versus opportunity; women's agency within the context of changing economic options; and women's negotiations and re-negotiations of unpaid social reproductive labour. This uniquely interdisciplinary and comparative analysis will be crucial reading for anyone with an interest in gender and the post-crisis world."



.....  
 Aumayr-Pintar, Christine; Gustafsson, Anna-Karin;  
 Savolainen, Anna; Jørgensen, Carsten:  
**Pay transparency in Europe: First experiences  
 with gender pay reports and audits in four  
 Member States**

Eurofund (Hg.) 07.02.2018

Download:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18004en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf)

„In light of the limited action in many Member States to introduce or review gender pay transparency instruments as recommended, in November 2017 the European Commission announced the possible need for further targeted measures at EU level. This report reviews experiences in four Member States – Austria, Denmark, Sweden and Finland – based on their company-level gender pay reports and audits. Evaluations point to a 'bumpy ride' in terms of compliance – at least in the initial phase of rolling out the instruments in some countries – and highlight room for improvement in engaging employee representatives and in raising employees' awareness. The need to tackle knowledge gaps around the instruments right from the start is a lesson to be learnt from the experiences of the first movers. Soft measures to accompany enforceable mandatory requirements seem to be in demand and to be working well. Ultimately, the success of the instrument depends on the attitudes of the actors, the extent to which they acknowledge the existence of unjustified gender pay gaps and their willingness to engage in a meaningful dialogue and follow-up.“

.....  
 Godfrey, Phoebe; Torres, Denise (Hrsg.):  
**Emergent Possibilities for Global Sustainability.  
 Intersections of race, class and gender**

[Paperback Edition]

Routledge Januar 2018

ISBN 9780815364566

„Emergent Possibilities for Global Sustainability is an interdisciplinary collection which addresses global climate change and sustainability by engaging with the issues of race, gender, and class through an intersectional lens. The book challenges readers to foster new theoretical and practical linkages and to think beyond the traditional, and oftentimes reductionist, environmental science frame by examining issues within their turbulent political, cultural and personal landscapes. Through a variety of media and writing styles, this collection is unique in its presentation of a complex and integrated analysis of global climate change and its implications. Its companion book,

*Systemic Crises of Global Climate Change*, addresses the social and ecological urgency surrounding climate change and the need to use intersectionality in both theory and practice. This book is a valuable resource for academics, researchers and both undergraduate and post-graduate students in the areas of Environmental Studies, Climate Change, Gender Studies and International studies as well as those seeking a more intersectional analysis of GCC.“

.....  
 Ortals, Candice D., Poloni-Staudinger, Lori (Hrsg.):  
**Gender and Political Violence. Women Changing  
 the Politics of Terrorism**

Springer 11.03.2018

ISBN 978-3-319-73626-6

“This book examines the role of gender in political conflicts worldwide, specifically the intersection between gender and terrorism. Political violence has historically been viewed as a male domain with men considered the perpetrators of violence and power, and women as victims without power. Whereas men and masculinity are associated with war and aggression, women and femininity conjure up socially constructed images of passivity and peace. This distinction of men as aggressors and women as passive victims denies women their voice and agency. This book investigates how women cope with and influence violent politics, and is both a descriptive and analytical attempt to describe in what ways women are present or absent in political contexts involving political violence, and how they deal with gender assumptions, express gender identities, and frame their actions regarding political violence encountered in their lives. The book looks to reach beyond the notion of women as victims of terrorism or genocide without agency, and to recognize the gendered nature of political conflicts and how women respond to violence. This book will be of interest to advanced undergraduate and graduate students in political science, sociology, cultural studies, and gender studies, academics in terrorism studies and gender studies, government officials, NGOs, and professionals working in areas of violent conflict.“

## Frauen- und Geschlechterforschung

Heike Kahlert (Ed.)

### Gender Studies and the New Academic Governance

- Global Challenges, Glocal Dynamics and Local Impacts  
Gender Studies at Universities in the Time of Neoliberalism
- Transformations and Changes in a central sociological field
- International and interdisciplinary

Springer VS 2018  
ISBN 978-3658198527

„What is happening to gender studies and gender research as emerging but contested fields of scientific knowledge in the conditions of the new academic governance? And which role do gender studies and gender research play in the current transformations in academia? All articles in this book make clear that the impacts of the new academic governance have global, glocal and local dimensions which have to be taken into account in analysing the state of gender studies and gender research at the end of the 2010s. From diverse geopolitical and sociocultural views the authors simultaneously draw a multifaceted picture of the current situation, criticise the widespread tendencies of the marketisation of scientific knowledge, suggest strategies for resistance against the neo-liberalisation of higher education and research, and identify starting points for further and optionally comparative studies on these issues. These contributions emphasise not only the need for more theoretical reflection and empirical research and for critical exchanges on the current transformations, but also the need for political action to challenge, resist and change them. The Editor Dr Heike Kahlert is Professor and Chair of Sociology/Social Inequality and Gender at the Ruhr-Universität Bochum (RUB), Germany.“

Herschberg, Channah; Benschop, Yvonne; van den Brink, Marieke:

### Selecting early-career researchers: the influence of discourses of internationalisation and excellence on formal and applied selection criteria in academia

Abstract: „This article examines how macro-discourses of internationalisation and excellence shape formal and applied selection criteria for early-career researcher positions at the meso-organisational and micro-individual levels, demonstrating how tensions between the various

levels produce inequalities in staff evaluation. In this way, this article contributes to the literature on academic staff evaluation by showing that Selection Committee members do not operate in a vacuum, and that their actions are inextricably linked to the meso- and macro-context. This study draws on qualitative multi-level data that comprise institutional-level policies, recruitment and staff protocols, job postings and individual-level interviews and focus groups with Selection Committee members. Findings show that a majority of Selection Committee members consent to university policies and macro-discourses when evaluating early-career researchers, but a smaller group questions and resists these criteria. Furthermore, the analysis revealed four inequalities that emerge in the application of criteria and reflect on disciplinary differences between the Natural and Social Sciences. The article concludes that with only a few Committee members to critically question and resist formal selection criteria, they limit the pool of acceptable candidates to those who fit the narrow definition of the internationally mobile and excellent early-career researcher, which may exclude talented scholars.

In: High Educ 4 (2), S. 61. DOI: 10.1007/s10734-018-0237-2

This article is an open access publication

<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10734-018-0237-2>

### Onnen, Corinna/Rode-Breymann, Susanne (Hrsg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies II Technik – Raum – Bildung

Barbara Budrich 2018  
ISBN: 978-3-8474-2127-6  
Inhaltsverzeichnis:

[https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2017/05/9783847421276\\_iv.pdf?v=3a52f3c22ed6](https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2017/05/9783847421276_iv.pdf?v=3a52f3c22ed6)

„Der Band präsentiert herausragende Arbeiten aus der Frauen- und Geschlechterforschung. Dabei werden Fragen nach der Bedeutung von Geschlecht in Bezug auf Ingenieurwissenschaften ebenso gestellt wie auf Raumwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Transkulturalität. Auch wird erstmalig in diesem Zusammenhang der Blick auf Unternehmerinnen wie auch Versorgungsforschung gelegt. Darüber hinaus befassen sich die AutorInnen mit den aktuellen Herausforderungen der Frauen- und Geschlechterforschung als einer kritischen Wissenschaft, welche die gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen (Anti-Genderismus durch Rechtspopulismus etc.) verstärkt in den Blick nehmen.“

Gerhard, Ute:

### Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789

(3., aktualisierte Aufl.)

C.H.Beck 15.03.2018

ISBN 978-3-406-71841-0

„Vom Aufbruch der Frauen 1789 an stellt dieses Buch die Geschichte der Frauenbewegung bis heute vor: den Anfang einer organisierten sozialen Bewegung um die 1848er-Revolution; die Höhepunkte ihrer Organisation und öffentlichen Wirkung um 1900; den Aufstieg von Frauen zu gleichberechtigten Staatsbürgerinnen nach dem Ersten Weltkrieg; den Aufbruch zu einem „neuen“ Feminismus nach 1970; und schließlich die Situation der Frauen und des Feminismus sowie die Veränderung der Geschlechterverhältnisse am Beginn des 21. Jahrhunderts.“

Funk, Wolfgang:

### Gender Studies

UTB GmbH 2017

ISBN 3825248526

„Das Geschlecht fungiert seit jeher als eine der zentralen Identifikationskategorien des Menschen. Um eine möglichst eindeutige und unzweifelhafte Einordnung jedes Individuums in die Matrix der Geschlechter(rollen) zu gewährleisten, sind die Rahmenbedingungen und Markierungen der Geschlechtszugehörigkeit gesetzlich wie kulturell sorgfältig reglementiert. Im soziokulturellen Bereich ist als Beispiel für die Markierung der Geschlechter die farbliche Zuordnung von blau (männlich) und rosa (weiblich) angeführt, die das Neugeborene oft schon vor dessen Geburt in eine symbolische Grundordnung einpflegt. Die nachhaltige und scheinbar unhintergehbare gesellschaftliche Einschreibung der geschlechtlichen Rollenbilder zeigt sich aber auch, und vor allem, in der alltäglichen sozialen Interaktion. Unbewusst ist die unzweideutige Geschlechtszuordnung wohl eine der ersten Entscheidungen bei der Begegnung mit Anderen: eine Entscheidung, die in den meisten Fällen in Sekundenbruchteilen gefällt wird. Grundlage für diese intuitive Entscheidung können dabei so unterschiedliche Parameter wie Aussehen, Kleidung, Auftreten oder der Name sein. Jedenfalls ergibt sich aus dieser unterbewussten Rollenzuschreibung mithin eine Rollenerwartung, anhand derer das Gegenüber als funktionierender und gesellschaftlich sichtbarer Repräsentant des jeweiligen Geschlechts eingeschätzt und bewertet werden kann. In seiner neuen Buchveröffentlichung zeichnet Wolfgang Funk sowohl die historische und mythologische Dimension der jeweilig dominanten Geschlechtsrollenerwartung anhand zahlreicher Beispiele, von der Antike bis ins 19. Jahrhundert, nach und

legt gleichzeitig die gegenwärtige soziale, politische und kulturelle Relevanz dieser Zuschreibung dar. Das Buch ist als einführendes Lehrwerk für verschiedene Disziplinen gedacht, von der Literaturwissenschaft zur Soziologie und von der Wissenschaftsgeschichte zur Philosophie.“

Weitere Informationen:

[http://www.uni-mainz.de/downloads\\_presse/05\\_gender\\_studies.pdf](http://www.uni-mainz.de/downloads_presse/05_gender_studies.pdf)

### Gender studies – Getrennte Spielwelten

„Glitzerpuppen für Mädchen, Baukästen für Jungen – die Spielwaren-Industrie hält für beide Seiten streng getrennte Produkte bereit. Genderforscher und Feministinnen beklagen dieses aggressive Gender-Marketing. Inwieweit prägt unterschiedliches Spielzeug die Entwicklung der Kinder wirklich? Von Monika Dittrich.“

[http://www.deutschlandfunk.de/gender-studies-getrennte-spielwelten.724.de.html?dram:article\\_id=409544](http://www.deutschlandfunk.de/gender-studies-getrennte-spielwelten.724.de.html?dram:article_id=409544)

30.01.2018 | 19 Min. | Quelle: Deutschlandfunk

<http://www.deutschlandfunk.de>

### Diversity in marketing: a gift or a stereotype trap

<http://de.diversitymine.eu/diversity-in-marketing-a-gift-or-a-stereotype-trap/>

Source: EMEA D&I Newsletter 78: D&I Praxis-Themen 2018

### Nübling, Damaris; Hirschauer, Stefan (Hrsg.): Namen und Geschlechter. Studien zum onymischen Un/doing Gender

De Gruyter März 2018

ISBN 978-3-11-058685-5

„Personennamen leisten den größten Anteil an der sprachlichen Herstellung zweier Geschlechter. Die Beiträge dieses Bandes beleuchten diese Leistung aus linguistisch-onomastischer, soziologischer und historischer Sicht. Sie untersuchen u.a. inoffizielle Namen in Nahbeziehungen, die Benennung Ungeborener, die Umbenennung Transsexueller, deutsche, niederländische und schwedische Unisexnamen sowie das phonologische Degendering von Jungenamen der jüngeren Zeit.“

Hofmeister, Sabine; Mölders, Tanja; Onnen, Corinna:

**Doing Gender – Doing Space – Doing Body. Feministische Kritiken an der Ökonomisierung von ‚Natur/en‘ – Entwicklung einer Forschungsperspektive**

In: Open Gender Journal (OGJ) Januar 2018

Download:

<http://opengenderjournal.de/article/view/14/12>

„In interdisziplinärer Perspektive fragen die Autorinnen nach den Verbindungen zwischen den Kategorien Geschlecht, Raum und Körper, um zu verstehen, ob und wie ‚Materialität/en‘ in der Geschlechterforschung (mit ) gedacht werden können. Ausgehend von der Annahme, dass Raum und Körper Integrationsdimensionen darstellen, in denen Natur und Geschlecht materiell und symbolisch wirksam werden, werden das ökologisch orientierte Handlungsfeld Naturschutz und das sozial orientierte Handlungsfeld Medizin/Pflege befragt. Gefragt wird danach, wie ‚Natur/en‘ durch De/Ökonomisierung hergestellt werden und wer sich in diesen Prozessen wie des Materialien bemächtigt.

Dabei fokussiert die Analyse des ‚Sorgens für Natur‘ auf die Kategorie Raum und die des ‚Sorgens für Menschen‘ auf die Kategorie Körper. Mit dem Prozessschutz und der Palliativmedizin werden jeweils solche Konzepte in den Blick genommen, in denen das herrschaftliche Zugreifen auf Natur einem prozessorientierten Sein-Lassen zu weichen scheint. Die Betrachtung der jeweils wirksam werdenden Handlungsrationitäten entfaltet eine sozial-ökologische Forschungsperspektive, in der sich aktuelle geschlechter- und nachhaltigkeitswissenschaftliche Debatten um (Vor-)Sorge für Menschen und Natur dekonstruieren lassen könnten.“

Elias, Juanita; Roberts Adrienne (Hrsg.):  
**Handbook on the International Political Economy of Gender**

Edgar Elgar Publishing vsl. März 2018  
ISBN 978 1 78347 883 5

„This comprehensive Handbook showcases the burgeoning and cutting edge research that has come to constitute the study of gender and International Political Economy (IPE). It surveys the diversity of contemporary feminist IPE research, exploring a range of different theoretical and methodological traditions and reviewing the broad empirical scope of this research. The Handbook also critically interrogates the intersections and points of tension between the different disciplines that have inspired con-

temporary approaches. Expert contributors offer insights into how the categories of 'masculine' and 'feminine' have been established and maintained globally, while also documenting and challenging the privileging of the former over the latter in different sites and spaces. They further show how gender power relations are shaped by race, nationality, sexuality, class, and more. The Handbook explores and demonstrates how gender operates as a relation of social power in the global political economy. The Handbook on the International Political Economy of Gender will appeal to undergraduate and post-graduate students of politics and international relations, security studies, development studies, economics, and gender and queer studies, as well as policymakers and practitioners interested in issues of global (in)equality and development.“

Erlemann, Martina:  
**Fach- und Geschlechterkulturen in außeruniversitären Forschungsinstitutionen der Physik**

Ada-Lovelace-Projekt Schriftenreihe, 7. Jahrgang, Heft 1 (Dezember 2017)

Download:

[https://www.ada-lovelace.com/wp-content/uploads/2017/12/Schriftenreihe\\_Jahrgang7\\_Heft1.pdf](https://www.ada-lovelace.com/wp-content/uploads/2017/12/Schriftenreihe_Jahrgang7_Heft1.pdf)

„Physik gehört nach wie vor zu jenen Naturwissenschaften, welche die geringsten Frauenanteile aufweisen. Scheint sich die vertikale Segregation in der Physik, d.h. die Abnahme des Frauenanteils mit jeder akademischen Hierarchiestufe, möglicherweise langsam zu entschärfen, so scheint der Effekt der horizontalen Segregation, d.h. die ungleiche Geschlechterverteilung in Bezug auf verschiedene akademische Fächer, nach wie vor wirksam zu sein. Geschlechterforschung, die diese Phänomene fächerspezifisch untersucht und dabei auch die wissensproduzierenden Prozesse der untersuchten Forschungs- und Wissenskulturen berücksichtigt, bewegt sich an den Schnittstellen von Geschlechtersozio­logie, den Gender Studies und den Science and Technology Studies (STS). Anhand von Beobachtungen aus ethnographischen Studien in außeruniversitären Forschungseinrichtungen diskutiere ich in diesem theoretischen Rahmen die Verschränkung von Geschlechterkulturen und Fachkulturen der Physik. Die ethnographischen Studien waren Teil eines Verbundprojektes zwischen der Technischen Universität Berlin und der Freien Universität Berlin, das untersucht hat, wie die Geschlechterkulturen mit verschiedenen Fachkulturen der Physik ineinander greifen und welche Rolle die Organisationsform von physikalischer Forschung dabei spielt. Es zeigte sich, dass Geschlecht auf mehrere Weisen relevant wird, die sich heuristisch in drei Ebenen einteilen lassen: Dies sind die explizite Themati-



sierung von Geschlecht im Alltag der Physiker\_innen, das Doing Gender in der Interaktion der Forscher\_innen und das Performieren von Geschlechtlichkeit über physikalische Praktiken.“

MacKinnon, Catharine A. (Hrsg.):  
**Gender in Constitutional Law**

Edgar Elgar Publishing März 2018  
ISBN 978 1 78536 939 1

„Gender in Constitutional Law is a comprehensive three-volume collection of formative and influential scholarship in a dynamic area of legal development and social change. Compiling theoretical, empirical, and practical analyses from leading scholars, judges, and nongovernmental organizations around the world, these volumes are comparative and international in range, representative in content, and illuminating in depth. Particular attention is paid to intersectionality, culture, and custom. Mapped by an accessible, incisive introductory chapter, the collection provides basic sources and cutting-edge guidance in constitutional processes. The assembled curated works, together with the introduction, offer an invaluable cross-disciplinary research tool for generalists and specialists, scholars and practitioners, thinkers and activists, students, teachers, individuals and groups alike.“

Drüeke, Ricarda; Klaus, Elisabeth; Thele, Martina; Goldmann, Julia Elena (Hrsg.):  
**Kommunikationswissenschaftliche Gender Studies. Zur Aktualität kritischer Gesellschaftsanalyse**

Transcript März 2018  
ISBN 978-3-8376-3837-0

„Aktuelle gesellschaftliche und kulturelle Wandlungsprozesse betreffen u.a. das Verhältnis von Öffentlichkeit und Teilhabe sowie die zunehmende Ausgrenzung durch Prekarisierung und Neoliberalisierung. Daraus resultieren gesellschaftliche Spaltungen, die Medien- und Kommunikationsprozesse maßgeblich beeinflussen. Die hier versammelten theoretischen Reflexionen und empirischen Analysen zeigen Perspektiven der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung auf. Sie verbindet der Anspruch, kritische Positionen in der Medien- und Kommunikationswissenschaft zu verankern und Wissen für gesellschaftliche Veränderungen bereitzustellen.“

Olson, Greta et al. (Hrsg.):  
**Beyond Gender. An Advanced Introduction to Futures of Feminist and Sexuality Studies**

Routledge Januar 2018  
ISBN 9781138665880

„Scholars and activists often narrate the history of gender and feminism as a progression of „waves,“ said to mark high points of innovation in theory and moments of political breakthrough. Arguing for the notion of multiple futurities over that of progressive waves, *Beyond Gender* combines theoretical work with practical applications to provide an advanced introduction to contemporary feminist and sexuality research and advocacy. This comprehensive monograph documents the diversification of gender-related disciplines and struggles, arguing for a multidisciplinary approach to issues formerly subsumed under the unified field of gender studies. Split into two parts, the volume demonstrates how the notion of gender has been criticized by various theories pertaining to masculinity, feminism, and sexuality, and also illustrates how the binary and hierarchical ordering system of gender has been troubled or overcome in practice: in queer performance, legal critique, the classroom, and textual analysis. Taking a fresh approach to contemporary debates in feminist and sexuality studies, *Beyond Gender* will appeal to undergraduate students interested in fields such as Feminism and Sexuality Studies, Gender Studies, Feminist Theory, and Masculinity Studies.“

Greif, Elisabeth; Ulrich, Silvia (Hrsg.):  
**Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht**

(Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 58)  
Trauner Verlag Dezember 2017  
ISBN 978-3-99062-208-7

„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. Neben dem Antidiskriminierungsrecht werden Rechtsfragen mit besonderer Bedeutung für gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse auch entlang der Schwerpunktthemen Partnerschaft/Familie, Sexualität, reproduktive Rechte und Schutz vor Gewalt vertieft. Ziel des Buches ist die Darstellung und kritische Reflexion des relevanten Rechtsrahmens im Mehrebenensystem des Rechts. Es richtet sich an Studierende der Rechtswissenschaften sowie an all jene, die sich mit Geschlechterfragen im Recht in Forschung oder Praxis auseinandersetzen. Darüber hinaus bietet es auch Lehrenden und Studierenden aus anderen Disziplinen einen Einstieg in die juristische Geschlechterforschung.“

Wood, Gary W.:

### The Psychology of Gender

Routledge 15.03.2018

ISBN 9781138748392

*„What is the difference between sex and gender? What is the impact of gender-role stereotypes on our lives, our relationships and the world? Do we need to think beyond two category models of sex and gender? What is the future of gender? What does it mean to you? Gender impacts on every aspect of our lives. It is often taken for granted and yet it shapes the way we think about ourselves, about others and our place in the world. The Psychology of Gender offers a critical and accessible introduction to the psychology of gender by drawing on biological, historical and cultural perspectives. It considers the impact of gender roles on the individual, relationships and society in general, and addresses the ‚dilemmas‘ we have regarding gender in a postmodern world. Topics covered include gender roles, sex differences, gender stereotypes, transgender and cisgender identities, and androgyny. The book also offers a unique perspective by examining the impact of storytelling from religious cosmologies, fairy tales, and science fiction which can be used to make sense of the world of gender.“*

*The Psychology of Gender offers a platform for further exploration, tackling hidden assumptions and pop-psychology myths, and offering insights into how we make sense of our gendered world. It arrives at a new psychology of gender that emphasises relationships and helps us to understand our own gender identity and that of those around us.“*

Bauer, Gero; Ammicht Quinn, Regina; Hotz-Davies, Ingrid (Hrsg.):

### Die Naturalisierung des Geschlechts. Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit

Transcript 2018

ISBN 978-3-8376-4110-3

*„Wie kommt die in den »Anti-Genderismus«-Debatten behauptete »Natürlichkeit« der Geschlechter zustande? Wie kann sie hinterfragt werden? Und wie ist die Beharrungsfähigkeit der Vorstellung von zwei binär aufeinander ausgerichteten Geschlechtern zu erklären? Der Band vereint Beiträge aus der Anglistik, Ethik, Neurowissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Politikwissenschaft, Soziologie, Theologie sowie der Ur- und Frühgeschichte, die sich der Frage widmen, wie, wann und unter welchen Bedingungen Geschlecht zu »Natur« wird und wann es nicht einfach selbstverständlich erscheint.“*

Lang, Juliane; Peters, Ulrich (Hrsg.):

### Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt

Marta Press Februar 2018

ISBN 9783944442525

*„Maskulist/innen, neurechte Populist/innen, christliche Fundamentalist/innen und organisierte Neonazis vertreten immer schon geschlechter- und familienfundamentalistische Positionen und nehmen aktuell stärker denn je aufeinander Bezug. Mit Erfolg: In Debatten um Geschlechter- und Gleichstellungspolitik finden sich zunehmend feindbildgesonnene, antifeministische Narrative davon, was „der Feminismus“ oder an geschlechtlicher Vielfalt orientierte Gleichstellungspolitik denn sei. Der hier vorliegende Sammelband setzt sich mit dieser Entwicklung kritisch auseinander. Antifeminismus ist kein einheitliches politisches Projekt: viel mehr wird er von seinen Akteur/innen zu diesem gemacht. Die im Band versammelten Beiträge geben einen systematischen Einblick in die unterschiedlichen Strömungen und die sie tragenden Organisationen. In Anbetracht der Fülle antifeministischer Akteur/innen, Positionen und Aktionen, werden zentrale Themenfelder und Strategien benannt und kontextualisiert sowie Diskurse und Öffentlichkeitsfelder – in denen diese wirken – beleuchtet. Ziel ist es, die Tragweite des organisierten Antifeminismus zu illustrieren und einen Beitrag in der Diskussion um Gegenstrategien zu liefern.“*

Böhnisch, Lothar:

### Der modularisierte Mann. Eine Sozialtheorie der Männlichkeit

Transcript Februar 2018

ISBN 978-3-8376-4075-5

*„Männlichkeit wird in der »Zweiten Moderne« gleichzeitig zurückgewiesen und doch aufgefordert. Viele Männer versuchen, damit pragmatisch umzugehen. In einer Gesellschaft, die Konflikte entpolitisiert und stattdessen modularisiert – d.h. sie in einzelne, flexible Teile differenziert –, ist auch der »Neue Mann« zugleich ein modularisierter Mann. Er verhält sich in unterschiedlichen Bereichen seines Lebens strategisch und greift jeweils auf die verschiedenen, teilweise widersprüchlichen Identitätsanteile, die Module seines Mannseins, zurück. Lothar Böhnisch stellt einen integrierten theoretischen Zugang vor, der Mannsein und Männlichkeit in einem strukturellen Zusammenhang thematisiert und relevante tiefenpsychologische sowie gesellschaftliche Dimensionen aufeinander bezieht. Dabei werden Gendertheorie und Gesellschaftstheorie innovativ vermittelt. Dieser neue Ansatz in der deutschsprachigen Männerforschung regt zu Anschlüssen an andere sozialwissenschaftliche Disziplinen an, die sich mit Men's Studies beschäftigen.“*



.....  
 Vogel, Lisa:

**Die Frau im Kapitalismus. Eine feministische Kritik der politischen Ökonomie**

Unrast März 2018  
 ISBN 978-3-89771-312-3

„Über dreißig Jahre nach seiner ersten Veröffentlichung ist dieses Werk nach wie vor zentral für den materialistischen Feminismus. Lise Vogel durchleuchtet in ihrer Intervention in die Domestic Labour Debate marxistische Texte, insbesondere das Kapital, um innerhalb dieses Analyse-rahmens eine Theoretisierung von Gender und Reproduktionsarbeit zu unternehmen. Vogel gelingt es, aufzuzeigen, dass die Unterdrückung der Frau für den Kapitalismus wesenhaft ist. Sie arbeitet heraus, dass Marx im Kapital im Bereich der Reproduktionsarbeit eine unzureichende Analyse leistete und liefert diese nach. Sie macht deutlich, dass die Unterdrückung der Frau nicht in der geschlechtlichen Arbeitsteilung selbst begründet ist, sondern in der kapitalistischen Notwendigkeit der Reproduktionsarbeit bei gleichzeitiger Nichtkommodifizierbarkeit derselben. Ergänzt wird ihr Text durch ihren im Jahr 2000 erschienenen Artikel ›Reproduktionsarbeit revisited‹, in dem sie ihre Theoretisierung der Reproduktionsarbeit erweitert und überarbeitet. Susan Ferguson und David McNally ordnen in ihrer Einleitung von 2013 das Werk in die Entwicklungen der feministischen Bewegungen der letzten 40 Jahre ein, Frigga Haug stellt in ihrem Vorwort seine Bedeutung für den deutschen Kontext heraus.“

.....  
 Flossmann, Ursula; Neuwirth, Karin:  
**Frauenrechtsgeschichte und historische Geschlechterordnungen**

(Linzer Schriften zu Gender und Recht Bd. 60)  
 Trauner Verlag Dezember 2017  
 ISBN 978-3-99062-242-1

„Das vorliegende Buch spannt einen rechtshistorischen und geistesgeschichtlichen Bogen von der ständischen Gesellschaft des Mittelalters zum modernen, am Schutz des Individuums ausgerichteten Rechtsstaat. Die Frauenperspektive sowie Fragen nach faktischer Unterdrückung und rechtlicher Ungleichbehandlung bilden den Rahmen der Analyse. Zahlreiche Umbrüche im Staatswesen und Rechtsdenken Europas fanden ohne den entscheidenden Schritt zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Recht statt. Emanzipatorische Ansätze wurden immer wieder erstickt, feministische Bewegungen gerieten trotz kurzfristiger Erfolge wieder in Vergessenheit. Die gegen Frauen gerichteten Argumente wandelten sich dabei im Laufe der Jahrhunderte in ihrem Kern überraschend wenig. Rechtsnormen und deren Auslegung stellten und stellen das entscheidende Instrumentarium zur Verhinderung oder Erreichung einer geschlechtergerechten Gesell-

schaft dar. Das Buch richtet sich an alle, die an Recht und Geschlechterfragen interessiert sind, und bietet Einblick in unterschiedliche Epochen, Länder und Gesellschaftsmodelle. Analyse und Kenntnis historischer Entwicklungen sind auch in diesem Zusammenhang für eine kritische Sicht der Gegenwart unumgänglich.“

.....  
 Launius, Christie; Hassel, Holly:  
**Threshold Concepts in Women's and Gender Studies: Ways of Seeing, Thinking, and Knowing**

Routledge 23.02.2018  
 ISBN 9781138304321

“Threshold Concepts in Women's and Gender Studies: Ways of Seeing, Thinking, and Knowing is a textbook designed primarily for introduction to Women's and Gender Studies courses with the intent of providing both a skills- and concept-based foundation in the field. The text is driven by a single key question: „What are the ways of thinking, seeing, and knowing that characterize Women's and Gender Studies and are valued by its practitioners?“ Rather than taking a topical approach, Threshold Concepts develops the key concepts and ways of thinking that students need in order to develop a deep understanding and to approach material like feminist scholars do, across disciplines. This book illustrates four of the most critical concepts in Women's and Gender Studies—the social construction of gender, privilege and oppression, intersectionality, and feminist praxis—and grounds these concepts in multiple illustrations. The second edition includes a significant number of updates, revisions, and expansions: the case studies in all five chapters have been revised and expanded, as have the end of chapter elements, statistics have been updated, and numerous references to significant news stories and cultural developments of the past three years have been added. Finally, many more „callbacks“ to previous chapters have been incorporated throughout the textbook in order to remind students to carry forward and build upon what they have learned about each threshold concept even as they move on to a new one.“

.....  
 Breitenbacher, Eva; Rieske, Thomas Viola; Toppe, Sabine (Hrsg.):  
**Migration, Geschlecht und Religion. Praktiken der Differenzierung und Positionierung in pädagogischen Praxisfeldern und lebensgeschichtlichen Erfahrungen**

(Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft Bd. 6)  
 Barbara Budrich 05.03. 2018  
 ISBN 978-3-8474-2159-7

„Die Autor\*innen des Bandes beleuchten aktuelle und historische Verknüpfungen von Geschlecht, Migration und Religion in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten, (pädagogischen) Handlungsfeldern und in ihrer Bedeutung für die Biographien von Frauen. Ein Schwerpunkt liegt auf inkludierenden und exkludierenden Differenzierungspraktiken und Differenzenerfahrungen.“

Thimm, Viola (Ed.):

### Understanding Muslim Mobilities and Gender

MDPI Books 2018  
ISBN 978-3-03842-751-3  
Open Access

*This book, which is a printed edition of the Special Issue "Understanding Muslim Mobilities and Gender" that was published in Social Sciences, explores the intersections between Islam and Im/mobilities through a critical lens of Gender. The articles focus on the multifaceted aspects of space and place, migration, pilgrimage, gender and intersectionality within and across an array of international contexts."*

<http://www.mdpi.com/books/pdfview/book/535>

and the Special Issue:

[http://www.mdpi.com/journal/socsci/special\\_issues/muslim\\_mobilities\\_gender](http://www.mdpi.com/journal/socsci/special_issues/muslim_mobilities_gender)

Oloff, Aline:

### Die Sprache der Befreiung Frauenbewegung im postkolonialen Frankreich

Transcript Verlag 2018  
ISBN 978-3-8376-3878-3

„Die weiße Frauenbewegung in Frankreich ist geprägt von einer Sprachlosigkeit, die vor allem Rassismus und die auf die Gegenwart ausstrahlende koloniale Vergangenheit betrifft – eine Sprachlosigkeit, die sich in der aktuellen Identitätskrise der postkolonialen Gesellschaft als fatal erweist. Aline Oloff rekonstruiert anhand von Zeugnissen der Frauenbewegung, in erster Linie Bewegungszeitschriften und grauer Literatur, den feministischen Gerechtigkeitsdiskurs seit den frühen 1970er Jahren und zeichnet die Sprachlosigkeit nach. Ihre Untersuchung liefert einen wichtigen Beitrag zur Dezentrierung des weißen Feminismus und lädt dazu ein, die hiesigen Debatten um Rassismus und Sexismus neu zu reflektieren.“

Langer, Antje; Mahs, Claudia; Rendtorff, Barbara (Hrsg.):

### Weiblichkeit – Ansätze zur Theoretisierung

(Jahrbuch FGFE 14/2018)  
Verlag Barbara Budrich 05.02.2018  
ISBN 978-3-8474-2194-8

„Der Band will dazu beitragen, differenziertere Ansätze zum theoretischen Verständnis von Weiblichkeitskonstruktionen zu entwickeln. Die Beiträge diskutieren unterschiedliche Aspekte wie Diskurse über Weiblichkeit, Auseinandersetzungen mit analytischen Fassungen einer ‚hegemonialen Weiblichkeit‘, Brückenschläge zu leibtheoretischen Überlegungen, zum Spannungsfeld von Weiblichkeit und Mütterlichkeit sowie zur Rolle entsprechender Zuschreibungen in pädagogischen oder beraterischen Settings. Mit Beiträgen von Meike Baader, Astrid Messerschmidt, Arzu Cicek, Carrie Paechter, Melanie Kubandt, Maya Halatcheva-Trapp, Bastian Lasse, Frauke Grenz, Anna Orlikowski.“

Brown, Ryan; Mansour, Hani; O'Connell, Stephen D.:

### Closing the Gender Gap in Leadership Positions: Can Expanding the Pipeline Increase Parity?

IZA DP No. 11263

<http://ftp.iza.org/dp11263.pdf>

*Abstract: „Gender gaps in leadership roles may be reduced by increasing the number of women in career stages that typically precede high-status positions. This can occur by increasing the supply of experienced women, inspiring new female candidates for these positions, and/or changing beliefs about women as leaders. In this study, we investigate whether and how adding women to a career pipeline can reduce gender gaps in higher-ranking positions over time. Specifically, we examine the effects of women's local electoral success on subsequent female candidacy at higher levels of government in India from 1977 to 2014. We use close elections won by women contesting state legislature seats to identify the effect of pipeline expansion on later candidacy for the national parliament. The results indicate that for each additional lower-level seat won by a woman, there is a 30 percent increase in the number of female candidates in subsequent national legislature elections. This effect is driven by new candidates and not by career politicians, and women receive a disproportionately favorable increase in the vote share. These effects are strongest in areas with low levels of existing female political participation and empowerment. The findings are consistent with a mechanism in which exposure reduces bias, allowing for updated beliefs about the viability of latent candidates who then run for higher office.“*

.....  
 Krüger-Kirn, Helga; Wolf, Laura (Hrsg.):  
**Mutterschaft zwischen Konstruktion und Erfahrung. Aktuelle Studien und Standpunkte**

Barbara Budrich 09.04.18  
 ISBN 978-3-8474-2112-2

„Mutterschaft bleibt bis heute eine Herausforderung für eine feministische Theoriebildung. Gleichheits-, differenzfeministische und poststrukturalistische Ansätze stehen unverbunden nebeneinander und repräsentieren unterschiedliche Positionen im Mutterschafts- und Körperdiskurs. Gleichzeitig sind sowohl der verkörperte Zustand einer Schwangerschaft sowie die damit zusammenhängenden Erfahrungsbereiche um Zeugung, Abtreibung, Geburt und Stillen im soziologischen wie im psychoanalytischen Körper- und Geschlechterdiskurs bis heute seltsam untertheoretisiert. Diese Lücke wird von den AutorInnen ein Stück weit geschlossen.“

.....  
 Borrell-Porta, Mireia; Costa-Font, Joan; Philipp, Julia:  
**The ‚Mighty Girl‘ Effect: Does Parenting Daughters Alter Attitudes towards Gender Roles?**

IZA DP No. 11259

<http://ftp.iza.org/dp11259.pdf>

*Abstract: „Understanding the malleability of gender norms is crucial to address gender inequalities. We study the effect of parenting daughters on a gender role attitude relating to the traditional male breadwinner model: whether the husband should earn and the wife stay at home. We control for other covariates that capture alternative explanations for gender role perceptions. Our results suggest evidence of a positive effect of parenting daughters on acceptance of less traditional gender roles. The effect is only robust among fathers and driven by parenting school age rather than younger daughters, which is consistent with a social identity explanation. Results suggest that parenting daughters of school age (as opposed to parenting only sons) increases the probability to disagree with the statement that ‚husband should earn and wife stay at home‘ by over 5 percentage points. We conclude that gender role attitudes can be shaped by events that occur later in life.“*

.....  
 Binder, Beate; Bischoff, Christine; Endter, Cordula; Hess, Sabine; Kienitz, Sabine (Hrsg.):  
**Care: Praktiken und Politiken der Fürsorge: Ethnographische und geschlechtertheoretische Perspektiven**

Barbara Budrich 09.04.2018  
 ISBN 978-3-8474-2104-7

„Der Band beschäftigt sich mit dem Sorgen für sich und andere, kurz Care. Als Care wird hier neben Pflege und der Reproduktion von Arbeitskraft in einem weiten Sinn die Herstellung und Erhaltung von Lebewesen und deren Umwelten verstanden. Aus der Perspektive einer kulturanthropologischen Geschlechterforschung zeigt sich Care bzw. Fürsorge als machtpolitisch ambivalentes Feld, in dem Zugehörigkeiten diskutiert, Orte zugewiesen und Grenzen bestimmt und in dem Ethiken und Affekte, Subjektpositionen und soziales Miteinander ausgehandelt werden.“

.....  
 Gevrek, Z. Eylem; Neumeier, Christian; Gevrek, Deniz:  
**Explaining the Gender Test Score Gap in Mathematics: The Role of Gender Inequality**

IZA DP No. 11260

<http://ftp.iza.org/dp11260.pdf>

*Abstract: „Using data from the 2012 PISA across 56 countries, this study examines the link between societal gender inequalities and the gender test score gap in mathematics. We employ a novel two-stage empirical strategy in which the first stage involves decomposing the gender mathematics gap into a part that is explained by gender differences in observable characteristics and a part that remains unexplained. We use a semiparametric Oaxaca-Blinder (OB) decomposition to analyze the gap in each country individually. In the second stage, we investigate whether the decomposition components of the gap are systematically related to country-level gender inequality measures. The results indicate that the gap is not statistically significantly associated with the indicators of gender inequality, but the unexplained part of the gap is. In more gender-equal countries, the unexplained part of the gap favoring boys appears smaller. Moreover, we find that the relationship between the unexplained part of the gap and the societal gender inequality varies within the test score distribution, and tends to become less pronounced at the upper end of the distribution.“*

.....  
 Cogonia, Carlotta; Carnaghi, Andrea; Silanid, Georgia:

### Reduced empathic responses for sexually objectified women: An fMRI investigation

<https://doi.org/10.1016/j.cortex.2017.11.020>

*Abstract: „Sexual objectification is a widespread phenomenon characterized by a focus on the individual's physical appearance over his/her mental state. This has been associated with negative social consequences, as objectified individuals are judged to be less human, competent, and moral. Moreover, behavioral responses toward the person change as a function of the degree of the perceived sexual objectification. In the present study, we investigated how behavioral and neural representations of other social pain are modulated by the degree of sexual objectification of the target. Using a within-subject fMRI design, we found reduced empathic feelings for positive (but not negative) emotions toward sexually objectified women as compared to non-objectified (personalized) women when witnessing their participation to a ball-tossing game. At the brain level, empathy for social exclusion of personalized women recruited areas coding the affective component of pain (i.e., anterior insula and cingulate cortex), the somatosensory components of pain (i.e., posterior insula and secondary somatosensory cortex) together with the mentalizing network (i.e., middle frontal cortex) to a greater extent than for the sexually objectified women. This diminished empathy is discussed in light of the gender-based violence that is afflicting the modern society.“*

.....  
 Seisenbacher, Prisk; Humer, Verena:

### Ökonomie und Gender. Künstlerische Reflexionen von Frauen in Österreich zwischen 1968 und heute.

Præsens Verlag 2017  
 (= DISKURSE.KONTEXTE.IMPULSE. Publikationen des Elfriede Jelinek-Forschungszentrums 14)  
 ISBN 978-3-7069-0907-5

*„In der vorliegenden Publikation wird die künstlerische Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld von Ökonomie und Gender seit 1968 in Österreich dokumentiert und analysiert. Ausgehend von Elfriede Jelineks Werk werden relevante Wechselbeziehungen zwischen Kunst und Ökonomie in Arbeiten österreichischer Künstlerinnen untersucht und die in den Werken reflektierten kulturgeschichtlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte aufgearbeitet.“*

.....  
 Gerald Posselt, Tatjana Schönwälder-Kuntze, Sergej Seitz (Hrsg.):

### Judith Butlers Philosophie des Politischen Kritische Lektüren

Transcript Verlag 2018  
 ISBN: 978-3-8376-3846-2

*„Die erste Edition im deutschsprachigen Raum, die sich dezidiert und umfassend der politischen Philosophie Judith Butlers widmet.“*

.....  
 Zerilli, Linda M. G.:

### Feminismus und der Abgrund der Freiheit.

Mit einem Vorwort von Judith Butler  
 Turia + Kant (Turia Reprint) März 2018  
 ISBN 978-3-85132-915-5

*„Aus dem Vorwort von Judith Butler: »Man kann festhalten, dass es bislang keinen feministischen Text gab noch gibt, der so entschieden für Arendt Partei ergriffen hat. Und zugleich wird man nur schwerlich ein zweites Buch finden, das den Feminismus als politische Theorie so ernst nimmt wie dieses ... Zerillis Buch lehrt uns zusammenzudenken, was wir bisher nicht zusammengedacht haben.« Zerillis Bestandsaufnahme des Feminismus in seinem postmodernen Umfeld und ihre kritische Interpretation aktueller feministischer Theorien bringen sie zu dem Plädoyer für eine Neuorientierung des Feminismus: Statt weiterhin der Möglichkeit oder Unmöglichkeit des Begriffs »Frauen« als analytischer Kategorie nachzugehen, versucht sie zurückzugewinnen, was Hannah Arendt den »verlorenen Schatz des Feminismus« genannt hat: den ursprünglichen und radikalen Anspruch auf politische Freiheit, auf die politische Praxis des Neuanfangens, des Welt-Bildens und des Urteilens.“*

### ..... Wissenschaftstag #4genderstudies am 18.12.2017

*Aus Facebookmitteilungen und Tweets zum Wissenschaftstag #4genderstudies am 18.12.2017 hat das Margherita-von-Brentano-Zentrum eine geordnete Übersicht der - aus seiner Sicht - wichtigsten Beiträge zusammengestellt:*

[https://storify.com/mvbz\\_fuberlin/4genderstudies](https://storify.com/mvbz_fuberlin/4genderstudies)

## Kleine Anfrage der AFD: Sinn und Unsinn der Genderforschung und Antwort der Landesregierung NRW

Kleine Anfrage 570 vom 6. November 2017 der Abgeordneten Dr. Martin Vincentz und Iris Dworeck - Danielowski AfD

Drucksache 17/1331

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-1331.pdf>

Antwort 05.01.2018: Drucksache 17/1629

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-1629.pdf>

## querelles-net 18(4)

Rezensionszeitschrift für Frauen und Geschlechterforschung

Zum Jahresanfang wurde die neue Ausgabe von querelles-net abgeschlossen:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-4>

Einen Überblick über alle Beiträge dieser Ausgabe bietet das Inhaltsverzeichnis. Hier finden Sie auch die Gesamtausgabe als E-Book (EPUB-Datei)

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-4/showToc>

## onlinejournal kultur & geschlecht

Ausgabe #20 (Januar 2018)

„Die Sonderausgabe des onlinejournal kultur & geschlecht „Social Representations: Between Complicity and Resistance“ wird von Cornelia Wächter, Juniorprofessorin am Englischen Seminar der Ruhr-Universität Bochum, gemeinsam mit Beteiligten der Studierendenkonferenz „Complicity and the Politics of Representation“ (Bochum, Juni 2017), herausgegeben.“

**Introduction:** Alexander Kurunczi, Sandra Marzinkowski, Kenneth Rösen, Vivian Sper, Cornelia Wächter

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/wp-content/uploads/2018/01/Introduction.pdf>

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/?p=590>

## Sonstiges

Fischer, Erica:

**mannhaft. Vernehmungen einer Feministin zum großen Unterschied**

KiWi Januar 2018

ISBN 978-3-462-41165-2

„In Gesprächen mit Männern hat die Feministin Erica Fischer nach Spuren von fast 20 Jahren Frauenbewegung gesucht. In autobiographischen Notizen und politischen Analysen durchforstet sie in ihrem erstmals 1987 erschienenen Buch den Zustand des Patriarchats. Sie möchte den Männern die Dringlichkeit eines verstärkten männlichen Engagements gegen die Herrschaft der Männer nahebringen und Frauen dazu ermuntern, ein solches Engagement von ihren Männern zu fordern.“

## Rechtsextremismus und Frauenrechte Im Feminismus geht es gerade um das Gegenteil

<http://www.sueddeutsche.de/kultur/metoo-debatte-feminismus-rechtsextremismus-1.3862040-2>

## Umbruch der Machtverhältnisse Das Schreien der Männer

Frauen nerven, sagen die, die den Zustand der Ungleichheit zu erhalten versuchen. Sollen sie. Die Ablösung alter Verhältnisse funktioniert eben nicht mit Höflichkeit. Eine Kolumne von Sibylle Berg auf [spiegel.de](http://spiegel.de).

<http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/sexismus-backlash-gegen-metoo-bewegung-das-schreien-der-maenner-a-1190922.html>

## Ist dein Arbeitsplatz sexistisch? Eine Checkliste

In Deutschland wird Sexismus im Büro zu oft als Verhalten einzelner Idioten abgetan, findet unsere britische Autorin. Deshalb: fünf Fragen, die sich jeder stellen kann. Ein Beitrag von Sophie Atkinson auf [zeit.de](http://zeit.de).

<http://www.zeit.de/arbeit/2018-01/sexismus-arbeitsplatz-checkliste-metoo-grossbritannien>



## Wie Marlies Krämer für die weibliche Anrede kämpft

„Die 80-jährige Marlies Krämer klagt vor dem BGH - gewinnt sie, müssen womöglich Tausende Geldinstitute womöglich bald die weibliche Form in allen Formularen ergänzen.“

<http://www.sueddeutsche.de/panorama/entscheidung-am-bundesgerichtshof-wie-marlies-kraemer-gegen-die-sparkassen-kaempft-1.3873611>

## Die SPD und die Frauen : „Die ganze Denke war machomäßig“

Fast 155 Jahre hat es gedauert, bis die SPD eine Frau an ihre Spitze lässt. Dabei war sie nie eine Partei nur für Männer. Warum also hat es so viel Zeit benötigt? Ein Beitrag von Tatjana Heid auf FAZ.de.

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/spd-andrea-nahles-koennte-erste-frau-an-der-spitze-werden-15445628.html>

Linkerhand, Koschka:

## Feministisch streiten. Texte zu Vernunft und Leidenschaft unter Frauen

Querverlag 01.03.2018  
ISBN 978-3896562630

„...Diese 27 Beiträge tragen zu einer neuen Streitkultur bei. Lesben, Heteras, Cis- und Transfrauen, Women of Color und weiße Frauen, Mütter und Kinderlose, junge, alte, dicke und dünne Frauen, Arbeiterinnen und Akademikerinnen: Der „endlosen Varietät und monotonen Ähnlichkeit“ (Gayle Rubin) weiblicher Erfahrungen und Lebensentwürfe soll Rechnung getragen werden, indem diese Perspektiven nicht einfach nebeneinandergestellt, sondern mit feministischer Gesellschaftstheorie vermittelt werden. Was bedeutet Frausein unter all diesen, sehr verschiedenen Vorzeichen? Wie können wir den Differenzen gerecht werden und dennoch feministisch zusammenarbeiten? Wie kann ein kritischer und gleichzeitig positiver, emanzipatorischer Bezug auf Weiblichkeit aussehen? Ein Bezug, der nicht nur zur intellektuellen Analyse und zur kollektiven politischen Aktion einlädt, sondern auch die Aneignung weiblicher Lust und Sinnenfreude auf der Agenda hat?“

## Stokowski, Margarete: Untenrum frei

„Wie ist es als Mädchen in Deutschland aufzuwachsen? Die Autorin Margarete Stokowski macht in ihrem Debüt „Untenrum frei“ anhand ihrer eigenen Biografie die nach wie vor fehlende Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft deutlich.“

Bundeszentrale für Politische Bildung 2018  
Bestellnummer: 10101

[http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/264925/untenum-frei?pk\\_campaign=nl2018-02-21&pk\\_kwd=264925](http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/264925/untenum-frei?pk_campaign=nl2018-02-21&pk_kwd=264925)

Bitte recherchieren Sie gerne weiter in der **Literaturdatenbank des CEWS:**

**Lit@CEWS** – das Literaturinformationssystem zu allen relevanten Aspekten von Gleichstellung und Geschlechterverhältnissen in Wissenschaft und Forschung, zu Wissenschaftskarriere, Fördermaßnahmen und Mentoring, zur Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen.

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



---

## 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/>

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.