

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem CEWSjournal stellen wir Ihnen eine Weiterentwicklung unserer forschungsbasierten Serviceangebote vor: bei vier CEWS-Angeboten wurde der Fokus der Ungleichheitsdimension Geschlecht um interkategoriale Diversität in der Gleichstellungspolitik und intersektionale Ansätze in der Forschung erweitert.

Für Sie jetzt am augenfälligsten in Gestalt einer neuen Rubrik im CEWSjournal: **09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT**. Im Schwerpunktthema führen wir zunächst allgemein in die diesbezügliche Diskussion ein und erläutern die Neuerungen in der Gleichstellungsrecht-Datenbank, den Forschungsdaten, den Statistiken und dem CEWSjournal explizit.

Im Rahmen der neuen Rubrik möchte ich Sie besonders auf den **Gastbeitrag von Dr. Christina Möller (S.67)** hinweisen, in welchem sie die hochschulforscherische Bedeutung der intersektionalen Erkenntnisse – hier die klassen- und migrationsspezifischen Ungleichheiten neben der Geschlechterungleichheit – herausarbeitet. Ihr Untersuchungsgegenstand ist die nordrhein-westfälische Professor*innenschaft, ihr Fazit lautet: „Intersektionale Perspektiven können dazu beitragen, alte und neue Exklusionen zu verhindern.“

Unser Schwerpunkt spiegelt sich auch in den diesjährigen gleichstellungsrelevanten Beschlüssen der **DFG-Jahresversammlung** wider: die **Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit** in der Durchführung von Forschungsprojekten wurde bestätigt und begonnen, diese Erkenntnis im DFG-Förderhandeln (Antrags- und Begutachtungspraxis) umzusetzen. Selbstkritisch heißt es dazu: „Die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist international bei vielen anderen Forschungsorganisationen bereits üblich.“

Ihnen wünsche ich eine perspektivenreiche Lektüre und einen (weiterhin) schönen Sommer

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

SCHWERPUNKT:
DIVERSITY,
ANTIDISKRIMINIERUNG
UND INTERSEKTIONALITÄT

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....6
 Erweiterung des DFG-Instrumentenkastens für das gesamte Wissenschaftssystem 6
 Neu im CEWS Team: Christine Abraham..... 7
 Neu im CEWS Team: Bianca Guhlke 7
 Wir verabschieden uns! 8

2.0 Wissenschaftspolitik9
 Chancengleichheit in der Wissenschaft: Fordern, fördern, forschen 9
 Wissenschaftspolitik: Entschließung der GFMK zur systematischen Einbeziehung der Gender-
 perspektive 11
 Bildung in Deutschland 12
 Zwei neue Mitglieder im Senat der DFG..... 13
 Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften verleiht Helmholtz-Medaille und
 Leibniz-Medaille an zwei Wissenschaftlerinnen 14
 Die Neurowissenschaftlerin Hannah Monyer erhält Akademiepreis 2018 der Berlin-Branden-
 burgischen Akademie der Wissenschaften..... 15

3.0 Gleichstellungspolitik..... 17
 TOTAL E-QUALITY Prädikat 2018..... 17
 Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer? Führungskräfte-Befragung offenbart Lücke
 zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit 18
 100 Tage Bundesregierung: Von Alterssicherung bis Wechsel-
 modell - Juristinnenbund zieht Bilanz 19
 Gemeinsam für eine Berufswahl ohne Grenzen - 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei.....20
 Immer noch nicht am Ziel - djv zur Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter 2018.... 21

Equal Pay
 Wer nicht durchgängig Vollzeit gearbeitet hat, verdient als Führungskraft weniger.....22
 Studie der Hans-Böckler-Stiftung aktuell erschienen: „COMPARABLE WORTH“23

Beruf und Familie
 Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit - Arbeitszeit passend zum Leben..... 24
 Mit Gleitzeit mehr Gleichheit 25
 Werteinstellungen beeinflussen Erwerbstätigkeit von Müttern 26
 Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Betrieben zurück 27
 Kinderarmut hängt stark von Berufstätigkeit der Mütter ab 28
 djv: EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Ange-
 hörige wäre wichtiger Beitrag zur Gleichstellung 28
 20. Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie 29

Neues Familienportal startet.....	30
Frauen in MINT	
Erkenntnisse der Gender-Studies in Ingenieurwissenschaften integrieren	31
Neue Statistik der Chemiestudiengänge erschienen	33
Ingenierbiographien im Gendervergleich: Lea Puchert von der Universität Rostock für den deutschen Studienpreis 2018 nominiert.....	34
Geradlinig und krumm: CUI-Programm macht Wege von Naturwissenschaftlerinnen sichtbar	35
Bertha-Benz-Preis 2018 erstmals an zwei Wissenschaftlerinnen verliehen	36
Horst-Görtz-Stiftungsprofessur für Angela Sasse.....	37
4.0 Schwerpunktthema.....	38
Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität	38
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	47
Gender bereichert Lehre und Forschung. Tagung setzt wichtige Impulse.....	47
Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: Good Practice in der Hochschulmedizin.....	48
Online-Handreichung "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen"	49
Studie zur Innovations- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	49
Mehr Wahrheit und Klarheit-DHV legt Leitlinien zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren vor	50
Ausländische Studierende bereichern Hightech-Land Deutschland	51
2,5 % mehr Frauen beim wissenschaftlichen Hochschulpersonal	53
Studienkredite: 50 Millionen Euro monatlich an Studierende ausgezahlt	53
Best Practice-Club „Familie in der Hochschule e.V.“ veröffentlicht Positionspapier zur Finanzierungssituation Studium mit Kind	54
Neue Gastprofessur an der Universität Zürich UZH.....	55
6.0 Forschungseinrichtungen.....	57
GESIS und RWTH kooperieren in den Bereichen Computational Social Science und Algorithmen.....	57
7.0 Europa und Internationales.....	58
Europäische Kommission veröffentlicht ihren Vorschlag für das nächste Rahmenprogramm «Horizont Europa».....	58
Positionen der Bundesregierung zu Horizont Europa	59
Petition: Für einen eigenen Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ in Horizon Europe	59
Dossierreihe zu Gender in Horizon Europe gestartet.....	60

Auswertung zu Gutachterinnen und Gutachern für Horizont 2020 veröffentlicht.....	60
djb fordert geschlechtergerechte Wahllisten für die Wahl zum EP 2019	60
G7-Gipfel: Gleichstellung der Geschlechter	61
Israel: Multiannual Plan for Gender Fairness in Academia.....	62
EU-Innovationspreis für Frauen 2018 verliehen	62
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	63
Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin – Rechte des Samen- sponsors und des Spenderkindes.....	63
Rat für deutsche Rechtschreibung: Geschlechtergerechte Schreibung - Herausforderung noch ohne Lösung	64
Offener Call: Zeitschrift GENDER	65
Call for Papers: Open Gender Journal.....	65
promotion – der Dissertationswettbewerb	66
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität.....	67
<i>Diverse Professorenschaft? Intersektionale Erkenntnisse am Beispiel der Universitäten in Nordrhein-Westfalen</i>	
<i>Ein Gastbeitrag von Dr. Christina Möller, Fachhochschule Dortmund</i>	<i>67</i>
Inklusion konsequent umsetzen: Menschen, die als geistig behindert gelten, lehren an der Hochschule.....	71
Gender und Diversity in der Lehre der MINT-Fächer	72
Gleich und gleich gesellt sich gern - wie Homophilie Minderheiten benachteiligen kann	73
Diskriminierung von Schwulen und Lesben beim Aufstieg ins Top-Management.....	74
Deutsche hegen gemischte Gefühle gegenüber Geflüchteten	74
Diversity-Woche an der Universität Köln: „Du machst den Unterschied“	75
40. Christopher Street Day	76
Call for Papers: European Journal of Politics and Gender (EJPG) – submissions and subscrip- tions.....	77
Call for Papers: DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies.....	77
CfP: Migration in Latin America and Europe in Comparative Perspective.....	78
Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat: Social Justice und Diversity Training 2018-2019 / Kurs 9.....	78
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....	80
14. Ausschreibung des ProFiL-Programms: Neue Bewerbungschance für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	80
women&twork-Erfinderinnenpreis geht in die nächste Runde	81
Ausschreibung: Anne-Klein-Frauenpreis 2019	82

11.0 Weiterbildung, Karriereförderung.....	83
"Starter-Kit" für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2018.....	83
Gemeinschaftsprojekt in Hamburg: Mentoring befördert Karrieren von Wissenschaftlerinnen	83
12.0 Termine, Call for Papers.....	85
13.0 Neuerscheinungen	89
14.0 Impressum.....	101

01 NEUES AUS DEM CEWS

Erweiterung des DFG-Instrumentenkastens für das gesamte Wissenschaftssystem

Im Zuge der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wurde im Jahr 2009 mit dem DFG-Instrumentenkasten ein frei zugängliches Online-Informationssystem zu Gleichstellungsmaßnahmen im deutschen Wissenschaftssystem geschaffen.

In diesem sind mittlerweile über 300 Modellbeispiele von Vereinbarkeits- über Rekrutierungsmaßnahmen bis hin zu Angeboten zum Thema Gender in der Lehre vertreten. Diese geben einen exemplarischen Überblick über die mögliche Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen und bieten den Nutzerinnen und Nutzern Impulse und Inspiration für die eigene Arbeit.



Inhaltlich und technisch bereitgestellt wird der Instrumentenkasten im Auftrag der DFG vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS). Die Qualitätsprüfung der im Instrumentenkasten enthaltenen Chancengleichheitsmaßnahmen erfolgt durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Der Schwerpunkt lag bislang auf Gleichstellungsmaßnahmen an deutschen Universitäten. Fach-, Kunst- und Musikhochschulen sowie außerhochschulische Forschungseinrichtungen hatten zwar die Möglichkeit, eigenständig Maßnahmen zu melden, wurden aber in die aktive Recherche nach neuen Gleichstellungsmaßnahmen nicht einbezogen.

Das hat sich in diesem Jahr geändert! Seit Juni 2018 sind auch Maßnahmen von Fach-, Kunst- und Musikhochschulen enthalten. Hierdurch wird der Instrumentenkasten für das ganze deutsche Wissenschaftssystem passfähig und nutzbar gemacht. Maßnahmen aus den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen folgen in Kürze.

Aufgrund der Erweiterung des Instrumentenkastens ist die Recherche noch vielseitiger. Sie haben jetzt die Möglichkeit, sich Gleichstellungsmaßnahmen getrennt nach Einrichtungstyp anzeigen zu lassen, um diese schnell und unkompliziert miteinander zu vergleichen.

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

Weitere Informationen zur Chancengleichheit in der Wissenschaft können Sie der Information für die Wissenschaft Nr. 33 zur DFG-Jahresversammlung entnehmen (s. a. Rubrik 02 Wissenschaftspolitik).

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2018/info_wissenschaft_18_33/index.html

Neu im CEWS Team: Christine Abraham

Das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ am Kölner GESIS-Standort hat eine neue Mitarbeiterin: Seit Juli 2018 bringt Christine Abraham für uns ihre Erfahrungen aus vorherigen Tätigkeiten wie Öffentlichkeitsarbeit für kulturelle Großveranstaltungen der Stadt Dortmund sowie komplexen Medienanalyse-Projekten aus dem Online- und Social-Media-Bereich ein.



Christine Abraham

Frau Abraham studierte Publizistik und Kommunikationswissenschaften, Anglistik und Germanistik an der Ruhr-Universität Bochum.

Bereits während ihres Studiums entwickelte sie Interesse an Online-Kommunikation und Web-Medien und baute dies während ihrer verschiedenen beruflichen Stationen bei Kommunikationsagenturen und Mediendienstleistern weiter aus.

Frau Abrahams Aufgabengebiet umfasst den forschungsbasierten Service und den webbasierten Wissenstransfer, insbesondere die Pflege und Weiterentwicklung des CEWS-Portals. Ein weiterer Schwerpunkt ist das interne Wissensmanagement.

*Kontakt: christine.abraham@gesis.org,
Tel.: +49 (0)221 476 94 260*

Neu im CEWS Team: Bianca Guhlke

Seit Juni 2018 verstärkt Bianca Guhlke das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ am GESIS-Standort Köln.



Bianca Guhlke

Nach ihrem Bachelorstudium in Arbeits- und Organisationspsychologie und Arbeitssoziologie an der FernUniversität Hagen absolvierte Frau Guhlke 2012 ihren Master in Wirtschaftspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal. Ihre Masterarbeit schrieb Frau Guhlke zum Thema „Die Bedeutung von Mentoring Unterstützung für die Karriereentwicklung von Polizeibeamtinnen“.

Berufsbegleitend arbeitete Frau Guhlke in mehreren wissenschaftlichen Projekten. Unter anderem von 2005 bis 2012 im Pilotprojekt Forschungsrating beim Wissenschaftsrat in Köln.

Von 2013 bis 2016 arbeitet Frau Guhlke als wissenschaftliche Mitarbeiterin in zwei unterschiedlichen Projekten an der Universität Paderborn. Im Projekt it's owl TA – „Akzeptanz gewährleisten – Technik sozialverträglich gestalten“ sowie in der Evaluation eines Gesundheitsprojektes.

Im Team CEWS ist Frau Guhlke im Evaluationsprojekt gleichstellungspolitischer Maßnahmen des Karlsruher Institut für Technologie (KIT) sowie der Technischen Universität Braunschweig (TUB) beschäftigt.

*Kontakt: bianca.guhlke@gesis.org,
Tel.: +49 (0)221 476 94 258*

Wir verabschieden uns!

Das CEWS-Team verabschiedet sich von **Angelika Deigner**, die uns nach zwölf Jahren Zugehörigkeit verlässt und – eine Premiere für das CEWS ! – den Ruhestand antritt.



Angelika Deigner

Im Team „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ war Angelika Deigner für das interne Wissensmanagement und die Weiterentwicklung und Pflege der [CEWS-Portale und -Datenbanken](#) zuständig. Sie bewegte sich mit ihren Aufgaben an der Schnittstelle von Inhaltsproduktion und Informationstechnologie.

Frau Deigner war maßgeblich an der Initiierung und Entwicklung der [Online-Plattform CEWSwiki](#) beteiligt, welche Forschungsprojekte zum Themenfeld „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im deutschsprachigen Raum dokumentiert.

Sie verantwortete die Entstehung und Weiterentwicklung der [Lit@CEWS - Die CEWS-Literaturdatenbank](#) zu allen relevanten Aspekten von Gleichstellung und Geschlechterverhältnissen in Wissenschaft und Forschung, zu Wissenschaftskarriere und Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen.

Wir danken Angelika Deigner für die kompetente und angenehme Zusammenarbeit und wünschen ihr eine gute Zeit nach der Erwerbstätigkeit und weiterhin Reiseerlebnisse der besonderen Art.

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Chancengleichheit in der Wissenschaft: Fordern, fördern, forschen

DFG-Jahresversammlung, 2.–4. Juli 2018: Neue qualitative Berichtspflicht zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG und Start der ersten Berichtsrunde / Erweiterung des DFG-Instrumentenkastens / Maßnahmenbündel zur Verbesserung der Chancengleichheit im DFG-Förderhandeln – insbesondere Einführung der Geschlechterdimension in die Forschung

Zur Stärkung der Gleichstellung an den Universitäten verpflichteten sich die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bereits 2008 zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Im vergangenen Jahr erneuerten sie diese Selbstverpflichtung vor dem Hintergrund, dass die Anzahl von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Deutschland zwar weiter steigt, aber immer noch hinter den Erwartungen zurückbleibt. Im Rahmen der diesjährigen Mitgliederversammlung der DFG in Bonn haben die Mitgliedseinrichtungen jetzt beschlossen, alle zwei Jahre zu wechselnden Schwerpunktthemen zu berichten. Schlanke Berichte unter Einbezug erfolgreicher und gescheiterter Praxisbeispiele wurden für einen offenen, kollegialen Erfahrungsaustausch als besonders zielführend erachtet.

Für die erste Berichtsrunde haben die Mitglieder beschlossen, zu „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ sowie „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ zu berichten. Deadline für die Berichte ist der 31. Januar 2019. Ein Leitfaden zur Abfassung wird auf der DFG-Webseite zur Verfügung gestellt werden. Für den kollegialen Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulleitungen wird die DFG im September 2019 zu einem Workshop einladen. Aus den Berichten sowie aus diesem Workshop abgeleitete Empfehlungen und Handlungsbedarfe zu den Schwerpunktthemen sollen schließlich auf der Mitgliederversammlung 2020 präsentiert werden.

Erweiterung des DFG-Instrumentenkastens

Zur Unterstützung der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wurde im Jahr 2009 auch ein frei zugängliches Online-Informationssystem, der Instrumentenkasten der DFG, eingerichtet. Um die Datenbank für das gesamte deutsche Wissenschaftssystem passfähig und nutzbar zu machen, wurde sie kürzlich um Maßnahmen von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie von Fach-, Kunst- und Musikhochschulen erweitert. Sie umfasst mittlerweile circa 300 Gleichstellungsmaßnahmen als Modellbeispiele für die Praxis. Der Instrumentenkasten wird im Auftrag der DFG vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) inhaltlich und technisch bereitgestellt. Die Qualitätsprüfung der im Instrumentenkasten enthaltenen Chancengleichheitsmaßnahmen erfolgt durch den Arbeitsbereich Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

s.a. (01 Neues aus dem CEWS.)

Maßnahmenbündel zur Verbesserung der Chancengleichheit im DFG-Förderhandeln – insbesondere Einführung der Geschlechterdimension in die Forschung

Im Rahmen der DFG-Jahresversammlung beschäftigten sich die Gremien der DFG zudem erneut mit dem **qualitativen Gleichstellungskonzept der DFG**, das auf die Förderung der Chancengleichheit in den Programmen der DFG fokussiert. Im Jahr 2017 war dieses Konzept und ein erstes Maßnahmenbündel verabschiedet worden. Jetzt wurde ein weiteres Maßnahmenbündel beschlossen: So sollen Antragstellerinnen und Antragsteller in Zukunft – in den Leitfäden zur Antragstellung – zur Reflexion hinsichtlich der **Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit** in der Durchführung ihrer Forschungsprojekte angeregt werden. Ziel der Maßnahme ist es, „blinde Flecken“ in der Forschung und in Projekten durch die fehlende Beachtung von Geschlecht und anderen Vielfältigkeits-Dimensionen zu vermeiden. Sollte dies für das betreffende Forschungsprojekt nicht einschlägig sein, muss es nicht ausgeführt werden. Die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist international bei vielen anderen Forschungsorganisationen bereits üblich.

In einer weiteren beschlossenen Maßnahme soll die Aufmerksamkeit von Antragstellerinnen und Antragstellern sowie von Gutachtenden noch einmal explizit auf die mögliche Bandbreite **begutachtungsrelevanter Angaben in Lebensläufen** gelenkt werden. Zu diesem Zweck werden künftig entsprechende Informationen in einem **neuen, zentralen Merkblatt** gebündelt. Neben der Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs kommen zusätzlich Angaben zu Tätigkeiten beispielsweise in der Lehre, in Gremien, in der Wissenschaftsadministration, in der Begutachtung aber auch zu Karrierepausen oder verlängerten Qualifikationszeiten aufgrund von Migration, Elternzeiten, Behinderung oder Erkrankung in Betracht. Auch eine Dual-Career-Perspektive oder Hintergründe für einen alternativen Karriereweg werden angesprochen. Sofern solche Faktoren Auswirkungen auf die wissenschaftliche Leistung des oder der Antragstellenden hatten, können diese freiwillig angegeben werden, um im Rahmen der Begutachtung angemessen berücksichtigt zu werden. Zur

besseren Strukturierung wird eine entsprechende Vorlage für Lebensläufe erstellt, die im Sinne der Gleichbehandlung auch keine Fotos der Antragstellenden mehr vorsieht.

Zudem wird in den Leitfäden für die Antragstellung zukünftig dazu ermutigt werden, dass **Vielfältigkeit bei der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe** – und somit eine Perspektivenvielfalt – angemessen berücksichtigt wird.

Eine weitere mögliche „Stellschraube“ zu einer höheren Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den DFG-Verfahren sind die **Projektausschreibungen**. Ausschreibungen erfolgen lediglich im Programm Schwerpunktprogramme, in der internationalen Zusammenarbeit u. Ä. In den anderen DFG-Programmen kann jederzeit ein Projektantrag eingereicht werden. Künftig sollen bei Ausschreibungen Angehörige des in der jeweiligen Disziplin auf Leitungsebene unterrepräsentierten Geschlechts zur Antragstellung explizit aufgefordert werden – in den meisten Fällen werden dies Wissenschaftlerinnen sein.

Diese Maßnahmen werden nun **sukzessive** in den DFG-Verfahren und Merkblättern **umgesetzt**. Auf die entsprechenden Aktualisierungen wird auf den Internetseiten der DFG hingewiesen werden. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmenbündel im Rahmen des qualitativen Gleichstellungskonzepts geplant, die nach und nach in den Gremien diskutiert werden.

Weiterführende Informationen

Informationen zur neuen, qualitativen Berichtspflicht zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ finden Sie hier:

<http://www.dfg.de/gleichstellungsstandards>

Der Instrumentenkasten der DFG ist einzusehen unter:

<https://instrumentenkasten.dfg.de>

Ausführliche Informationen zum Thema Chancengleichheit und den DFG-Aktivitäten finden sich auch unter:

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>

<http://www.dfg.de/diversity>

Fachliche Ansprechpersonen in der DFG-Geschäftsstelle, Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung:

Dr. Ines Medved, Tel. +49 228 885-2852, ines.medved(at)dfg(dot)de; <http://www.dfg.de/diversity>; Dr. Eva Reichwein, Tel. +49 228 885-2768, eva.reichwein(at)dfg(dot)de, Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp, Tel. +49 228 885-2027, sonja.ochsenfeld-repp(at)dfg(dot)de

Zu Diversity: Dr. Susanne Knoop, Tel. +49 228 885-2747, susanne.knoop(at)dfg(dot)de

Quelle: Pressemitteilung der DFG, 04.07.2018

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2018/info_wissenschaft_18_33/index.html

Wissenschaftspolitik: Entschlie- bung der GFMK zur systemati- schen Einbeziehung der Gen- derperspektive

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) ist die Fachministerkonferenz, die Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik der Bundesländer festlegt und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen beschließt. Leitlinie ist, bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen abzubauen. Die 28. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz fand am 7. und 8. Juni 2018 in Bremerhaven statt.

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

Die dort gefassten Beschlüsse sind nun online zugänglich.

Quelle, Download der Zusammenfassung:

https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/zusammenfassung-beschluesse-oeffentlich-28-gfmk-2018-bremerhaven_2_1529402469.pdf

Bitte beachten Sie:

„TOP 8.1 Systematische Einbeziehung der Genderperspektive in die Wissenschaft, (Seite 31)

Zukunftsfähige und geschlechtergerechte Wissenschaft durch systematische Einbeziehung der Genderperspektive

Entschliebung:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest:

Wissenschaft ist ohne die Chancengleichheit der Geschlechter und die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Diskurse verschiedenster Fachdisziplinen nicht zukunftsfähig. Das wissenschaftliche Potential von Frauen sowie eine starke Geschlechterforschung wirken sich positiv auf die Forschungsvielfalt und die Qualität von Forschungsergebnissen aus und gehören heute zum Profil eines modernen, exzellenten und international wettbewerbsfähigen Wissenschaftssystems. (...)

Genderperspektive in Wissenschaft und Forschung

Die Geschlechterforschung ist durch die in Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz garantierte Wissenschaftsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt. Sie rückt als Querschnittswissenschaft die Kategorie Geschlecht in das Zentrum ihrer Analysen und untersucht sie in ihren komplexen Wechselwirkungen mit anderen Differenzierungsmerkmalen, wie z.B. Alter oder Herkunft. Die Geschlechterforschung analysiert gesellschaftliche Strukturen sowie die ihnen immanenten Geschlechterverhältnisse und verdeutlicht existierende Diskriminierungen und Privilegierungen. Geschlecht wird dabei nicht ausschließlich als etwas Naturgegebenes verstanden, sondern in sozialen, kulturellen, historischen sowie politischen Kontexten und somit auch als veränderbare Kategorie betrachtet.

Mit ihren wissenschaftskritischen Ansätzen beeinflusst die Geschlechterforschung Inhalte und Methoden anderer Fachdisziplinen und generiert wichtige Erkenntnisse für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Forschung und Lehre. Nach Ansicht der GFMK gibt die Geschlechterforschung darüber hinaus wichtige Impulse, um aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen, diese Prozesse geschlechtergerecht zu gestalten und die Wirkung gleichstellungspolitischer Strategien kritisch zu hinterfragen. Wissenschaftliche Untersuchungen zum Bildungssystem, zur künftigen Renten- oder Arbeitsmarktpolitik, im Bereich der gesundheitlichen Versorgung oder zur Gestaltung des digitalen Wandels sind ohne Berücksichtigung von Genderaspekten weder aussagekräftig noch zukunftsartig.

Die in den letzten Jahren vermehrt zu verzeichnenden polemischen, oft rechtspopulistischen Äußerungen sowie persönlichen Angriffe auf gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nicht hinnehmbar. Diese entbehren jeder wissenschaftlichen Grundlage und verfolgen nur das Ziel, die Geschlechterforschung zu diskreditieren und die Chancengleichheit von Frauen und Männern infrage zu stellen.

Die Grundwerte einer demokratischen und pluralistischen Gesellschaft sind zu wahren. Die GFMK wendet sich daher ausdrücklich gegen Auffassungen, die der Geschlechterforschung die Wissenschaftlichkeit absprechen sowie gegen den Vorwurf der Verschwendung von Steuergeldern durch die Förderung von Forschungsprojekten und Professuren im Bereich der Geschlechterforschung.

Sie appelliert an die Bundesregierung sowie an alle, die in der Wissenschaft Verantwortung tragen,

1. Gleichstellungsstrategien auf hohem Niveau und im Dialog weiterzuentwickeln,
2. rechtliche Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Auswirkungen zu schaffen und zu überprüfen,
3. Programme zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen und zum Abbau struktureller Barrieren aufzulegen und zu evaluieren,
4. Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Gender als inhaltliche Dimension konsequent bei der Umsetzung bestehender und der Konzeption neuer Bundesländer-Initiativen in der Wissenschaft zu berücksichtigen sowie in die Forschungsförderung zu integrieren,
5. die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderaspekten in Forschungsanträgen als Qualitätsmerkmal bei der Begutachtung zu berücksichtigen und angemessen zu werten,
6. sich für die Förderung der Geschlechterforschung und die Einrichtung von Genderprofessuren einzusetzen."

„TOP 12.4 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

Die 28. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 29. GFMK von den Ländern Berlin und Rheinland - Pfalz gemeinsam koordiniert. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten.

Die Arbeitsgruppe trägt mit ihrer fachlichen Expertise zur Weiterentwicklung von Initiativen und Maßnahmen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft auf Bundes- und Länderebene bei. Der regelmäßige fachliche Dialog mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist eine wichtige Grundlage dieser Tätigkeit.

Der Erfahrungsaustausch auf Fachebene generiert wertvolle Erkenntnisse über gleichstellungspolitisch relevante Gesetzesinitiativen und deren Umsetzung auf Bundes- und Länderebene sowie länderspezifische Handlungsstrategien und Maßnahmen, die neben der gezielten Förderung von Frauen insbesondere auf den Abbau struktureller Barrieren gerichtet sind.

In diesem Kontext wird die Arbeitsgruppe unter anderem die Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Befristungspraxis diskutieren“...

Bildung in Deutschland

„Bildung in Deutschland“ ist ein indikatorengestützter Bericht, der das deutsche Bildungswesen als Ganzes abbildet und von der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung bis zur Weiterbildung im Erwachsenenalter reicht. Der aktuelle Bericht legt im Schwerpunktkapitel den Fokus auf das Thema „Wirkungen und Erträge“.

Der Bericht „Bildung in Deutschland 2018“ liefert die nunmehr 7. Gesamtschau des deutschen Bildungswesens.

Er bildet Bildungsprozesse in der Perspektive des Lebenslaufs ab und zeichnet indikatorenge­stützt die Leistungen der verschiedenen Bereiche des deutschen Bildungswesens nach: angefangen vom Elementarbereich über den Schulbereich, die berufliche Ausbildung, die Hochschule bis hin zur Weiterbildung. Bildungsberichterstattung ist dabei als Bestandteil eines umfassenden Bildungsmonitorings zu verstehen, das darauf abzielt, durch kontinuierliche, datengestützte Beobachtung und Analyse Informationen für politisches Handeln aufzubereiten und bereitzustellen.

Lesen Sie mehr unter:

<https://www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht>

Im Bericht wurden umfangreiche Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

Einige zentrale Ergebnisse (S.12 des Berichts):

„Frauen mit Kindern seltener erwerbstätig – Müttererwerbstätigkeit durch Ausbau der Kindertagesbetreuung verbessert: Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit einem Abschluss im Sekundarbereich II beträgt 58 % . Leben Kinder unter 6 Jahren in dem Haushalt, beträgt die Frauenerwerbstätigkeit 39 %, leben keine Kinder im Haushalt 61 % . Akademikerinnen mit Kindern unter 6 Jahren sind vergleichsweise besser in den Arbeitsmarkt integriert; die Müttererwerbstätigkeit bei Akademikerinnen liegt bei 74 %, während 86 % arbeiten, wenn keine Kinder im Haushalt leben. Die Frauenerwerbstätigkeit hat sich durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung sowohl in West- als auch in Ostdeutschland verbessert.“

„Mit steigender Bildung steigender Lohn – aber auch steigender „gender pay gap“ und Variation über Studienfachrichtung: Akademikerinnen (+ 7,9 Euro) und Akademiker (+ 8,6 Euro) mit einem Abschluss auf Masterniveau oder ähnlich verdienen in der Stunde mehr als Frauen und Männer mit einem Abschluss im Sekundarbereich II . Die Differenz im „gender pay gap“ ist bei Frauen und Männern mit mittleren und niedrigeren Bildungsqualifikationen geringer als bei Akademikerinnen

und Akademikern. Das Jahreseinkommen von Akademikern variiert stark nach der studierten Fachrichtung und dem Typ der Hochschule . Sozialarbeiter (37 .700 Euro) verdienen im Schnitt am wenigsten, während Mediziner (79 .600 Euro) am meisten verdienen.“

Der Bericht ist in Gänze abrufbar unter:

<https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>

Kurzfassung:

<https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bbe18-kompakt.pdf>

Personalia

Zwei neue Mitglieder im Senat der DFG

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am 4. Juli 2018, auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Bonn zwei neue Mitglieder in den Senat der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland gewählt. Zwei Mitglieder wurden für eine weitere Amtszeit gewählt.

Von den zwei neu besetzten Senatsplätzen ist einer im Bereich Lebenswissenschaften angesiedelt, der andere ist der Platz „Wissenschaft und Wirtschaft“. Ein neues Senatsmitglied ist eine Wissenschaftlerin. Insgesamt gehören dem 39-köpfigen Senat nun 17 Wissenschaftlerinnen an.

Neu in den Senat gewählt wurden: Prof. Dr. Petra Dersch (Platz Theoretische Medizin), Technische Universität Braunschweig; Dr. Ulrich Simon (Platz

„Wissenschaft und Wirtschaft“), Carl Zeiss AG. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

Für eine weitere vierjährige Amtsperiode gewählt wurden: **Prof. Dr. Chris-Carolin Schön** (Platz Agrarwissenschaften), Technische Universität München; **Prof. Dr. Thomas Risse** (Platz Soziologie/Politikwissenschaft), Freie Universität Berlin.

Aus dem Senat ausgeschieden sind: **Prof. Dr. Georg Peters** (Platz Theoretische Medizin), Universität Münster; **Prof. Dr. Manfred Weber** (Platz „Wissenschaft und Wirtschaft“), Daimler AG.

Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium der DFG. Er berät und beschließt im Rahmen der von der Mitgliederversammlung festgelegten Grundsätze über alle Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung, soweit sie nicht dem Hauptausschuss vorbehalten sind. Er ist damit zuständig für alle wesentlichen Entscheidungen in der Forschungsförderung im Vorfeld der konkreten Förderentscheidung sowie für alle wesentlichen Entscheidungen zur Gestaltung des Begutachtungs-, Bewertungs- und Entscheidungsverfahrens. Zudem beschließt er, welche Fachkollegien zu bilden sind und wie sie sich gliedern.

Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 04.07.2018

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung_nr_27/index.html

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften verleiht Helmholtz-Medaille und Leibniz-Medaille an zwei Wissenschaftlerinnen

Die US-amerikanische Infektionsforscherin **Prof. Dr. Rita R. Colwell** hat als erste Wissenschaftlerin die Helmholtz-Medaille 2018 erhalten. **Professor Dr. iur. Dr. h.c. mult. Helga Nowotny** würdigte die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften für ihr außerordentliches und erfolgreiches Engagement als Förderin wissenschaftlicher Forschung und Bildung sowie von Spitzenforschung und Lehre an den Universitäten.

Die US-amerikanische Infektionsforscherin **Prof. Dr. Rita R. Colwell** hat die Helmholtz-Medaille 2018 in Anerkennung ihres überragenden wissenschaftlichen Lebenswerks erhalten. Sie gehört zu den weltweit führenden Expert/innen auf dem Gebiet mariner Mikrobiologie und Biotechnologie. Die Helmholtz-Medaille wurde am 30. Juni 2018 im Rahmen der Festsitzung der Akademie zum Leibniztag verliehen.

In der BBAW-Pressemitteilung heißt es: „Im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere war Rita R. Colwell stets gleichermaßen Grundlagenforscherin und translationale Biomedizinerin. Sie untersuchte die Phylogenie, die Ökologie und die Physiologie mariner Bakterien. Darüber hinaus hatte sie zeitlebens immer großes Interesse an der Anwendung molekulargenetischer Techniken bei der Gewinnung von medizinischen, technischen und Aquakultur-Produkten aus dem Meer. Hervorzuheben ist auch das Engagement, mit dem sie ihre Forschungsergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit vermittelt, etwa durch den preisgekrönten Film „Invisible Seas“. Rita R. Colwell kann auf bahnbrechende Forschungsergebnisse verweisen: So konnte schlüssig belegt werden, dass Cholera-Bakterien natürlicherweise in küstennahen Gewässern vorkommen und dass Ausbrüche von Epidemien bei Menschen mit der Vermehrung von deren Wirtsmechanismen im Meer zusammenhängen. Zudem

organisierte sie ein internationales Netzwerk für Fragen der weltweiten Ausbreitung von Infektionen und der sicheren Wasserversorgung."

Quelle und weitere Informationen: PM - BBAW, 25.06.2018

http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2018/leibniz_medaille_colwell

Prof. Dr. iur. Dr. h.c. mult. Helga Nowotny hat die Leibniz-Medaille 2018 der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften erhalten.

Mit der Verleihung der Leibniz-Medaille 2018 an Professor Dr. iur. Dr. h.c. mult. Helga Nowotny würdigte die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften ihr außerordentliches und erfolgreiches Engagement als Förderin wissenschaftlicher Forschung und Bildung sowie von Spitzenforschung und Lehre an den Universitäten. Die Leibniz-Medaille wurde am 30. Juni 2018 im Rahmen der Festsitzung der Akademie zum Leibniztag verliehen.

In der BBAW-Pressemitteilung vom 25. Juni 2018 heißt es: „Helga Nowotny gehört zu den einflussreichsten Wissenschaftlern, Wissenschaftspolitikern und Intellektuellen unserer Zeit. Mit ihrem Lebenswerk hat sie auf das eindrucklichste demonstriert, dass es möglich ist, eigene wissenschaftliche Spitzenleistungen in produktiver Weise mit aktivem Wirken in Wissenschaftsorganisationen und in der Wissenschaftspolitik zu verbinden.“

Quelle und weitere Informationen: PM- BBAW, 25.06.2018

http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2018/leibniz_medaille_nowotny

Die Neurowissenschaftlerin Hannah Monyer erhält Akademiepreis 2018 der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

Der mit 50.000 Euro dotierte Akademiepreis der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften für herausragende wissenschaftliche Leistungen ging in diesem Jahr an die Neurowissenschaftlerin Professor Dr. Hannah Monyer, Leiterin der Abteilung Klinische Neurobiologie, Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ) Heidelberg und Medizinische Fakultät der Universität Heidelberg. Der Preis gehört zu den höchsten Auszeichnungen, welche die Akademie zu vergeben hat und wurde in diesem Jahr **erstmalig an eine Wissenschaftlerin verliehen**. Die Preisverleihung fand am 30. Juni 2018 im Rahmen der Festsitzung zum Leibniztag statt.

In der BBAW-Pressemitteilung vom 25.06.2018 heißt es: „Hannah Monyer, Jahrgang 1957, ist eine herausragende und weltweit anerkannte Neurobiologin auf dem Fachgebiet der molekularen Grundlagen synchroner und oszillatorischer Netzwerkaktivität. Diese Netzwerke gelten gemeinhin als Grundlage kognitiver Prozesse und sind konstitutiv für das Entstehen von Repräsentationen der Außenwelt sowie auch für andere kognitive Leistungen, wie z.B. Gedächtnis, Lernen und Aufmerksamkeit. Ihr besonderes Forschungsinteresse gilt den inhibitorischen GABA-Rezeptoren und deren die Erregung hemmenden Interneuronen. Mit ihren bahnbrechenden Arbeiten über diese GABAergen Interneuronen erregte Hannah Monyer weltweites Aufsehen. Es gelang ihr der Nachweis, dass diese eine zentrale Bedeutung für die Oszillation neuronaler Netzwerke haben, indem sie nicht nur kleine regulatorische Schaltkreise bestimmen, sondern als Projektionsneurone über große Distanzen kooperierende neuronale Netzwerke im Hirn zeitlich koordinieren. Die herausragenden wissenschaftlichen Leistungen Hannah Monyers beruhen darauf, dass sie in bewundernswerter Weise zentrale Fragen der Hirnforschung stets mit einem Repertoire

von fortgeschrittensten experimentellen Methoden u.a. aus der Gentechnik, der Optogenetik und der Elektrophysiologie angeht.

Hannah Monyers Forschungen wurden bereits mit zahlreichen Preisen und Ehrungen gewürdigt: 2004 erhielt sie den Gottfried Wilhelm Leibniz Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 2005 wurde ihr der deutsch-französische Gay-Lussac-Humboldt-Preis zugesprochen, und 2006 folgte der Forschungspreis der Philip Morris Stiftung. Hannah Monyer ist Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2005), der Heidelberger Akademie der Wissenschaften (2007) und der Academia Europaea (2016). Im Jahr 2017 erhielt sie den Tsungming Tu Award, die höchste akademische Ehre für Ausländer in Taiwan.

Quelle und weitere Informationen: PM - BBAW, 25.06.2018

http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2018/akademiepreis_monyer

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

TOTAL E-QUALITY Prädikat 2018

Die Jury hat entschieden: Das sind die Prädikatsträger 2018!

Am 10. Juli 2018 hat die Jury in München über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden.

Herzlichen Glückwunsch an die 50 Organisationen, die in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet werden!

Das Prädikat erhalten 27 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 23 aus der Wissenschaft. Besonders freuen wir uns über die 11 Bewerber, die wir dieses Jahr zum ersten Mal auszeichnen dürfen. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 29 Organisationen, 2 werden mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt.

Hier finden Sie die Liste der Prädikatsträger 2018:

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_pr%C3%A4dikatsr%C3%A4ger_2018.pdf

Die Auszeichnungsveranstaltung findet am 31. Oktober bei der Robert Bosch GmbH in Stuttgart-Feuerbach statt. Die Einladung folgt.

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat

Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleich-

heit umsetzen, werden mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Das Prädikat umfasst eine Urkunde und einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit, verbunden mit dem TOTAL E-QUALITY-Logo, das in allen Innen- und Außenbeziehungen der Organisationen zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann.

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

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\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:nina.steinweg@gesis(dot)org)

Einsendeschluss für Ihre Bewerbungsunterlagen für die nächste Runde ist der 30. April 2019. Die Prädikatsvergaben zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat finden einmal jährlich statt.

Weitere Informationen:

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

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

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

Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer? Führungskräfte-Befragung offenbart Lücke zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit

Männer und Frauen haben in Deutschland nicht die gleichen Chancen im Job, auch wenn dies Führungskräfte anders wahrnehmen.

Das zeigt die aktuelle InnoFact-Befragung unter mehr als 400 Führungskräften in Deutschland im Auftrag der Initiative „Chefsache“. Demnach ist die Mehrheit der Befragten (68 Prozent) davon überzeugt, die Talententwicklung in ihrem Unternehmen böte Frauen und Männern gleiche Karrierechancen. Doch nur weniger als ein Drittel (29 Prozent) der Befragten geben an, dass es in ihrem Unternehmen standardisierte Kriterien gibt, mit denen Talente identifiziert und in passende Positionen befördert werden. Weniger als die Hälfte der Befragten (44 Prozent) erklärte, es gäbe in ihrem Unternehmen ein systematisches Talentmanagement, in Firmen mit weniger als 500 Beschäftigten sogar nur knapp 32 Prozent. Auch bei der Transparenz besteht Nachholbedarf: Nur 41 Prozent der Befragten gaben an, dass in ihrem Unternehmen regelmäßig Daten in Bezug auf den Frauenanteil und die Beförderung von Frauen erhoben werden.

„Die Zahlen offenbaren sehr deutlich, wie groß die Lücke zwischen Denken und Realität in punkto Karrierechancen von Frauen und Männern ist. Die Wahrnehmung in den Köpfen ist allerdings entscheidend, wenn wir etwas ändern wollen“, sagt **Janina Kugel**, Personalvorstand der Siemens AG. Das Unternehmen ist zusammen mit 24 weiteren Organisationen Mitglied bei der Initiative „Chefsache“. Gleichzeitig ergab die Befragung, dass Führungskräfte vor allem diejenigen Talente fördern, die ihnen selbst am ähnlichsten sind, d.h. in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Alter und Ausbildung.

Auf Diversität bei der Zusammenstellung der Teams oder bei Beförderungen achtet lediglich jeder fünfte der Befragten.

Nur 27 Prozent der Führungskräfte geben an, Gender Diversity sei eines der zehn wichtigsten strategischen Ziele ihres CEOs. „Dabei sind divers aufgestellte Unternehmen deutlich erfolgreicher“, kommentiert **Dr. Bettina Volkens**, Vorstandsmitglied der Lufthansa Group und Arbeitsdirektorin im Ressort Personal und Recht. „Vielfalt in all ihren Dimensionen ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, innovationsstark und wandlungsfähig zu bleiben und sich langfristig eine führende Position im Wettbewerb zu sichern.“

Zusätzliche Probleme bereitet der Einfluss von „Unconscious Bias“ (unbewussten Vorurteilen) bei der Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern.

Über die Hälfte der Befragten (53 Prozent) kennt „Unconscious Bias“ nicht oder hat sich noch nicht eingehend damit beschäftigt. Dies fördert ungerechte Personalentscheidungen. Zudem werden Führungspositionen immer noch selten mit Teilzeitkräften besetzt. Insgesamt 74 Prozent der befragten Entscheider berichten, in ihrem Unternehmen würden flexible Arbeitszeitmodelle für Führungspositionen nicht oder nur vereinzelt unterstützt.

Plädoyer für Chancengerechtigkeit aller Talente: Die Ergebnisse der Führungskräftebefragung zeigen, wie groß die Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Realität ist. Hier setzt die Initiative „Chefsache“ mit konkreten Konzepten an und plädiert in ihrem aktuellen Report „Talententwicklung neu denken“ für mehr Chancengerechtigkeit aller Talente und ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. Der Report zeigt, wie eine faire und leistungsgerechte Förderung von Frauen und Männern im Alltag gelingt, und was Organisationen, Führungskräfte und Talente selbst dazu beitragen können. Mit konkreten Empfehlungen, die sich ebenso auf aktuelle Forschungsergebnisse wie auf praktische Erfahrungen aus dem „Chefsache“-Netzwerk stützen, macht die Initiative deutlich: Die Herausforderungen der chancengerechten Talententwicklung lassen sich oft einfacher als vermutet lösen.

Quelle, Lösungsansätze, wie Recruiting und Onboarding, Feedbackkultur und Leistungsbeurteilungen, Talentprogramme, Interne Karriereberatung und Coachings, Sonderprojekte und Jobrotationen, Besetzung von Schlüsselfunktionen, Rolle der Führungskräfte und weitere Informationen: PM – Initiative Chefsache, 18.06.2018

<https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2018/06/180618-PM-Initiative-Chefsache.pdf>

<https://initiative-chefsache.de/>

Bitte lesen Sie auch:

Bauchgefühl ist viel zu wenig

„Damit Frauen gleichberechtigt neben Männern Karriere machen können, braucht es mehr als eine Reihe von Einzelmaßnahmen. Nötig sind vielmehr konkrete, messbare Ziele.“ Ein Beitrag von Katharina Schiederig auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/forum-bauchgefuehl-ist-viel-zu-wenig-1.4027479>

#immodestwomen: „Es braucht Frauen, die die Klappe aufreißen“

„Frauen sind oft bescheiden, wenn es um Erfolge geht. Auf Twitter ergänzen Wissenschaftlerinnen nun ihren Dokortitel im Profil. Die Historikerin Ute Frevert ist dafür.“ Ein Beitrag von Marie Gamillscheg auf zeit.de

<https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/immodestwomen-twitter-dokortitel-ute-frevert-interview>

Frauen in der Wirtschaft – „Männer scheitern auch nicht besser“

„Gründerin Verena Pausder und Spitzenmanagerin Simone Menne über Gelassenheit bei dummen Sprüchen, das Überwinden von Gegenwind und die Risiken, die der aufkommende Populismus für Frauen birgt. Ein Interview von Andrea Rexer, Berlin auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauen-in-der-wirtschaft-maenner-scheitern-auch-nicht-besser-1.4038552?reduced=true>

women&work-Umfrage zeigt: Keine Akzeptanz für Algorithmen im Bewerbungsverfahren

„88,3 Prozent legen im Bewerbungsprozess nach wie vor Wert auf persönliche Kontakte „Algorithmen im Bewerbungsprozess – Traum oder Alptraum?“ lautete die aktuelle women&work-Umfrage, die vom 15. Mai bis zum 30. Juni online durchgeführt wurde. 111 Frauen nahmen an der Umfrage teil. Die Mehrheit der Befragten (90,1 Prozent) lehnt die Entscheidung über die Einstellung und den weiteren Karriereverlauf durch Algorithmen ab. Ebenfalls die Mehrheit (88,3 Prozent) bevorzugen stattdessen die Möglichkeit der persönlichen Kontaktaufnahme auf Veranstaltungen und wünschen sich persönliche Ansprechpartner auf Karrierewebsites.“

Die ausführlichen Umfrageergebnisse können unter

<http://www.FEMALE-RECRUITING.com>

abgerufen werden.

<https://womenandworkblog.wordpress.com/2018/07/05/womenwork-umfrage-zeigt-keine-akzeptanz-fuer-algorithmen-im-bewerbungsverfahren/>

100 Tage Bundesregierung: Von Alterssicherung bis Wechselmodell – Juristinnenbund zieht Bilanz

„Die 100 Tage Bilanz der Bundesregierung auf dem Gebiet der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist durchwachsen“, erklärt die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) Prof. Dr. Maria Wersig. „Mit der Brückenteilzeit hat ein wichtiges und längst überfälliges Vorhaben zur Beendigung der Teilzeitfalle das Bundeskabinett passiert. Für wesentliche gleichstellungsrelevante Vorhaben, wie ein Kita-Qualitätsgesetz und Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Gewalt sind erste Weichenstellungen erkennbar. Die Leerstellen im Koalitionsvertrag bleiben bestehen, dies sind zum Beispiel die Themen Frauen in Führungspositionen, Entgeltgleichheit und das Steuerrecht.“

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema – dies muss in der Handschrift aller Ressorts der Bun-

desregierung sichtbar werden und sich sowohl inhaltlich als auch personell abbilden. Bezogen auf Spitzenämter der Politik hat auch diese Bundesregierung die paritätische Teilhabe von Frauen nicht annähernd erreicht."

Gleichstellungsrelevante Weichen der ersten 100 Tage - Ausgewählte Anmerkungen zu den Themen:

- Alterssicherung
- Gewaltschutz
- Digitalisierung
- Selbständige Frauen
- Brückenteilzeit
- Kinderbetreuung
- Wechselmodell
- Abschaffung des § 219a StGB

finden Sie in der vollständigen Pressemitteilung des djb vom 22.6.2018:

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm18-25/>

Bitte lesen Sie auch:

Vorbildfunktion der Bundesregierung bei der Gleichstellung von Frauen und Männern

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring, Dr. Petra Sitte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 19/2713 –

Antwort der Bundesregierung: BT-Drs 19-3365.

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/033/1903365.pdf>

Gemeinsam für eine Berufswahl ohne Grenzen - 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei

Frauen und Männer sind gleichberechtigt – und dennoch wählen viele Mädchen und Jungen ihre Berufe noch immer nach Geschlechterklischees. Häufig ziehen junge Menschen viele Berufe gar nicht in Betracht und schränken sich dabei selber ein. Um eine Berufswelt ganz ohne Grenzen ging es am 12. Juni 2018 auf der 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei.

Den Auftakt machten die Schirmherrin **Elke Büdenbender**, die Bundesjugendministerin **Dr. Franziska Giffey**, der Bundesarbeitsminister **Hubertus Heil** und die Staatssekretärin im Bundesbildungsministerium **Cornelia Quennet-Thielen** bei einem Podiumsgespräch mit jungen Erwachsenen.

Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey: „Mädchen können alles werden: Sie können Karriere machen, sie können Aufsichtsräte und Vorstände werden, Ingenieurinnen, Pilotinnen, Schreinerinnen oder auch Erzieherinnen. Und auch Jungs können alles werden, da mach ich keinen Unterschied. Wenn wir die Stereotypen von Frauen- und Männerberufen nicht überwinden, verschleudern wir so viel Potential und nehmen den jungen Menschen Chancen im Leben. Das können wir uns nicht leisten. Genau darum ist Klischeefrei so wichtig und darum fördere ich die Initiative.“

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Es ist entscheidend für unser Land, dass wir auch in Zukunft über ausreichend Fachkräfte verfügen. Aber noch immer werden rund ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst - falsche Rollenbilder können ein Grund sein. Eine Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees weitet den Blick bei der Berufswahl und bereitet den Weg in ein erfüllendes Arbeitsleben. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet hier große Chancen, denn sie führt zu einem Wandel vieler Berufe und der Arbeitsorganisation, so dass alte Denkmuster schlicht und einfach an Bedeutung verlieren.“

Staatssekretärin **Cornelia Quennet-Thielen**: „Wir brauchen einen Kulturwandel, damit jeder und jede seine Ausbildungs- und Berufsentscheidung frei und informiert und seinen eigenen Fähigkeiten entsprechend trifft. Geschlechterklischees dürfen dabei keine Rolle mehr spielen. Deshalb fördert das BMBF die Initiative Klischeefrei.“

Die Initiative Klischeefrei besteht seit Ende 2016. Im Rahmen der 1. Fachtagung trafen sich im Berliner Humboldt Carré rund 250 aktive Partnerinnen und Partner der Initiative sowie Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zu einem zweitägigen Austausch.

Im Anschluss an das Podiumsgespräch fanden Diskussionsforen, Fachvorträge und eine Hausmesse zur Zukunft der klischeefreien Berufs- und Studienorientierung statt.

Interessierte finden weiterführende Informationen unter:

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

Die Initiative Klischeefrei wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Quelle: PM - BMFSFJ, 12.06.2018

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gemeinsam-fuer-eine-berufswahl-ohne-grenzen-1--fachtagung-der-initiative-klischeefrei/123882>

Immer noch nicht am Ziel - djb zur Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter 2018

„Der Juristinnenbund begrüßt, dass bei der diesjährigen Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter zumindest bei 11 der 23 an den obersten Gerichtshöfen des Bundes zu besetzenden Stellen Frauen zum Zuge gekommen sind“, kommentiert

die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) **Prof. Dr. Maria Wersig** die Wahl durch den Richterwahlausschuss des Bundes.

Der djb fordert seit langem, für die Wahl an die obersten Gerichtshöfe des Bundes genauso viele Frauen wie Männer vorzuschlagen und mindestens die Hälfte der offenen Stellen jeweils mit Richterinnen zu besetzen. „Das ist für das Bundesverwaltungsgericht (3 von 3), das Bundesarbeitsgericht (2 von 4) und das Bundessozialgericht (5 von 8) in diesem Jahr erfreulicherweise gelungen. Gleichzeitig ist es vollkommen unverständlich, dass bei den fünf zu besetzenden Richterstellen für den Bundesgerichtshof keine einzige Frau gewählt wurde, obwohl es Kandidatinnen gegeben hätte“, so die djb-Präsidentin im Detail.

Es bleibt daher dabei: Die Länder müssen verstärkt ihre bestqualifizierten Frauen vorschlagen - und der Richterwahlausschuss muss den politischen Willen für eine paritätische Besetzung der Bundesgerichte aufbringen. Erfreulich ist immerhin, dass das Bundesverwaltungsgericht als eines der bisherigen Schlusslichter in Bezug auf den Frauenanteil in der Richterschaft (unter 30 %) gleich drei neue Richterinnen begrüßen können. Der Bundesfinanzhof, der hier noch schlechter dasteht, wird zumindest eine neue Richterin erhalten. Die djb Präsidentin weiter: „Ich würde mir wünschen, dass meine Generation noch eine paritätische Besetzung der obersten Gerichtshöfe des Bundes erlebt. Das Bundesarbeitsgericht ist in anderer Hinsicht mit gutem Beispiel vorangegangen: Erstmals hat mit ihm ein Bundesgericht die Hälfte seiner Senatsvorsitze mit Frauen besetzt (Pressemitteilung des BAG Nr. 29/18).“

Quelle: PM - djb, 06.07.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm18-30/>

Equal Pay

Wer nicht durchgängig Vollzeit gearbeitet hat, verdient als Führungskraft weniger

In Deutschland lag der Gender Pay Gap bei Führungskräften im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2016 bei 30 Prozent – Ein maßgeblicher Erklärungsfaktor hierfür ist der Arbeitsumfang im bisherigen Erwerbsleben – Wer nicht durchgängig Vollzeit gearbeitet hat, verdient weniger – Arbeitgeber sind gut beraten, Frauen und Männern mehr Zeitsouveränität zu gewähren.

Unter den vollzeitbeschäftigten Führungskräften in Deutschland sind Frauen mit 28 Prozent nicht nur unterrepräsentiert, sie erzielen auch nur 70 Prozent der Verdienste der Männer: Der Gender Pay Gap beträgt somit 30 Prozent. Das hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis des Bruttostundenverdiensts vollzeitbeschäftigter Führungskräfte in der Privatwirtschaft in einer neuen Studie ermittelt. Die Angaben beziehen sich auf den Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2016. Demnach verdienen Frauen in Führungsposition 20,60 Euro die Stunde brutto und Männer 29,30 Euro. Sieben Prozentpunkte der Verdienstlücke gehen dabei auf Unterschiede bei der Berufserfahrung in Vollzeit zurück, das entspricht fast einem Viertel des gesamten Gender Pay Gap. Auf Unterschiede im Humankapital insgesamt entfallen zehn Prozentpunkte, auf Unterschiede in der Sozialstruktur, zu der etwa die regionale Verortung in West- oder Ostdeutschland gehört, sieben Prozentpunkte. Auch die sogenannte horizontale Segregation – etwa die Wirtschaftsbranche, in der diese Führungskräfte tätig sind – erklärt den Verdienstunterschied, jedoch in geringerem Maße. Werden all diese geschlechtsspezifischen Merkmalsunterschiede herausgerechnet, verbleibt ein „angepasster“ Gender Pay Gap von elf Prozent – mehr als ein Drittel des gesamten Gender Pay Gaps

bleibt also unerklärt, so die Befunde der Gender-Ökonomin **Elke Holst** und ihrer Ko-Autorin **Anne Marquardt**. In Führungspositionen ist der Gender Pay Gap damit deutlich höher als im Schnitt aller Beschäftigten in Deutschland (22 Prozent im Jahr 2014, unerklärt sechs Prozent).

„Es sind immer noch typische ‚männliche‘ Arbeitszeitarrangements, die den Standard insbesondere in Führungspositionen bilden: Überlange Vollzeitarbeit, dauerhafte Präsenz, Reisebereitschaft, lückenlose Erwerbstätigkeit. Viele Frauen haben im Laufe ihres Erwerbslebens aber Teilzeit gearbeitet, vor allem in der Phase der Familiengründung, also genau in den Jahren, die auch für die Karriere von entscheidender Bedeutung sind“, so Anne Marquardt.

Kulturwandel erforderlich: Nachteile entstehen für Frauen, wenn im Wesentlichen nur sie es sind, die vom Standard abweichen. Unternehmen können zu mehr Chancengleichheit beitragen, wenn sie beiden Geschlechtern gerade in der ‚Rushhour des Lebens‘ mehr zeitliche Flexibilität gewähren, so Studienleiterin Elke Holst. „Sowohl für Frauen als auch für Männer ist eine gute Balance zwischen Familie, Zeit für sich selber und Beruf wichtig. Mehr Flexibilität in der Erwerbsbiografie von Führungskräften in Form einer phasenweisen Reduktion der Arbeitszeit hat auch Vorbildcharakter für die anderen Beschäftigten und erhöht die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber für beide Geschlechter. Aber das erfordert einen richtigen Kulturwandel“, erklärt Elke Holst.

Die Politik kann diese Entwicklungen unterstützen, indem sie gezielte Anreize setzt, den Erwerbsumfang von Frauen und Männern etwa im Zuge der Familiengründung nicht zu weit auseinander klaffen zu lassen. Die Abschaffung des Ehegattensplittings dürfte hier hilfreich sein, genauso wie die Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung der Hausarbeit. Dies kann zum Beispiel mit der Einführung der Familienarbeitszeit und einer Ausweitung der Vätermomente bei der Erziehungszeit unterstützt werden. Ein Schritt in die richtige Richtung ist zudem der sowohl quantitative als auch qualitative Ausbau von Kitas.

Zur Verringerung des Gender Pay Gap können auch konkrete Maßnahmen beitragen, wie sie zum Beispiel zuletzt Frankreich, das Vereinigte Königreich oder auch Island eingeführt haben. Deutschland hat mit dem Entgelttransparenzgesetz aus dem Jahr 2017 und mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (2009) bereits zwei Regelwerke vorgelegt, um das Problem anzugehen, diese Gesetze bleiben aber hinter dem, was einige andere europäische Länder praktizieren. „In Frankreich müssen Unternehmen ab einer gewissen Größe jetzt eine Software installieren, die Verdienstunterschiede dokumentiert, im Vereinigten Königreich sind Betriebe mit über 250 Beschäftigten seit diesem Frühjahr verpflichtet, spezielle Angaben zum Gender Pay Gap öffentlich zu machen. In Island wurde die Nachweispflicht umgekehrt, hier müssen die Unternehmen aufzeigen, dass sie fair entlohnen. Wir können von unseren Nachbarn einiges lernen“, so Elke Holst.

Download: DIW-Wochenbericht, 30+31

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf

Gender Pay Gap: Definition im DIW Glossar

https://www.diw.de/de/diw_01.c.543722.de/presse/glossar/gender_pay_gap.html

Quelle, Grafik und weitere Informationen zur Datengrundlage: PM - DIW, 25.07.2018

https://www.diw.de/de/diw_01.c.595036.de/themen_nachrichten/wer_nicht_durchgaengig_vollzeit_gearbeitet_hat_verdient_als_fuehrungskraft_weniger.html

Studie der Hans-Böckler-Stiftung aktuell erschienen: „COMPARABLE WORTH“

Frauen bekommen bei gleichen beruflichen Anforderungen und Belastungen weniger Geld als Männer. Das erklärt einen großen Teil des Gender Pay Gaps.

„Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit eine nach Geschlecht unterschiedliche Bewertung von Arbeit in den verschiedenen Berufen am deutschen Arbeitsmarkt zum Gender Pay Gap beiträgt. Die theoretische Annahme einer nicht-geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung wird erstmals mit statistischen Analysen geprüft. Dazu wurde ein Messinstrument („Comparable Worth“-Index, kurz CW-Index) generiert, mit dem die beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral verglichen werden können. Die statistischen Analysen mit den Daten der Verdienststrukturerhebung unter Nutzung des CW-Index bestätigen die Annahme einer geschlechterdifferenzierten Bewertung und Entlohnung von (gleichwertiger) Arbeit zuungunsten der weiblichen Erwerbstätigen.“

Ute Klammer, Christina Klenner, Sarah Lillemeier: „Comparable worth“: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? (pdf) WSI-Study Nr. 14, Juni 2018

Weitere Informationen, Böckler Impuls Ausgabe 12/2018:

https://www.boeckler.de/114705_114721.htm

Bitte lesen Sie auch:

Frauen stoßen noch immer an die gläserne Decke – trotz betrieblicher Förderung der Chancengleichheit

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland noch immer groß. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und formalisierte Personalprozesse sollen dazu beitragen, diese Kluft zu verringern und faire Löhne sicherzustellen. Dabei zeigt sich: Im Niedriglohnbereich wirken diese Maßnahmen zwar durchaus. Sie tragen aber kaum dazu bei, die „gläserne Decke“ für Frauen zu durchbrechen.

Den vollständigen Beitrag von Malte Reichelt finden Sie im Online-Magazin IAB-Forum, 16.7.2018

<https://www.iab-forum.de/frauen-stossen-noch-immer-an-die-glaeserne-decke-trotz-betrieblicher-foerderung-der-chancengleichheit/>

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

djb: The same procedure as every year: Die Bundesregierung wird wegen der Steuer- und Abgabenbelastung von Frauen kritisiert

„In Brüssel haben die für Beschäftigung zuständigen Minister*innen der 28 Mitgliedstaaten am 21. Juni 2018 die länderspezifischen Empfehlungen zu den nationalen Reformprogrammen (NRP) beschlossen. Der Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) hatte das Nationale Reformprogramm Deutschlands bereits im Mai im Hinblick auf Änderungen bei der Steuer- und Abgabenbelastung von Frauen als »enttäuschend« kritisiert.[1] Diese Einschätzung bestätigt der EU-Beschäftigungsrat nun mit deutlichen Worten, die es sich lohnt im Original wiederzugeben.“

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm18-29/>

Beruf und Familie

Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit - Arbeitszeit passend zum Leben

Pressemitteilung der Bundesregierung, 13. Juni 2018

„Arbeitszeit die zum Leben passt - das ist ein wichtiges gleichstellungs-, arbeits- und familienpolitisches Anliegen der Bundesregierung. Damit Beschäftigte in Teilzeit arbeiten können, aber auch wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können, hat das Kabinett den Gesetzentwurf zur Brückenteilzeit beschlossen.“

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: 50 Prozent der Männer und gut 40 Prozent der Frauen würden ihre Arbeitszeit gern um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzen. Aber 17 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer würden auch gern mindestens 2,5 Stunden pro Woche länger arbeiten.

„Beiden Gruppen hilft die Brückenteilzeit“, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bei der Vorstellung des Gesetzentwurfes.

Bisher sah das Teilzeitrecht lediglich den Anspruch auf unbegrenzte Teilzeitarbeit vor – verbunden mit dem Risiko, dauerhaft in Teilzeit bleiben zu müssen. Der neue Rechtsanspruch soll Beschäftigten künftig mehr Selbstbestimmtheit ermöglichen. „Denn er baut Brücken zu den eigenen Lebensplänen und Lebenslagen – eine Brücke ins Ehrenamt, in die Weiterbildung, in die Verwirklichung eigener Ziele und zurück“, sagte der Minister.

Brückenteilzeit bedarf keines Grundes: Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist nicht an einen bestimmten Grund – wie etwa Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen – geknüpft. Die Teilzeitphase muss zwischen einem und fünf Jahren liegen. Der Antrag ist beim Arbeitgeber in Textform zu stellen.

Zudem gilt wie bisher im Teilzeitrecht: Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen. Die Teilzeit ist spätestens drei Monate vor Beginn zu beantragen. Wer nach der Teilzeitphase seine Stunden wieder reduzieren will, kann dies frühestens nach einem Jahr.

Position von Rückkehrwilligen in Vollzeit verbessert: Das Gesetz soll auch für alle diejenigen gelten, die bereits in Teilzeit sind und ihre Arbeitszeit wieder verlängern wollen. Jene hat der Arbeitgeber – wie bisher – bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen.

Wann handelt es sich um einen „freien zu besetzenden Arbeitsplatz“? Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Äußert ein Teilzeitbeschäftigter den Wunsch in Vollzeit zurückzukehren, muss der Arbeitgeber beweisen, dass es einen freien zu besetzenden Arbeitsplatz nicht gibt. Oder dass der Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

Kleinstunternehmen nicht überfordern: Damit Kleinstunternehmen nicht überfordert werden, sind Betriebe mit bis zu 45 Beschäftigten von den neuen Regelungen ausgenommen. Für Unternehmen von 46 bis zu 200 Mitarbeitern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt: Hier muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden. Unabhängig von der Betriebsgröße wird der Arbeitgeber verpflichtet, den Veränderungswunsch der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu besprechen. Hierzu kann auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Personal- oder Betriebsrat hinzugezogen werden."

Quelle: PM – Bundesregierung, 13.06.2018

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2018/06/2018-06-13-arbeitszeit-passend-zum-leben.html>

Weitere Pressemeldungen:

Es wurde auch Zeit! Die Brückenteilzeit kommt.

„Teilzeit ist für viele zur ‚Teilzeitfalle‘ geworden: ‚Einmal Teilzeit‘ bedeutete bisher oft ‚immer Teilzeit‘ – und dies stellt eine wesentliche Ursache für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap dar. Längst überfällig war daher die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeitarbeit und ein leichter als bisher durchsetzbarer Anspruch für unbefristet in Teilzeit Beschäftigte auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit. Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) begrüßt, dass es endlich gelungen ist, den Widerstand aus der Wirtschaft und der Union gegen den Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu überwinden und zu einem Kabinettschluss zu kommen.“

djb-Pressmitteilung, 13.6.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm18-22/>

Bundesregierung beschließt Ende der Teilzeit-Falle

„Es ist eine gute Nachricht für alle, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hoffen: Die Bundesregierung hat am Mittwoch den Weg für das Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit frei gemacht.“

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeit-und-soziales-bundesregierung-beschliesst-ende-der-teilzeit-falle-1.4013688>

Mit Gleitzeit mehr Gleichheit

Gleitzeit erleichtert Müttern den beruflichen Wiedereinstieg. Nachtschichten von Vätern wirken sich ungünstig aus.

Ob es Müttern gelingt, familiäre und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen, hängt laut der neuen Studie von **Dr. Yvonne Lott** unter anderem von betrieblichen Arbeitszeitmodellen ab. Die Expertin der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen nach der Elternzeit eher in den Job zurückkehren, wenn der Arbeitgeber Gleitzeit anbietet. Besonders schwer haben sie es dagegen, wenn ihr Partner regelmäßig nachts arbeiten muss.

Dass Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt sind, liegt der Studie zufolge auf der Hand. Arbeitnehmerinnen gehen demnach zu 96 Prozent und meistens für zwölf Monate in Elternzeit, Männer nur zu einem Drittel und in der Regel zwei Monate. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen habe in den vergangenen Jahren überwiegend in Form von Teilzeitjobs zugenommen, aktuell seien vier Fünftel der betroffenen Beschäftigten weiblich. Von den Müttern mit Kindern unter drei Jahren arbeite knapp ein Viertel in Teilzeit, mehr als die Hälfte sei überhaupt nicht erwerbstätig.

Welche Rolle Arbeitszeitarrangements in diesem Zusammenhang spielen, hat Lott mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2003 bis 2013 untersucht. Der Analyse zufolge wirkt sich Gleitzeit signifikant positiv auf die Arbeitsmarktchancen von Müttern aus: Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen nach der Elternzeit beruflich wieder Fuß fassen, steigt um etwa 60 Prozent, wenn sie Spielräume bei Anfang und Ende ihres Arbeitstags haben. Andere Faktoren wie die Ausbildung, die berufliche Position oder die Branche wurden dabei herausgerechnet. Der Befund zeige, dass ein gewisses Maß an Flexibilität entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen kann, so die Soziologin. Problematisch sei indes, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zugleich sinkt.

Ebenfalls einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktchancen hat den Berechnungen zufolge Wochenendarbeit von Müttern. Ein zwiespältiger Befund, betont Lott: Frauen mit Kindern seien offenbar darauf angewiesen, die Arbeitswoche auszudehnen, um den beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen. Negativ wirkt es sich aus, wenn die Partner von Müttern nachts arbeiten müssen. Der Politik empfiehlt Lott, Nachtarbeit so weit wie möglich gesetzlich zu begrenzen. Zudem bräuchten Mütter mehr Unterstützung dabei, Erwerbsarbeit und Familie unter der Woche in Einklang zu bringen. Mehr Gleitzeit könnte dabei helfen, ebenso wie gesetzliche Maßnahmen, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wie eine Verlängerung der Partnermonate fördern, sowie ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung in Kitas und Schulen.

Weitere Informationen:

Yvonne Lott:

German mothers' labor market re-entry after parental leave: do parents' flexible working time arrangements help? (pdf) Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2018.

Kontakt: Dr. Yvonne Lott, Expertin für Arbeitszeit, Abteilung Forschungsförderung; Rainer Jung, Leiter Pressestelle

Quelle: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 05.06.2018

https://www.boeckler.de/14_114205.htm

Werteinstellungen beeinflussen Erwerbstätigkeit von Müttern

Wirtschaftswissenschaftlerinnen vergleichen ökonomische und sozialpsychologische Befunde aus Ost- und Westdeutschland.

Die deutsche Teilung als Verhaltensexperiment: Ob Mütter sich dazu entschließen, einem Beruf nachzugehen, hängt nicht nur von materiellen Anreizen ab – es spielt auch eine Rolle, wie die Verein-

barkeit von Familie und Beruf in der Gesellschaft bewertet wird, in der die Frauen leben. Das zeigen Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus Marburg und Hamburg, indem sie die Verhältnisse in Ost- und Westdeutschland vergleichen. **Professorin Dr. Evelyn Korn** von der Philipps-Universität Marburg und **Professorin Dr. Miriam Beblo** von der Universität Hamburg veröffentlichen ihren Aufsatz in der Juli-Ausgabe der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“, die Ende des Monats erscheint.

Zahlreiche sozialwissenschaftliche Erhebungen belegen, dass die weibliche Erwerbsbeteiligung durch institutionelle Maßnahmen beeinflussbar ist, etwa durch Elternzeitregelungen oder das Steuersystem. „Unsere Studie zeigt, wie solche materiellen Einflüsse durch weiche Faktoren ergänzt werden, besonders durch gesellschaftlich vorherrschende Überzeugungen zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit“, sagt Mitverfasserin Evelyn Korn. Die beiden Autorinnen analysierten die Entwicklung der Werthaltungen sowie des Erwerbsverhaltens in Ost- und Westdeutschland. „Wir nutzen die deutsche Teilung gewissermaßen als ein natürliches Experiment“, führt Korn aus.

Obwohl sich Löhne, Betreuungseinrichtungen und weitere Institutionen mittlerweile bundesweit weitgehend angeglichen haben, unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland sowohl was den Grad der Erwerbsbeteiligung von Müttern angeht, als auch hinsichtlich der Einstellung zu der Frage, ob Familie und Beruf vereinbar seien. Wie der europaweite Vergleich zeigt, müsste der Anteil der berufstätigen Mütter in Deutschland deutlich höher ausfallen, sofern der institutionelle Rahmen die einzige Ursache für deren Erwerbsbeteiligung wäre. „Das legt nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen der mütterlichen Berufstätigkeit und den Überzeugungen geben muss“, legt Korn dar: „Wenn alle Akteure am Arbeitsmarkt glauben, dass Familie und Beruf vereinbar sind, wird sich dies in größerer weiblicher Erwerbsbeteiligung niederschlagen und umgekehrt.“

Ostdeutsche Frauen sind mehr in den Arbeitsmarkt integriert als ihre Geschlechtsgenossinnen im Westen der Republik: So sind ostdeutsche Frauen häufiger erwerbstätig, seltener in Teilzeit, und insbe-

sondere Mütter sind doppelt so häufig in Vollzeit beschäftigt wie in Westdeutschland. „Wir vermuten aufgrund unserer Analysen, dass die größere Ähnlichkeit ostdeutscher Frauen und Männer in ihrem Arbeitsmarktverhalten auf die staatssozialistische Prägung der DDR-Bürgerinnen und -Bürger zurückzuführen ist“, folgert Korn aus den Ergebnissen; „die geringere Ähnlichkeit westdeutscher Frauen und Männer könnte hingegen auf das in der Wirtschaftswunderzeit der 1950er Jahre etablierte Einverdiener-Hausfrauenmodell zurückgehen.“

Professorin Dr. Evelyn Korn lehrt Mikroökonomie an der Philipps-Universität. In ihrer Forschung befasst sie sich mit der Frage, wie Institutionen das Verhalten von Entscheidern beeinflussen, insbesondere ihre Bereitschaft zur Kooperation. Seit Frühjahr 2016 amtiert Korn als Uni-Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Professorin Dr. Miriam Beblo hat die Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender an der Universität Hamburg inne. Die Ökonomin ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen des Bundesfamilienministeriums.

.....
Originalpublikation: Miriam Beblo und Evelyn Korn: Mütterliche Erwerbsbeteiligung – eine Überzeugungsfrage, in: Sozialer Fortschritt Jg. 67/Heft 7, Juli 2018, S. 525–548

Quelle: PM – Universität Marburg, 06.07.2018

<https://www.uni-marburg.de/de/aktuelles/news/werteinstellungen-beeinflussen-erwerbstaetigkeit-von-muettern>

Bitte lesen Sie auch:

„Was ist bloß mit den Vätern los?“

„Von wegen Vereinbarkeit! Sich um die Kinder zu kümmern macht Männer unzufrieden, sagt der Soziologe Martin Schröder.“ Interview von Rudi Novotny auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/2018/26/vereinbarkeit-familie-beruf-maenner-vaeter-zufriedenheit>

Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Betrieben zurück

Betriebe in Deutschland bieten immer häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Große Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten sind hier Vorreiter, aber die kleinen und mittleren Betriebe ziehen nach. Die familienfreundlichen Maßnahmen gehen mit einer schnelleren Rückkehr von Müttern nach geburtsbedingten Erwerbsunterbrechungen einher.

Am stärksten verbreitet sind Angebote während der Elternzeit wie Weiterbildungen. Mittlerweile haben neun Prozent der Betriebe entsprechende Angebote. Im Jahr 2002 waren es noch weniger als fünf Prozent. Einen besonders starken Zuwachs verzeichnen betriebliche Kinderbetreuungsangebote. 2002 gab es diese bei zwei Prozent der Betriebe, jetzt liegt der Anteil bei rund acht Prozent. Nach wie vor selten sind dagegen Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten sowie betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung. Hier liegt der Anteil der Betriebe bei jeweils rund zwei Prozent. Der Anteil an Betrieben, die mindestens eine der genannten familienfreundlichen Maßnahmen anbieten, ist seit 2002 von sechs auf 16 Prozent gestiegen. Bei größeren Betrieben sind die Anteile generell höher. Maßnahmen zur Frauenförderung beispielsweise gibt es bei 21 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten.

Für alle in der Studie untersuchten familienfreundlichen Maßnahmen zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs der Mütter nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung: Mütter aus Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen kehren schneller zu ihrem Arbeitgeber zurück als Mütter, die in Betrieben ohne diese Maßnahmen arbeiten. Je mehr familienfreundliche Maßnahmen ein Betrieb aufweist, umso kürzer sind die Erwerbsunterbrechungen der Mütter.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf>

https://twitter.com/iab_news

Quelle: PM - IAB, 17.07.2018

<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1818.aspx>

Kinderarmut hängt stark von Berufstätigkeit der Mütter ab

Wenn Mütter nicht erwerbstätig sind, droht ihren Kindern Armut. Doch nicht immer ist es den Müttern möglich, Arbeit aufzunehmen. Unabhängig von der familiären Situation muss Kinderarmut vermieden werden – denn arme Kinder laufen Gefahr, vom sozialen Leben abgekoppelt zu werden. Ein neues Teilhabegeld für Kinder und unbürokratische Hilfe vor Ort könnten Abhilfe schaffen.

Das klassische Ein-Verdiener-Modell in Familien reicht in vielen Fällen nicht aus, um Kindern ein finanziell abgesichertes Aufwachsen zu ermöglichen. Wenn die Mutter erwerbstätig ist, ist das Risiko dagegen gering, dass die Kinder Armutserfahrungen machen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat. Demnach sind Kinder in Paarfamilien, deren Mütter dauerhaft in Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden), Teilzeit oder Minijobs arbeiten, fast alle finanziell abgesichert. Das Bild ändert sich aber deutlich, wenn die Mütter in Paarfamilien über einen längeren Zeitraum nicht erwerbstätig sind: 38 Prozent der Kinder gelten dann als finanziell abgesichert, 32 Prozent erleben dauerhaft oder wiederkehrend Armutslagen, 30 Prozent kurzzeitig. Für Kinder, deren Mütter im fünfjährigen Untersuchungszeitraum ihre Erwerbstätigkeit aufgaben oder verloren, stieg das Armutsrisiko zudem erheblich an.

In einer Armutslage leben laut Definition der Studie Kinder in Familien, die mit weniger als 60 Prozent des mittleren äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommens auskommen müssen oder staatliche Grundsicherungsleistungen (SGB II/ Hartz IV) beziehen.

Kinder von Alleinerziehenden besonders von Armut bedroht: In Ein-Eltern-Familien hängt das Armutsrisiko von Kindern noch stärker an der Erwerbstätigkeit der Mütter. Nur wenn eine alleinerziehende Mutter über einen längeren Zeitraum in Vollzeit arbeitet, lässt sich in den meisten Fällen verhindern, dass ihre Kinder in einer dauerhaften Armutslage aufwachsen. Aber auch dann macht noch ein Sechstel der Kinder zumindest zeitweise Armutserfahrungen. Bei einer stabilen Teilzeitbeschäftigung der Mutter – oder wenn sie einen Minijob hat – lebt ein Fünftel der Kinder dauerhaft oder wiederkehrend in Armutslagen, weitere rund 40 Prozent zumindest zeitweise. Ist eine alleinerziehende Mutter nicht erwerbstätig, wachsen ihre Kinder fast immer in einer dauerhaften oder wiederkehrenden Armutslage auf (96 Prozent).

Quelle, Stellungnahmen und weitere Informationen: PM - Bertelsmann Stiftung, 27.06.2018

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2018/juni/kinderarmut-haengt-stark-von-berufstaetigkeit-der-muetter-ab/>

djb: EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wäre wichtiger Beitrag zur Gleichstellung

Stellungnahme veröffentlicht: Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) unterstützt den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (217/0085 (CO D)). „Der djb

ist der Überzeugung, dass die Europäische Kommission mit ihrem Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit die richtigen Weichen stellt«, betont Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des djb.

Der Richtlinienentwurf verbindet zu Recht das Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben mit unterstützenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Der Richtlinienentwurf leistet aus Sicht des djb hier einen wichtigen Beitrag, verbindliche Rechtsansprüche von Eltern zu schaffen bzw. fortzuentwickeln.

Es besteht ein gesellschaftliches und ökonomisches Bedürfnis, es Vätern und Müttern leichter zu machen, Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu verbinden. Eltern bzw. pflegende Angehörige benötigen Zeit für die Übernahme familiärer Pflichten und sie benötigen finanzielle Unterstützung, wenn während dieser Freistellungszeit das Erwerbseinkommen entfällt. Angesichts der anhaltenden traditionellen Rollenverteilungen, die durch die im Durchschnitt geringeren Einkommen von Frauen immer wieder bestärkt werden, sind Mechanismen notwendig, die es Familien erlauben, Sorgearbeit gerechter zu verteilen. Gleichzeitig sieht der djb mit Sorge, dass die angestrebten Verbesserungen in den aktuellen Ratsverhandlungen verwässert werden. Zudem sind einzelne Aspekte im Entwurf selbst kritikwürdig.

Weitere Informationen:

Stellungnahme des djb zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Stand: 4.6.2018):

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st18-06/>

Quelle: PM - djb, 05.06.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st18-06/>

20. Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie, das Qualitätssiegel für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik, feiert in diesem Jahr sein 20. Jubiläum.

Das audit berufundfamilie / audit familiengerechte hochschule ist das zentrale Angebot der berufundfamilie Service GmbH und beruht auf einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Als strategisches Managementinstrument unterstützt das audit Arbeitgeber darin, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bzw. familiengerechte Forschungs- und Studienbedingungen nachhaltig zu gestalten. Zertifikate zum audit berufundfamilie wurden erstmals 1999 vergeben. Das audit familiengerechte hochschule wird seit 2002 angeboten. Einsetzbar in allen Branchen und unterschiedlichen Betriebsgrößen, erfasst das audit den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur verankert wird. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Prozesses entscheidet ein unabhängiges, prominent mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden besetztes Kuratorium über die Erteilung des Zertifikats zum audit. Die praktische Umsetzung wird von der berufundfamilie Service GmbH jährlich überprüft. Nach jeweils drei Jahren können zweimal im Rahmen von Re-Audierungen weiterführende personalpolitische Ziele vereinbart werden. Daran (erstmalig nach neun Jahren) schließt sich das Dialogverfahren an. Nur bei erfolgreicher Durchführung des Dialogverfahrens darf der Arbeitgeber das Zertifikat weiterführen. Seit 1998 wurden über 1.700 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. Die berufundfamilie Service GmbH besitzt die europaweite Lizenz für das audit, das von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft – BDA, BDI, DIHK und ZDH – empfohlen wird. **Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey** trägt die Schirmherrschaft für das audit.

<http://www.berufundfamilie.de>

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

#personalbewusst

Am 27.06.2018 wurden im Rahmen der Jubiläumsfeier 300 Arbeitgeber geehrt – 153 Unternehmen, 106 Institutionen und 41 **Hochschulen**. Sie hatten in den vorangegangenen zwölf Monaten das audit erfolgreich durchlaufen und erhielten nun zur Bestätigung ihres Engagements das Zertifikataus den Händen von Schirmherrin **Dr. Franziska Giffey**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und **John-Philip Hammersen**, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, sowie **Oliver Schmitz**, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH.

64 der jetzt Ausgezeichneten haben das alle drei Jahre erteilte bzw. bestätigte Zertifikat bereits zum zweiten Mal, 77 zum dritten, 74 zum vierten, 31 zum fünften und 8 sogar zum sechsten Mal erhalten.

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 27.06.2018

https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/PRESSEMITTEILUNG_ZV_180627.pdf

Neues Familienportal startet

Am 5. Juli startete das neue zentrale Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Ob Elterngeld, Kinderzuschlag oder Unterhaltsvorschuss – unter der Webadresse www.familienportal.de finden Familien erstmals unter einem digitalen Dach alle wichtigen Informationen und Beratungsangebote rund um das Thema Familie.

Das neue Familienportal informiert nicht nur zielgenau über sämtliche staatliche Familienleistungen, sondern liefert auch wichtige Hinweise zu weiteren Leistungen wie Ausbildungsförderung,

Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe.

Das Portal orientiert sich an den unterschiedlichen Lebenslagen von Familien und ist so aufgebaut, dass Nutzerinnen und Nutzer die gewünschte Information mit nur wenigen Klicks finden. Gleiches gilt für die Suche nach Angeboten vor Ort: Durch Eingabe ihrer Postleitzahl finden Familien die Ämter und Beratungsstellen in ihrer Nähe, bei denen sie Leistungen beantragen können oder weitere Unterstützungsangebote bekommen.

Bereits verfügbar: Die Online-Services des Bundesfamilienministeriums wie der Elterngeldrechner, das Infotool Familienleistungen oder der Kinderzuschlagscheck sowie Formulare zur Beantragung von Leistungen direkt über das Familienportal abrufbar.

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 04.07.2018

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/neues-familienportal-startet/127054>

Bitte lesen Sie auch:

Weiterer Schritt für einen guten Mutterschutz

„Nach der grundlegenden Reform des Mutterschutzes zum 1. Januar 2018 hat heute (Mittwoch) der Ausschuss für Mutterschutz seine Arbeit aufgenommen. Das Gremium soll dazu beitragen, dass die neuen gesetzlichen Regelungen in der Praxis gut umgesetzt werden. Zur Vorsitzenden des Ausschusses wurde **Dr. Uta Ochmann** vom Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Ludwig-Maximilians-Universität München gewählt. Dem Ausschuss gehören insgesamt 15 ehrenamtliche Mitglieder an, die die öffentlichen und privaten Arbeitgeber, die Ausbildungsstellen, die Gewerkschaften, die Studierendenvertretungen, die Landesbehörden und insbesondere auch die Wissenschaft vertreten.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/weiterer-schritt-fuer-einen-guten-mutterschutz/127060>

Frauen in MINT

Erkenntnisse der Gender-Studies in Ingenieurwissenschaften integrieren

Müssen angehende Ingenieurinnen im Studium anders angesprochen werden als ihre Kommilitonen? Wie muss sich ein Studiengang präsentieren, damit er Frauen anspricht? Welche Geschlechterunterschiede müssen beim Bau eines Produkts berücksichtigt werden? Und was bedeutet es für die Sicherheit eines Produkts, wenn im Test nur mit Normgrößen eines Mannes gearbeitet wurde? Mit diesen und anderen Fragen befasst sich das Forschungsprojekt „Fachspezifische Gender-Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten (GenderFoLI)“. Es ist im Jahr 2018 am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) gestartet, das an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) angesiedelt ist. Das Projekt hat zum Ziel, bedarfsgerechte Fortbildungen zu Gender-Studies für Lehrende der Ingenieurwissenschaften zu entwickeln, durchzuführen und zu evaluieren. Es geht dabei von folgendem Ansatz aus: Um den Frauenanteil an Hochschulen in den MINT-Fächern zu steigern, muss es gelingen, nachhaltig Fachkulturen zu verändern. Das Projekt – mit einer Laufzeit bis Januar 2021 – wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit rund 470.000 Euro im Rahmen der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gefördert (Förderkennzeichen 01FP1724).

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Ingenieurwissenschaften in Hessen sei erschreckend niedrig und auch bundesweit sähe es nicht besser aus, erklärt Dr. Margit Göttert, Projektleiterin von „GenderFoLI“ und zuständig für die Geschäftsfüh-

rung und wissenschaftliche Koordination der Aktivitäten des gFFZ. Die wenigsten Frauen finden sich an den hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in den Bereichen der Mechatronik (5,5 %) und des Maschinenbaus (7,7 %): Der Frauenanteil an den Studierenden fällt in zwei Studienbereichen damit unter 10 %. Es gäbe aber auch kleine Erfolge zu verzeichnen: Die Elektro- und Informationstechnik liegt bei 12 % und hat sich damit seit 2014 um fast 2 Prozentpunkte verbessert, und der Frauenanteil an den Studierenden der Ingenieurwissenschaften insgesamt steigt an den hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften leicht, aber kontinuierlich an (von 22,3 % im Wintersemester 2014/15 auf 24,2 % im Wintersemester 2016/17). (Für alle bisherigen Zahlenangaben: Vgl. www.gffz.de/gendermonitor)

<http://www.gffz.de/gendermonitor>

Deutschlandweit liegt der Anteil der Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester in den Ingenieurwissenschaften insgesamt seit dem Jahr 1996 kontinuierlich nur knapp über 20 %, im Jahr 2016 waren es 25 % (www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten auf der Grundlage von Open-Source-Daten des Statistischen Bundesamtes).

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

„Dennoch tragen Bemühungen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Hessen Früchte. Das können wir in unserem Gender Monitor feststellen. Interdisziplinäre Fächer werden eher von jungen Frauen studiert und Umweltaspekte und soziale Ausrichtung motivieren ebenso zu einer Fächerwahl im Bereich der Ingenieurwissenschaften“, so Göttert. Aber eine männlich geprägte Fachkultur ändere sich nicht von heute auf morgen. „Das Projekt geht zudem von der durch einschlägige Studien gestützten Erkenntnis aus, dass es für die innovative Forschung und Entwicklung der Zukunft entscheidend ist, dass Lehrende der Ingenieurwissenschaften Genderaspekte mitdenken und sie in ihrem jeweiligen Fachgebiet anwenden. Indem sie die Heterogenität der Studierenden als Chance sehen und sie als Innovations- und Gestaltungsfaktor begreifen, werden sie noch mehr in die Lage versetzt, zukunftsfähige Lehre zu gestalten“, so Göttert.

Im Rahmen von „GenderFoLI“ konzipieren die Mitarbeiterinnen **Dr. Anna Voigt** und **Dr. Elke Schüller** unter der Leitung von Göttert bundesweit Fortbildungen für Lehrende in den Ingenieurwissenschaften an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Universitäten. Die Weiterbildungen sollen sie motivieren und befähigen, hochschuldidaktische Genderkompetenz und Genderwissen in ihre Lehre zu implementieren, bedarfsgerecht zu modifizieren und ihren eigenen Beitrag zur Fachkultur zu reflektieren. Die Fortbildungen sollen in Form von Workshops durchgeführt werden. Neuartig ist die Einbindung aktueller Erkenntnisse der Genderforschung und hochschuldidaktischer Entwicklungen (z.B. Gender Toolboxes) in ein Fortbildungsangebot speziell für Lehrende der Ingenieurwissenschaften, das an deren Erfahrungen und Interessen anknüpft und sie in ihrem Expertinnen- und Expertenstatus für ihr jeweiliges Fach ernst nimmt. Das Projekt kooperiert dafür mit dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ Angeknüpft werden soll dabei an die gesellschaftspolitischen Herausforderungen der Industrie 4.0, die für die Ingenieurwissenschaften viele Fragen aufwerfen.

„Wir möchten die Lehrenden befähigen, die eigene Lehre zu verändern und offen für unterschiedliche Blickrichtungen zu sein. Vorhandene Toolboxes mit Infomaterial werden oft nicht genutzt, deshalb fragen wir uns, wie Lehrende motiviert werden, diese für ihre Lehre zu erschließen. ‚GenderFoLI‘ möchte Anlässe schaffen und die Lehrenden anleiten. Es zielt mit der Entwicklung von leicht zugänglichen und der Hochschulrealität angepassten Workshop-Konzepten zur Fortbildung von Lehrenden darauf ab, die Gruppe derjenigen zu erhöhen, die das zur Verfügung stehende Material auch tatsächlich nutzen und die eigene Lehre mit den dort enthaltenen Informationen in Dialog setzen“, so Göttert. Das Projekt konzentriert sich auf die Lehrenden der Ingenieurwissenschaften, da gerade sie Genderthemen oft als relativ fachfern und nicht relevant für ihre Lehre wahrnehmen, wenige Vorkenntnisse in diesem Bereich mitbringen und generell über großen Zeitmangel klagen, was der Motivation zu einer produktiven Nutzung der Gender Toolboxes entgegenstehe. Auch Studienberater/-innen und Gestalter/-innen von

Studiengängen können von „GenderFoLI“ profitieren.

Lehrende an Hochschulen tragen sowohl in ihrem Habitus als auch in der Wahl ihrer Lehrinhalte entscheidend zu der Herausbildung bislang überwiegend männlich geprägter Fachkulturen bei und haben einen entscheidenden Einfluss auf die Ausbildung künftiger Fachkräfte. „Gelingt es ihnen nicht, Frauen in angemessener Weise für eine Partizipation bei der Gestaltung des digitalen Wandels zu gewinnen, gerät das Ziel, Deutschland zum digitalen Wachstumsland Nr. 1 in Europa zu machen, in Gefahr, da sonst wertvolles weibliches Nachwuchspotenzial nicht erschlossen und alternative – und damit kreative und innovative – Sichtweisen in die Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft nicht mit einfließen können“, betont Göttert.

Flankiert werden die Workshops durch eine Auftakt- und eine Abschlusstagung mit Expertinnen und Experten der Gender Studies und der Technikwissenschaften. Die Auftakttagung wird am 29. und 30. November 2018 an der Frankfurt UAS stattfinden. Zum Abschluss des Projekts wird eine Handreichung präsentiert, die es Nachahmenden ermöglicht, sich zu informieren und die pilotierten Workshops an der jeweils eigenen Hochschule durchzuführen. Durch die uneingeschränkte Veröffentlichung der Ergebnisse u.a. auf einer projekteigenen Homepage erfolgt eine weite Verbreitung der Erkenntnisse und Instrumente mit dem Ziel, dass sie von vielen interessierten Lehrenden der Ingenieurwissenschaften anwendbar und übertragbar sind. Das Projekt wird von einem Expertinnen- und Expertenbeirat aus Professorinnen und Professoren begleitet: vertreten sind die Universität Linz, die TU Berlin, die Universität Kassel, die Hochschule Hannover, die Hochschule Fulda, die OTH Regensburg und die Hochschule sowie die TU Darmstadt. **Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell**, Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften sowie Vizepräsidentin für Studium und Lehre der Frankfurt UAS und Vorsitzende des „Netzwerks Frauen im Ingenieurberuf“ des VDI – Verein Deutscher Ingenieure, fungiert als offizielle Vertreterin des VDI in diesem Projekt. Fragen, die sich im Zuge der Industrie 4.0 stellen, sind mit der Verteilung von produktiver und reproduzier-

tiver Arbeit verknüpft. Die aktuelle Notwendigkeit, sich gesellschaftlich mit Sorgearbeit, also reproduktiver Arbeit, auseinanderzusetzen, ist dabei ein Strang. Wie eng diese gesellschaftliche Aufgabe mit technologischen Entwicklungen verknüpft ist, wird deutlich, wenn man Robotik und Pflegearbeit zusammenbringt. Reproduktive Fürsorgearbeit ist in der aktuellen Robotik-Forschung zum Kern von Technologieentwicklung erklärt worden. Diese Forschungs- und Entwicklungspotenziale bedürfen eines interdisziplinären Austauschs zwischen Ingenieurwissenschaften sowie Sozial- und Genderwissenschaften, um die innovativen Technologien der Zukunft zu entwickeln.

Kontakt: Frankfurt University of Applied Sciences, gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, Dr. Anna Voigt, Tel.: +49 69 1533-3158, voigt.a(at)gffz.de

Weitere Informationen zum gFFZ unter:

<http://www.gffz.de>

Quelle: PM – Frankfurt University of Applied Sciences, 11.06.2018

<https://www.frankfurt-university.de/de/aktuelles/>

Neue Statistik der Chemiestudiengänge erschienen

2017 haben sich wieder mehr Menschen für ein Chemiestudium entschieden. Und auch die Zahl an Doktorandinnen und Doktoranden erreichte einen neuen Höchstwert.

Das vermeldet die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer jährlichen Statistik für Chemiestudiengänge. Ein Großteil der Studierenden durchläuft den klassischen Werdegang und absolviert nach dem Bachelor- auch den Masterabschluss. Die meisten Universitätsabsolventinnen und -absolventen schließen eine Promotion an. Der Einstieg ins Berufsleben fiel den Absolventin-

nen und Absolventen 2017 etwas leichter als in den Vorjahren. Seit 1952 erhebt die GDCh jährlich umfangreiche statistische Daten zu den Chemiestudiengängen. Die Statistik 2017 basiert auf den Daten der Bachelor- und Master-Studiengänge der Chemie/Wirtschaftschemie, Biochemie/Life Sciences sowie deren vereinzelt Diplomstudiengängen. Auch das Studienfach Lebensmittelchemie und Chemiestudiengänge an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) wurden berücksichtigt. Erhoben wurden neben den Anfänger- und Studierendenzahlen auch die Zahl der bestandenen Abschlussprüfungen sowie die jeweiligen Noten und Studiendauer. Auch Angaben zum Berufseinstieg nach dem Bachelor-, Master- und Promotionsabschluss wurden abgefragt.

Quelle und weitere Informationen: PM – GDCh, 02.07.2018

<https://www.gdch.de/service-information/nachricht/article/neue-statistik-der-chemiestudiengaenge-erschienen-3.html>

Die Statistik enthält Auswertungen nach Geschlecht.

Einige Ergebnisse:

„Anzahl der Studienanfänger...42 % der Studienanfänger in der Chemie waren Frauen...“ (S. 5, Zusammenfassung und Ausblick)

„Die Zahl der Promotionen (Abbildung 7) betrug im Berichtsjahr 2.019; verbleibt kaum verändert auf dem Höchststand des vergangenen Jahres. Der Anteil der ausländischen Absolventen unter den Promovierten betrug 23 %, der Frauenanteil 40 %.“ (S. 7, Zusammenfassung und Ausblick).

Bitte beachten Sie außerdem die Auswertungen in den Tabellen zu den Studiengängen Chemie und Wirtschaftschemie, Biochemie und Life Sciences, Lebensmittelchemie und zu den Chemiestudiengängen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW). (S. 17-55)

Hier geht es zur Statistik:

<https://www.gdch.de/index.php?id=1521>

Ingenierbiographien im Gendervergleich: Lea Puchert von der Universität Rostock für den deutschen Studienpreis 2018 nominiert

Die Pädagogin Dr. Lea Puchert vom Institut für Allgemeine Pädagogik und Sozialpädagogik der Universität Rostock ist für den deutschen Studienpreis 2018 mit Ihrem Promotionsprojekt „Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienfachwahl: Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien“ nominiert.

Die Wissenschaftlerin hat in ihrem Promotionsprojekt die Lebensverläufe und die Prozesse der Studienfachwahl von jungen Männern und Frauen auf dem Weg in ein Ingenieurstudium untersucht. In ihrer Studie zeichnet Puchert die facettenreichen und komplexen Bildungsbiographien junger Technikstudierender nach. Dabei werden auch gängige Stereotype über den Zusammenhang von „Technik und Geschlecht“ korrigiert und vorherrschende Bilder über männliche und weibliche Ingenieurstudierende differenziert.

Die Analyse von Dr. Lea Puchert zeigt die sehr große und vielschichtige Bedeutung der Familienmilieus für die Herausbildung von Technikorientierungen. Sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern sind es überwiegend die Familien, die mit einer kontinuierlichen Techniksozialisation früh einen Nährboden für die Entwicklung eines Technikinteresses bieten. Die Forscherin konnte nachweisen, dass – gegenüber der großen Bedeutung der Familie – die institutionelle Technische Bildung eine wesentlich nachrangigere Rolle im technischen Studienwahlprozess bei Heranwachsenden in Deutschland einnimmt. So konnte in keiner der untersuchten Ingenieurbiographien die schulische und außerschule MINT-Bildung selbst eine technische Studienorientierung hervorbringen. Stattdessen hat die Technische Bildung eher eine verstärkende und kultivierende Funktion für die Wege von jungen Frauen und Männern in das

Ingenieurstudium.

Darüber hinaus weist Lea Puchert in ihrer Promotionsarbeit nach, dass sich die Genderthematik in den Biographien von weiblichen und männlichen Ingenieurstudierenden jenseits klassischer Technik-Gender-Stereotype entwickelt. „Sowohl die jungen Frauen als auch die jungen Männer bilden keine einseitigen und dominanten Gender-Identitäten heraus“, stellt die Wissenschaftlerin fest. Gängige Vorstellungen von maskulinen Ingenieurstudentinnen auf der einen Seite und männlichen Ingenieurstudenten als reine „Technikerds“ auf der anderen Seite wären damit in Frage zu stellen.

Aus diesen Forschungserträgen leitet Puchert wichtige pädagogische Konsequenzen ab. Das Ingenieurstudium besitze zwar nach wie vor eine große Strahlkraft als Bildungsziel für technikinteressierte junge Menschen. Wenn die institutionelle Technische Bildung nach Jahrzehnten der Stagnation die Quoten von Studienanfängerinnen und -anfängern in den Ingenieurwissenschaften aber nachhaltig steigern will, wäre es an der Zeit, die Heterogenität der Zielgruppe zukünftig stärker zu berücksichtigen. Zudem sollte die Technische Bildung ein entsprechendes pädagogisches Äquivalent zu den technikaffinen Familienmilieus entwickeln, um den technischen Nachwuchs stärker und nachhaltiger auf seinem Weg in das Ingenieurstudium unterstützen zu können. Wünschenswert wäre darüber hinaus eine in Zukunft stärkere Öffnung der Wissenschaftscommunity für die individuellen Biographieverläufe von Technikstudierenden und eine Abkehr von gängigen „Technik-Gender-Klischees“, so Puchert.

Dr. Lea Puchert ist in der Kategorie „Sozialwissenschaften“ nominiert und hat ihren Vortrag vor der Jury am 2. Juli 2018 in Berlin präsentiert. Die Wissenschaftlerin freut sich: „Diese Nominierung ist für mich eine große Auszeichnung, da aus über 438 bundesweiten Einreichungen nur 29 Promotionsarbeiten von der Jury ausgewählt wurden. In meiner Kategorie „Sozialwissenschaften“ sind 11 Promovierte nominiert.“

Der Deutsche Studienpreis der Körber-Stiftung zeichnet jährlich die besten deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Fachrichtungen aus. Schirmherr ist Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble. Für substanzielle und innovative Forschungsbeiträge vergibt die Körber-Stiftung Preise im Gesamtwert von über 100.000 Euro, darunter drei Spitzenpreise à 25.000 Euro. Der Deutsche Studienpreis zählt damit zu den höchstdotierten wissenschaftlichen Nachwuchspreisen in der Bundesrepublik. Die Ausschreibung richtet sich an Promovierte aller wissenschaftlichen Disziplinen, die mit magna oder summa cum laude promoviert haben.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/deutscher-studienpreis/pdf/2018/2018_Nominierte_Sozialwissenschaften.pdf

<https://www.koerber-stiftung.de/presse-meldungen-fotos-journalistenservice/29-promovierte-fuer-den-deutschen-studienpreis-nominiert-1329>

<https://www.koerber-stiftung.de/>

Quelle: PM - Universität Rostock, 26.06.2018

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/aktuelles/presse-meldungen/detailansicht/n/lea-puchert-von-der-universitaet-rostock-fuer-den-deutschen-studienpreis-2018-nominiert/>

Geradlinig und krumm: CUI-Programm macht Wege von Naturwissenschaftlerinnen sichtbar

Tochter polnischer Immigranten, ein naturwissenschaftliches Studium in den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts, Mutter von vier Kindern, eine herausragende Karriere trotz vieler Widerstände gerade zu Anfang ihrer Karriere – „Mildred Dresselhaus steht für genau das, was wir zeigen wollen“, sagte Prof. Heinrich Graener, Dekan der MIN-Fakultät an der Universität Hamburg, bei der Verleihung des Gleichstellungspreises 2018. In Anwesenheit von Vizepräsidentin Prof. Jetta Frost, der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Angelika Paschke-Kratzin und weiterer Gäste ist der mit 10.000 € dotierte Preis im Gästehaus der Universität an das Organisationsteam des „Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramms“ im Exzellenzcluster CUI übergeben worden.

„Ich freue mich sehr, dass hier die Menschen im Vordergrund stehen, die dafür sorgen, dass dieses Programm zum Erfolg geworden ist“, betonte Graener und führte aus, warum solche Programme und ihre Wirksamkeit so wichtig sind. Keine 20 Prozent der Vollzeitprofessuren in der MIN würden von Frauen belegt. Graener: „Wir müssen jungen Frauen den Weg erleichtern.“ Genauso wichtig sei es aber auch zu zeigen, dass es „geradlinige und krumme Wege“ gebe, so der Dekan. Er verwies auf die Sammlung von Fragebögen und Portraits der Mildred Dresselhaus Preisträgerinnen, die CUI in einem eigenen Magazin zusammengetragen hat und beschrieb einige Werdegänge: Dr. Liesbeth Janssen etwa, Junior-Preisträgerin 2015, hatte einen Artikel zu einem Thema gelesen, den sie so spannend fand, dass sie dem Wissenschaftler schrieb und fragte, ob sie ihren Postdoc bei ihm machen könne – obwohl das Thema keinen Bezug zu ihrer bisherigen Promotionsarbeit hatte. Graener: „Die wissenschaftliche Gemeinschaft braucht Frauen und dieses Programm braucht Sie.“

Prof. Jetta Frost stellte das Mildred Dresselhaus Programm in den größeren Zusammenhang der

Exzellenzinitiative und der strategischen Ausrichtung der Universität: „Gleichstellungsarbeit und Nachwuchsförderung gehen hier Hand in Hand. Dies führt zu Effekten auf immer höheren Organisationseinheiten.“ Die Exzellenzinitiative stelle höchste Ansprüche an die Cluster und die Universität als Institution. Nichts werde alleine gewonnen, aber dennoch müssten konkrete Maßnahmen wahrnehmbar sein. Derzeit werde daran gearbeitet, alle Gleichstellungsmaßnahmen der Universität in einer Datenbank zu sammeln und eine Beratungslandkarte zu erstellen – alles vor dem Hintergrund des Leitbildes der nachhaltigen Universität. Frost: „Aber das ist alles nur mit konkreten Projekten möglich.“

„Wir wollen beeindrucken, wir wollen Unterstützung leisten und wir wollen zeigen, dass es nicht nur einen Weg gibt“, sagte CUI-Geschäftsführerin **Claudia Busch** und dankte der Universität, der MIN-Fakultät, der Stabsstelle Gleichstellung und ihrem Team für die gute Zusammenarbeit. Sie erinnerte an die Anfangsphase des Clusters, als man sich Gedanken über ein Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen machte, als Mildred Dresselhaus zu Besuch nach Hamburg kam, der Namensgebung zustimmte, wie Umsetzung und Finanzierung geklärt werden mussten und dann tatsächlich die erste Preisträgerin nach Hamburg kam. Busch: „Das gesamte Team hat sich über mehrere Jahre immer wieder mit viel Herz für das Programm eingesetzt. Wir freuen uns, dass es sich so gut entwickelt hat, aber auch dass unser Engagement jetzt mit einem eigenen Preis gewürdigt wird.“

Der Gleichstellungspreis der Universität Hamburg wird einzelnen Mitgliedern, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität zuerkannt, die in vorbildlicher Weise zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt beigetragen haben und die Entwicklung der Universität im Sinne von Heterogenität und Gerechtigkeit nachhaltig gestärkt haben.

Für Rückfragen: **Dr. Angelika Paschke-Kratzin**, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg, Tel.: +49 40 42838-4443, E-Mail: gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de

Weitere Hinweise:

<http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/mildred-dresselhaus-gastprofessorinnenprogramm/>

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

Quelle: PM - Universität Hamburg, 04.07.2018

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/aktuelles/2018-07-04-bericht-verleihung-gleichstellungspreis.html>

Bertha-Benz-Preis 2018 erstmals an zwei Wissenschaftlerinnen verliehen

Erstmals und als Ausnahme – aufgrund herausragender Forschungsleistungen in einem sehr starken Feld an Mitbewerberinnen – wurde der Bertha-Benz-Preis im Jahr 2018 an zwei junge Wissenschaftlerinnen verliehen. Die Auszeichnung fand im Rahmen der Bertha-Benz-Vorlesung am 14. Juni 2018 im Science Tower der SRH Hochschule Heidelberg statt.

Ausgezeichnet wurde **Dr.-Ing. Silvia Budday** von der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg für Ihre Dissertation „Mechanische Aspekte der Gehirnentwicklung“.

Vorstellung:

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

Ebenfalls ausgezeichnet wurde **Dr.-Ing. Despoina Petousi** von der Fakultät IV – Elektrotechnik und Information der Technischen Universität Berlin für ihre Dissertation „Analysis of Integrated Silicon Depletion-Type Mach-Zehnder Modulators for Advanced Modulation Formats“.

Vorstellung:

<https://www.youtube.com/watch?v=pYR-zA5ets>

Der Bertha-Benz-Preis richtet sich speziell an junge Ingenieurwissenschaftlerinnen. In Anlehnung an Bertha Benz, die sich als visionäre und engagierte Pionierin für das Automobil einsetzte, können Doktorandinnen von ihren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nominiert werden. Die Daimler und Benz Stiftung wählt jedes Jahr eine Kandidatin, die mit den Ergebnissen ihrer Dissertation einen zukunftsweisenden gesellschaftlichen Mehrwert geschaffen hat. Die Auszeichnung wird im Rahmen der Bertha-Benz-Vorlesung verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert. Die Ausschreibung für den Bertha-Benz-Preis 2019 und die Freischaltung eines Online-Portals erfolgt voraussichtlich im September dieses Jahres.

Quelle:

<https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/bertha-benz-preis-fuer-ingenieurwissenschaftlerinnen/882-bertha-benz-preis-2018.html>

Horst-Görtz-Stiftungsprofessur für Angela Sasse

Nutzerinnen und Nutzer spielen bei der IT-Sicherheit eine bedeutende Rolle. Mit dieser Ansicht war die Forscherin eine der ersten.

Prof. Dr. Angela Sasse gilt als Pionierin der Usable Security: Als eine der ersten rückte sie das Sicherheitsverständnis und -verhalten von IT-Nutzerinnen und -Nutzern in den Mittelpunkt ihrer Forschungsarbeit. Am 25. Juli 2018 wurde ihr in Anwesenheit des Stifters die Horst-Görtz-Stiftungsprofessur verliehen. Die Förderung in Höhe von 1,43 Millionen Euro ist auf fünf Jahre angelegt. „Die Professur bedeutet eine weitere wichtige Stärkung unseres international renommierten Schwerpunkts IT-Sicherheit“, sagte Prof. Dr. Axel Schölmerich, Rektor der RUB, anlässlich der Verleihung. „Unsere Exzellenz auf diesem Gebiet verdanken wir insbesondere dem anhaltenden Engagement unseres Förderers Dr. Horst Görtz, der sich seit über 15 Jahren für die IT-Sicherheitsforschung an der RUB einsetzt. Wir sind ihm dafür zu großem

Dank verpflichtet.“

Sicherheit funktioniert nicht ohne Menschen: „Die beste Sicherheitstechnik liefert keine Sicherheit, wenn sie von Unternehmen und Konsumenten nicht akzeptiert und richtig angewendet wird“, sagt Angela Sasse, die seit 1. Mai 2018 den Lehrstuhl Human-Centered Security am Horst-Görtz-Institut für IT-Sicherheit (HGI) leitet. Ihr Hauptaugenmerk liegt daher auf den Grundlagen für die Akzeptanz und Benutzbarkeit von Verschlüsselungsverfahren. „Das HGI hat eine der besten Forschungsgruppen in Verschlüsselung weltweit“, stellt die Forscherin fest. „Daher ergänzt mein neuer Schwerpunkt Benutzbarkeit und Akzeptanz von Verschlüsselung hier ideal“.

Zur Person: Angela Sasse studierte in den 1980er-Jahren Psychologie an der Bergischen Universität Wuppertal und setzte ihr Studium in Großbritannien fort. Ihren Master in Arbeitspsychologie machte sie an der Universität Sheffield und wurde an der Universität Birmingham promoviert. 1990 begann sie eine Tätigkeit als Dozentin in Computer Science am University College London. Dort war sie seit 2003 Professorin für Human-centred Technology. Von 2012 bis 2017 leitete sie das Britische Forschungsinstitut für empirische Sicherheitsforschung und wurde 2015 in die Royal Academy of Engineering aufgenommen. Am 1. Mai 2018 übernahm sie die Leitung des Lehrstuhls Human-Centred Security am Horst-Görtz-Institut für IT-Sicherheit der RUB.

Quelle und weitere Informationen: PM - RUB, 25.07.2018

<http://news.rub.de/wissenschaft/2018-07-25-it-sicherheit-horst-goertz-stiftungsprofessur-fuer-angela-sasse>

04

SCHWERPUNKTTHEMA

Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität

Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität begleiten die Arbeit des CEWS in seinem Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ bereits seit längerem. Diversitätspolitik erhält in der Wissenschaftspolitik, an Forschungseinrichtungen und Hochschulen eine zunehmende Bedeutung, wie sich in Aktivitäten und der Einrichtung von spezifischen Strukturen an Hochschulen oder in der Ländergesetzgebung zeigt. Das CEWS geht davon aus, dass verschiedene Ungleichheitsdimensionen intersektional verschränkt analysiert werden müssen, um gleichstellungs-, diversitäts- und antidiskriminierungspolitische Konzepte für Hochschulen und Forschungseinrichtungen jeweils einrichtungsadäquat und synergetisch entwickeln zu können.

Vor diesem Hintergrund hat das CEWS seine Arbeitsfelder und Serviceangebote dahingehend überprüft, an welchen Punkten das Blickfeld um intersektionale Ansätze in der Forschung und intrakategoriale Diversität in der Gleichstellungspolitik erweitert werden soll, um den Anforderungen der Wissenschafts- und Hochschulpolitik gerecht zu werden. Gleichwohl bleibt in der Arbeit des CEWS der Fokus auf dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bestehen.

Der Beitrag „Diversity und Antidiskriminierung an Hochschulen und intersektionale Ansätze in der Forschung“ führt zunächst allgemein in die Diskussion zu Diversity, Antidiskriminierung und

Intersektionalität im Wissenschaftskontext ein. Anschließend stellen wir die Überarbeitung von vier CEWS-Angeboten vor:

- **Gleichstellungsrecht-Datenbank:** Erweiterung um die Kategorie „Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung“
- **Forschungsdaten:** Erhebung und Operationalisierung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen
- **Statistiken:** Beispiel „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“
- **CEWSjournal:** Einführung einer neuen Rubrik: „Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität“

Diversity und Antidiskriminierung an Hochschulen und intersektionale Ansätze in der Forschung¹

Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen bezieht sich nach der Einschätzung des CEWS auf eine bestehende bzw. beabsichtigte wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt und hebt den *Nutzen* einer vielfältigen Gesellschaft, Belegschaft oder Studierendenschaft hervor.

¹ Der einleitende Text erscheint hier in überarbeiteter und gekürzter Fassung auf Grundlage von Lipinsky, Anke. 2017: „Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Antidiskriminierung, Diversität und Intersektionalität.“ In: *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*, herausgegeben von Jennifer Dahmen und Anita Thaler, S. 23–38.

Der Ansatz befürwortet die optimale *Nutzung* einer *Vielfalt* von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten und stellt somit deren ökonomische und gesellschaftliche Vorteile in den Vordergrund. Geschlecht stellt dabei eine Dimension von Diversität dar, andere sind beispielsweise soziale Herkunft, Alter, ethnische Herkunft, Religion oder sexuelle Identität/Orientierung. Der Kanon der Differenzdimensionen kann in der EU - in Anlehnung an Diskriminierungsverbote der Europäischen Union und seiner Mitgliedstaaten - bis zu 19 Dimensionen umfassen. Welchen Dimensionen eine leitende Rolle in der Politikgestaltung zukommt, wird im jeweiligen Kontext verhandelt. Die Begriffe differieren je nachdem, ob aus rechtlicher Perspektive oder aus Forschungsperspektive argumentiert wird.

Zwei Diskurse vermengen sich in der Debatte um Diversitätspolitik und Diversity Management an deutschen Hochschulen: der erste Diskurs bezieht sich auf den Kontext von Antidiskriminierung, Inklusion und Chancengleichheit; der zweite Diskurs nimmt Bezug auf hochschulische Ziele der Internationalisierung und den globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Diversität wird hierin zum vermeintlichen Marker von Exzellenz und zum Imagefaktor für Hochschulen (Lutz 2013).

Eine konzeptionelle Unterscheidung zwischen Antidiskriminierungspolitik und Diversitätspolitik ist angebracht: Diskriminierungsverbote sollen Personen vor benachteiligender Behandlung schützen. Es gilt das Prinzip der Gleichbehandlung. Diversitätspolitik betont unterschiedliche Fähigkeiten oder Merkmale von Personen(gruppen) und will diese für eine Organisation nutzbar machen. Antidiskriminierungsrecht unterbindet beispielsweise einen vorhandenen Nachteil beim Zugang zu wissenschaftlicher Beschäftigung für Personengruppen mit spezifischen Merkmalen. Diversity Management kann helfen die Studienbegleitung zu optimieren, was dem Interesse der Universität an niedrigen Studienabbruchquoten entgegenkommt.

Die Grenzen sind in der Praxis nicht immer klar gezogen. Auch Präventionsstrategien und -maßnahmen sind Teil von Antidiskriminierungspolitik. So formuliert beispielsweise § 12 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) präventive Schutzpflichten des Arbeitgebers: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“ Ob für die Hochschulen ein Antidiskriminierungsansatz im Vordergrund steht oder praktische Erwägungen ist für die Umsetzung der Maßnahmen oft unerheblich. Antidiskriminierung und Diversity treffen sich tatsächlich dort, wo Hochschulen aufgrund von direkter oder indirekter Diskriminierung ihre Aufgaben in Forschung und Lehre nicht effizient erfüllen und es aufgrund von „Diskriminierungskosten“ zu geringerem Output kommt. Das (Spannungs-)Verhältnis zwischen Antidiskriminierung und Diversity ist derzeit noch Gegenstand von Diskussionen.

Gerade für Studierende ist aber zu beachten, dass das AGG für diese nur eingeschränkt gilt bzw. das AGG keine Rechtsfolgen vorsieht. Nur wenige Bundesländer haben in ihren Hochschulgesetzen den Geltungsbereich explizit auf diese Zielgruppe erweitert.

In Anlehnung an die Prozessfokussierung des Gender Mainstreaming sehen Kehr und Leicht-Scholten in der Hinzunahme von Diversity eine sinnhafte Weiterentwicklung von *Gender Mainstreaming* im Sinne eines *Diversity Mainstreaming* (Krell 2015; Kehr, Leicht-Scholten 2014). Zu Recht kritisiert Pimminger jedoch eine Erweiterung von Gender zu Diversity oder Equality Mainstreaming, da hierin „einige bislang nicht ausreichend geklärte Fragen“ aufgeworfen werden, die sich beispielsweise in unterschiedlichen Prämissen, der Ausrichtung, den unterschiedlichen Reichweiten der Ansätze sowie den wechselseitigen Bezügen sozialer Differenzkategorien begründen (Pimminger 2014). Neben den (scheinbar beliebig) ansteuerbaren inhaltlichen Dimensionen von Diversitätspolitik in Organisationen besteht daher ein Entwicklungsbedarf zur steuernden Logik von Diversitätsfördermaßnahmen.

Einer der Hauptkritikpunkte an Diversity Management besteht darin, dass durch die Benennung von personenbezogenen Ungleichheitsmerkmalen (wie beispielsweise Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Identität/Orientierung) gleichzeitig der Blick auf diese Differenzkriterien gelegt wird und dass bestehende Stereotypen dadurch gefestigt würden. Doch was genau „Diversity“, „Diversität“ oder „Vielfalt“ inhaltlich umfasst – und was genau gemeint ist, muss erst konzeptionell in jeder institutionellen *Policy* hinterlegt werden. Diversity Management an Hochschulen kann sich sowohl die „Herstellung“ von Vielfalt zum Ziel setzen als auch die Absicht verfolgen, mit einer bereits bestehenden Diversität unter Beschäftigten und Studierenden einen „richtigen Umgang“ zu finden (Krell 2013; Warmuth 2015).

Mit ähnlichen Argumenten sah sich auch die Frauenförderpolitik konfrontiert, die sich der Kritik aussetzte, Defizite von Frauen dadurch anzuerkennen, dass sie Frauen besondere Unterstützungsangebote zukommen ließ. Heute wird im Diskurs zumeist klar formuliert, dass Förderpolitiken für Frauen bzw. Personen(gruppen) mit bestimmten Merkmalen sich nicht in deren Defiziten begründet, sondern versucht, bestehende Nachteile auszugleichen. Dabei sollte jedoch immer hinterfragt werden, ob und welche system- oder kulturverändernden Wirkungen diese Maßnahmen freisetzen. Keinesfalls können Träger*innen von Differenzmerkmalen für die Herstellung von Diversität an einer Hochschule, d. h. für die Wirksamkeit von Diversity Management verantwortlich gemacht werden.

Krell (2013) sieht eine wichtige Legitimation der Förderung von Diversität darin, dass diese gleichberechtigt neben Gleichstellungszielen zur Erreichung organisationaler Ziele Verwendung finden könne. Ein weiterer Nutzen liege darin, dass eine Kosten-Nutzen Argumentation innerhalb der Einrichtung als Türöffner für Gleichstellungsforderungen funktionieren könnte. Klar ist jedoch, Diversitätspolitik kann eine feministische Politik bzw. eine systemkritische Frauen- und Geschlechterpolitik nicht ersetzen.

Im Gegensatz zur Diversitätspolitik, die vornehmlich mit Gruppenidentitäten arbeitet, befassen sich Ansätze der Intersektionalität einerseits mit den Verschränkungen zwischen den Gruppenmerkmalen und berücksichtigen andererseits Binnendifferenzen innerhalb der Gruppen im Sinne einer intrakategorialer Diversität. Intrakategoriale Diversitätspolitik weist auf diese Binnendifferenzen hin und versucht typische Exklusionsprozesse zu umgehen. Die Intersektionalitätsforschung fordert von der Gleichstellungspraxis, einzelne Ungleichheitsdimensionen nicht in ihren Einzelheiten zu beachten, sondern die sich daraus vermengende gesamte Breite sozialer Benachteiligung zu berücksichtigen (Lutz 2013). An Hochschulen, die dieser Gleichstellungsidee folgen, führt der Ansatz daher zu einer mehrdimensionalen Gleichstellungspraxis innerhalb und zwischen verschiedenen Ungleichheitsdimensionen. In der Anwendung intersektioneller Perspektiven (z. B. an Hochschulen) ist festzuhalten, dass ein selbst-reflexiver Ansatz in der Institution notwendig ist, der Gleichstellung auf drei Ebenen bewirken soll: der symbolischen Repräsentation, der strukturellen Ebene sowie der Identitätsebene.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Diskussion hat das CEWS seine Angebote im Bereich des forschungsbasierten Service weiterentwickelt; diese werden in den nachfolgenden Abschnitten im Detail vorgestellt.

Forschungsbasierter Service: Weiterentwicklung der Angebote des CEWS

Zentrale Aufgaben des CEWS sind der Wissenstransfer und der wissenschaftliche Service. Ein Instrument sind digitale Angebote, die insbesondere auf dem CEWS Portal bereitgestellt werden.

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

Der forschungsbasierte Service umfasst News und Events sowie Informationsangebote wie die Literatur- oder die Gleichstellungsrecht-Datenbank. Weitere Portale sind CEWSwiki (Forschungsprojekte), /femconsult (Wissenschaftlerinnen-Datenbank) und Familienfreundliche Wissenschaft.

Das CEWS prüft derzeit alle Angebote daraufhin, ob Erweiterungen an der Schnittstelle zu Diversity und Antidiskriminierung und in Hinblick auf intersektionale Herangehensweisen umsetzbar sind. Die *Gleichstellungsrecht-Datenbank*, das *Statistikangebot*, die *Forschungsdaten* und das *CEWSjournal* sind die ersten Angebote, die in diesem Rahmen erweitert wurden.

Erweiterung der Gleichstellungsrecht-Datenbank

Die öffentlich zugängliche Datenbank des CEWS zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter auf Bundes- und Länderebene.

Link:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/gleichstellungsrecht/>

Die Gleichstellungsrecht-Datenbank wurde aktuell um eine Filtermöglichkeit ergänzt: „*Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung*“. Die neue thematische Kategorie ist das Ergebnis einer Recherche zur rechtlichen Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in den Landeshochschulgesetzen. In einer mehrschrittigen Erhebung und Analyse wurden die Gesetze auf relevante Bestimmungen geprüft.

Nach einer ersten Schlagwortsuche (*Diversity, Vielfalt, Diversität, Diskriminierung, Antidiskriminierung, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), mit der das jeweilige Gesetz durchleuchtet wurde, wurden in einem zweiten Schritt einzelne Paragraphen, insbesondere zu den Aufgaben der Hochschulen, gezielt auf Regelungen bezüglich Diversity und Antidiskriminierung geprüft.

Die Clusterung der Ergebnisse nach thematischen Zusammenhängen führte zur Identifizierung von drei thematischen Bereichen, die als Unterpunkte der Kategorie „*Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung*“ formuliert wurden.

Dort zu finden sind gesetzliche Bestimmungen zu:

- *Ansprechpersonen/Beauftragten*
- *Diskriminierungsverbot/AGG*
- *Diversity und soziale Förderung als Aufgabe der Hochschule*

Die in der Recherche ermittelten Paragraphen wurden den thematisch einschlägigen (Unter)Kategorien in einem letzten Schritt zugeordnet und sind über den Filter „*Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung*“ zugänglich:

Link:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/gleichstellungsrecht/suche?open=53&classi=54&free=&sorting=>

Die Analyse zeigt eine große Regelungsbandbreite auf Länderebene. Dies spiegelt einerseits den Föderalismus im deutschen Bildungssystem wider.

Andererseits verweist die Uneinheitlichkeit auf die unscharfe Inhaltsbestimmung des Begriffes und der verschiedenen Zugänge zu „Diversity“. Aufträge und Zuständigkeiten sind in den Ländern unterschiedlich differenziert geregelt.

So wurden in den letzten Jahren in wenigen Hochschulen, auf der Grundlage eines gesetzlichen Auftrags, „Diversity-Beauftragte“ eingeführt. Unklar ist, wie die Aufgaben und Zuständigkeiten von neuen Ansprechpersonen und Beauftragten konzipiert sind und wie sie sich zu denen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. gegenüber Gender- und Diversity-Stabsstellen verhalten.

Rechercheoptionen

Grundsätzlich haben Nutzende die Möglichkeit, über die Startseite zwei unterschiedliche Zugänge zur Recherche zu wählen:

Zum einen kann über die Freitextsuche direkt ein Suchbegriff eingegeben werden. Über die Freitextsuche lassen sich gezielt Ergebnisse finden, sofern der Suchbegriff im Gesetzestext in dieser Form vorkommt. Das CEWS hat keine eigenen Schlagwörter vergeben.

Zum anderen besteht die Möglichkeit, über den Button „Zur Recherche“ zu einer differenzierteren Recherchemöglichkeit zu gelangen, die verschiedene Filteroptionen sowie die Möglichkeit der Freitextsuche bieten. (Abb.1: Startseite)

Suchbegriff eingeben...

Zur Recherche

Inhalt der Datenbank

Die Datenbank zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter auf Bundes- und Länderebene. Wir weisen darauf hin, dass allein die im Gesetzes- oder Verordnungsblatt veröffentlichte Fassung maßgeblich ist.

Die Vorschriften sind zum **31. März 2018** vollständig aktualisiert worden.

Ausgewertet wurden die Hochschulgesetze der Länder, die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen für die Forschungseinrichtungen ([AV-Glei](#)), das Hochschulrahmengesetz ([HRG](#)) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ([WissZeitVG](#)).

Einen Überblick über den Stand der Gesetze finden Sie [hier](#) (244 KB).

Aktuelles

- Die Gleichstellungsrecht-Datenbank wurde erweitert. [Hier](#) gelangen Sie zu unserer **neuen Kategorie "Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung"**. Im nächsten CEWSJournal, das voraussichtlich am 31. Juli 2018 erscheinen wird, berichten wir ausführlich über diese Erweiterung.
- Die **Landesregierung NRW novelliert das Hochschulgesetz**. Das Kabinett hatte am 30. Januar 2018 bereits Eckpunkte beschlossen. Informationen zum Gesetzgebungsverfahren finden Sie [hier](#). In ihrer [Stellungnahme](#) vom 02. Juli 2018 nimmt die LaKof auf zentrale Aspekte des aktuellen Entwurfs Bezug.

Abb. 1

Die differenziertere Recherche bietet sowohl die Option „Filtern nach Thema“ als auch das Filtern nach Land/Bund. Dabei gibt es die Möglichkeit, die thematischen und geografischen Filter mit der Freitextsuche zu kombinieren. In der linken Navigation werden die thematischen und geografischen Filterkategorien angezeigt.

Ein Klick auf die thematische Oberkategorie (z.B. Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung) öffnen sich die zugehörigen Unterkategorien. Die zugeordneten Regelungstexte werden rechts in der Trefferliste angezeigt. (Abb.2: Filteroptionen und Trefferliste)

CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Suche: GESIS durchsuchen...

CEWS Home | News & Events | Unser Angebot

Sie sind hier: CEWS > Unser Angebot > Informationsangebote > Gleichstellungsrecht > Suche

Filtern nach Thema
Auswahl zurücksetzen

- Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung
 - Ansprechpersonen/Beauftragte
 - Diskriminierungsverbot/AGG
 - Diversity und soziale Förderung als Aufgabe der Hochschule
 - Autonomie und Finanzierung
 - Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
 - Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft
 - Landesgleichstellungsgesetze
 - Organisationsentwicklung
 - Personalentwicklung und -rekrutierung

Filtern nach Bund/Land

Suchbegriff eingeben...

Es wurden 2 Treffer gefunden. Sortierung: Gesetz aufsteigend

Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte; Ansprechperson für Antidiskriminierung
§4 Abs. 9 und Abs. 10 LHG
Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG)
[Detailsicht](#)

Beauftragte oder Beauftragter für Diversität
§ 27a HSG
Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG)
[Detailsicht](#)

Sortierung: Gesetz aufsteigend

Abb. 2

Monitoring und Forschungsdaten

Zum Monitoring der Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung bietet das Angebot „Statistiken“ einen schnellen Zugang zu grundlegenden geschlechtsspezifischen Statistiken.

Link:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/>

Mit dem Angebot „Forschungsdaten“ möchte das CEWS Angebot Forschende bei der Suche nach Forschungsdaten unterstützen und sie motivieren, Daten aus eigenen Projekten zu archivieren und damit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugänglich zu machen. Das Angebot bietet grundlegende Informationen sowie eine Übersicht über Forschungsdaten zum Themenfeld Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft.

Link:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/forschungsdaten/>

Aus der Geschlechterpolitik wissen wir, wie wichtig quantitative Daten sind, um strukturelle Diskriminierungen aufzuzeigen und politischen Druck zu erzeugen. Monitoring-Berichte mit einer Zusammenstellung von Daten stehen daher häufig am Anfang von gleichstellungspolitischen Interventionen, wie beispielsweise die Berichte der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung bzw. der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz seit 1989 auf nationaler Ebene (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 1989; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2017) oder die „She Figures“ auf europäischer Ebene (European Commission 2003,2015) zeigen.

Auch Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit, die intersektionale Zugänge berücksichtigt, und Diversity-Politiken benötigen (quantitative) Daten zu den verschiedenen Ungleichheitsdimensionen: Wie viele Professor*innen mit Migrationshintergrund sind an deutschen Hochschulen beschäftigt? Brechen Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten häufiger ihr Studium ab als Studierende ohne diese Beeinträchtigungen? Wie viele Studentinnen und Studenten haben Kinder?

Während inzwischen viele amtliche Daten und Daten aus Befragungen geschlechterspezifisch differenziert erhoben werden, stehen für andere Ungleichheitsdimensionen – z.B. ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung/Identität oder Elternschaft – sehr viel weniger Daten zur Verfügung. In den Angeboten „Forschungsdaten“ und „Statistiken“ gibt das CEWS daher einen Überblick über zugängliche Daten und Ansätze von intersektionalen Verknüpfungen.

Forschungsdaten: Ungleichheitsdimensionen in Befragungen und der amtlichen Statistik

Unter „Intersektionale Ansätze“ im Angebot „Forschungsdaten“ bietet das CEWS einen Überblick, welche Ungleichheitsdimensionen in verschiedenen Befragungen der Hochschul- und Wissenschaftsforschung und in der amtlichen Hochschulstatistik erhoben werden. Die Hochschulstatistik beinhaltet die Studierenden-, Prüfungs- und Personalstatistik. Bei den Befragungen werden Erhebungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), vom International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER) und vom CEWS erfasst.

Die Liste der Befragungen wird in Zukunft kontinuierlich erweitert. Entscheidend für die Arbeit mit den Ungleichheitsdimensionen ist, wie diese definiert werden.

Neben einer tabellarischen Übersicht wird daher für die einzelnen Befragungen und amtlichen Statistiken aufgeführt, in welcher Weise die Ungleichheitsdimensionen operationalisiert werden. Ethnische Herkunft kann beispielsweise über die Staatsangehörigkeit, die Unterscheidung von Bildungsinländer*innen und –ausländer*innen, das Konzept „Migrationshintergrund, Sprache oder andere Merkmale“ erfasst werden.

Auch Geschlecht lässt sich – spätestens nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Eintrag von Intersexualität in das Geburtsregister – nicht mehr ausschließlich mit „männlich“ vs. „weiblich“ erheben.

*Statistiken: Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund*

Bei den Statistiken zeigt das CEWS beispielhaft für das Thema „Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund“, dass eine einfache Präsentation von amtlichen und Befragungsdaten bei intersektionalen Zugängen häufig nicht möglich ist. Die unterschiedliche Operationalisierung der Kategorie „Ethnische Herkunft“ in unterschiedlichen Datenquellen (amtliche Hochschulstatistik, Mikrozensus, Befragung) führt zu unterschiedlichen Angaben zum Anteil von „Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund“ an der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und zu unterschiedlichen Frauenanteilen in den verschiedenen Gruppen. Jede Datenquelle weist jeweils spezifische Begrenzungen in Bezug auf Repräsentativität, Differenzierungsmöglichkeiten und Aussagekraft in Bezug auf die Kategorie „Ethnische Herkunft“ auf. Zudem ist zu bedenken, dass weder mit Staatsangehörigkeit noch mit Migrationshintergrund Ausgrenzungen und Diskriminierungen erfasst werden, die sich durch Rassifizierungen z. B. über phänotypische Marker ergeben. Auch Hierarchisierungen von Ländern, die in der Wissenschaft durch bestimmten Ländern zugeschriebene Reputation erfolgt, werden durch eine Gegenüberstellung von deutscher und nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nicht sichtbar.

Mit der Übersicht über die Erhebung von Ungleichheitsdimensionen in amtlicher Statistik und Befragungen sowie mit der beispielhaften Auswertung für eine intersektionale Verknüpfung möchte das CEWS den Zugang zu entsprechenden Daten erleichtern und Hochschulen Anregungen geben zu überlegen, in welcher Weise sie in ihr Monitoring unterschiedliche Ungleichheitsdimensionen aufnehmen können.

Einführung einer neuen Rubrik „Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität“ im CEWSjournal

Die regelmäßig erscheinende Online-Publikation CEWSjournal behandelt alle relevanten Themen rund um Forschung und Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit.

Link:

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

Sie greift aktuelle Diskussionsthemen auf und enthält jeweils ein Schwerpunktthema zu zentralen Fragestellungen in den Bereichen: Wissenschaftspolitik, Gleichstellungspolitik, Hochschulen/Hochschulforschung, Frauen- und Geschlechterforschung sowie Europa und Internationales.

Das Journal informiert außerdem über Weiterbildungen, Förderungsmöglichkeiten, aktuelle Ausschreibungstermine sowie Veranstaltungstermine und Neuerscheinungen im Themenfeld.

Die Themen Diversity und Antidiskriminierung sowie Aspekte eines intersektionalen Forschungsansatzes waren in den Ausgaben der vergangenen fünf Jahre vor allem den Rubriken „Gleichstellungspolitik“, „Hochschulen/Hochschulforschung“, „Weiterbildung und Karriereförderung“ sowie „Neuerscheinungen“ zugeordnet. (s. *Grafik 1*)

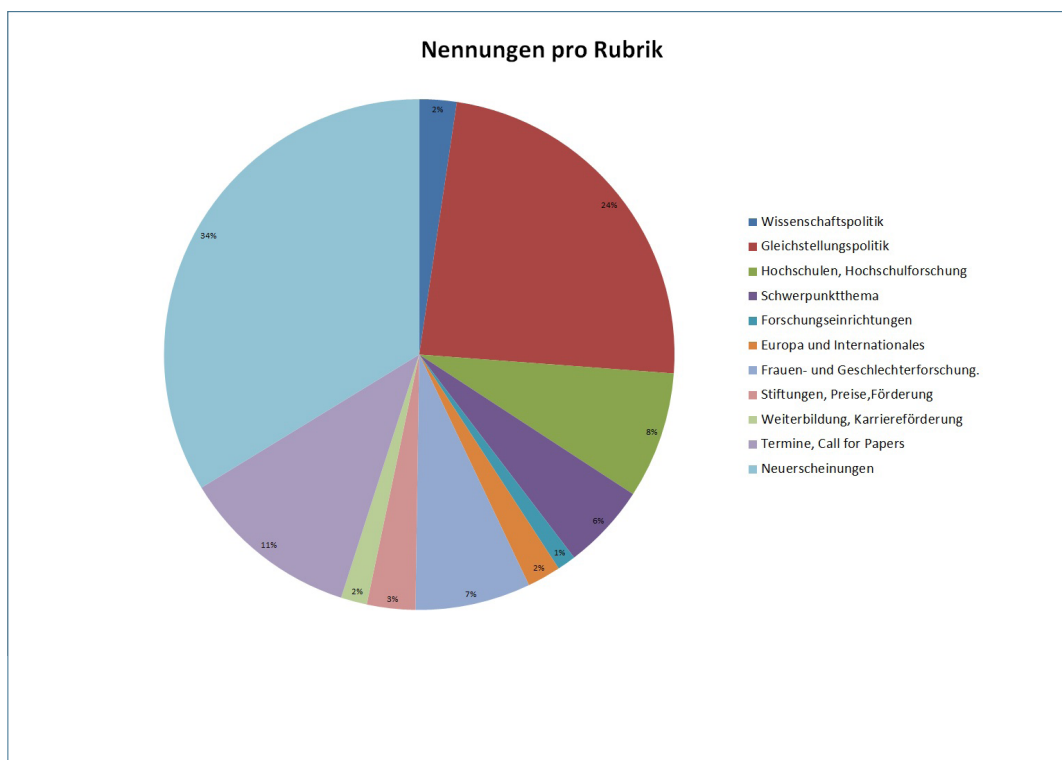
Mit der Einführung der neuen Rubrik soll dem wachsenden Interesse an Diversitätspolitik in unserer Leser*innenschaft und der entsprechend steigenden Zahl an diesbezüglichen Informationen in der deutschen und internationalen Wissenschaft Rechnung getragen werden.

Dabei soll der inhaltliche Bezug der Beiträge zu den Kategorien: *Gender, Gleichstellung, Chancengleichheit und Geschlecht* weiterhin eine maßgebliche Rolle bei der Auswahl spielen. Die Sichtweise einer kritisch zu beurteilenden Überlagerung des geschlechterpolitischen Diskurses durch Diversitypolitik soll sich dabei, ebenso wie die Benennung der Chancen des Diversitätsansatzes als ergänzender Perspektive zur Geschlechtergerechtigkeit, im CEWSjournal widerspiegeln.

In Bezug auf *Hochschulen und Forschungseinrichtungen* werden sich die Beiträge in der neuen Rubrik zum Beispiel den Bereichen Diversity-Management, dem Einsatz von Diversity-Strategien in der Personalentwicklung, der Wirtschaftlichkeit des Diversity-Managements, der Diversität in der Studierendenschaft sowie der Diversitätsforschung widmen.

Weiterbildungsangebote, die sich beispielsweise mit dem „Potential von Diversity für die Personalpolitik von Institutionen“, „Diversity in Leadership“, der „Diversity-Beratung/Consulting“ oder der Anwendung von „Gender- und Diversity-Toolboxen“ beschäftigen, werden ebenfalls Teil des neuen Angebotes sein.

In der Rubrik *Neuerscheinungen*, bzw. in der Auswahl der dort gelisteten Publikationen, werden Themen wie „Diversity- und Gleichstellungspolitiken in der Wissenschaft“, „Diversity-Management in Organisationen, in Lehre und Forschung“, „Gender- und Diversity Studies“ sowie „Diversity Strategien an Hochschulen“, Antidiskriminierungspolitik und Intersektionalitätsforschung vermehrt berücksichtigt werden.



Grafik 1

Literaturverzeichnis

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1989): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft: Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19).

European Commission (2003): *She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators*: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (URL: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2003.pdf, abgerufen am 05.06.2018).

European Commission (2015): *She Figures 2015. Gender in Research and Innovation*: Luxembourg. (URL: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf, abgerufen am 05.06.2018).

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2017): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/16) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: Bonn (Materialien der GWK, 55). (URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf>, abgerufen am 09.10.2017).

Kehr, Petra; Leicht-Scholten, Carmen (2014): *Diversity in der Hochschule - in der Mitte angekommen oder zwischen allen Stühlen?* In: Krempkow, René; Pohlenz, Philipp & Huber, Nathalie (Hg.): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld: UVW Univ.-Verl. Webler, S. 77–90.

Krell, Gertraude (2013): *Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen*. In: Bender, Saskia-Fee; Schmidbaur, Marianne & Wolde, Anja (Hg.): *Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 61–78.

Krell, Gertraude (2015): *Die Zukünfte von Gender Mainstreaming*. In: *WSI Mitteilungen* (1), S. 62–63. (URL: http://www.boeckler.de/wsimit_2015_01_krell.pdf).

Lipinsky, Anke (2017): *Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität*. In: Dahmen, Jennifer & Thaler, Anita (Hg.): *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich, S. 23–38.

Lutz, Helma (2013): *Aufbruch oder business as usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen*. In: Bender, Saskia-Fee; Schmidbaur, Marianne & Wolde, Anja (Hg.): *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 13–31.

Pimminger, Irene (2014): *Von Gender über Diversity zu Equality Mainstreaming?* In: *GiP - Gleichstellung in der Praxis* 10 (4), S. 18–22.

Warmuth, Gloria-Sophia (2015): *Was zeichnet erfolgreiche Diversitätsstrategien aus?* In: Klemisch, Michaela; Spitzley, Anne & Wilke, Jürgen (Hg.): *Gender- und Diversity-Management in der Forschung*. Stuttgart, 07. und 08. Mai 2015 | Konferenzband. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, S. 21–29.

Weiterführende Literatur finden Sie in der

Literaturdatenbank des CEWS - Lit@CEWS (Suchbegriff Diversity):

https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/literatur?query=Diversity&sort_by=score&order=desc&sort=sort_by%3Dscore%26order%3Ddesc&rpp=10&tsubmit=Suchen

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNGGender bereichert Lehre und
Forschung. Tagung setzt wichtige
Impulse

Das Thema „Gender in Lehre und Forschung: Anspruch, Praxis, Strategie“ stand im Fokus einer Tagung am 05. Juni an der Hochschule Emden/Leer, an der rund 60 Personen teilnahmen. Neben Lehrkräften und Studierenden der Hochschule sprach das Thema auch ein bundesweites Fachpublikum anderer Hochschulen sowie Fachkräfte aus der Region an. Inhaltlich ging es darum, wie die Integration von Gender in Lehrveranstaltungen und Forschungsvorhaben gelingen kann.

„Was die Gleichberechtigung an der Hochschule angeht sind wir auf einem guten Weg, aber längst noch nicht am Ziel. Es geht um Bewusstseinsbildung“, betonte Hochschulpräsident **Prof. Dr. Gerhard Kreutz** in seiner Grußadresse.

In zwei Impulsvorträgen zur Tagung, „Wie Theorie prägt...“ und „Wie Praxis gelingt...“ wurde das Thema zunächst intensiv aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet, bevor es am Nachmittag in vier parallele Workshops ging. Referentin **Dr. Bettina Jansen-Schulz** betonte aus ihrer langjährigen Erfahrung als Entwicklungsberaterin und Coachin den Stellenwert von Gender im Hochschulkontext. Sie fokussierte besonders die strukturellen Voraussetzungen für eine gelungene Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, Akkreditierungen und im Qualitätsmanagement von Hochschulen. **Dr. Lisa Mense** hingegen stellte in ihrem Vortrag die „Gender Curricula“ vor. Diese Datenbank bietet zu fast allen in Deutschland stu-

dierbaren Fächern ganz konkrete Modulbausteine an, nach denen das Thema Gender in die eigene Lehre einbezogen werden kann. Am Beispiel eines Studiengangs der Hochschule führte die Referentin durch die Datenbank.

Die Tagung wurde organisiert vom Projekt „Gender in Lehre und Forschung“, das seit 2016 an der Hochschule läuft und in der Gleichstellungsstelle angesiedelt ist. Ziel des Projektes ist es, die Hochschulangehörigen dafür zu sensibilisieren, welche Geschlechterbilder sie selbst verinnerlicht haben. Denn diese Bilder bestimmen maßgeblich das Miteinander. Mit der Tagung ist ein erster Höhepunkt des Projektes erreicht. In Zukunft wird es weiter darum gehen, möglichst viele Lehrende und Forschende anzusprechen mit dem Thema, individuelle Unterstützungsangebote anzubieten und die Erfolge auf einer weiteren Tagung zu präsentieren.

Feierlicher Abschluss der Tagung war der Beitritt des Hochschul-Gendernetzwerks, GENDERnet, zu der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen. Die Hochschule Emden/Leer ist die erste Fachhochschule, die diesem Verbund beigetreten ist.

Quelle: PM - Hochschule Emden/Leer, 06.06.2018

https://www.hs-emden-leer.de/dev/news/details/news/gender-bereichert-lehre-und-forschung/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&Hash=7fe6fb13d8acaec103ab9a9a3e18d382

Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: Good Practice in der Hochschulmedizin

Vom 20. bis 22. Juni 2018 fand an der Universitätsmedizin Göttingen die 27. Jahrestagung der bukof-Kommission „Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“ statt. Im Zentrum der Diskussionen stand die Frage, welche Maßnahmen und Instrumente dazu beitragen können, den Gender Gap in der Hochschulmedizin zu verkleinern.

Mit drei Stellschrauben Kultur verändern!

Rund zwei Drittel der Studierenden im Fach Humanmedizin sind weiblich – in der Zahnmedizin liegt der Anteil noch höher – der Professorinnenanteil beträgt jedoch nur 16 %. In den letzten zehn Jahren wurde dieser Anteil zwar gesteigert, aber die Entwicklung geht nur langsam voran. Im Rahmen der Tagung wurden drei Stellschrauben für Verbesserungen identifiziert:

- Wissenschaftskarrieren müssen planbarer sein.
- Arbeitsbedingungen verbessert werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss strukturell ermöglicht werden.

„Der Anfang ist längst gemacht und ein Kulturwandel wird sichtbar – obwohl Frauen aktiver auf sich und ihre Ziele aufmerksam machen müssen. Eine Wissenschaftskarriere in der Medizin wird bei Männern häufiger als selbstverständlich angenommen“, so **Dr. Beate Kortendiek** in ihrem Bericht über den aktuellen Gender Report zu nordrhein-westfälischen Hochschulen mit dem Schwerpunkt des Gender Gaps in der Hochschulmedizin. Damit macht sie auf den besonderen Karriereweg in der Medizin aufmerksam, der neben Forschung und Lehre auch die fachärztliche Weiterbildung und die Krankenversorgung umfasst. Einige medizinische Fakultäten und Universitätsklinika haben bereits neue Wege beschritten und innovative

Maßnahmen für einen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit erprobt: So hat die Medizinische Fakultät Würzburg mit der Einführung einer geteilten W3-Professur für Allgemeinmedizin gezeigt, dass das Tabu der Nichtteilbarkeit von Leitungspositionen durchbrochen werden kann. Dabei sind ein gemeinsames Konzept, gute Absprachen und die Unterstützung der Fakultät bei der Umsetzung wichtig.

Mit einem anderen Good-Practice Beispiel geht die Universitätsmedizin Göttingen voran: Zusammen mit Ärztinnen und Ärzten sowie dem Betriebsärztlichen Dienst hat sie erfolgreich die Möglichkeit umgesetzt, trotz Schwangerschaft im OP arbeiten zu können.

Zu guten Arbeitsbedingungen gehört auch der Schutz vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierung. Eine Studie an der Charité geht auf Grenzüberschreitungen in Unternehmen ein und hat dafür 120 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet. Damit ist eine gute Datengrundlage für alle Institutionen geschaffen, um Verantwortung in diesem Bereich zu übernehmen und zielgerichtet Instrumente einzusetzen.

Geschlechtergerechtigkeit erreichen!

„Die benannten Institutionen haben es vorge-macht. Nun ist es an der Zeit, dass andere Institutionen folgen und ebenfalls an den Stellschrauben drehen. Die Maßnahmen sind zentrale Schritte, um einen Kulturwandel zu initiieren und zu befördern. Mittel- und langfristig müssen die darin enthaltenen Ideen und Modelle zu einer gelebten Selbstverständlichkeit im Alltag der Hochschulmedizin werden“, fassen die Sprecherinnen der Kommission Klinika Anja Lipschik, Maïke Busson-Spielberger und Bettina Pollok die Ergebnisse der dreitägigen Tagung zusammen.

Kontakt: [geschaefsstelle\(at\)bukof\(dot\)de](mailto:geschaefsstelle(at)bukof(dot)de)

Quelle:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-06-28-PM-JT-Klinika.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen in der Medizin – Dünne Luft

„Ärztinnen in Führungspositionen sind in Deutschland selten. Alte Rollenbilder, Familie wie ein vom Spardruck gezeichnetes Gesundheitswesen bremsen den Aufstieg.“
Ein Beitrag von Felicitas Witte auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/frauen-in-der-medizin-duenne-luft-1.4024357>

Online-Handreichung "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen"

Die bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ hat Informationen, Hilfestellung und Materialien zum Thema zusammengestellt.

Die aktualisierte Fassung des Grundsatzpapiers, ebenso wie die Postkarte und der Aufkleber zu "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an Hochschulen?" erstrahlen nun auch im neuen Design. Darüber hinaus können pro Hochschule bei der bukof-Geschäftsstelle bis zu 30 Exemplare der Postkarte und der Aufkleber und bis zu 10 Exemplare des Grundsatzpapiers kostenfrei bestellt werden. Auf Wunsch können bei der bukof-Geschäftsstelle auf eigene Kosten auch gerne mehr Exemplare gedruckt werden.

Bei der bukof-Jahrestagung im September in Landshut werden Postkarte, Aufkleber und Grundsatzpapier auch zur Mitnahme ausliegen.

Postkarte und Aufkleber sind online zu finden unter:

<https://bukof.de/service/materialien/>

Grundsatzpapier sind online verfügbar unter:

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

Weitere Informationen:

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

Studie zur Innovations- und Forschungstätigkeit an Hochschulen

Die bislang unveröffentlichte Studie mit dem Titel „Person Institution Fit: About the gender gap regarding innovation activities of academics“ befasst sich mit den Faktoren, die sich fördernd auf die Innovationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen auswirken. Dabei wurden Interaktionseffekte der Personen und Institutionen über einen Zeitraum von mehreren Jahren berücksichtigt. Befragt wurden in zwei Erhebungswellen insgesamt 1.252 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sämtlicher Hierarchiestufen und Fachbereiche von 73 deutschen Hochschulen.

Wissenschaftlerinnen generieren weniger Innovationen als ihre männlichen Kollegen, insbesondere in den Humanwissenschaften. Wenn sie Innovationen generiert haben, verwerten sie diese jedoch genauso häufig wie ihre männlichen Kollegen. Das heißt, die erste Stufe des Innovationsprozesses ist die entscheidende für den Geschlechterunterschied im Innovationsverhalten.

Wissenschaftlerinnen zeigen insgesamt mehr Innovationstätigkeit, wenn Forschung expliziter Bestandteil ihres Beschäftigungsvertrages ist. Weniger Innovationstätigkeit zeigen sie, wenn sie in Vollzeit angestellt sind oder eine Leitungsposition innehaben. Im Verwertungsverhalten gibt es keine Geschlechterunterschiede, es sei denn, die Frauen haben Kinder. Dann verwerten sie weniger als ihre männlichen Kollegen.

Das sind die Ergebnisse der bislang unveröffentlichten Studie mit dem Titel „Person Institution Fit: About the gender gap regarding innovation activities of academics“. Entstanden ist sie unter der Leitung von Prof. Dr. Simone Chlosta, wissenschaftliche Leiterin Entrepreneurship & Mittelstand am KCE KompetenzCentrum für Entrepreneurship & Mittelstand, in Zusammenarbeit mit Dr. Teita Bijedic vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn).

Innovations- und Forschungstätigkeit wird an Hochschulen immer wichtiger. In der Längsschnittstudie wurde untersucht, welche Faktoren sich fördernd auf die Innovationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen auswirken. Dabei wurden Interaktionseffekte der Person und Institution über einen Zeitraum von mehreren Jahren berücksichtigt.

Befragt wurden in zwei Erhebungswellen insgesamt 1.252 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sämtlicher Hierarchiestufen und Fachbereiche von 73 deutschen Hochschulen. Die Wellen hatten einen Abstand von drei Jahren, um die Effekte über die Zeit und in Interaktion miteinander betrachten zu können und so auch Antworten auf die sich entwickelnden Genderdifferenzen zu erhalten.

„Forschung über Innovationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern muss ‚kontextualisiert‘ werden. Das heißt, Studien müssen die Interaktion mit der Organisation, hier: der Hochschule, berücksichtigen, da bestimmte organisationale Kontexte Männer und Frauen unterschiedlich beeinflussen“, sagt Professorin Chlosta.

Männliche und eher risikobereite Wissenschaftler seien besonders innovativ, während Frauen weniger häufig Erfindungen generieren. Der Geschlechterunterschied, der sich auf ersten Stufe der Innovationstätigkeit, d. h. dem Generieren von Erfindungen, zeigt, lasse sich im weiteren Innovationsprozess, d. h. dem Verwerten von Erfindungen über Patente und weitere Kommerzialisierungsmaßnahmen, nicht feststellen. Entsprechend seien eine gezielte Ermutigung von Frauen zu mehr Erfindertätigkeit – gerade zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere – und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen an Hochschulen empfehlenswert.

„Wünschenswert wäre auch eine Sensibilisierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Beginn ihrer Hochschullaufbahn für die Infrastruktur zur Förderung der Forschung und des Forschungstransfers“, so Chlosta weiter.

Vorgestellt wurde die Studie Anfang Juni in Waterford, Irland, auf der Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC), der weltweit

bedeutendsten Forscherkonferenz zum Thema Unternehmertum. Insgesamt wurden von 350 WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen 220 Paper rund um das Themenfeld Unternehmertum und Mittelstand vorgestellt.

Professorin Chlosta lehrt Wirtschaftspsychologie und Entrepreneurship an der FOM Hochschule in Frankfurt.

Weitere Informationen:

<https://www.fom.de/forschung/kompetenzcentren/kce-kompetenzzentrum-fuer-entrepreneurship-und-mittelstand.html>

<http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/bcerc/Pages/home.aspx>

<https://www.fom.de/hochschulzentren/frankfurt-a-m.html>

Quelle: PM- FOM, 25.06.2018

<https://www.fom.de/2018/juni/studie-zur-innovations-und-forschungstaetigkeit-an-hochschulen-auf-der-bcerc-in-waterford-irland-vorgestellt.html>

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

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

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

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

Das Positionspapier finden Sie unter:

https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Positionspapier_Tenure_Track_final_28.05.2018.pdf

Quelle: PM – DHV, 28.05.2018

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=290&tcHash=81b2d0dbe30a48b008bc0f7269bfd98f#_

Ausländische Studierende bereichern Hightech-Land Deutschland

Mehr Studierende aus dem Ausland studieren an deutschen Hochschulen und sie wählen zunehmend MINT-Fächer. Die überwiegende Mehrheit (89 Prozent) strebt einen deutschen Studienabschluss an. Der aktuell veröffentlichte Bericht „Ausländische Studierende in Deutschland 2016“ ergänzt diese amtlichen Daten um weitere interessante Erkenntnisse über ausländische Studierende, die für ein Studium nach Deutschland gekommen sind.

„Ausländische Studierende sind eine große Bereicherung für unsere Hochschulen und unser Land: wirtschaftlich, außenpolitisch und gesellschaftlich. Deutschland hat seine Stellung als attraktiver Studienstandort weiter ausgebaut. Der Hochschulpakt, der Qualitätspakt Lehre und die Internationalisierungsstrategien von Bund, Ländern und Hochschulen haben dazu beigetragen. Die Bundesregierung wird die Internationalisierung der Hochschulen weiter unterstützen. Der heutige Bericht zeigt, dass unsere Wissensgesellschaft davon profitieren kann“, sagte Bundesbildungsministerin Anja Karliczek.

Rund jeder zehnte Studierende in Deutschland ist aktuell ein ausländischer Studierender. Besonders in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist ihre Zahl gewachsen: zwischen 2012 und 2016 um die Hälfte (amtliche Daten). Damit studiert rund jeder Zweite

der 252.000 ausländischen Studierenden ein MINT-Fach. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) nimmt ein Studium in Deutschland auf wegen der Möglichkeit, nach dem Studienabschluss in Deutschland zu arbeiten. Für das Hightech-Land Deutschland sind ausländische Studierende eine Bereicherung: Sie studieren häufig die für die deutsche Innovationskraft wichtigen MINT-Fächer und machen das Campusleben auch für inländische Studierende internationaler.

Die wirtschaftliche Lage der ausländischen Studierenden wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, u. a. vom Familienstand und vom angestrebten Abschluss. Drei Viertel der Studierenden (73 Prozent) sind sowohl unverheiratet und streben gleichzeitig einen Bachelor-, Master- oder traditionellen Abschluss (Diplom, Magister, Staatsexamen) an. Im Sommersemester 2016 hatten Studierende dieser Gruppe durchschnittliche Einnahmen in Höhe von 776 Euro pro Monat. Ausländische Studierende haben durchschnittlich 140 Euro weniger zur Verfügung als inländische Studierende. Etwa die Hälfte der ausländischen Studierenden arbeitet neben dem Studium.

Der Bericht wurde erstellt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und dem Deutsche Studentenwerk (DSW), finanziert und herausgegeben wird er vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Quelle, Hintergrund und weitere Informationen:

https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1526

Publikation:

.....
Apolinarski, B., Brandt, T. (2018).

Ausländische Studierende in Deutschland 2016
Ergebnisse der Befragung bildungsausländischer
Studierender im Rahmen der 21. Sozialerhebung.

Download

http://www.sozialerhebung.de/download/21/soz_21_ba-bericht-dt.pdf

Die Studie enthält umfangreiche Auswertungen nach Geschlecht.

Einige Ergebnisse (Auszug S. 35 der Studie) :

„Soziodemografische Merkmale: 2016 beträgt der Frauenanteil unter den ausländischen Studierenden 48 Prozent (Bild 4.1). Im Vergleich zu den vorherigen Erhebungen ist der Anteil der Studentinnen – wie auch in der amtlichen Statistik ausgewiesen – leicht gesunken (2012: 51 %). Mit Blick auf die Herkunftsregion (Bild 4.1) finden sich unter osteuropäischen und ostasiatischen Studierenden anteilig die meisten Frauen (65 % bzw. 56 %). Am geringsten ist der Frauenanteil unter Bildungsausländer(inne)n aus Afrika (28 %) sowie aus dem übrigen Asien (ohne Ostasien, 27 %). Unter Studierenden aus den anderen Regionen ist das Geschlechterverhältnis hingegen vergleichsweise ausgeglichen. Relativ niedrig ist der Frauenanteil unter Studierenden aus Ländern mit geringem Pro-Kopf-Einkommen (32 %, Bild 4.1). Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass afrikanische Länder und Länder aus dem übrigen Asien, wie gezeigt, anteilig überproportional der Gruppe der Länder mit geringem Pro-Kopf-Einkommen zuzuordnen und durch einen geringen Frauenanteil charakterisiert sind. Unter den Bildungsausländer(inne)n aus Herkunftsländern mit gehobenem (54 %) oder hohem Pro-Kopf-Einkommen (55 %) befinden sich hingegen anteilig etwas mehr Studentinnen als Studenten. Untergliedert nach dem jeweiligen Abschlussziel zeigt sich folgendes Bild (Bild 4.1): Während in Bachelorstudiengängen das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, sind in Master- und Promotionsstudiengängen anteilig mehr Männer vertreten (54 % bzw. 58 %). Im Gegensatz hierzu sind in Studiengängen mit dem Ziel Staatsexamen mehr als zwei Drittel der ausländischen Studierenden weiblich (68 %). Ähnlich wie unter den Deutschen und Bildungsinländer(inne)n studieren auch von den Bildungsausländer(inne)n weniger Frauen als Männer an Fachhochschulen (42 % vs. 57 %), was vor allem am Studienangebot und den geschlechterspezifischen Fächerpräferenzen liegt (s. Kap. 3.2). Das Geschlechterverhältnis an den Universitäten ist demgegenüber ausgeglichen.“

2,5 % mehr Frauen beim wissenschaftlichen Hochschulpersonal

Rund 393 400 Personen waren Ende 2017 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken als wissenschaftliches und künstlerisches Personal beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach vorläufigen Ergebnissen weiter mitteilt, waren das 1,7 % mehr als 2016. Die Zahl der Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal stieg im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 % auf 153 000. Der Frauenanteil lag damit Ende 2017 wie bereits im Vorjahr bei 39 %.

Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal gehörten 2017 rund 47 400 Professorinnen und Professoren, die an deutschen Hochschulen lehrten und forschten. Das waren 1,2 % mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft erhöhte sich im Vergleich zu 2016 um 0,7 Prozentpunkte auf rund 24 %.

Mit 70 % deutlich höher lag der Frauenanteil beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal an Hochschulen. Diese Personalgruppe umfasste Ende 2017 309 400 Personen, 1,6 % mehr als 2016.

Einschließlich des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals waren Ende 2017 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 702 800 Personen tätig, 1,7 % mehr als im Jahr 2016. Der Frauenanteil lag 2017 bei 53 %.

Detaillierte Ergebnisse bietet der Vorbericht „Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2017“:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402178004.pdf?__blob=publicationFile

Quelle: PM – Destatis, 06.07.2018

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/07/PD18_247_213.html

Studienkredite: 50 Millionen Euro monatlich an Studierende ausgezahlt

Aktuell nutzen rund 100.000 Personen in Deutschland einen Studienkredit zur Studienfinanzierung. Kreditgeber wie Banken oder Studentenwerke zahlen dabei insgesamt rund 50 Millionen Euro pro Monat aus. Diese Werte ermittelte das CHE Zentrum für Hochschulentwicklung exklusiv im Rahmen seines jährlichen Studienkredit-Tests.

Laut einer aktuellen Anbieter-Befragung durch das CHE im Juni 2018 gab es im vergangenen Jahr 280.000 aktive Studienkredit-Verträge. Hierbei befinden sich mit 180.000 rund zwei Drittel der Kreditnehmer bereits in der Rückzahlungsphase. Die übrigen 100.000 Personen sind noch in der Auszahlungsphase. Damit nehmen aktuell 3,5 Prozent aller Studierenden einen Studienkredit in Anspruch. Sie erhalten hierbei – meist monatlich – Geld zur Studienfinanzierung aus einem Studienkredit oder Bildungsfonds. Solche Angebote werden in Anspruch genommen, wenn ein Studium durch BAföG, Stipendien oder Nebenjob nicht oder nicht mehr ausreichend finanziert werden kann.

Das Gesamtvolumen der Auszahlungen entspricht nach Anbieter-Angaben derzeit einem Umfang von mehr als 600 Millionen Euro pro Jahr. Bundesweit werden also durchschnittlich monatlich rund 50 Millionen Euro an Studierende ausgezahlt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Studienkreditverträge ist von 2014 bis 2017 um ein Drittel gesunken, von 59.000 auf 41.000. Besonders betroffen sind die beiden Marktführer, der KfW-Studienkredit und der Bildungskredit des Bundesverwaltungsamtes. Rund 92 Prozent aller Verträge im vergangenen Jahr wurden bei den beiden staatlichen Anbietern unterzeichnet.

Erstmals erfragte das CHE auch das Geschlechterverhältnis bei den Kreditnehmern. Bezogen auf die Vertragsabschlüsse liegt der Frauenanteil aktuell bei 47 Prozent. Dies entspricht nahezu dem Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt. Obwohl damit fast jeder zweite Studien-

kredit von einer Frau in Anspruch genommen wird, sind Aus- und Rückzahlungsbedingungen im Falle von Schwangerschaft und Elternzeit nicht bei allen Anbietern vertraglich klar geregelt.

Ein Versäumnis, wie Studienkredit-Experte Ulrich Müller angesichts von Rückzahlungs-Zeiträumen von bis zu 25 Jahren anmerkt: „Während der Elternzeit sollte einem allein der Nachwuchs den Schlaf rauben und nicht die Sorge um die Rückzahlung eines Studienkredites“. Der Leiter politische Analysen beim CHE Centrum für Hochschulentwicklung fordert deshalb, dass Anbieter hier nicht auf vertragsrechtlich wenig belastbare „individuelle Lösungen“ verweisen sollten. Stundungen oder reduzierte Raten während Schwangerschaft und Elternzeit sollten bei Vertragsabschluss besser schriftlich fixiert werden.

Die gängigen Finanzierungsangebote in Deutschland stuft der CHE-Studienkredit-Test 2018 als durchweg seriös und gut gestaltet ein. Unter den 46 untersuchten Studienkrediten, Studiendarlehen und Bildungsfonds erreichten viele Spitzenergebnisse in mehreren der fünf Bewertungskategorien (Zugang, Kapazität, Kosten, Risikobegrenzung und Flexibilität).

Weiterhin erfasst der CHE-Studienkredit-Test keine Peer-to-peer-Angebote. Hierbei werden die Kredite nicht von der Bank, sondern über ein Webportal von einzelnen oder mehreren Privatpersonen bereitgestellt. CHE Experte Müller mahnt hier zur Vorsicht und warnt: „Nicht überall wo ‚Studienkredit‘ drauf steht, geht es auch um studentische Bedürfnisse, etwa eine monatliche Aus- und Rückzahlung.“ Das gelegentlich angeführte Argument der schnellen und unbürokratischen Bearbeitung der Kreditanfrage mache die Nachteile von teilweise horrend hohen Zinssätzen nicht wett.

Link zu den wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten zum Thema als Infografik:

http://www.che.de/downloads/AeB_Studienkredite_2018_2150.pdf

Link zum „CHE kurz + Kompakt: Studienkredite“, einem 6-seitigen Infopaket für Studieninteressierte:

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

Kontakt: Ulrich Müller, Tel. 05241 9761-56, E-Mail: [ulrich.mueller\(at\)che\(dot\)de](mailto:ulrich.mueller(at)che(dot)de)

Quelle und weitere Informationen zum CHE-Studienkreditest: PM - CHE, 11.07.2018

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2150&getCB=398&getLang=de>

Best Practice-Club „Familie in der Hochschule e.V.“ veröffentlicht Positionspapier zur Finanzierungssituation Studium mit Kind

„In dem Positionspapier zur Finanzierungssituation für ein Studium mit Kind skizziert der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule e.V.“ den komplexen finanziellen Sachverhalt, mit dem sich studierende Eltern zur Sicherung ihres Lebensunterhalts konfrontiert sehen. Finanziell müssen diese sich in vielen Fällen darauf einstellen, am Existenzminimum zu leben. So schließen sich beispielsweise ein Teilzeitstudium und BAföG-Bezug aus oder es werden im Fall der Beurlaubung SGB II-Leistungen gewährt, was allerdings mit der Weiterführung des Studiums nicht vereinbar ist. Bis dato fehlt es an einem schlüssigen Konzept, das studierende Eltern adäquat fördert und ihnen eine größere finanzielle Sicherheit und Transparenz gewährt.“

Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule e.V.“ – ein Zusammenschluss von Vertreter*innen aus den Familienservicestellen an Hochschulen – kennt die prekäre Situation der Eltern aus der täglichen Beratungspraxis und sieht dringenden Handlungsbedarf. Er ruft die Politik dazu auf,

einen ressortübergreifenden Lösungsansatz zu erarbeiten, der auf eine finanzielle Grundversorgung für studierende Eltern abzielt. Gefordert wird ein Finanzierungskonzept, das sich an einer aktiven Lebenslaufpolitik orientiert, in der die Gleichzeitigkeit von Ausbildung und Familienverantwortung vorgesehen ist und als Normalfall angenommen werden kann.

Das Potenzial, das in einem solchen Ausbildungs- und Familienmodell steckt, wird auch von studierenden Eltern immer wieder bestätigt. Ein Studium mit Kind erfordert ein hohes Maß an Zeitmanagement und beugt späteren familienbedingten, beruflichen Unterbrechungen vor. Es entzerrt die sogenannte ‚rush-hour-of-life‘, die Lebensphase, in der Berufseinstieg und Familiengründung zusammentreffen. Bisher sind die Vorteile eines Studiums mit Kind zu wenig in Erscheinung getreten, was auch mit der unsicheren Einkommenssituation zu tun hat. Der Best Practice-Club setzt sich mit dem Positionspapier für eine Verbesserung der finanziellen Leistungspraxis ein und stellt ein Studium mit Kind als ein zukunftsorientiertes Ausbildungs- und Familienmodell vor, von dem Staat, Wirtschaft und Gesellschaft langfristig profitieren können.

Das Positionspapier ist hier abrufbar:

https://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/PP_Juni%202018_FSmK.pdf

Rückmeldung zum Positionspapier und Unterstützung der Initiative richten Sie an: Christiane. Harmsen@uni-konstanz.de.

Neue Gastprofessur an der Universität Zürich UZH

2019 startet an der UZH die Gastprofessur Inge Strauch. Dieses Programm ermöglicht es den Fakultäten, international renommierte Professorinnen als Vorbilder für den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs an die UZH zu bringen.

Gastprofessur Inge Strauch 2019-22

Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an und will insbesondere den Professorinnenanteil massgeblich erhöhen. Seit 2006 verpflichtet sie sich hierzu im Verhaltenskodex Gender Policy.

In diesem Sinne ermöglicht das Inge-Strauch-Programm es den Fakultäten, international renommierte Professorinnen als Vorbilder für den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs an die Universität Zürich zu bringen.

Die Gastprofessur Inge Strauch wird vollumfänglich mit Mitteln der Strategischen Reserve finanziert.

Wer war Inge Strauch? Frau Prof. Dr. Inge Strauch (1932-2017) wurde 1976 als Ordinaria für Klinische Psychologie an die Universität Zürich berufen. Sie war die erste Ordinaria der Philosophischen Fakultät und amtierte von 1992 bis 1998 als Prorektorin für Forschung und Lehre.

Als Mitglied der Universitätsleitung trug Inge Strauch massgeblich zur Gründung der heutigen Abteilung Gleichstellung bei, und sie war als Prorektorin auch daran beteiligt, den Schritt der Universität in die Autonomie vorzubereiten. Nach ihrer Emeritierung 1999 übernahm Inge Strauch für fünf Jahre die Präsidentschaft der Seniorenuniversität.

Was ist die Gastprofessur Inge Strauch? Die Gastprofessorinnen werden für 2 – 6 Monate an die Universität Zürich eingeladen und sind während

der Gastprofessur in Forschung und Lehre aktiv. Zu jeder Gastprofessur gehört ein Rahmenprogramm zum Zweck der Sichtbarmachung der Gastprofessorinnen als Vorbilder. Die Fakultäten und Gastprofessorinnen gestalten das Rahmenprogramm in Absprache mit der Abteilung Gleichstellung. Zudem hält jede Gastprofessorin einen öffentlichen Vortrag zu ihrer Forschung.

Die Gastprofessur Inge Strauch ist die Fortführung der Gastprofessur Hedi Fritz-Niggli (2014-18). Die Universitätsleitung beschloss den Namenswechsel am 15. Mai 2018, um Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fächern und Fakultäten in den Vordergrund zu stellen.

Quelle und weitere Informationen:

http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/gastprofessur_inge_strauch.html

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

GESIS und RWTH kooperieren in den Bereichen Computational Social Science und Algorithmen

GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften und die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH Aachen) schließen einen Kooperationsvertrag. Europas größte Infrastrukturreinrichtung für die Sozialwissenschaften und die Exzellenzuniversität RWTH Aachen besetzen künftig gemeinsam eine Professur im Bereich Computational Social Science. Außerdem engagieren sich die neuen Partner gemeinsam in der Forschung zu den gesellschaftlichen Auswirkungen der Generierung und Speicherung von Daten und deren Analyse mittels Algorithmen.

Die Kooperation verknüpft die Expertise von GESIS im Bereich Daten zur Beschreibung gesellschaftlicher Prozesse und die hochkarätige Forschung der RWTH an der Schnittstelle von Informatik und Gesellschaftswissenschaften. Bisher haben beide Einrichtungen unabhängig voneinander entsprechendes Forschungs-Know-How entwickelt: mit dem aus Exzellenzmitteln der BRD und der Länder geförderten Projekthaus HumTec fördert die RWTH interdisziplinäre Spitzenforschung zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Ingenieurs- und Naturwissenschaften. GESIS seinerseits baut seine Expertise im Bereich von Umfrage- und amtlichen Daten derzeit gezielt aus und bereitet zunehmend auch „Big Data“ für die sozialwissenschaftliche Analyse auf.

Beide Einrichtungen werden künftig gemeinsam an Fragestellungen arbeiten, die an der Schnittstelle von Technik- sowie Geistes- und Sozialwissenschaft liegen, d.h. konkret im Spannungsfeld zwischen der Generierung und Speicherung großer Datenmengen, deren (standardisierter) Analyse durch Algorithmen und den damit verbundenen Ableitungen über Handlungsmuster. Zentrale Forschungsfragen sind unter anderem, wie Algorithmen unsere Gesellschaft beeinflussen indem sie z.B. soziale Ungleichheit verstärken oder zur Polarisierung politischer Meinungsbilder beitragen. Auch stellen sich ethische Fragen im Kontext von Daten, Algorithmen und Gesellschaft. Ziel der neuen Kooperation ist es, Rahmenbedingungen und Methoden zu entwickeln, die helfen, die Analyse großer Datenmengen anhand von Algorithmen zum Nutzen der Gesellschaft auf ethisch verantwortungsvolle Weise einzusetzen.

Ansprechpartner bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Dr. Sophie Zervos, sophie.zervos@gesis.org

Quelle: GESIS – PM, 24.07.2018

<https://www.gesis.org/institut/presse-und-medien/pressemitteilungen-detail/article/staerken-verbinden-gesis-und-rwth-kooperieren-in-den-bereichen-computational-social-science-und-algo/>

S.a. S. 73

Rubrik: 09 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Europäische Kommission veröffentlicht ihren Vorschlag für das nächste Rahmenprogramm «Horizont Europa»

Am 7. Juni hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag zum neunten Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, genannt „Horizont Europa“, veröffentlicht. Es soll von 2021 bis 2027 laufen und mit rund 100 Milliarden Euro ausgestattet sein – noch einmal deutlich mehr als jedes Vorläuferprogramm.

Der Kommissionsvorschlag sieht drei Säulen vor – „Offene Wissenschaft“, „Globale Herausforderungen und industrielle Wettbewerbsfähigkeit“ und „Offene Innovation“ – sowie einen Bereich zur Stärkung des Europäischen Forschungsraums. Wie schon unter dem aktuellen Rahmenprogramm „Horizont 2020“ sollen sowohl Forschungs- als auch Innovationsprojekte gefördert werden.

Bei den Beteiligungsregeln, Förderbedingungen und -quoten sind keine großen Änderungen gegenüber Horizont 2020 vorgesehen; neben Verbundforschung ist weiterhin auch die Förderung einzelner Forschender und Unternehmen möglich.

Gender im Forschungsinhalt und Chancengerechtigkeit werden in einem Artikel der Verordnung aufgegriffen. So heißt es nun in Artikel 6 (Implementation and forms of EU funding) unter 9.: „The Programme shall ensure the effective promotion of gender equality and the gender dimension in research and innovation content. Particular attention shall be paid to ensuring gender balance,

subject to the situation in the field of research and innovation concerned, in evaluation panels and in bodies such as expert groups.“

Querschnittsthemen wie bislang (dazu zählten u.a. Gender in der Forschung und Chancengerechtigkeit) sind *nicht* mehr vorgesehen. Andererseits werden Gender im Forschungsinhalt und Chancengerechtigkeit an verschiedenen Stellen im Spezifischen Programm bzgl. Activities aufgegriffen (nämlich zu den Themen „Democracy“, „Social and Economic Transformations“ und „Artificial intelligence and Robotics“).

Die Ausschreibung von „klassischen“ Projekten zugunsten einer besseren Chancengerechtigkeit in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen (wie etwa die Erarbeitung von Gleichstellungsplänen) wird im Bereich „Strengthening the ERA“, Teil 2. „Reforming and Enhancing the EU Research and Innovation System“ angesiedelt.

Nähere Informationen finden Sie hier:

https://www.horizont2020.de/einstieg_horizont_europa.htm

Der offizielle Vorschlag der Europäischen Kommission ist auf deren Website nachzulesen.

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

Positionen der Bundesregierung zu Horizon Europa

Die Bundesregierung hat am 17. Juli 2018 ihre Positionen zum Gesetzgebungsvorschlag für das nächste EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, „Horizont Europa“ (2021 - 2027) veröffentlicht.

In diesem Positionspapier wird für die anhaltend deutlich sichtbare Verankerung der SwafS-Themen plädiert (S.7):

„Ein intensiver Austausch mit der Gesellschaft ist notwendig, um Forschung an den Interessen der Bürgerinnen und Bürger zu orientieren und die Wirkung von und Aufgeschlossenheit gegenüber Forschung zu erhöhen. Wir setzen uns daher für eine deutlich sichtbare Verankerung der Themen des Bereichs Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft (Science with and for Society, „SwafS“) auch unter „Horizont Europa“ ein.“

Der Bereich Gender in der Forschung soll programmübergreifend berücksichtigt werden (S.3-4):

„IV. Übergeordnete Themen...“

Die geschlechtergerechte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Beachtung von Gender in der Forschung müssen weiterhin als Ziele im Rahmenprogramm verankert sein, da hier immer noch Aufholbedarf besteht. Diese Aspekte sollten programmübergreifend auf Ausschreibungs-, Antrags- und Evaluierungsebene berücksichtigt werden. Im Programm sollte es auch weiterhin Raum für geeignete Ausschreibungen zu Gender-Themen geben.“

Die Positionen enthalten auch die Kernforderungen und weitere Punkte für die Verhandlungen zu Horizon Europa aus deutscher Perspektive.

Download Positionspapier:

https://www.bmbf.de/files/Positionspapier_Horizont_Europa_Web.pdf

<https://www.bmbf.de/de/horizont-europa---das-naechste-eu-rahmenprogramm-fuer-forschung-und-innovation-startet-6394.html>

Petition: Für einen eigenen Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ in Horizon Europe

Das Netzwerkprojekt der Nationalen Kontaktstellen „Science with and for Society“, SiS.net, hatte im Frühjahr eine Petition gestartet.

Gefordert wird ein separater Programmbereich im künftigen Rahmenprogramm Horizon Europe, in dem Projekte zum Thema Wissenschaft und Gesellschaft gefördert werden.

Obwohl unter anderem in der Zwischenevaluierung von Horizon 2020 die verstärkte Einbindung der Gesellschaft / der Bürgerinnen und Bürger gefordert wurde, findet sich im aktuellen Vorschlag der Europäischen Kommission zu Horizon Europa kein eigener **SwafS-Programmbereich**. Aktuelle SwafS-Themen, wie beispielsweise „Citizen Science“ und „Gender Equality“; sind nun im Programmbereich **„Reforming and Enhancing the European R&I System“** angesiedelt. Der Bereich „Strengthening the European Research Area“ soll mit lediglich 400 Millionen Euro ausgestattet werden.

Unter Horizon 2020 sind die Projekte zu Gender-Themen (z. B. Erstellung von Gleichstellungsplänen) im Bereich „Science with and for Society“ angesiedelt.

Teil der Petition ist ein Offener Brief, der auch an die Europäische Kommission und das Europäische Parlament verschickt wurde.

Petition:

<http://www.genderportal.eu/gender-equality-eus-next-research-funding-programme>

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

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

Dossierreihe zu Gender in Horizon Europe gestartet

Mit den fortan regelmäßig erscheinenden Dossiers zu Horizon Europe,

<http://genderaction.eu/horizon-europe/>

möchte das Projekt GENDERACTION dafür sorgen, dass Genderaspekte bei den laufenden Verhandlungen zu Horizon Europa stärker berücksichtigt werden.

Der Titel des ersten Dossiers lautet „Gender in Horizon Europe – an unfinished business“.

http://genderaction.eu/wp-content/uploads/2018/06/GENDERACTION_PolicyBrief1_GENDER-IN-FP9.pdf

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

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

Auswertung zu Gutachterinnen und Gutachern für Horizont 2020 veröffentlicht

Die Kontaktstelle FiF (Frauen in die EU-Forschung) hat die von der Europäischen Kommission bereitgestellten Daten zu Begutachtungen in den ersten drei Jahren von Horizont 2020 (2014 – 2016) ausgewertet.

Gemäß dem FiF-Auftrag liegt dabei ein besonderes Augenmerk dabei auf der *Beteiligung von Frauen an den Begutachtungen*. Dazu hat die Europäische Kommission einen Zielwert von 40 % aufgestellt, der allerdings nicht in allen Programnteilen erreicht wird; Frauen sind daher *weiterhin ausdrücklich aufgefordert*, sich als Expertin für die Begutachtung von Horizont 2020 Projektanträgen zu registrieren:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/experts/index.html>

Die 18-seitige Auswertung ist als pdf zum Download verfügbar:

https://www.eubuero.de/media/content/FiF/Auswertung_Gutachter_2014_2016_Web.pdf

Quelle: EU-Büro des BMBF, Kontaktstelle FiF (Frauen in die EU-Forschung), 12.07.2018

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

djb fordert geschlechtergerechte Wahllisten für die Wahl zum EP 2019

In einem Jahr ist die Wahl zum Europäischen Parlament (EP). Deutschland hat dort derzeit 96 Sitze, von denen lediglich 33,1 Prozent auf Frauen entfallen. Der Frauenanteil bleibt damit sogar hinter dem durchschnittlichen Anteil von Frauen im EP in Höhe von 36,1 Prozent zurück. „Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert Geschlechtergerechtigkeit für die Wahlen zum Europäischen Parlament“, so Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des djb. „Dafür müssen die Wahllisten der Parteien alternierend mit Frauen und Männern besetzt sein.“

Die Landesverbände aller Parteien beginnen schon jetzt, erste Kandidat*innen für die EP-Wahl zu nominieren. Die Listen der Grünen werden paritätisch ausgestaltet sein. Auch die SPD und Die Linke achten bei der Aufstellung ihrer Wahllisten auf Geschlechtergerechtigkeit. Diese Parteien haben sich entsprechende Selbstverpflichtungen auferlegt. Andere Parteien verweigern ihren Beitrag zur Geschlechterdemokratie.

Wenn die Parteien intern selbst keine geschlechtergerechten Zugangsvoraussetzungen regeln, ist der Bund verpflichtet, aktiv zu werden, um flächendeckend die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Politik zu gewährleisten. Das Europa-

wahlgesetz äußert sich hierzu nicht, doch ergeben sich die entsprechenden staatlichen Handlungspflichten aus Artikel 4 und 7 der für alle Mitgliedstaaten verbindlichen UN-Frauenrechtskonvention (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW). Auch die auf die Beseitigung von Diskriminierung und die Gewährleistung substantieller Gleichberechtigung zielenden Artikel 21 und 23 der Europäischen Charta der Grundrechte gebieten dies.

In CEDAW hat sich die Bundesrepublik Deutschland ausdrücklich dazu verpflichtet, zu gewährleisten, dass Frauen hinsichtlich ihrer Wählbarkeit nicht diskriminiert werden - auch nicht durch verkrustete Strukturen in den Parteien. Die Quotierung von Wahllisten adressiert diese Strukturen. Sie ist nötig, um diskriminierende Praxen im Zugang zu Wahlämtern effektiv zu beseitigen. Der CEDAW-Ausschuss hat Deutschland wiederholt, zuletzt nochmals 2017, aufgefordert, die Anzahl von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen zu erhöhen.

Prof. Dr. Maria Wersig erklärt: „Selbstverpflichtungen einiger Parteien sind nicht genug. Der Staat ist in der Pflicht, die menschenrechtlich gebotene umfassende, gleichberechtigte, freie und demokratische Teilhabe von Frauen am politischen Leben zu garantieren. Sie ist die Basis für die vollständige Verwirklichung der Menschenrechte von Frauen. Demokratie gelingt nur, wenn ihre Spielregeln nicht diskriminieren.“

Quelle: PM - djb, 04.06.2018

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/pm18-19/>

Bitte lesen Sie auch:

European Institute for Gender Equality (EIGE): Is your parliament doing enough to advance gender equality?

„With the current speed, it will take almost 20 years to achieve gender equality in national parliaments. EIGE's new online tool helps to identify where parliaments stand and proposes steps to improve. Read more here“

<http://eige.europa.eu/news-and-events/news/your-parliament-doing-enough-advance-gender-equality>

EIGE: National governments: ministers by seniority and function of government

Gender Statistics Database

http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_pwr_pol_gov__wmid_natgov_minis

G7-Gipfel: Gleichstellung der Geschlechter

Am 8. und 9. Juni 2018 fand in Kanada der G7-Gipfel statt.

Die G7-Partner wollen Frauen in Entwicklungsländern bis 2020 mit drei Milliarden US-Dollar unterstützen. Dazu haben sich Kanada, Italien, Großbritannien, Japan, Frankreich und Deutschland, - allerdings ohne die USA - verständigt. Frauen und Mädchen soll der Zugang zu Bildung, qualifizierten Jobs, Märkten, Führungspositionen und Dienstleistungen erleichtert und der Gender Pay Gap deutlich reduziert werden.

Advancing Gender Equality and Women's Empowerment

(Auszug aus: Charlevoix G7 Summit Communique)

„10. We recognize that gender equality is fundamental for the fulfillment of human rights and is a social and economic imperative. However, gender inequality persists despite decades of international commitments to eliminate these differences. We will continue to work to remove barriers to women's participation and decision-making in social, economic and political spheres as well as increase the opportunities for all to participate equally in all aspects of the labour market. Our path forward will promote women's full economic participation through working to reduce the gender wage gap, supporting

women business leaders and entrepreneurs and recognizing the value of unpaid care work.

11. Equal access to quality education is vital to achieve the empowerment and equal opportunity of girls and women, especially in developing contexts and countries struggling with conflict. Through the Charlevoix Declaration on Quality Education for Girls, Adolescent Girls and Women in Developing Countries, we demonstrate our commitment to increase opportunities for at least 12 years of safe and quality education for all and to dismantle the barriers to girls' and women's quality education, particularly in emergencies and in conflict-affected and fragile states. We recognize that marginalized girls, such as those with a disability, face additional barriers in attaining access to education.

12. Advancing gender equality and ending violence against girls and women benefits all and is a shared responsibility in which everyone, including men and boys, has a critical role to play. We endorse the Charlevoix Commitment to End Sexual and Gender-Based Violence, Abuse and Harassment in Digital Contexts, and are resolved to end all forms of sexual and gender-based violence. We strive for a future where individuals' human rights are equally protected both offline and online; and where everyone has equal opportunity to participate in political, social, economic and cultural endeavors."

The Charlevoix G7 Summit Communiqué

<https://g7.gc.ca/en/official-documents/charlevoix-g7-summit-communique/>

<https://g7.gc.ca/en/g7-presidency/g7-summit/>

https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/G7G20/_node.html

Israel: Multiannual Plan for Gender Fairness in Academia

Der Council for Higher Education in Israel startet einen mehrjährigen Plan zur Verankerung von Gleichstellung an den Universitäten. Die Highlights des mehrjährigen Programms (ab 2018 auf vier Jahre angelegt):

- The scholarship for women post-doctoral students will be increased significantly from up to \$50,000 for two years to \$80,000 for two years.
- Women post-doctoral students in high-tech fields will receive scholarships of NIS 150,000

(for three years) and women master's students in high-tech fields will receive scholarships of NIS 80,000 (for two years).

- A total of NIS 1 million annually will be given as prizes of excellence to institutions that excel in gender fairness.
- For the first time, academic institutions will be asked to publish an annual gender report on their website, in accordance with the regulations of the European Union.
- For the first time, the PBC is allocating a special budget to the activity of president advisors on gender fairness at institutions of higher learning. The total budget will be up to NIS 120,000 per institution.

Weitere Informationen:

<http://che.org.il/en/the-new-multiannual-program/multi-annual-plan-for-gender-fairness-in-academia/>

EU-Innovationspreis für Frauen 2018 verliehen

EU-Forschungskommissar **Carlos Moedas** und **Eva Kaili** (Mitglied des Europäischen Parlaments) haben am 21. Juni in Brüssel vier Preisträgerinnen mit dem EU-Innovationspreis 2018 ausgezeichnet. Die ausgezeichneten Unternehmerinnen haben erfolgreich Innovationen auf den Markt gebracht. **Gabriella Colucci** aus Italien erhielt den **ersten Preis**. Ihre Firma Arterra Bioscience entwickelt und produziert Wirkstoffe für industrielle Anwendungen im Bereich Kosmetik und Landwirtschaft.

Zur Pressemeldung der Europäischen Kommission:

https://ec.europa.eu/info/news/2018-eu-prize-women-innovators-commission-awards-four-outstanding-entrepreneurs-2018-jun-21_en

Hier finden Sie alle Preisträgerinnen:

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/prizes/eu-prize-women-innovators/eu-prize-women-innovators-2018_en

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

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin – Rechte des Samenspenders und des Spenderkindes

Die rechtlichen Regelungen zur Samenspende in Deutschland sind unzureichend, Leihmutterchaft verboten und dennoch Teil der Lebenswirklichkeit – auch hierzulande. **Adrian Raiser** ist diesen komplexen Themen in seiner Diplomarbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin auf den Grund gegangen. Seine herausragende Abschlussarbeit zeichnet die HWR Berlin mit dem diesjährigen POLITEIA-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung aus.

Die Zulässigkeit von Samenspenden hat vor dem Hintergrund vielfältiger Lebensentwürfe mit zunehmendem Kinderwunsch eine neue Tragweite erhalten. Dennoch fehlt es in Deutschland an ausreichend demokratisch legitimierten Gesetzen, stellt Adrian Raiser in seiner wissenschaftlichen Arbeit fest. Die Bundesärztekammer unterbreitet zwar Vorschläge, welche Rechte Spendern und Spenderkindern eingeräumt werden sollen, letztendlich bleiben die juristischen Ausführungen nach wie vor Ländersache. Viel mehr noch, so zeigt der HWR-Absolvent in seinem umfassenden analytischen Exkurs auf, wird letztendlich den Ärztinnen und Ärzten ein großer Entscheidungsspielraum eingeräumt.

Vor einem Jahr verabschiedete der Bundestag ein Gesetz, das Kindern aus künstlicher Befruch-

tung Auskunft über ihre biologische Abstammung garantiert. Die personenbezogenen Angaben von Samenspendern und Empfängerinnen einer Samenspende werden 110 Jahre in einem zentralen Register für Samenspenden gespeichert. Gleichzeitig wird ausgeschlossen, dass Sorge-, Unterhalts- und Erbrechtsansprüche gegenüber dem Samenspenden geltend gemacht werden können. Auch bei diesem Gesetz gibt es Nachbesserungsbedarf. Denn der Bereich der nicht ärztlich unterstützten künstlichen Befruchtung bleibt weiter eine rechtliche Grauzone. „Als ich begann, mich mit spezifischen Problemstellungen des Zivilrechts auseinanderzusetzen, war ich erstaunt, dass der deutsche Gesetzgeber auf einem so existenziellen und emotional folgenreichen Gebiet wie dem Familienrecht so viele Fragen offen lässt“, sagt der Konsultationssekretär, der seit seinem Ausbildungsabschluss für die Laufbahn im gehobenen Auswärtigen Dienst in der Botschaft in Islamabad, Pakistan, arbeitet.

Eine ähnliche rechtliche Lücke tut sich bei Leihmutterchaft auf. In Deutschland ist es illegal, dass Frauen bereits befruchtete Eizellen eingepflanzt werden und sie mit ihnen genetisch nicht verwandte Kinder für andere austragen. Die Vermittlung und medizinische Behandlung, sprich eine künstliche Befruchtung mit der Folge einer Leihmutterchaft, ist hingegen in einigen europäischen Ländern und in Indien nicht verboten. Deutsche Wunscheltern nutzen diese Möglichkeit. Adrian Raiser hat herausgearbeitet, wie die rechtlichen Zuordnungen des mittels Leihmutterchaft geborenen Kindes zu Mutter und Vater sind, unterscheidet dabei zwischen einer Leihmutterchaft im Inland und im Ausland. Trotz des Verbots gehören durch ausländische Leihmütter ausgetragene Kinder in Deutschland zur Lebenswirklichkeit und

deshalb bedarf es „in Bezug auf das Familienrecht einer gesetzlichen Regelung, die über das reine Verbot hinaus geht“, fordert Raiser in seiner Arbeit.

Die Arbeit ist in der Schriftenreihe des Fachbereichs Rechtspflege der HWR Berlin veröffentlicht:

https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/publikationen/beitraege_FB4/Heft_2_2017_Fachbereich_Rechtspflege.pdf

Mit einer Politeia-Medaille ausgezeichnet wurden die Arbeiten von **Anne Hartmann** zum Thema „Gender-Marketing – Darstellung und kritische Analyse“, **Constance von Oppeln-Bronikowski** unter dem Titel „E-Learning in der Hochschullehre: Und was ist mit Gender?“ und **Julia Tondorf**, sie forschte zu „Trans*Identität in der Bundesrepublik Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika“.

Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin: Seit 2001 prämiert die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem mit 1 000 Euro dotierten Politeia-Preis und lobt zusätzlich bis zu drei Politeia-Medaillen aus, die mit 400 Euro dotiert sind. Der Wettbewerb ist neben Stipendienprogrammen und einem Promotionsprogramm für Fachhochschulabsolventinnen, vorgezogenen Berufungen für Professorinnen, einer Reihe von familienpolitischen Serviceangeboten und der Genderforschung einer der Bausteine der praktizierten und auf Chancengleichheit orientierten Hochschul- und Personalpolitik. Dafür erhielt die HWR Berlin mehrmals in Folge das Total-E-Quality-Prädikat.

Quelle und weitere Informationen: PM-HWR Berlin, 11.06.2018

<https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/article/samenspende-und-leihmutterchaft-in-deutschland-recht-ohne-gesetz/>

Rat für deutsche Rechtschreibung: Geschlechtergerechte Schreibung – Herausforderung noch ohne Lösung

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat den ersten Bericht der von ihm im November 2017 eingesetzten Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Schreibung“ beraten und dazu am 8. Juni 2018 eine Pressemitteilung veröffentlicht:

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat in seiner heutigen Sitzung in Wien den ersten Bericht der von ihm im November 2017 eingesetzten Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Schreibung“ beraten. Hintergrund sind gesellschaftspolitische Entwicklungen und die öffentliche Diskussion in einigen Ländern des deutschen Sprachraums, die Schreibung deutscher Texte „gendergerecht“ zu gestalten. Aufgrund der Beobachtung der geschriebenen Sprache ergibt sich derzeit keine eindeutige Tendenz, wie durch Orthografie die Schreibung geschlechtergerecht gestaltet werden kann. Die weit verbreitete Praxis, immer von Frauen und Männern in weiblicher und männlicher Form, im Plural oder in Passivkonstruktionen zu schreiben, wird der Erwartung geschlechtergerechter Schreibung derzeit am ehesten gerecht. Der Rat sieht die Schreibentwicklung als nicht so weit gediehen an, dass das Regelwerk der Amtlichen deutschen Rechtschreibung geändert werden sollte. Er hat die Arbeitsgruppe gebeten, bis zur Sitzung im November 2018 mögliche Empfehlungen an die staatlichen Stellen vorzubereiten. Dabei sollte sich die Arbeitsgruppe von folgenden Grundsätzen für den Umgang mit geschlechtergerechter Schreibung leiten lassen: geschlechtergerechte Schreibung sollte

- verständlich sein,
- lesbar sein,
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zur Verfügung zu stellen),
- grammatisch korrekt sein,
- Eindeutigkeit und Rechtssicherheit gewährleisten (im Hinblick auf die Verbindlichkeit der Amtlichen Regeln für Verwaltung und Rechtspflege).

Dabei ist jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Funktionen von Texten zu achten.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung wurde von der Bundesrepublik Deutschland, der Republik Österreich, der Schweizer Eidgenossenschaft, dem Fürstentum Liechtenstein, der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens eingerichtet. Aufgabe des Rats ist es, die Schreibentwicklung zu beobachten, Zweifelsfälle der Rechtschreibung zu klären und Vorschläge zur Anpassung des Regelwerks an den allgemeinen Wandel der Sprache zu erarbeiten und wissenschaftlich zu begründen. Diese Vorschläge sind den staatlichen Stellen vorzulegen und treten erst nach deren Billigung in Kraft.“

Quelle und weitere Informationen: PM - Rat für deutsche Rechtschreibung, 08.06.2018

http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-06-08_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

<http://www.rechtschreibrat.com/>

Offener Call: Zeitschrift GENDER

Für den Offenen Teil der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft laden die AutorInnen ein, Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen einzureichen, in denen sie sich aus theoretischer oder empirischer Perspektive mit den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen auseinandersetzen.

Die GENDER ist ein interdisziplinäres Forum für die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung mit Schwerpunkten in den sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen. Erwünscht sind daher Beiträge aus Politikwissenschaft, Film- und Medienwissenschaft, Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Literaturwissenschaft, Geschichtswissenschaft, Erziehungswissenschaft, Kunstgeschichte, Psychologie, Religionswissenschaft u. v. m. Zugleich sind auch Fragestellungen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, z. B. aus der Medizin, der Gesundheitswissenschaft, der

Ökologie, der Umweltforschung und den Ingenieurwissenschaften, sehr willkommen.

Grundsätzlich ist eine Einreichung eines Aufsatzes für den Offenen Teil der GENDER jederzeit möglich. Bitte beachten Sie jedoch die kommende Abgabefrist:

Abgabe bis **21.10.2018** | Papersprache deutsch und englisch

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Ausschreibung:

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/Offener_Call_GENDER_2018.pdf

Call for Papers: Open Gender Journal

Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung

Die Redaktion des Open Gender Journal freut sich über die Einreichung von Fachbeiträgen aus allen Disziplinen mit einem Genderbezug/-schwerpunkt. Seit der ersten Veröffentlichung im September 2017 reflektiert OGJ die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der Geschlechterforschung ohne thematische Einschränkungen: Im Sinne eines „mega journals“ verzichtet OGJ auf eine Ausgabenbindung und ermöglicht dadurch eine fortlaufende, zeitnahe Erscheinungsweise.

Zudem werden folgende Forschungszusammenhänge ausdrücklich miteinbezogen: Queer Studies, Disability Studies, Rassismusforschung, Critical Whiteness, Postcolonial Studies, Diversity Studies, Intersektionale Perspektiven.

Im OGJ werden Artikel veröffentlicht, die einen originären Beitrag zum Feld der Geschlechterforschung leisten, den Standards wissenschaftlichen Arbeitens entsprechen und in Deutsch oder Eng-

lich verfasst sind. Die Articleinreichung erfolgt online und ohne Einreichungsfrist.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Website des Open Gender Journals.

<https://opengenderjournal.de/>

- wurde mindestens mit „magna cum laude“ bewertet

Einsendeschluss 31.08.2018

<https://budrich.de/promotion-dissertationswettbewerb/>

promotion – der Dissertationswettbewerb

Seit 2005 schreibt der Verlag Barbara Budrich den Dissertationswettbewerb promotion aus. Eine von einer Fachjury ausgewählte Arbeit gewinnt die – kostenlose – Veröffentlichung in der Reihe promotion im Verlag Barbara Budrich.

Sie haben selbst gerade Ihre Dissertation abgeschlossen?

- Eigene Dissertation einreichen,
- durch Qualität überzeugen,
- die kostenlose Veröffentlichung in der Reihe promotion im Verlag Barbara Budrich gewinnen!

Teilnahmebedingungen: Die Dissertation

- stammt aus einem der fünf Fachbereiche des Verlages (Erziehungswissenschaft, Gender Studies, Politikwissenschaft, Soziale Arbeit, Soziologie),
- wurde im Laufe von 12 Monaten vor dem Ablauf der Einsendefrist abgeschlossen,
- ist deutsch- oder englischsprachig und wurde an einer deutschsprachigen Hochschule angenommen,
- wurde noch nicht veröffentlicht (auch nicht digital) und alle Rechte liegen beim jeweiligen Autor/ bei der jeweiligen Autorin,

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Diverse Professorenschaft? Intersektionale Erkenntnisse am Beispiel der Universitäten in Nordrhein-Westfalen

Ein Gastbeitrag von **Dr. Christina Möller** (Vertretungsprofessorin für Soziologie), Fachhochschule Dortmund, University of Applied Sciences and Arts, FB Angewandte Sozialwissenschaften

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung, ihre fehlende Sichtbarkeit und geringe Anerkennung ist sowohl ein historisches als auch ein aktuelles Phänomen. Daher stellen Gleichstellungsorgane eine wichtige Instanz und Gleichstellungsprogramme wichtige Maßnahmen dar, um geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu begegnen. Und sie zeigen auch Erfolge, da die Partizipation von Frauen – wenn auch in langsamen Schritten – zunimmt. Einer genaueren Betrachtung aber bedarf es dann, wenn Maßnahmen oder Entwicklungen, die zu einer höheren Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern führen, neue Ausschlüsse produzieren oder alte Ungleichheiten verstärken. Dies geschieht intendiert oder nicht intendiert, weil bspw. ‚Chancengleichheit in wissenschaftlichen Karrieren‘ in Diskursen und Maßnahmen einseitig als ‚Gleichstellung zwischen Frauen und Männern‘ konzeptioniert und der Chancengleichheitsbegriff hierdurch auf das Geschlechterverhältnis verengt wird.

Insgesamt ging die gestiegene Integration von Frauen auf den Professuren in den letzten Jahrzehnten mit einem klassenspezifischen sozialen Schließungstrend einher. Professorinnen stammen durchschnittlich aus privilegierteren Herkunftsfamilien als Professoren, sodass die Integration von Frauen zumindest zu diesem Trend beigetragen hat. Die Gewinne auf Seiten der ‚Frauen‘ im Allgemeinen vernebelt zudem die Tatsache, dass auch Frauen eine heterogene Gruppe sind und jene aus benachteiligten Sozialschichten sich somit mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sehen: Sie müssen sich nicht nur in der immer noch von Männern dominierten wissenschaftlichen Karriere durchsetzen, sondern auch noch einen sozialen Aufstieg mit ganz eigenen strukturellen und psychosozialen Barrieren bewältigen und gegen Frauen und Männer aus privilegierteren Verhältnissen um nur wenige Lebenszeitstellen konkurrieren.

Der Glaube, dass allein Leistung zum Erfolg führt, ist durch viele wissenschaftliche Studien widerlegt. Diese meritokratische Illusion ist jedoch in der Wissenschaft besonders ausgeprägt. Als wissenschaftliche Persönlichkeit galt seit jeher das idealtypische Bild eines (männlichen) Wissenschaftlers, der sich selbstvergessen in ‚Einsamkeit und Freiheit‘ unentwegt dem Erkenntnisdurst widmet und durch überdurchschnittliche Leistungen die Wissensproduktion voranbringt. Bedingt durch die tradierten Geschlechterhierarchien galten Frauen lange Zeit weder als fähig noch war es ihrer Rolle angemessen, hohe Positionen zu besetzen. Auch



Dr. Christina Möller

Meritokratische Illusion

Der Glaube, dass allein Leistung zum Erfolg führt, ist durch viele wissenschaftliche Studien widerlegt. Diese meritokratische Illusion ist jedoch in der Wissenschaft besonders ausgeprägt. Als wissenschaftliche Persönlichkeit galt seit jeher das idealtypische Bild eines (männlichen) Wissenschaftlers, der sich selbstvergessen in ‚Einsamkeit und Freiheit‘ unentwegt dem Erkenntnisdurst widmet und durch überdurchschnittliche Leistungen die Wissensproduktion voranbringt. Bedingt durch die tradierten Geschlechterhierarchien galten Frauen lange Zeit weder als fähig noch war es ihrer Rolle angemessen, hohe Positionen zu besetzen. Auch

heute noch werden nicht nur stereotype, althergebrachte Geschlechterrollen perpetuiert, sondern auch wissenschaftliche Erfolge hauptsächlich auf hervorragende Leistungen zurückgeführt. Dass Leistung durchaus eine markante Rolle spielt, wird niemand glaubhaft in Abrede stellen wollen. Häufig übersehen wird jedoch, dass Leistungen erst in unterschiedlichen sozialen (Fach-)Kulturen zu *anerkannten* Leistungen werden und dass nicht jede Leistung gleichermaßen Anerkennung findet. Auch führt der Wettbewerb um einige wenige Professuren, um die sich immer mehr potentielle AnwärterInnen bewerben, *zwangsläufig* für nur Wenige zum Erfolg. Gleichzeitig verändert sich die Wissenschaft angesichts von zunehmender Ökonomisierung, Optimierungsidealen, Rankings und metrischen Leistungsmessungen dergestalt, dass auch immer stärker Performance, also die aktive Darbietung von Leistung und Leistungsfähigkeit sowie die Selbstpräsentation und Selbstverortung als WissenschaftlerIn, und beschleunigte Output-Strategien (Wissenschaft als ‚Karrierejob‘, z.B. durch strategisches Publizieren in hoch gerankten Journals) zum Markenkern erfolgreicher Karrieren zählen. Dies sind nur einige Aspekte, die zeigen, dass sich erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren nicht auf Leistung reduzieren lassen.

Klassenspezifische Benachteiligung

Die Geschlechterforschung hat aufgezeigt, dass und wie *soziale* Mechanismen und hierarchische Geschlechterrollen In- und Exklusionen erzeugen und reproduzieren. Strukturelle Diskriminierungsprozesse sind auf häufig unbewusste, verinnerlichte Machtverhältnisse sowohl bei den Privilegierten als auch den Benachteiligten zurückzuführen. Der Soziologe Pierre Bourdieu prägte hierzu den Begriff der ‚symbolischen Herrschaft‘, weil soziale Hierarchien, so seine Annahme, häufig verinnerlicht sind, als natürlich erscheinen und kaum hinterfragt werden. Privilegien ebenso wie Benachteiligungen werden oftmals verkannt – und bleiben genau deshalb wirkmächtig. Dass die historische Figur des männlichen, sich der Wissenschaft vollkommen hingebenden Wissenschaftlers in der Regel auch aus privilegierten Verhältnissen stammte, bleibt daher unreflektiert. Der sich durch die Geschichte ziehende geschlechts- und klassenspezifisch ungleiche Zugang zu hoher Bildung wird

vernachlässigt und ausschließlich die individuelle Leistung in den Vordergrund gestellt.

Während der ungleiche Bildungszugang für Frauen (zumindest bis zur Promotion) mittlerweile tatsächlich der Geschichte angehört, ist der ungleiche Zugang nach sozialer Herkunft weiterhin eine soziale Tatsache. Und auch wenn sich die Bildungsgänge schon auf frühen Übergangsstufen im Bildungssystem stark verzweigen, setzen sich die ungleichen Chancen häufig auch in Karrieren fort. Diese sozialen Schließungen im wissenschaftlichen Feld kommen unter anderem durch unterschiedliche herkunftsabhängige habituelle Dispositionen und soziale Passfähigkeiten zustande. Das bedeutet, dass sich Personen aus mit hoher Bildung vertrauten Familien deutlich selbstverständlicher im akademischen Feld bewegen und schneller Karriere machen können, weil die Erreichung hoher Statuspositionen mehr oder weniger dem familiären Statuserhalt dient (mit all dem Druck, der damit verbunden sein kann). Personen aus weniger privilegierten oder gar benachteiligten Familien, die durch ihre sozialisationsbedingte Ferne zu den akademischen Gepflogenheiten geprägt sind, müssen sich die Erreichung hoher Statuspositionen häufig erst zutrauen (lernen) sowie mehr Zeit und Anstrengung aufbringen, um sich das akademische Feld zu erschließen und (Karriere-)Strategien anzueignen. Manchen gelingt dies mühelos, vielen jedoch nicht. Zudem haben soziale AufsteigerInnen häufiger ungerade Bildungs- und Berufsverläufe und treten daher mitunter später ins akademische Feld ein. Das damit verbundene höhere Lebensalter kann ihnen bei der ohnehin langfristig zu organisierenden Karriereodyssee im deutschen Wissenschaftssystem schließlich zum Verhängnis werden, wenn sie – nach langen Jahren unsicherer Karrierewege – spätestens im Falle einer Berufung als zu alt gelten.

Kurzum: Soziale AufsteigerInnen müssen benachteiligende Herkunftsaspekte ausgleichen, um Schritt halten zu können mit jenen, die von Beginn an ungleich einfachere Startbedingungen haben und für ihre Bildungs- und Berufskarriere auf mehr ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital zurückgreifen können. Daher kann bei Personen privilegierter Herkunft in der Regel von einer

Akkumulation von Chancen ausgegangen werden, die andere strukturell benachteiligt. Bourdieu hat bei der Passfähigkeit privilegierter Herkunftsgruppen von einer quasi als natürlich erscheinende Übereinstimmung zwischen dem Habitus einer Person und den Erfolgsbedingungen eines Feldes gesprochen, eine Übereinstimmung, die als herausragende Leistung oder Begabung gedeutet wird, während die sozialen Rahmenbedingungen und ungleichen Startbedingungen verkannt bleiben.

Beispiel Juniorprofessur

Die Juniorprofessur ist ein aktuelles Beispiel dafür, dass vor allem frühe Karrierepositionen Personen aus statushöheren Herkunftsfamilien strukturell bevorteilen, auch wenn dies nicht intendiert ist. Sie ist zudem – um die eingangs angeführte These zu untermauern – ein Beispiel dafür, dass Gewinne im Kampf für Frauen mit Verlusten auf anderen Seiten einhergehen können. Mit Einführung der Juniorprofessur 2002 war die Hoffnung verbunden, die langjährige Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren zu mindern und promovierten WissenschaftlerInnen frühzeitiger Autonomie zuzugestehen. Eine weitere Hoffnung lag auf einer hohen Beteiligung von Frauen. Während die ersten zwei Punkte insgesamt umstritten sind, kann zumindest beim dritten Punkt ein Erfolg vermeldet werden: Juniorprofessuren werden mittlerweile zu 43 % von Frauen besetzt, während sie bei den W3/W2-Professuren an Universitäten 25 % ausmachen¹ (Daten für 2016). Neuere Studien zeigen jedoch, dass in schnellen Karrieren soziale AufsteigerInnen abgedrängt werden: JuniorprofessorInnen stammen lediglich zu je sieben Prozent aus der niedrigen und mittleren Herkunftsgruppe und damit aus gering und mittel qualifizierten, nichtakademischen Elternhäusern und zu 62 % (!) aus der höchsten Herkunftsgruppe (größtenteils akademische Führungspositionen). Im Vergleich: Bei den hohen W- bzw. C-Professuren der zeitlich vergleichbaren Berufungskohorten (2001–2010) stammen 10 % aus der niedrigsten und 37 % aus der höchsten Sozialgruppe. Juniorprofessuren verschärfen daher die ohnehin ausgeprägte soziale Selektivität in wissenschaftlichen Karrieren noch einmal deutlich, da es vor allem Personen privilegierter Herkunft gelingt, frühe Erfolge zu erzielen.

Auch insgesamt hat sich die Professorenschaft sozial geschlossen, da zwischen 1981 bis 1990 (im Zuge der großen Bildungsexpansion) noch 12 % aus der niedrigsten und 30 % aus der höchsten Gruppe auf (damals noch) C4- und C3-Professuren berufen worden sind. Professorinnen und Professoren repräsentieren daher insgesamt (und besonders in der Juniorprofessur) immer weniger die breite Bevölkerung, sondern immer mehr jene aus eher privilegierteren Verhältnissen.

Fehlende Vielfalt

Dieser soziale Schließungsprozess macht deutlich, dass die bisher vernachlässigte ‚Klassenfrage‘ deutlich stärker in die Debatten um Chancengleichheit an Hochschulen integriert werden muss. Positiv formuliert: Vielfältiger, offener und gerechter wäre eine Professorenschaft, die die moderne Gesellschaft auch in ihrer sozialen Zusammensetzung deutlich breiter abbilden würde. Nur so stünden mehr Vorbilder für unterschiedliche Sozialgruppen zur Verfügung und desto mehr könnte die Forschungslandschaft durch vielfältigere Lebenserfahrungen und Forschungsinteressen bereichert werden.

Mehr in den Fokus gerückt werden müssten auch ethnische unterrepräsentierte Minderheiten. Bei vielen in Deutschland aufgewachsenen MigrantInnen kumulieren sich durch ihre tendenzielle ‚Unterschichtung‘ ethnische und klassenspezifische Benachteiligungen, sodass sie in der Professorenschaft extrem unterrepräsentiert bleiben. Die Erhebung in Nordrhein-Westfalen zeigt zudem, dass ProfessorInnen, die außerhalb Deutschlands geboren wurden, allein knapp zur Hälfte aus der höchsten Herkunftsgruppe stammen. MigrantInnen aus unteren Sozialschichten bilden daher – ähnlich wie Frauen – eine ebenfalls strukturell besonders benachteiligte Gruppe.

Was wäre zu tun?

Um dieser Schließungsentwicklung wirksam entgegenzutreten, ist eine Sensibilisierung für die klassen- und migrationspezifischen Ungleichheiten unverzichtbar. Intersektionale Perspektiven können dazu beitragen, alte und neue Exklusionen zu verhindern.

Die abschließenden Überlegungen fokussieren vor allem auf klassenspezifische Ungleichheiten:

Jüngst wurde belegt, dass von 100 Personen durchschnittlich lediglich eine Person mit nichtakademischen Eltern einen Dokortitel erreicht, während es bei Akademikerkindern zehnmal so viele sind.²

Daher obliegt es insbesondere der Bildungs- und Sozialpolitik, ungleiche Bildungschancen aufgrund der sozialen Herkunft auszugleichen. Aber auch im Hochschul- und Wissenschaftsbereich ist eine Sensibilisierung vonnöten für jene, die die Hürden einer strukturell benachteiligten Herkunft bereits erfolgreich überwinden konnten und höhere Qualifikationen erreicht haben. So wären die Anerkennungskulturen und Förderpraxen zu überdenken: Beispielsweise sollten sozioökonomische Hintergründe eine stärkere Rolle bei der Vergabe von Stipendien spielen und nichtgeradlinige Bildungs- und Qualifizierungswege mehr Anerkennung erfahren. Altersbedingte Grenzziehungen (die häufig nicht explizit, sondern informell gelten) können daher insbesondere für soziale AufsteigerInnen zur Benachteiligung führen. Problematisch ist auch, dass in vielen wissenschaftlichen Disziplinen die in außerwissenschaftlichen Feldern angesammelten Erfahrungen und erweiterten Qualifikationen entwertet werden, sodass hier ein Umdenken vonnöten ist. Aufgrund der familiären Ferne zum akademischen Feld sind AufsteigerInnen auch häufiger als Nachkommen aus akademisch geprägten Milieus von Ermutigungen durch etablierte Personen und von niedrigschwelligen Informationen über Chancen und Risiken von Wissenschaftskarrieren sowie möglichen Alternativen abhängig, sodass Mentoring-Konzepte hier Abhilfe schaffen könnten.

Langfristige und umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen aller AkteurInnen im wissenschaftlichen Feld, der Aufbau von Monitoring- und Empowerment-Programme sowie Informations- und Unterstützungsstrukturen für benachteiligte Gruppen könnten zu einem Abbau der ungleichen Chancen beitragen. Strukturell müssen zudem die Rahmenbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren verbessert werden, z.B. durch die Schaffung

verlässlicherer Karrierepfade, um eine größere Durchlässigkeit und Offenheit zu gewährleisten. Eine soziale Öffnung der Wissenschaftskarriere und eine diversere Professorenschaft ist insgesamt jedoch von einem politischen Veränderungswillen abhängig.

- Differenzierte Analysen über die soziale Herkunft und weitere Ungleichheitsmerkmale (Geschlecht und Migration) der UniversitätsprofessorInnen ausführlich in: Möller, C. (2015): *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren.* Beltz-Juventa.
- Nähere Analysen über ProfessorInnen mit Migrationsbiografie siehe auch: Möller, C. (2017): *Internationalität und soziale Ungleichheit. Professor/-innen mit Migrationsbiografie an der Universität.* In: Neusel, Aylâ/Wolter, André (Hg.): *Mobile Wissenschaft. Von der Internationalisierung der Hochschule zur transnationalen Wissenschaft.* Reihe Hochschule und Gesellschaft. Campus, S. 311-332.

¹Daten für 2016, Statistisches Bundesamt (2017): *Personal an Hochschulen.* Fachserie 11, Reihe 4.4, S. 36-38.

²Stifterverband 2017: *Hochschul-Bildungs-Report 2020. Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18,* Essen.

Inklusion konsequent umsetzen: Menschen, die als geistig behindert gelten, lehren an der Hochschule

Inklusion konsequent umsetzen, das ist das Ziel des innovativen Projekts „Inklusive Bildung Baden-Württemberg“. Männer und Frauen, die als geistig behindert gelten, werden dazu qualifiziert, an Fach- und Hochschulen zu lehren und den Studierenden die Lebenswelt und Bedarfe von Menschen mit Behinderung direkt und persönlich zu vermitteln. Im Sommersemester 2018 halten die angehenden Bildungsfachkräfte ihre ersten Seminare an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

„Mit dem Projekt ‚Inklusive Bildung Baden-Württemberg‘ werden – und das ist in Süddeutschland einmalig – Menschen, die als geistig behindert gelten, dazu befähigt, als Experten in eigener Sache an Hochschulen zu unterrichten“, erklärt Projektleiter **Stephan Friebe**. Hierzu durchlaufen sie eine dreijährige Qualifizierung, die es ihnen bereits ab dem 2. Semester ermöglicht, selbst Seminare und Workshops anzubieten. Diese Lehrveranstaltungen halten die angehenden Bildungsfachkräfte unter anderem an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Diese erhofft sich durch die Kooperation und das gemeinsamen Lernen von Studierenden und Menschen mit geistiger Behinderung eine wechselseitige Bereicherung und eine Erweiterung der Perspektiven in der Lehre.

Dass das Konzept funktioniert, zeigt die Stiftung Drachensee, die das Projekt in Kiel/Schleswig-Holstein ins Leben gerufen hat. Seit 2013 klären dort Bildungsfachkräfte zukünftige Fach- und Führungskräfte in pädagogischen Berufen über ihre persönliche und gesellschaftliche Situation sowie die Potenziale der Inklusionsarbeit auf. Im Mai 2016 wurde das Modellprojekt mit dem Paul-und-Käthe-Kraemer Inklusionspreis ausgezeichnet; das mit der Auszeichnung verbundene Preisgeld wird unter anderem genutzt, das Projekt deutschlandweit zu etablieren.

Der erste Kooperationspartner außerhalb von

Schleswig-Holstein ist die Fachschule für Sozialwesen der Johannes-Diakonie Mosbach. In Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und mit finanzieller Unterstützung durch die Dieter Schwarz Stiftung findet die Qualifizierung von sechs Frauen und Männern, die bislang in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt waren, statt. Die Teilnehmenden beschäftigen sich anhand eines Modulhandbuchs unter anderem mit den Bereichen „Arbeit und Bildung“, „Teilhabe“ und „Methoden der Bildungsarbeit“. Sie lernen zudem vor Gruppen zu sprechen bzw. auf Fachfragen zu antworten oder ein Lehrangebot zu konzipieren.

„Die Bildungsfachkräfte sind beeindruckende Persönlichkeiten, die schon in den ersten sechs Monaten der Qualifizierung eine tolle Entwicklung aufzeigen“, berichtet **Sarah Maier** (Leiterin der Qualifizierung). Die Vorbereitung der Seminare erfordert laut Maier viel Durchhaltevermögen und Ausdauer: „Immer wieder werden die Abläufe geprobt. Trotzdem ist keiner dabei, der seinen Unmut darüber äußert, der keine Lust mehr hat. Sie sind jeden Tag motiviert und engagiert bei der Sache. Ich merke, dass sie immer besser werden (wollen).“

Wie gut die angehenden Bildungsfachkräfte bereits heute sind, zeigen sie seit dem Sommersemester 2018 an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. „Unsere Studierenden erfahren zwar in den Lehrveranstaltungen viel über inklusive Teilhabe, in den direkten Kontakt mit Menschen mit Behinderungen kommen sie aber meist erst durch die obligatorischen Praktika oder sogar erst in der Arbeitswelt“, so **Professorin Dr. Karin Terfloth** (Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften). „Die Studierenden sind dann häufig verunsichert und wissen nicht, wie sie reagieren sollen. Dass Menschen mit Behinderungserfahrung unseren Studierenden nun selbst aufzeigen, was Inklusion in der Praxis heißt, ist ein folgerichtiger Schritt hin zu einer Hochschule, deren Lehrangebot unterschiedliche Erfahrungen und Lernvoraussetzungen berücksichtigt.“ Die Behinderungserfahrung als wertvolle Expertise zu nutzen, darin liegt auch für Projektleiter Friebe die Stärke des Vorhabens: „Die Studierenden erleben im direkten Kontakt: Menschen mit Behinderungen leisten als Lehrende

einen sehr wertvollen Beitrag. Und solche Erfahrungen braucht es, um zu einer überzeugten positiven Haltung zu Inklusion zu kommen."

Für die angehenden Bildungsexperten bietet sich durch das Projekt wiederum die Chance auf mehr Teilhabe und die Stärkung des eigenen Selbstbewusstseins. „Ich mache die Qualifizierung, weil ich mehr kann als Schrauben verpacken. Ich wollte schon immer Lehrer werden; mit der Qualifizierung komme ich diesem Traum ein großes Stückchen näher. Ich lerne zudem, welche Rechte ich als Mensch mit Behinderung habe und wie ich diese einfordern kann“, erklärt zum Beispiel **Thilo Krahnke**. Und **Anna Neff** ergänzt: „Ich habe mich für die Qualifizierung beworben, weil ich etwas Neues machen wollte. Mir hat die Arbeit in der Werkstatt nicht mehr gereicht. Außerdem möchte ich meiner Tochter ein Vorbild sein und selbständig für uns beide sorgen können“.

Um dies zu ermöglichen, soll sich für die Absolventinnen und Absolventen der Qualifikation auch neue berufliche Perspektiven eröffnen: „Unser Ziel ist es, den Bildungsfachkräften nach Abschluss der Qualifizierung sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze anzubieten“, erklärt Friebe. Hierzu braucht es ein starkes Netzwerk mit Akteuren aus Politik, Wissenschaft, Bildung, Sozialhilfeträgern und Selbstvertretung. Erste Kontakte zum Beispiel ins Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurden bereits geknüpft und auch die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat ihr Interesse signalisiert, die Bildungsfachkräfte langfristig und dauerhaft in ihre Lehre einzubinden.

Weitere Informationen:

<https://www.ph-heidelberg.de/bildungsfachkraefte>

Quelle: PM - Pädagogische Hochschule Heidelberg, 25.06.2018

<https://www.ph-heidelberg.de/presse-und-kommunikation/presse-mitteilungen/pressemitteilungen/details/artikel/inklusion.html>

Gender und Diversity in der Lehre der MINT-Fächer

Das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) hat seine Homepage um eine ausführliche Handreichung für Lehrende zum Thema „Gender in die Lehre der MINT-Fächer“ erweitert. Diese Homepage und die zugehörige Handreichung sollen Lehrende im ‚Alltagsgeschäft‘ dabei unterstützen und helfen, Lehre gender- und diversitybewusster zu gestalten.

Dazu bieten das gFFZ:

- Kurze Definitionen zu Gender und Diversity sowie zu gender- und diversitygerechter Lehre.
- Einen kurzen Einblick in die gesellschaftlichen und politischen Hintergründe zu Gender und MINT und gute Gründe, weshalb es sich lohnt, sich mit diesem Thema im Kontext der Hochschule auseinanderzusetzen.
- Fachspezifische Hinweise zur Integration von Gender in die Lehre der MINT-Fächer.
- Eine Klassifizierung und Beschreibungen bestehender Gender-Toolboxen.
- Eine umfangreiche Literaturlistenbank mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity in der Lehre der MINT-Fächer, die komfortabel und zeitsparend für vertiefende Literaturrecherchen genutzt werden kann. Die Datenbank enthält etwa 800 Titel (Monographien, Sammelwerke, Aufsätze, Graue Literatur), die nicht nur formal, sondern auch inhaltlich durch eine systematische Verschlagwortung und teilweise durch Inhaltsübersichten erschlossen sind.

Bei der Konzipierung dieser Seiten wurde Wert darauf gelegt, dass die genannten Quellen und Beispiele online verfügbar und damit schnell erreichbar sind, so dass Interessierte keinen zusätzlichen Aufwand betreiben müssen, um sich zu informieren.

Weitere Informationen:

<http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/>

Gleich und gleich gesellt sich gern - wie Homophilie Minderheiten benachteiligen kann

Viele Studien haben nachgewiesen, dass wir Menschen mögen, die uns ähnlich sind in sozialer und psychologischer Sicht. Für die Ähnlichkeitsattraktion, genannt Homophilie, spielen unterschiedliche Kriterien wie Bildung, Schichtzugehörigkeit, oder soziale Einstellungen eine Rolle. Das kann unterschiedliche Folgen haben.

Homophilie kann aber Minderheiten benachteiligen, indem sie ihre Fähigkeit einschränkt, Verbindungen mit einer Mehrheitsgruppe zu knüpfen“, erklärt **Professor Strohmaier** (GESIS und RWTH Aachen), der mit seinem GESIS-ForscherInnenteam **Fariba Karimi, Mathieu Génois, Claudia Wagner und Philip Singer** den Einfluss von Homophilie auf die Sichtbarkeit von Minderheiten in sozialen Netzwerken untersucht hat. In der Studie „**Homophily influences ranking of minorities in social networks**“ entwickelten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein soziales Netzwerkmodell mit einstellbarer Homophilie und Gruppengröße. Damit lassen sich die Auswirkungen für Homophilie auf die Sichtbarkeit von Minoritäten in sozialen Netzwerken untersuchen und visualisieren. Die Ergebnisse der Studie wurden in der aktuellen Ausgabe von Nature veröffentlicht:

<http://www.nature.com/articles/s41598-018-29405-7>

Während Homophilie für Minderheiten also negative Auswirkungen haben kann, sind gleiche Persönlichkeitsmerkmale für lange Partnerschaften indes sehr wichtig: Wie schon **Beatrice Ramstedt** (GESIS) und **Jürgen Schupp** (DIW) in ihrer

Studie „**Only the congruent survive – Personality similarities in couples**“ (Personality and Individual Differences, DOI:10.106/j.paid.2008.06.007) nachweisen konnten sind Gemeinsamkeiten das beste Fundament einer Beziehung.

Auf Basis des SOEP konnten sie eine hohe Übereinstimmung zwischen den Ehepartnern nachweisen und zeigen, dass die Persönlichkeitsdimensionen „Verträglichkeit“, „Pflichtgefühl“ und „Offenheit“ wichtig für die Stabilität einer Partnerschaft sind.

Die Studie über den Einfluss von Homophilie auf die Sichtbarkeit von Minderheiten in sozialen Netzwerken ist nicht die einzige Kooperation von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule RWTH Aachen. So stellen sie gemeinsam eine Professur im Bereich Computational Social Sciences und engagieren sich in der Forschung zu den gesellschaftlichen Auswirkungen der Generierung und Speicherung von Daten und deren Analyse mittels Algorithmen.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:

Dr. Fariba Karimi, Tel: 0221- 47694 - 239, Fariba.karimi@gesis.org

Originalpublikation:

Fariba Karimi, Mathieu Génois, Claudia Wagner, Philipp Singer & Markus Strohmaier 2018: Homophily influences ranking of minorities in social networks. In: Springer Scientific Reports 8, Art. N. 1107(2018)

<https://doi.org/10.1038/s41598-018-29405-7>

Quelle: PM- GESIS, 27.07.2018

<https://www.gesis.org/home/gesis-news/article/gleich-und-gleich-gesellt-sich-gern-wie-homophilie-minderheiten-benachteiligen-kann/>

Diskriminierung von Schwulen und Lesben beim Aufstieg ins Top-Management

Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung zieht sich durch verschiedene Bereiche der Arbeitswelt.

Während Lohndiskriminierung und Mobbing wissenschaftlich bereits umfassend untersucht wurden,

<https://wol.iza.org/articles/sexual-orientation-and-labor-market-outcomes>

mangelt es noch an fundierten Erkenntnissen zur Benachteiligung beim Karriereaufstieg. Ein aktuelles IZA Discussion Paper von **Cevat Giray Aksoy** (EBRD & IZA) und Koautoren untersucht diesen Aspekt erstmals auf Basis umfangreicher britischer Daten von über 600.000 Befragten.

Demnach sind homosexuelle Beschäftigte zwar überdurchschnittlich häufig in beruflichen Positionen mit Personalverantwortung vertreten, allerdings zumeist auf den unteren Führungsebenen. Beim Aufstieg ins Top-Management sind schwule Männer bei gleicher Eignung gegenüber ihren heterosexuellen Kollegen benachteiligt. Gleiches gilt für lesbische Arbeitnehmerinnen, wenn auch in geringerem Maße. Die Forscher halten Diskriminierung für die plausibelste Erklärung, zumal sie keine Hinweise auf systematische Unterschiede beim Qualifikationsniveau und anderen produktivitätsrelevanten Merkmalen finden, die für geringere Aufstiegschancen ursächlich sein könnten. Gelänge es mehr Angehörigen sexueller Minderheiten, die "gläserne Decke" zu durchstoßen, würde sich dies nach Einschätzung der Autoren positiv auf die Chancengerechtigkeit für den Führungsnachwuchs auswirken.

Download der Studie (IZA DP No. 11574):
Gay Glass Ceilings: Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK

<http://ftp.iza.org/dp11574.pdf>

Quelle: Newsroom- Institute of Labor Economics - IZA, 13.06.2018

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/new-evidence-on-gay-glass-ceilings-in-top-management/>

Deutsche hegen gemischte Gefühle gegenüber Geflüchteten

Nur sieben Prozent der Deutschen sind gegen die Aufnahme von Flüchtlingen. Die Vorbehalte sind trotzdem groß.

Während in der öffentlichen Diskussion die Extrempositionen am lautesten geäußert werden, sieht die große Mehrheit der Deutschen die Aufnahme von Flüchtlingen differenziert: Nur sieben Prozent lehnen jeden weiteren Zuzug von Flüchtlingen ab. 70 Prozent befürworten einen geregelten Zuzug. **Esra Eichener** hat in seiner Masterarbeit am Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft von Prof. Dr. Rolf Heinze an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum (RUB) die Gründe für die Haltung zur Flüchtlingsfrage untersucht und sie in den Emotionen gefunden: Wer seine eigene Lebenslage positiv sieht und Mitleid und Sympathie mit Geflüchteten hat, befürwortet den Zuzug eher. Islamfeindlichkeit und Bedenken gegenüber den gesellschaftlichen Folgen gehören zu den stärksten Gründen für die Begrenzung oder Ablehnung der Flüchtlingsaufnahme.

Mitleid ja, Sympathie nein: Grundlage der Arbeit war die allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften, die das **Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften** alle vier Jahre durchführt. Die Auswertung der Angaben von insgesamt 3.240 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ergab, dass das allgemeine Meinungsbild zu Flüchtlingen und Flüchtlingszuwanderung von gemischten Gefühlen geprägt ist. 78 Prozent der Befragten empfinden Mitleid mit Flüchtlingen. 57 Prozent gaben an, dass ihnen Flüchtlinge nicht besonders sympathisch seien. In ökonomischer Hinsicht

betrachtet ein Großteil der Bevölkerung Flüchtlinge als Risiko, selbst vor dem Hintergrund der demografischen Lage der deutschen Gesellschaft. Während 23 Prozent einen uneingeschränkten Zuzug fordern, sind 70 Prozent zwar grundsätzlich bereit, Flüchtlinge aufzunehmen, befürworten aber einen geregelten Zuzug und fordern Integrationsleistungen der Zuwanderer.

Bitte nicht im persönlichen Umfeld: „Der kulturelle Unterschied wird als außerordentlich groß wahrgenommen, und im direkten persönlichen Umfeld sind Flüchtlinge nicht sonderlich erwünscht“, so Esra Eichener. 64 Prozent der Befragten empfinden Flüchtlinge trotzdem als kulturelle Bereicherung. „Obwohl die Emotionen gegenüber Flüchtlingen im Mittel nicht besonders positiv ausfallen, ist nur eine kleine Minderheit der Deutschen radikal ablehnend eingestellt. Von einer breiten Fundamentalopposition kann keineswegs die Rede sein“, so Eichener. Wer sein Leben als positiv betrachtet, befürwortet den Zuzug eher: Im Zentrum seiner Arbeit stand die Frage nach den Ursachen für die Einstellungen gegenüber Flüchtlingen. Positive Emotionen gegenüber Flüchtlingen, etwa Mitleid und Sympathie, stellten sich als einer der wichtigsten Einflussfaktoren für eine Befürwortung des Zuzugs heraus. Daneben befürworten Personen den Zuzug eher, die annehmen, dass er positive Effekte auf die Gesellschaft hat. Auch wer die eigene Lebenslage als positiv betrachtet, äußerte sich der Zuwanderung von Flüchtlingen gegenüber offener.

Bildung, Alter, Einkommen, *Geschlecht* spielen keine Rolle: Wichtigster negativer Einflussfaktor war insgesamt Islamfeindlichkeit. Sie erklärt die Emotionen und die Einschätzung, welche gesellschaftlichen Folgen die Aufnahme von Flüchtlingen haben könnte. „Zudem erwies sich ein Komplex aus rechten politischen autoritären und materialistischen Einstellungen als einflussreich, der mit Fremdenfeindlichkeit assoziiert ist.“ Als unbedeutend für die Haltung gegenüber der Zuwanderung von Flüchtlingen stellten sich Bildung, Einkommen, Alter, Geschlecht, eigener Migrationshintergrund, die Größe des eigenen Wohnorts sowie seine Lage in Ost- oder Westdeutschland heraus. „Die Gesellschaft ist also nicht gespalten zwischen multikul-

turalistischen, weltbürgerlichen, von der Globalisierung profitierenden Linksliberalen und einer nationalistischen, protektionistischen, heimatverbundenen Gegenbewegung“, sagt Esra Eichener. Diese beiden Pole lassen sich zwar empirisch nachweisen, stellen aber nur eine Minderheit dar. „Um das Dilemma zwischen der Notwendigkeit, humanitär zu helfen, und den als negativ angenommenen gesellschaftlichen Folgen zu lösen, muss die Politik aktiv werden. Ein modernes Einwanderungssystem könnte den Bürgerinnen und Bürgern das Gefühl von Kontrolle vermitteln. Derzeit entsteht der Eindruck, als stände die Politik den globalen Migrationsbewegungen ohne Konzept und hilflos gegenüber“, sagt Esra Eichener.

Kontakt: Esra Eichener, Tel.: 0151 107 914 35, E-Mail: esra.eichener@rub.de

Quelle: PM - RUB, 18.07.2018

<http://news.rub.de/presseinformationen/studium/2018-07-18-sozialwissenschaft-deutsche-hegen-gemischte-gefuehle-gegenueber-gefuechteten>

Diversity-Woche an der Universität Köln: „Du machst den Unterschied“

Vom 18.-22.06.18 veranstalteten das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität und das Referat Gender & Diversity Management die Diversity-Woche „Du machst den Unterschied!“ mit dem diesjährigen **Schwerpunktthema Intersektionalität**.

Ziel der Woche war es, durch Veranstaltungen und Aktionen für den Umgang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren und auf die existierenden Angebote/Institutionen an der Universität Köln aufmerksam zu machen. Das Programm richtete sich sowohl an Beschäftigte als auch an Studierende und Interessierte.

Rückblick, Erfahrungsbericht und Fotos:
<https://www.portal.uni-koeln.de/12304.html>

Bitte lesen Sie auch:

Diversity als Pflichtfach für Sport-Studierende – und eine ganze Woche der Vielfalt

Ungleich Besser Diversity Consulting, 24.7.2018

<http://de.diversitymine.eu/diversity-als-pflichtfach-fuer-sport-studierende-und-eine-ganze-woche-der-vielfalt/>

40. Christopher Street Day

40. Christopher Street Day in Deutschland – zu diesem Anlass hat Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey am 20. Juli die Regenbogenflagge vor dem Bundesfamilienministerium gehisst.

Bundesministerin Giffey hob die besondere Bedeutung dieses Tages hervor: „Seit 1979 gehen Menschen in diesem Land beim Christopher Street Day auf die Straße und fordern Respekt, Anerkennung und vor allem gleiche Rechte für gleichgeschlechtlich liebende sowie für inter- und transgeschlechtlich lebende Menschen. Wir würdigen heute den langjährigen Einsatz für Gleichberechtigung, Menschenrechte und eine freie Gesellschaft.“ 2017 wurde mit der Öffnung der Ehe ein wichtiger Erfolg erzielt. Doch es bleibt viel zu tun, die Arbeit für gleiche Rechte muss weiter gehen. Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum „Dritten Geschlecht“, muss die Bundesregierung noch dieses Jahr einen weiteren Geschlechtseintrag im Personenstand einführen. Außerdem geht es um die Reform des Transsexuellengesetzes und das im Koalitionsvertrag vereinbarte Verbot von geschlechtszuweisenden medizinischen Eingriffen. „Für mich steht das Selbstbestimmungsrecht jeder und jedes Einzelnen im Mittelpunkt. Ich sehe keinen Grund, weswegen Menschen vor einem Personenstands- oder Vornamenswechsel zwei Gutachten durchlaufen und in einem so genannten ‚Alltagstest‘ beweisen sollten, dass sie dem ‚Gegengeschlecht‘ angehören“, machte Dr. Franziska Giffey deutlich. „Über die eigene Geschlechtsidentität kann nur jeder Mensch selbst Auskunft geben. Darum ist auch wichtig, dass Kinder nicht operiert werden, nur um ihr Geschlecht anzugleichen. Ich

arbeite dafür, dass das Transsexuellengesetz durch ein modernes Gesetz zum Schutz und zur Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt ersetzt wird.“

In den letzten 20 Jahren ist die gesellschaftliche Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt stetig gewachsen, sie muss aber immer wieder verteidigt und neu erkämpft werden. Dies zeigte beispielsweise die Leipziger Mitte Studie 2016. Der zufolge stimmten 40 Prozent aller Befragten der Aussage zu, es sei „ekelhaft“, wenn sich Homosexuelle in der Öffentlichkeit küssen. Im Zeitraum von Januar 2017 bis zum 29. Januar 2018 wurden 300 politisch motivierte Straftaten mit der Nennung des Unterthemas „Sexuelle Orientierung“ erfasst, insgesamt 161 Tatverdächtige wurden ermittelt. Das Bundesfamilienministerium wird sich mit dem Bundesprogramm „Demokratie Leben!“ weiterhin für Projekte gegen Trans- und Homofeindlichkeit einsetzen.

Quelle: PM – BMFSFJ, 20.07.2018

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/40--christopher-street-day/127232>

Bitte lesen Sie auch:

Bärbel Schomers: Coming-out – Queere Identitäten zwischen Diskriminierung und Emanzipation

„Wer von der heterosexuellen Norm unserer Gesellschaft abweicht, wird nach wie vor pathologisiert, marginalisiert und diskriminiert. Zu diesem Fazit kommt Dr. Bärbel Schomers, die in ihrer soziologischen Dissertation an der Universität Bonn „queere“ Menschen befragt hat. Die Wissenschaftlerin spricht sich für die rechtliche Gleichstellung in allen Belangen und Aufklärungsarbeit in Bildungsinstitutionen aus. Die Dissertation ist nun als Buch erschienen.“

Budrich UniPress Ltd. 2018

<https://www.uni-bonn.de/neues/180-2018>

Rechtliche Gleichstellung Pride and Prejudice

„Vor über einem Jahr wurde die „Ehe für Alle“ beschlossen. Sind nun also alle gleichgestellt? Gibt es keine Diskriminierung mehr? Eine Bilanz von Valerie Höhne.“

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/ehe-fuer-alle-mehr-als-ein-jahr-nach-einfuehrung-gibt-es-noch-diskriminierung-a-1220701.html>

Call for Papers: European Journal of Politics and Gender (EJPG) – submissions and subscriptions

This summer a new peer-reviewed, cutting-edge journal is starting, the European Journal of Politics and Gender (EJPG). EJPG is the flagship journal of the European Conference on Politics and Gender (ECPG), published by Bristol University Press, and is open for submissions.

EJPG's aim is to provide a space for dialogue across the broad spectrum of politics and gender, therefore the publication of original and innovative work is the priority of this journal. Submissions from the broad field of politics and gender, including sexuality studies and research on intersectionality are welcome. Furthermore, EJPG is firmly embedded in global politics and gender scholarship, its scope is not limited to Europe.

The first issue has been launched in Juli 2018:

<http://www.ingentaconnect.com/content/bup/ejpg/2018/00000001/f0020001>

Editors: Petra Ahrens, University of Antwerp, Belgium; Karen Celis, Vrije Universiteit Brussel, Belgium; Sarah Childs, Birkbeck, University of London, UK; Isabelle Engeli, University of Bath, UK; Elizabeth Evans, Goldsmiths, University of London, UK; Liza Mügge, University of Amsterdam, Netherlands

Contact: ejpgeditors@gmail.com

<https://bristoluniversitypress.co.uk/european-journal-of-politics-and-gender>

Call for Papers: DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies

The Journal of Diversity and Gender Studies (DiGeSt) is a bi-annual, peer-reviewed international journal dedicated to the intersection of diversity and gender studies. It is included in the Flemish Academic Bibliography for the Social Sciences and the Humanities (VABB-SHW).

DiGeSt has the ambition to be a leading journal in the field and publishes original work from a wide array of disciplines including sociology, anthropology, communication sciences, political sciences, philosophy, history, arts and literature. In addition, it is open to work from other disciplines such as psychology and educational sciences, especially when there is a strong link with frameworks that are also used in the social sciences and the humanities.

DiGeSt mainly publishes work related to Europe. Given that debates about gender and diversity often transcend national borders, the journal occasionally also publishes work related to other geographical contexts.

For Researchers: DiGeSt solicits articles that problematize gender and/or focus on issues dealing with diversity in all its manifestations. It seeks original contributions that present the results of new research, reflect on methodological challenges, and engage with new theories or work across disciplines.

Special Issues: DiGeSt welcomes suggestions for guest-edited special issues and invites potential guest editors to send their proposals, with suggested contributors, to the editor.

<http://upers.kuleuven.be/en/digest>

The journal itself can be found on JSTOR: www.jstor.org/journal/jdivegendstud

CfP: Migration in Latin America and Europe in Comparative Perspective

Prof. Dr. Delia Dutra (UnB)

Prof. Dr. Leonardo Cavalcanti (UnB)

Prof. Dr. Gustavo da Frota Simões (UFRR)

„International migrations constitute a fundamental phenomenon for understanding the complexity of contemporary societies. In this context, migratory movements introduce, host and elaborate a great diversity of elements that are constantly challenging the field of migratory studies for debates on theories and research methods that help to understand and explain the complexity of the phenomenon. Migrants and refugees relocate themselves full of history and culture through different and diverse societies that are constantly being re-signified over a complex process of social interaction. They are strangers in cities where they often cause anxiety because they are different. Within the framework of contemporary migration policies, some are not welcome or are in fact render invisible, and others become more ‚convenient‘ or necessary. *Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas* [The Journal of Studies and Researches on the Americas], in this issue, proposes to create room for scientific and interdisciplinary debate on Migrations in Latin America and Europe in comparative perspective. It seeks to explore the relation between migration policies in both Latin America and Europe and the responses of migrants and refugees to such policies in urban areas. Among some of the thematic areas of interest are: housing, health, employment, citizenship, education, well-being and gender.“

Instructions to the authors and submission of the articles must be made until 09/15/2018.

<http://periodicos.unb.br/index.php/repam/index>

<http://periodicos.unb.br/index.php/repam/about/submissions#authorGuidelines>

Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat: Social Justice und Diversity Training 2018-2019 / Kurs 9

Ein diskriminierungskritisches Bildungskonzept zugunsten von Inklusion, Teilhabe und Partizipation an der Fachhochschule Potsdam.

Anmeldeschluss: 23.08.2018

Neue Berufschancen – Neue Qualifizierung

Das kritische Bildungs- und Trainingskonzept „Social Justice und Diversity“ hat sich als neues Antidiskriminierungs-, Partizipations- und Inklusionskonzept in der Bundesrepublik sehr bewährt. Hier qualifizieren Sie sich u.a. für:

- Interkulturelle und intrakulturelle Kommunikation zwischen unterschiedlichen Mitgliedern sozialer Gruppen.
- Das Verstehen von sozialer Ungleichheit und struktureller Diskriminierung als Ineinandergreifen von individueller, institutioneller und kultureller Diskriminierung sowie deren Verknüpfungen (Intersektionalität und mehrfachdiskriminierung).
- Die Anwendung einer neuen Methode zur wertschätzenden, dialogischen Kompetenz im Umgang mit Menschen in ihrem Verschiedensein und ihrer Vielfalt.
- Die Entwicklung von Kompetenzen und Handlungsoptionen für Ihren beruflichen Alltag.
- Die Realisierung und Implementierung von Organisationsentwicklungskonzepten von Social Justice und Diversity mit diskriminierungskritischem Blick.

Ziele: Die Teilnehmenden erlangen die Qualifikation, selbst „Social Justice und Diversity Trainings“ anzubieten und durchzuführen. Sie lernen zugleich, in ihrem Beruf Elemente des Trainings zugunsten sozialer Gerechtigkeit gekonnt anzuwenden. Sie erlangen die Fähigkeit, Social Justice und Diversity in ihrer Institution, Organisation, ihrem Projekt oder Unternehmen professionell einzusetzen.

Zielgruppe: Angesprochen sind alle Interessierten und Multiplikator*innen, die sich professionell für ein diskriminierungsfreies Umgehen zwischen Menschen einsetzen wollen.

Quelle und weiterführende Informationen zu den Modulen:

<https://www.fh-potsdam.de/weiterbilden/weiterbildungsangebote/social-justice-und-diversity-training-2018-2019-kurs-9/>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

14. Ausschreibung des ProFiL-Programms: Neue Bewerbungschance für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Mit dem ProFiL-Programm engagieren sich die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Technische Universität Berlin sehr erfolgreich für eine exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung. Von Juli 2019 bis Juli 2020 werden erneut 36 hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert.

Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das ProFiL-Programm die Teilnehmerinnen bei der weiteren Entwicklung ihrer Karriere und bereitet sie auf Führungs- und Managementaufgaben einer Professur vor. Eine aktuelle ProFiL-Zwischenbilanz steht unter

<http://www.profil-programm.de>

zur Verfügung.

Bewerben können sich Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der drei Trägeruniversitäten (mit Ausnahme der Charité, die ein eigenes Programm anbietet) und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung.

Konzeptionell fokussiert das ProFiL-Programm einerseits die individuelle Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen und greift andererseits die

Herausforderungen an die Personalentwicklung auf, die aus dem verstärkten Wettbewerb und den neuen Formen der Hochschulsteuerung resultieren. Erfahrene Mentoren/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. In begleitenden Seminaren bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren in Deutschland und ausgewählten internationalen Hochschulsystemen vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und über Drittmittelakquise. Das ProFiL-Netzwerk unterstützt den Austausch untereinander und fördert den Dialog mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und anderen relevanten Bereichen.

Für die Teilnahme ist ein Kostenbeitrag von 250 Euro zu leisten. Bewerbungsschluss ist der 24. August 2018.

Interessentinnen, die an einer der drei Veranstaltungen teilnehmen möchten, melden sich bitte bei der ProFiL-Leiterin an, die für weitere Informationen gerne zur Verfügung steht.

Weitere Informationen erteilt Ihnen gern: Dorothea Jansen, Leitung ProFiL-Programm, Tel.: 030 314-29304, E-Mail: jansen@tu-berlin.de

Quelle: PM - TU Berlin, 02.07.2018

https://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2018/juli_2018/medieninformation_nr_1312018

women&work-Erfinderinnenpreis geht in die nächste Runde

Für den women&work Erfinderinnenpreis können sich Frauen ab 18 Jahren bewerben, die eine Erfindung in Deutschland entwickelt und/oder beim Deutschen Patent- und Markenamt oder beim Europäischen Patentamt angemeldet haben.

Teilnehmen können:

- Privatpersonen (SoloErfinderinnen)
- Unternehmerinnen
- Weibliche Teammitglieder aus Forschungs oder Entwicklungsteams
- StartUp Gründerinnen

Der women&work-Erfinderinnenpreis wird in drei Kategorien vergeben:

- TECHNOLOGIE
- SERVICE & SOZIAL
- GESCHÄFTSMODELL & ORGANISATION

Um sich für den women&work Erfinderinnenpreis zu bewerben, senden Sie *women & work* bitte eine Online-Bewerbung mit folgenden Angaben:

- Ihre Kontaktdaten
- Ihr Status (Einzelpersonen (SoloErfinderin), Unternehmerin, weibliches Teammitglied aus einem Forschungs- oder Entwicklungsteam, Start-Up Gründerin)
- Geburtsdatum und Geburtsort
- Name der Erfindung
- Wann haben Sie die Erfindung gemacht?

- Wer ist noch an der Erfindung beteiligt?
- In welche Organisations- oder Unternehmensstruktur ist Ihre Erfindung eingebunden?
- Worum geht es bei der Erfindung?
- Wer profitiert heute und in Zukunft von Ihrer Erfindung?
- Was ist das innovative/neu an der Erfindung?
- Wie und warum verbessert diese Erfindung das Leben der Menschen/unsere Gesellschaft/die Unternehmen?
- Was soll mit der Erfindung in Zukunft passieren?

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung bis zum

20. September 2018 an

erfinderinnenpreis[at]womenandwork[dot]de

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.erfinderinnenpreis.de/bewerbung/>

<https://www.erfinderinnenpreis.de/jury/>

Der women&work-Erfinderinnenpreis wird auf dem iENA-Forum der Internationalen Erfindermesse iENA verliehen.

Termin: Donnerstag, 1. November,
13:30 - 14:30 Uhr

Ausschreibung: Anne-Klein-Frauenpreis 2019

Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis ehrt die Heinrich-Böll-Stiftung Frauen, die mutig und hartnäckig für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert und wird seit 2012 vergeben. Die Ausgezeichneten kommen aus dem In- und Ausland.

Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Kleins (1950 - 2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

Es wird herzlich dazu eingeladen, für 2019 Kandidatinnen für den Anne-Klein-Frauenpreis zu benennen.

Weitere Details und die Nominierungskriterien finden Sie hier.

Einsendeschluss ist am 2. September 2018.

Die feierliche Übergabe findet am 1. März 2019 in Berlin statt.

Quelle:

<https://www.boell.de/de/2018/06/28/ausschreibung-anne-klein-frauenpreis-2019>

Bitte beachten Sie auch die Ausschreibungstermine in den anderen Rubriken des Journals!

Vielen Dank!

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

"Starter-Kit" für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2018

Wie in jedem Jahr seit 2014 lädt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auch in diesem Herbst alle neuberufenen, zentralen wie dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sowie die Beschäftigten im Bereich Gleichstellung aller Hochschulen ein zum Starter Kit, um sich fit zu machen für die mit dieser Position verbundenen Aufgaben.

Das Training findet vom

26.11. - 27.11.2018 in Berlin statt.

Anmeldeschluss ist der 15. Oktober 2018!

In erster Linie geht es bei diesem Training darum, die eigene Rolle im ‚System Hochschule‘ zu identifizieren mit ihren jeweils ganz unterschiedlichen Ausprägungen, Gestaltungsspielräume zu erkennen und individuell zu nutzen. Wie gewohnt wird die Rollenspiel-Spezialistin Sandra Masemann die Teilnehmerinnen begleiten und den souveränen Auftritt trainieren.

Als Spezialthemen werden auch die Themen ‚Gute Beratung‘ (insbesondere bei sexualisierter Belästigung) und die rechtlichen Grundlagen in einer jeweils gesonderten Sequenz und ausreichend Zeit sondiert, um Sicherheit im Umgang mit der übernommenen Verantwortung zu erhalten.

Einladung:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Einladung-Starter-Kit.pdf>

Gemeinschaftsprojekt in Hamburg: Mentoring befördert Karrieren von Wissenschaftlerinnen

Erfahrungen teilen, Lern- und Entwicklungswege unterstützen, Karriere-Strategien erarbeiten und wichtige Kontakte vermitteln – Mentoring ist eine der ältesten Formen Talente zu fördern.

Es basiert auf dem Wissen, dass für den beruflichen Erfolg nicht allein die gute Qualifikation zählt, sondern vielmehr auch fördernde und unterstützende Beziehungen von großer Bedeutung sind.

Das Mentoring-Programm dynaMENT wurde vor zwei Jahren auf dem Forschungscampus Bahrenfeld in Hamburg ins Leben gerufen. Es bietet weiblichen Postdocs und Doktorand_innen der Naturwissenschaften die Gelegenheit, über zwölf Monate intensive Gespräche über die persönliche Wissenschaftskarriere mit einer_m erfahrenen Mentor_in zu führen.

Darüber hinaus liegt ein starker Fokus auf dem Aufbau und der Stärkung von Netzwerken und der Weiterqualifizierung durch Trainings. dynaMENT ist ein Gemeinschaftsprogramm verschiedener Partner. Dazu gehören der Exzellenzcluster „The Hamburg Centre for Ultrafast Imaging“ CUI, das Deutsche Elektronen-Synchrotron DESY, das Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie, die MIN-Fakultät der Universität Hamburg, die PIER Helmholtz Graduate School sowie die Forschungsverbünde SFB 676 und SFB 925.

„Das Programm ist ein großartiges Beispiel für die erfolgreiche Zusammenarbeit verschiedene Partner auf dem Campus,“ sagt **Prof. Simone Techert**, führende Wissenschaftlerin bei DESY und Professorin an der Universität Göttingen.

Durch die Zusammenarbeit der Partner werden Kompetenzen der Gleichstellungsarbeit gebün-

delt und Frauen unterschiedlicher Forschungseinrichtungen überinstitutionell angesprochen und vernetzt. Dabei ginge es nicht nur darum, wissenschaftliche Karrieren zu befördern, so Techert, sondern auch um Respekt – Respekt gegenüber Wissenschaftlerinnen. Im Juni 2018 wurde der dritte dynaMENT Jahrgang bei der feierlich Auftaktveranstaltung

https://www.dynament.de/e13225/index_eng.html

begrüßt.

Mehr Informationen zum Programm erhalten Sie hier:

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

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

06.08.18 - 24.08.18

Ingenieurinnen-Sommeruni an der Universität Bremen

Ort: Universität Bremen

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

07.08.18 - 23.08.2018

Feminist research in the Social Sciences and Humanities

Ort: Centre for Nordic Studies, university of helsinki

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

14.08.18 - 17.08.2018

"Tangles of Late Liberalism: Sexuality, Nationalism, and the Politics of Race in Europe"

15th EASA biennial conference

Ort: Stockholm, Sweden

<https://nomadit.co.uk/easa/easa2018/conferencesuite.php/panels/6486>

14.08.18 - 18.08.2018

Gender & Diversity -Radboud Summer School

Ort: Nijmegen, Netherlands

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

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>

20.08.18 - 25.08.18

Summer School for Sexualities, Cultures, and Politics

Ort: Belgrade, Serbia

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

27.08.18 - 31.08.18

NOISE Summer School 2018: Social and Political Suffocations

Ort: Utrecht University, The Netherlands

<https://graduategenderstudies.nl/education/noise-summer-school/noise-summer-school-2018/>

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/>

03.09.18

Frauen – Arbeit – Gesundheit / Aktuelle Herausforderungen, neue Perspektiven

Ort: Hannover Congress Centrum (HCC), Hannover

<https://www.frauengesundheitsportal.de/konferenzen/frauengesundheitskonferenz-2018/>

08.09.18

BarCamp „Frauen machen Zukunft. Beruf – Karriere – Netzwerk“

Ort: Post Tower Bonn, Charles-de-Gaulle-Straße 20, 53113 Bonn

<https://www.barcamp-frauen-machen-zukunft.de/>

12.09.18 – 13.09.18

Violent Times, Rising Protests. Structures, Experiences, and Feelings

Ort: University of Berne, Switzerland

<https://www.gendercampus.ch/de/ssggf/fachtagung-2019/>

12.09.18 – 14.09.18

bukof-Jahrestagung „CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN. Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“

Ort: Landshut

<https://bukof.de/veranstaltungen/jahrestagung-der-bukof-2018/>

12.09.18 – 14.09.18

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

Ort: Technische Universität München

<https://www.events.tum.de/frontend/index.php?sub=101>

12.09.18 – 15.09.18

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

Ort: Göttingen

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

20.09.18

#wetooincience Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Performing Organizations

Ort: Pisa, Italy

<http://www.donnescienza.it/2018-wetooincience/>

24.09.18 – 28.09.18

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

Ort: Göttingen

https://www.conftool.pro/dgs2018/index.php?page=browseSessions&form_session=15&presentations=show

26.09.18 – 27.09.18

16. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

Ort: Wien

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

27.09.18

„(un)gleich besser?! – Die Dimension Geschlecht in der aktuellen Ungleichheitsdebatte“

Ort: Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

http://www.diw.de/de/diw_01.c.542818.de/forschungberatung/forschungsgruppen/gender_studies/gender_studies_tagung_2018/gender_studies_tagung_2018.html

27.09.18 – 29.09.18

Wissenskulturen und Diversität. Positionen, Diffractionen, Partizipationen

Ort: Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien

<http://www.mdw.ac.at/oeggf2018/>

01.10.18

International Symposium on human rights and equality in STEM education

Ort: Berlin

<http://didaktik.physik.hu-berlin.de/lise-mentoring-netzwerk/>

05.10.18

Geschlecht und Körper in Bewegung. Perspektiven auf sportliche und geschlechtliche Praxis

Ort: Universität Osnabrück

https://www.fgf.uni-osnabrueck.de/fileadmin/documents/public/News/UOS-Tagung_Sport_Geschlecht_051018.pdf

11.10.18 – 12.10.18

STEMM Equality congress

Ort: Amsterdam

<https://stemmequality.com/>

11.10.18 – 12.10.18

Connecting Women in Computing & Technology

Ort: Berlin

<http://wiwo.konferenz.de/ada/>

17.10.18 – 19.10.18

RINGS conference and Annual Meeting 2018

The State of the Art of Feminist and Gender Studies: Convergences, Divergences and Plurality of Views

Ort: Lisbon, Portugal

<http://ringsgender.org/aktuality/call-for-papers-rings-conference-2018#.wxZyt4ouBzk>

19.10.18

1918 – 1968 – 2018: Geschlecht. Macht. Demokratie

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

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

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

24.10.18

Tagung „Altersarmut bei Frauen“

Ort: Hochschule Landshut

https://www.haw-landshut.de/fileadmin/Hochschule_Landshut_NEU/Ungeschuetzt/Fakultaet-SozA/download/Aktualisierung/Flyer_Fachtag_Altersarmut_von_Frauen.pdf

25.10.18 – 27.10.18

24. Fachtagung des Arbeitskreises Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit: Ökonomie – Geschlecht – Recht

Ort: Akademie der Diözese rottenburg-Stuttgart
-Tagungszentrum Hohenheim

http://www.univie.ac.at/ak-geschlechtergeschichte-fnz/?page_id=48

24.10.18

Save the date: UBA-Workshop „Bessere Klimapolitik durch Geschlechtergerechtigkeit?!“

Ort: Im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU), Berlin
Eine Einladung mit Programm erfolgt Anfang August.

01.11.18 – 03.11.18

Archiving Feminist Futures – Zeitlichkeit und Geschlecht in der Kulturanalyse

Ort: Berlin

<https://www.euroethno.hu-berlin.de/de/institut/personen/chakkalaka/Dokumente/archiving-feminist-futures-cfp.pdf>

08.11.18

8. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt

Ort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag+der+Genderforschung-path-1034,1036.html>

09.11.18

2. Interdisziplinäre Nachwuchstagung „Wie forsche ich in meinem Fach mit Geschlechterperspektive?“

Ort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg_media/Nachwuchstagung+ab+2018/Flyer_Nachwuchstagung_Geschlechterforschung_2018.pdf

12.11.18

Save the date: Erfahrungsaustausch für Wissenschaftlerinnen zum ERC und zu den Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen

Ort: Dresden

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....
23.11.18

Forschungskolloquium „Gender im Fokus“

Ort: Alfred Krupp Wissenschaftskolleg, Greifswald
Kontakt: izentrum(at)uni-greifswald(dot)de

.....
23.11.18 – 25.11.2018

Jahrestagung des deutschen ingenieurinnenbundes e.V.

Ort: Hannover im Stephansstift

<http://www.dibev.de/28+M5b1f4a2adba.html>

.....
30.11.2018

Save-the-Date „Postpatriarchale Gesellschaft? Struktur und Dynamik II“

Ort: Paderborn

<https://kw.uni-paderborn.de/gender-studien/workshops-tagungen-vortragsreihen/konferenz-post-patriarchale-gesellschaft-struktur-und-dynamik-ii/>

.....
07.12.18

Save the Date: Gender Studies NRW: Einrichtungen, Zentren und Studiengänge
Vernetzungstreffen 2018

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

weitere Informationen folgen.

.....
13.12.18 – 15.12.2018

Männlichkeiten und Care – Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge

Ort: Stuttgart, Akademie der Diözese Rottenburg

Cfp: 13.9.2018

https://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/Lehr-und-Forschungsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Mediendpool/AIM-Gender-2018/CFP-AIMG-12.pdf

.....
31.01.19 – 01.02.19

Care – Migration – Gender. Ambivalente Verflechtungen aus Transdisziplinärer Perspektive

Ort: Senatssaal, Humboldt-Universität zu Berlin

https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/care-migration-gender/cfp_care-gender-migration

.....
19.02.19 – 23.02.2019

10. meccanica femminile 2019

Ort: Hochschule Stuttgart, Campus Vaihingen

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

.....
21.03.19 – 22.03.19

Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven

Ort: Nürnberg, Studentenhaus Nürnberg, Andreij-Sacharow-platz 1, 90403 Nürnberg

http://www.ggf-koblenz-landau.de/wp-content/uploads/sites/14/2018/05/cfpArbeitskonflikteGender_FAU2019.pdf

.....
11.04.19 – 12.04.19

2nd International Conference on Gender Research (ICGR 2019)

Ort: Roma Tre University, Rome, Italy

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

Finden sie diese und weitere Termine/ CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

13 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Wollenschläger, Ferdinand; Coester-Waltjen, Dagmar:

Ehe für Alle. Die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare aus verfassungsrechtlicher und rechtsvergleichender Perspektive

Mohr Siebeck Juni 2018
ISBN 978-3-16-156358-4

„Die Öffnung der Ehe für Paare gleichen Geschlechts durch den deutschen Gesetzgeber im Sommer 2017 begleiteten kontroverse Debatten, die auch die Verfassungskonformität der »Ehe für Alle« infrage stellten. Vor diesem Hintergrund erörtert Ferdinand Wollenschläger, ob das Grundgesetz dem zur Ausgestaltung der Ehe berufenen parlamentarischen Gesetzgeber Strukturmerkmale eines Eheverständnisses verbindlich vorgibt, zu denen (noch) die Verschiedengeschlechtlichkeit der Ehepartner rechnet. Damit greift er zugleich eine grundlegende Frage des Verfassungsverständnisses auf, nämlich nach Stabilität und Dynamik der Verfassung. Dagmar Coester-Waltjen stellt die Debatte in einen internationalen Kontext und erörtert, wie sich andere Rechtsordnungen in dieser Frage positionieren, namentlich ob und inwieweit das Institut der Ehe diesen einen besonderen Schutz genießt und welche Argumente in den verschiedenen Rechtsordnungen diskutiert werden.“

Sawyer, Marian; Baker, Kerry (Hrsg.):
Gender Innovation in Political Science. New Norms, New Knowledge

Springer International Publishing Juni 2018
ISBN 9783319758497

„In this book, leading gender scholars survey the contribution of feminist scholarship to new norms and knowledge in diverse areas of political science and related political practice. They provide new evidence of the breadth of this contribution and its policy impact. Rather than offering another account of the problem of gender

inequality in the discipline, the book focuses on the positive contribution of gender innovation. It highlights in a systematic and in-depth way how gender innovation has contributed to sharpening the conceptual tools available in different subfields, including international relations and public policy. At the same time, the authors show the limits of impact in core areas of an increasingly pluralised discipline. This volume will appeal to scholars and students of political science and international relations.“

Kienzle; Dorothea C.:
Das Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau im deutschen Familienrecht. Eine Untersuchung zu seiner Entwicklung und Durchsetzung von 1945 bis in die Gegenwart

Verlag Dr. Kovac Juni 2018
ISBN 978-3-8300-9893-5
„Aktuelle Entwicklung der Gleichberechtigung, Art. 3 Abs. 2 GG, Dr. Elisabeth Selbert, Ehe- und Familienrecht, Entwicklung, Entwicklung der Gleichberechtigung, Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts, Familienrecht, Familienrecht in der DDR, Gleichberechtigung, Gleichberechtigungsgesetz von 1957, Kampf um Gleichberechtigung, Novellierung, Novellierung des deutschen Familienrechts.“

Martin, Ashley E; Phillips, Katherine W.:
What "blindness" to gender differences helps women see and do: Implications for confidence, agency, and action in male-dominated environments

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597816300784>

Abstract: „The ways in which we discuss gender (embracing vs. downplaying difference) has implications for women's workplace confidence and behavior, especially in male-dominated environments and positions of power. In five total studies (N = 1453), across a variety of samples, we found that gender-blindness—the belief that gender differences should be downplayed—is a more adaptive

strategy for increasing female workplace confidence than gender-awareness—the belief that gender differences should be celebrated. In addition to increasing confidence, gender-blindness was related to actions necessary for reducing gender disparities (e.g., risk-taking, negotiation). We found that perceived gender differences in agency (i.e., assertiveness, independence) accounts for gender differences in workplace confidence, especially in male-dominated environments (e.g., business school) and positions of power (managerial positions). Finally, we found that gender-blindness either lessened or had no effect on men's confidence, demonstrating the unique positive effect of gender-blindness on women's confidence. Together, this research highlights the potential for downplaying differences, instead of emphasizing them, to combat the confidence gap."

Warum VollblutakademikerInnen nur mit Teilzeitrenten rechnen können

Ein Gastbeitrag von Anette Weiß auf www.karrierekunst.de/blog/.

<https://www.karrierekunst.de/blog/>

Legewie, Nicolas; Bohmann, Sandra: Sozialer Auf- und Abstieg: Angleichung bei Männern und Frauen

In: DIW Wochenbericht 20 / 2018, S. 421-432

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.584318.de/18-20.pdf

- Untersuchung des sozialen Auf- und Abstiegs im Hinblick auf die berufliche Position im Vergleich zu den Eltern
- Mobilitätsmuster für Männer und Frauen haben sich im Beobachtungszeitraum einander weitgehend angeglichen
- Die Wahrscheinlichkeit, einen hohen beruflichen Status zu erreichen, hängt weiterhin stark vom Berufsstatus der Eltern ab

Bhalotra, Sonia R; Sierra, Manuel Fernandez: The Distribution of the Gender Wage Gap

IZA DP No. 11640

<http://ftp.iza.org/dp11640.pdf>

Abstract: „We analyse impacts of the rising labor force participation of women on the gender wage gap. We formulate and structurally estimate an equilibrium model of the labor market in which the elasticity of substitution between male and female labor is allowed to vary depending on the task content of occupations. We find that the

elasticity of substitution is higher in high-paying occupations that are intensive in abstract and analytical tasks than in low-paying manual and routine occupations. Consistent with this we find a narrowing of the gender wage gap towards the upper end of the wage distribution and an increase in the gender wage gap at the low end. Demand side trends favoured women and this attenuated the supply-driven downward pressure on women's wages in low-paying occupations, and fully counteracted it in high-paying occupations. The paper contributes new evidence on the distribution of the gender wage gaps, and contributes to a wider literature on technological change, occupational sorting, wage inequality and polarization.“

.....
Cygan-Rehm, Kamila; Kühnle, Daniel; Riphahn, Regina T. :

Paid Parental Leave and Families' Living Arrangements

(forthcoming in: Labour Economics)

IZA DP No. 11533

<http://ftp.iza.org/dp11533.pdf>

Abstract: „We examine how a paid parental leave reform causally affected families' living arrangements. The German reform we examine replaced a means-tested benefit with a universal transfer paid out for a shorter period. Combining a regression discontinuity with a difference-in-differences design, we find that the reform increased the probability that a newborn lives with non-married cohabiting parents. This effect results from a reduced risk of single parenthood among women who gained from the reform. We reject the economic independence hypothesis and argue that the reform effects for those who benefited from the reform are consistent with hypotheses related to the improved financial situation of new mothers after the reform and increased paternal involvement in childcare.“

.....
Dupuy, Arnaud; Weber, Simon:

Marital Patterns and Income Inequality

IZA DP No. 11572

<http://ftp.iza.org/dp11572.pdf>

Abstract: „We investigate the role of marital patterns in explaining rising income inequality using a structural marriage matching model with unobserved heterogeneity. This allows us to consider both the extensive and intensive margins of the marriage market, i.e. who remains single and who marries whom. Using US data from 1962 to 2017, we show that marital patterns can explain about 1/3 of the rise in income inequality. The intensive margin (educational assortative mating) has only played a minor role (5%), the extensive margin being the main driver of the contribution of marital patterns (95%).“

Blunch, Niels-Hugo:

Just like a Woman? New Comparative Evidence on the Gender Income Gap across Eastern Europe and Central Asia

IZA DP No. 11530

<http://ftp.iza.org/dp11530.pdf>

Abstract: „I examine the incidence and determinants of the gender income gap in Kazakhstan, Macedonia, Moldova, Serbia, Tajikistan, and Ukraine using recent household data based on an identical survey instrument across countries. Four main results are established, using a range of estimators, including OLS, interval regression, and quantile regression: (1) the presence of a substantively large gender income gap (favoring males) in all six countries; (2) some evidence of a gender-related glass ceiling in some of these countries; (3) some evidence that endowments diminish the income gaps, while the returns to characteristics increase the gaps; and (4) while observed individual characteristics explain part of the gaps, a substantial part of the income gap is left unexplained. In sum, these results are consistent with the presence of income discrimination towards females but at the same time also point towards the importance of continued attention towards institutions and economic policy for decreasing the gender income gap in these former formally gender neutral economies—notably through attention towards the maternity and paternity leave system, as well as public provision of child care.“

Neuer Ratgeber „Perspektiven für MINT-Frauen“

„Unter Mitwirkung des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. entstand der neue Ratgeber „Perspektiven für MINT-Frauen“, herausgegeben von e-fellows.net (Karrierenetzwerk und Online-Stipendium). Dieses Handbuch richtet sich vor allem an Studentinnen und Absolventinnen aus dem MINT-Bereich, um ihnen Optionen und Wege aufzuzeigen, den beruflichen Einstieg und Karriereaufbau zu bewältigen.“

<https://www.e-fellows.net/Fuer-Unternehmen-Hochschulen/Angebote-fuer-Unternehmen/Perspektiven-fuer-MINT-Frauen>

Women-MINT-Slam 2018: Karrieretipps für den Berufseinstieg

„Spaß und Humor sind immer dabei, wenn die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ alljährlich den Women MINT-Slam auf der Karriere-Veranstaltung women&work durchführt. Auch in diesem Jahr berichteten fünf Frauen aus unterschiedlichen MINT-Berufssparten unterhaltsam und inspirierend über ihre Karrierewege. Dabei lernten die Zuschauerinnen nicht nur, dass Stahlbeton keine Herzen bricht, sondern erhielten auch jede Menge Tipps, um Hindernisse auf dem eigenen Karriereweg zu meistern. Was alle Slammerinnen als besonders wichtig für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben hervorhoben, sind der Glaube an die eigenen Fähigkeiten, die gegenseitige Unterstützung und der Mut, auch mal etwas zu wagen. Für alle, die nicht dabei sein konnten, gibt es hier eine filmische Kurzdokumentation des Slams“:

<https://www.youtube.com/watch?v=SR4jgNYUdb4&feature=youtu.be>

Vortragsvideos und Fotos der Konferenz Gender&IT'18 sind online

„Die vorgestellten Vorträge der Referentinnen und Referenten wurden während der zweitägigen Konferenz in Heilbronn gefilmt und stehen nun samt der dazu präsentierten Folien online zur Ansicht bereit. Außerdem wurde eine Bildergalerie mit Impressionen der Gender & IT 2018 veröffentlicht.“

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

Berliner Stadtreinigung – Eine Frau geht unter die Müllmänner

„Sozialwissenschaftlerin Jutta Allmendinger setzt sich im BSR-Aufsichtsrat dafür ein, dass auch Frauen bei der Müllabfuhr arbeiten. Doch ist die Arbeit zu schwer, schlicht unzumutbar? Sie hat es ausprobiert.“ Ein Beitrag von Jutta Allmendinger auf tagesspiegel.de.

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger Ph.D. ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und Mitglied des Aufsichtsrats der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR).

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-stadtreinigung-eine-frau-geht-unter-die-muellmaenner/22756318.html>

Hochschulen

Shelton, Stephanie Anne; Flynn, Jill Ewing; Grosland, Tanetha Jamay (Hrsg.):

Feminism and Intersectionality in Academia. Women's Narratives and Experiences in Higher Education

Springer International Publishing Juli 2018
ISBN 9783319905891

"This edited volume explores the diversities and complexities of women's experiences in higher education. Its emphasis on personal narratives provides a forum for topics not typically found in print, such as mental illness, marital difficulties, and gender identity. The intersectional narratives afford typically disenfranchised women opportunities to share experiences in ways that de-center standard academic writing, while simultaneously making these stories accessible to a range of readers, both inside and outside higher education."

Dorenkamp, Isabelle:

What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia.

In: Higher Education Volume 75 (2018), Issue 5, S. 747 – 767

https://www.researchgate.net/publication/318449792_What_makes_them_leave_A_path_model_of_postdocs%27_intentions_to_leave_academia

Abstract: "A growing number of postdoctoral academics cite stressful working conditions for considering abandoning their studies and leaving the academic profession entirely before they obtain a tenured position. This paper identifies the mechanisms by which work stress influences postdocs' intentions to leave academia. Based on Schaubroeck et al.'s (1989) stress-turnover-intention model, we propose a professional turnover-intention model that includes both the effort-reward imbalance model as a comprehensive measure of work stress and affective professional commitment. The research model is tested using structural equation modeling (SEM) and data from 421 postdocs. The results show significant support for the hypothesized effects. In particular, a three-path-mediated effect is found from work stress to the intention to leave academia via strain and job satisfaction. Additional analyses reveal significant gender differences: The relationship between overcommitment and strain is stronger for female postdocs than it is for male postdocs, and the direct link between work stress and the intention to leave academia applies only to female postdocs. Further, job satisfaction fully mediates the relationship between affective professional commitment and the intention to leave academia. Thus, we provide a model on

an academics' professional turnover intention that goes beyond previous research by incorporating two important mediators, strain and job satisfaction. We also confirm the relevance of affective professional commitment to professional turnover intentions in the realm of academia. Specific policy recommendations for retaining more postdocs in academia are given. What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia."

Froese, Anna:

Zwei Seelen in einer Brust Wissenschaft zwischen disziplinärer Ordnung und Interdisziplinarität

In: WZB-Mitteilungen Nr. 159

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21216.pdf>

„Kurz gefasst: Obwohl Interdisziplinarität so alt ist wie die Wissenschaft selbst, ist das Konzept in den letzten Jahren sehr populär geworden. Interdisziplinarität wird das Potenzial zugesprochen, komplexe Probleme zu lösen und radikale Innovationen zu ermöglichen. Doch interdisziplinär zu arbeiten, ist für Forschende mit hohem Aufwand verbunden und unser Wissenschaftssystem fördert immer noch ein Denken in der Struktur von Disziplinen. Der Artikel beleuchtet Strategien, wie Interdisziplinarität stärker als bisher im Wissenschaftssystem verankert werden kann.“

Winde, Mathias; Schröder, Eike:

Der Hochschulsektor im föderalen Wettbewerb: Ländercheck Informatik

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) Juni 2018

<https://www.stifterverband.org/medien/laendercheck-informatik>

Download:

<https://www.stifterverband.org/download/file/fid/5921>

Auszug: "Bundesweit ist das Informatik-Studium nach wie vor männerdominiert. Hier hat sich das Bild in den letzten Jahren kaum verändert: Zwar ist der Frauenanteil sei 2011 in allen Bundesländern (bis auf Bremen -3 Prozentpunkte) gestiegen. Aber trotz der vielen Initiativen und Programme in Hochschulen sind nur 20 Prozent der Informatik-Studierenden weiblich. Dagegen ist der Anteil international Studierender in den Informatik-Hörsälen überdurchschnittlich hoch. Der Ländercheck Informatik untersucht, in welchem Umfang Hochschulen in den einzelnen Bundesländern Informatiker ausbilden, welche Bildungsangebote und wie viel Personal sie dafür zur Verfügung stellen. Darüber hinaus zeigt die Studie, wie es um die Diversität der Studierenden (Herkunft, Geschlecht) gestellt ist."

Dual Career im Dilemma? – Wege zu einer aktiven Förderung

„Immer wieder ist zu hören, dass Universitäten den Partnerinnen und Partnern von Forschenden Stellen anbieten, um die Berufung erfolgreich abschließen zu können. Wie sieht die Realität für akademische Dual Career Paare aus?“

Quelle, erschienen in: *Forschung & Lehre* 7/18

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-718/>

Downloads über:

<https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/dual-career-im-dilemma-wege-zu-einer-aktiven-f-derung-9211>

Deutsche Universitätszeitung DUZ 06/2018

Darin: *Gender, ja bitte!*
(Beitrag zur Gendermedizin, S. 14/15)

Frauen, die wagen, gewinnen (Buchrezension, S. 40-41):

<http://www.duz.de/duz-magazin/2018/06/frauen-die-wagen-gewinnen/482>

International Higher Education (Vierteljahresschrift des Boston Center for International Higher Education):

The #MeToo Movement as a Global Learning Moment
(S. 69)

Gender and Higher Education: Harassment and Pay Gaps
(S. 71)

<http://www.duz.de/duz-magazin/2018/06>

Kato, Takao; Song, Yang:
An Advisor like Me: Does Gender Matter?

IZA DP No. 11575
<http://ftp.iza.org/dp11575.pdf>

Abstract: „This paper provides new causal evidence on the effects of gender congruence in the student-adviser relationship on three key student outcomes: (i) retention; (ii) grades; and (iii) post-graduation career outcomes. In so doing, we use unique administrative data from a selective liberal arts university which includes detailed longitudinal records on all students. Our identification strategy is based on the University's first-year faculty adviser

assignment policy which produces randomness in whether a student has a same-gender faculty adviser. First, we find that gender congruence in the student-adviser relationship has a positive and significant effect on the odds of retention (gender congruence effect on the extensive margin) and on cumulative GPA upon graduation (gender congruence effect on the intensive margin). Second, we uncover that much of the gender congruence effect on the extensive margin tends to be concentrated in the freshman and sophomore years, while the gender congruence effect on the intensive margin is less immediate and shows up only in cumulative GPA upon graduation. The results are found to change little when we account for unobserved adviser characteristics by using adviser fixed effects. Finally, student-adviser gender congruence is found to work differently for students with different backgrounds and interests. Most notably we find that gender congruence in the student-adviser relationship is particularly helpful for academically weak students and students without STEM-orientation.“

Frauen in der Wissenschaft Jetzt schreibt doch auch mal was!

„Wissenschaftlerinnen werden in der Öffentlichkeit weniger wahrgenommen als ihre männlichen Kollegen. Schuld daran ist auch Wikipedia. Eine junge Biologin will das ändern.“ Ein Beitrag von Annick Eimer, New York, auf spiegel.de.

<http://www.spiegel.de/karriere/wikipedia-warum-es-kaum-eintraege-ueber-wissenschaftlerinnen-gibt-a-1214462.html#ref=rss>

Europa und Internationales

OSZE-PV befasst sich mit geschlechterspezifischer Gewalt und Gleichstellung

„Wie lassen sich Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und der besseren Einbindung von Frauen erzielen, und wie kann geschlechterspezifische Gewalt wirksam bekämpft werden? In der zweiten Plenarsitzung der 27. Jahrestagung der Parlamentarischen Versammlung (PV) der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) am Dienstag, 10. Juli 2018, unter Leitung des Präsidenten George Tsereteli aus Georgien stellte die Sonderbeauftragte der OSZE für Gender-Fragen, Dr. Hedy Fry aus Kanada, den jährlichen Gleichstellungsbericht vor.“

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw28-pv-osze-jahrestagung-dienstag/562732>

.....
Eurofund (Hg.):

Living and working in Europe 2017

Download:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf

Auszug: "While more women than men work part-time, men are more likely to be doing so against their preference. This disproportionately high male share of involuntary part-timers is concentrated in the services sector, especially among those working in retail and the accommodation and food services sectors, both of which are predominantly female-employing sectors. (...) It is not news that women take more responsibility for the care of their children than men. According to the 2016 EQLS, 88% of mothers compared to 64% of fathers in the EU care for their children every day. These fathers estimate they give 21 hours a week to the care of their children, while the mothers dedicate 39 hours per week. This disparity is duplicated among working parents and is one of the reasons why the working lives of women contrast with those of men – in terms of working time arrangements, occupational choices and pay. (...) Figure 17 shows the care responsibilities of workers according to age. The gender gap in childcare is wider at younger ages, while for adult care, it is particularly wide in the 50–64 age group, where a striking one-quarter of women in paid work (compared to 17% of men) report providing care at least once a week to an ill or disabled family member or friend. It comes as no surprise, then, that a higher proportion of working women report difficulties in reconciling work and care – 40% of women compared with 33% of men. Among those working full time, the proportions are higher and the gap greater – 49% of women and 35% of men. The biggest differences in working time between the sexes are largely related to care responsibilities for children up to the age of 12 (see Figure 18). While the working time of women declines during the parenting phase, the working time of men actually increases slightly."

.....
Mulholland, Jon; Montagna, Nicola; Sanders-McDonagh, Erin (Hrsg.):

Gendering Nationalism. Intersections of Nation, Gender and Sexuality

Springer International Publishing Juli 2018
ISBN 9783319766980

„This volume offers an empirically rich, theoretically informed study of the shifting intersections of nation/alism, gender and sexuality. Challenging a scholarly legacy that has overly focused on the masculinist character of nationalism, it pays particular attention to the people and issues less commonly considered in the context of nationalist projects, namely women and sexual minorities. Bringing together both established and emerging

researchers from across the globe, this multidisciplinary and comparison-rich volume provides a multi-sited exploration of the shifting contours of belonging and Otherness generated by multifarious nationalisms. The diverse, and context specific positionings of men and women, masculinities and femininities, and hegemonic and non-normative sexualities, vis-à-vis nation/alism, are illuminated through a vibrant array of contemporary theoretical lenses. These include historical and feminist institutionalism, post-colonial theory, critical race approaches, transnational and migration theory and semiotics."

.....
Vlase, Ionela; Voicu, Bogdan (Hrsg.):

Gender, Family, and Adaptation of Migrants in Europe. A Life Course Perspective

Springer 01.08.2018

ISBN 978-3-319-76656-0

"This volume documents the life uncertainties revealed by migrants' biographies. For international migrants, life journeys are less conventional or patterned, while their family, work, and educational trajectories are simultaneously more fragmented and intermingled. The authors discuss the challenges faced by migrants and returnees when trying to make sense of their life courses after years of experience in other countries with different age norms and cultural values. The book also examines the ways to reconcile competing cultural expectations of both origin and destination societies regarding the timing of transitions between roles to provide a meaningful account of their life courses. Migration is, itself, a major life event, with profound implications for the pursuit of migrants' life goals, organization of family life, and personal networks, and it can affect, to a considerable degree, their subjective well-being."

..... Let's put an end to gender-based violence

Institute for Gender Equality (EIGE) 2018

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/lets-put-end-gender-based-violence>

„The EU's signing of the Istanbul Convention on 13 June 2017 was a significant milestone during a year of actions focused on combating violence against women. Yet despite this progress, it remains one of the most widespread and damaging manifestations of gender inequality. By providing critical research and expertise, the European Institute for Gender Equality (EIGE) is helping the EU and its Member States to understand the scale of the problem and ultimately eradicate it. This booklet highlights some of EIGE's recent work on violence against women, from insights on the emerging trend of cyber violence, to looking at how far EU laws protect victims of trafficking. We hope that EIGE's research helps to build a Europe where women and girls can live free from violence and abuse."

Gender Equality Glossary and Thesaurus

EIGE hat sein Gender Equality Glossar und den Thesaurus jetzt auch in deutscher Sprache verfügbar gemacht:

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/about?lang=de>

The Hypatia project: Inspiring teenagers all across Europe in a gender-inclusive way to follow a STEM-related career

Science with and for Society Success Stories No. 9

Download:

http://www.sisnetwork.eu/media/sisnet/swafs_success_story_hypatia.pdf

Frauen- und Geschlechterforschung

Koreuber, Mechthild; Aßmann, Birte (Hrsg.): Das Geschlecht in der Biologie. Aufforderung zu einem Perspektivwechsel

Nomos Juli 2018
ISBN 978-3-8329-7053-6

„Geschlechterforschung in und zur Biologie ist notwendiger denn je, um naturalistischen Vorstellungen über Geschlechterdifferenz und Geschlechterverhältnisse entgegenzutreten und die Fragwürdigkeit von Positionen aufzuzeigen, die glauben, sich auf biologische Erkenntnisse beziehen zu können. Dieser Sammelband beleuchtet das Thema Geschlecht in der Biologie aus unterschiedlichen Perspektiven und liefert konkrete Beispiele. Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung, Band 12.“

Bereswill, Mechthild; Equit, Claudia; Burmeister, Christine (Hrsg.): Bewältigung von Nicht-Anerkennung. Modi von Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit

Beltz Juli 2018
ISBN 978-3-7799-3802-6
„Über Anerkennung werden soziale Ordnungen hergestellt. Ausgrenzungen und die Herstellung von Zugehörigkeiten erfolgen auf vielfältige Weise und betreffen u. a. Arbeit und Erwerbslosigkeit, Geschlechterdifferenzen, soziale Zugehörigkeiten und biografische Selbstdeutungen. In diesem Sammelband finden sich neue Untersuchungen, die – ausgehend von sozialen Problemen – eine wissenschaftliche Spannbreite aufzeigen und konflikthafte Ausgrenzungen, Bewältigungsprozesse und das subjektive Suchen nach Zugehörigkeiten analysieren und in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung verstehbar machen.“

Humphreys, Macartan: Der tote Winkel Auch in der akademischen Praxis sind männliche Verhaltensmuster hartnäckig

In: WZB-Mitteilungen Nr. 159

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21230.pdf>

de Silva, Adrian: Negotiating the Borders of the Gender Regime: Developments and Debates on Trans(sexuality) in the Federal Republic of Germany

transcript Juli 2018
ISBN 978-3-8376-4441-8

„While social change regarding trans(sexuality) has evolved within an expanding nexus of concepts, practices, regulations and institutions, this process has barely been analysed systematically. Against the background of legislative processes on gender recognition in a society shaped by heteronormative hegemony, Adrian de Silva traces how sexology, the law, federal politics and the trans movement interacted to generate or challenge concepts of trans(sexuality) from the mid-1960s to 2014 in the Federal Republic of Germany. The interdisciplinary study draws upon and contributes to debates in (trans) gender and queer studies, political science, sociology of law, sexology and the social movement.“

Ferguson, Lucy: Gender Training. A Transformative Tool for Gender Equality

Springer International Publishing Juli 2018
ISBN 9783319918266

„This book explores develops a case for feminist gender training as a catalyst for disjuncture, rupture and change. Chapter 1 traces the historical development and current contours of the field of gender training. In Chapter 2, the key critiques of gender training are substantively engaged with from the perspective of reflexive practice, highlighting the need to work strategically within existing constraints. Questions of transformative change are addressed in Chapter 3, which reviews feminist approaches to change and how these can be applied to enhance the impact of gender training. Chapter 4 considers the theory and practice of feminist pedagogies in gender training. In the final chapter, new avenues for gender training are explored: working with privilege; engaging with applied theatre; and mindfulness/meditation. The study takes gender training beyond its often technocratic form towards a creative, liberating process with the potential to evoke tangible, lasting transformation for gender equality.“

.....
 Franz, Ute; Hermann, Iris (Hrsg.):
Kolloquium Forschende Frauen 2016 und 2017. Beiträge Bamberger Nachwuchswissenschaftlerinnen

University of Bamberg Press 2018
 ISBN 978-3-86309-459-1, 978-3-86309-460-7
 Download:

https://opus4.kobv.de/opus4-bamberg/files/51738/FFB9ForschFrauen20162017opusse_A3a.pdf

„Die Buchreihe „Forschende Frauen in Bamberg“ begleitet das gleichnamige Forschungskolloquium der Frauenbeauftragten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Der neunte Band unserer Reihe umfasst als Besonderheit sowohl das Kolloquium 2016 als auch 2017. Anlässlich des von uns für 2016 ausgerufenen „Genderjahres“ haben alle in diesem Buch veröffentlichten Beiträge eine Gemeinsamkeit: Untersucht werden Fragestellungen, die sich mit Genderthemen befassen, beziehungsweise Geschlechterunterschiede aufzeigen oder Frauen in den Fokus nehmen.“

.....
 Scheibenhofer, Paul:
Der fremd-gemachte Mann. Zur Konstruktion von Männlichkeiten im Migrationskontext

Springer VS April 2018
 ISBN 978-3-658-21689-4

„Paul Scheibelhofer beschreibt Prozesse der sozialen Herstellung und Aushandlung von Männlichkeiten im Migrationskontext. Anhand der in Österreich durchgeführten Studie präsentiert der Autor einerseits eine differenzierte Analyse der gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen „fremde Männlichkeit“ zu einem Problem gemacht und abgewertet wird. Andererseits wird auf Basis qualitativer Forschung gezeigt, welche Strategien junge migrantische Männer finden, um mit diesem gesellschaftlichen Kontext umzugehen, und welche Männlichkeitskonstruktionen sie dabei entwerfen.“

.....
 Lippmann, Quentin; Senik, Claudia:
Math, Girls and Socialism

IZA DP No. 11532
<http://ftp.iza.org/dp11532.pdf>

Abstract: „This paper argues that the socialist episode in East Germany, which constituted a radical experiment in gender equality in the labor market and other instances, has left persistent tracks on gender norms. We focus on one of the most resilient and pervasive gender gaps in modern societies: mathematics. Using the German division as a natural experiment, we show that the

underperformance of girls in math is sharply reduced in the regions of the former GDR, in contrast with those of the former FRG. We show that this East-West difference is due to girls' attitudes, confidence and competitiveness in math, and not to other confounding factors, such as the difference in economic conditions or teaching styles across the former political border. We also provide illustrative evidence that the gender gap in math is smaller in European countries that used to be part of the Soviet bloc, as opposed to the rest of Europe. The lesson is two-fold: (1) a large part of the pervasive gender gap in math is due to social stereotypes; (2) institutions can durably modify these stereotypes.“

.....
Zeitschrift GENDER 2/2018 erschienen: Flucht – Asyl – Gender

In der deutschsprachigen Flucht- und Flüchtlingsforschung haben Genderdimensionen bislang nur wenig Beachtung gefunden. Das Forschungsfeld ist gegenwärtig erst im Entstehen und es existieren nur vereinzelt Arbeiten zur Situation weiblicher, männlicher und LGBTIQ Asylsuchender und Geflüchteter. Die Aufsätze in diesem Schwerpunktheft knüpfen an aktuelle und internationale wissenschaftliche Debatten an. Die Beiträge von Janna Wessels und Karin Schittenhelm konzentrieren sich auf rechtliche Entwicklungen. Ulrike Krause und Hannah Schmidt beschreiben das weite Ausmaß unterschiedlicher Gewaltformen für Frauen in Flüchtlingslagern, während Laura Otto und Margrit E. Kaufmann einen Schwerpunkt auf geflüchtete junge Männer legen. Im Offenen Teil dieser Ausgabe beschäftigt sich Nadine Kegen mit der Einbindung von Spitzenforscher*innen in formale und informelle Netzwerke, im Mittelpunkt des Aufsatzes von Hedwig Richter steht das Verhältnis von Wahlen und Geschlecht in den USA des 19. Jahrhunderts. Ulrike Röhr und Gotelind Alber widmen sich der Frage, welchen Einfluss neue Erkenntnisse zum Klimawandel und dessen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse in modernen Industriestaaten ausüben und Ann-Kathrin Stoltenhoff und Kerstin Raudonat weisen darauf hin, „was wir vom Cyberfeminismus lernen können“. Vier Rezensionen runden das Heft ab.“

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=start&tL=0>

.....
onlinejournal »Kultur und Geschlecht« #21 2018

Hrsg: Jasmin Degeling, Astrid Deuber-Mankowsky, Sarah Horn, Mary Shnayien

„Die #21 des onlinejournal kultur & geschlecht ist ein queeres Jubiläum, und eine Sonderausgabe mit einer kollektiven Herausgeber*inschaft: Sie steht ganz im Zeichen der Verbindung von queerem Aktivismus und Queer The-

ory. Sie reagiert auf aktuelle Diskussionen und zeigt die Vielfalt möglicher Formen von queerem Aktivismus, den kritischen Einsatz von „queer“ sowie dessen methodische und theoretische Produktivität.“

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

FEMINA POLITICA, 27. Jg. Heft 01 | 2018

Angriff auf die Demokratie

Darin:

GABRIELE WILDE. BIRGIT MEYER: Die Macht des Autoritären und die Gefährdung demokratischer Geschlechterverhältnisse. Eine Einleitung

MICHEL DORMAL. HEIKE MAUER: Das Politisierungsparadox. Warum der Rechtspopulismus nicht gegen Entpolitisierung und Ungleichheit hilft

GABRIELE DIETZE: Rechtspopulismus und Geschlecht. Paradox und Leitmotiv

STEFANIE MAYER. EDMA AJANOVIC. BIRGIT SAUER: Geschlecht als Natur und das Ende der Gleichheit. Rechte Angriffe auf Gender als Element autoritärer politischer Konzepte

BEATE KÜPPER: Das Thema Gender im Rechtspopulismus – empirische Befunde zur Anschlussfähigkeit bei Frauen und Männern

ESZTER KOVÁTS: Conservative Counter-Movements? Overcoming Culturalising Interpretations of Right-Wing Mobilizations Against ‚Gender Ideology‘

BOZENA CHOLUJ: Die Frauenfrage und der dünne Firnis der Demokratie in Polen nach 1989

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/heft-1-2018-femina-politica/?v=3a52f3c22ed6>

Badawy, Rebecca L.; Gazdag, Brooke; Bentley, Jeffrey R.; Brouer, Robyn L.:

Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link

In: Personality and Individual Differences 2018

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886918302435>

querelles-net

Jg. 19, Nr. 2 (2018)

Download und Inhaltsverzeichnis:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/19-2/showToc>

Wischermann, Ulla:

Vom Weiberrat zur Frauenprofessur Die Neue Frauenbewegung und der 1968er-Aufbruch

„Schon kurz nachdem die Studentenbewegung begonnen hatte, formierte sich innerhalb dieser neuen sozialen Bewegung eine Frauenopposition – eine Revolte innerhalb der Revolte. Frankfurt war neben Berlin einer der wichtigsten Schauplätze für den Kampf um Selbstbestimmung.“

In: Forschung Frankfurt 1.2018

http://www.forschung-frankfurt.uni-frankfurt.de/72047849/FoFra_2018_01_gesamt.pdf

Beste Freundinnen?! Zur Geschichte der Frauenfreundschaft – eine Ausstellung

„Freundinnen ... stehen zusammen; vertrauen sich; unterstützen sich gegenseitig; passen aufeinander auf; feiern, lachen, streiten! Diese und andere Kommentare haben Besucher*innen des Frauenmuseums Bonn auf einem Streifenplakat zusammengetragen und sind damit der Aufforderung der Organisatorinnen gefolgt, aufzuschreiben, was sie...“

<https://www.gender-blog.de/beitrag/beste-freundinnen-zur-geschichte-der-frauenfreundschaft--eine-ausstellung/show/>

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Rastetter, Daniela; Jüngling, Christiane:

Frauen, Männer, Mikropolitik Geschlecht und Macht in Organisationen

Vandenhoeck & Ruprecht 2018

ISBN: 978-3-525-45250-9

„Chancengleichheit, Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten, Diversity Management oder Gender Mainstreaming – diese Debatten sind hoch aktuell. Doch wie gelingt Geschlechtergerechtigkeit tatsächlich in Organisationen? Wissen über Gender, organisationale Machtstrukturen und weitere Dimensionen von Ungleichheit ist in der Aus- und Weiterbildung von Coaches und Supervisor*innen noch nicht sehr verbreitet. Daniela Rastetter und Christiane Jüngling schließen diese Lücke. Kompakt und fokussiert zeigen sie anhand von Fallbeispielen, wie die verschiedenen Dimensionen in mikropolitischen Handlungsfeldern zusammenwirken und Erfolgchancen prägen. Denn Beratende brauchen mikropolitische Kompetenz und Genderkompetenz, um auch in Beratung und Supervision mehr Geschlechtergerechtigkeit

zu realisieren. Die mikropolitische Perspektive betont, dass unterschiedliche Interessen und Ziele von Einzelpersonen und Gruppen in Organisationen alltäglich sind und Interaktionen beeinflussen. Gender und Merkmale wie Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Herkunft, Sprache oder Religion wirken im Kontext der jeweiligen organisationalen »Innenpolitik«. Wie kann dieses Verständnis von Strukturen und Prozessen der Ungleichheit und Macht in die Beratung eingebracht werden? Das erklären die Autorinnen, denn strategische Beratung unterstützt Klientinnen und Klienten darin, Kompetenzen zu entwickeln, um im beruflichen Kontext passende Lösungen zu finden.“

Ulrich, Silvia; Rippatha, Erika (Hrsg.):
Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang?

Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 61
 Trauner Verlag 2018
 ISBN 978-3-99062-334-3

„Der vorliegende Band ist das Ergebnis einer Kooperation des Instituts für Legal Gender Studies mit dem Frauenbüro der Arbeiterkammer OÖ zur Beweiserleichterung im Gleichbehandlungsrecht. Um Diskriminierungsopfern den Zugang zum Recht zu erleichtern, sieht das Antidiskriminierungsrecht eine Verschiebung der Beweislast vor. Eine Diskriminierung ist vor Gericht nur glaubhaft zu machen. Diese Beweisregel wirft in der Praxis jedoch erhebliche Vollziehungsprobleme auf: Nicht selten spielen bei abweisenden Gerichtsurteilen geschlechtsspezifische Alltagsannahmen und Stereotype bei der Sachverhaltsfeststellung eine Rolle, insbesondere bei sexueller Belästigung.

In diesem Buch wird die Beweislastregel des GIBG einer kritischen Analyse unterzogen. Neben dem Fachbeitrag einer Expertin aus der Rechtspraxis enthält der Band eine exzellente Diplomarbeit, die sich mit den strukturellen Ursachen für das Scheitern der Glaubhaftmachung von Diskriminierung in Gerichtsverfahren befasst.

Die Publikation soll einen fundierten Einblick in die Beweisproblematik im Gleichbehandlungsrecht eröffnen und damit auch eine wichtige Orientierungshilfe für die Beratungstätigkeit bieten.“

Müller, Arne:
Diskriminierung im Kontext von Behinderung, sozialer Lage und Geschlecht. Eine qualitative Analyse im Anschluss an Pierre Bourdieu

Transcript 27.07.2018
 ISBN 978-3-8376-4461-6

„Diskriminierungen und Benachteiligungen gehören für viele Menschen zu allgegenwärtigen Erfahrungen des Alltags. Während Diskriminierungen zum Beispiel aufgrund

von Behinderung oder Geschlecht mit gesetzlichen Vorkehrungen begegnet wird, gelten Benachteiligungen aufgrund der sozialen Lage noch immer als sozial legitimiert, wenn sie auf individuellen Leistungsdifferenzen beruhen. Arne Müller hinterfragt und kritisiert diese Unterscheidung mit dem theoretischen Rüstzeug Pierre Bourdieus. Seine empirische Untersuchung der Wechselwirkungen von Behinderung, Geschlecht und sozialer Lage liefert viele neue und instruktive Einsichten.“

Schweer, Martin K.W. (Hrsg.):
Sexismus und Homophobie im Sport. Interdisziplinäre Perspektiven auf ein vernachlässigtes Forschungsfeld

Springer VS Juni 2018
 ISBN 9783658195373
 „Das vorliegende Buch bündelt aktuelle Diskurse und Ergebnisse zu den noch immer weit verbreiteten Phänomenen des Sexismus und der Homophobie im Sport. Ausgehend von einem zusammenführenden Überblick über den Status Quo der Forschung werden aus interdisziplinärer Perspektive ausgewählte inhaltliche Schwerpunkte und Handlungsfelder thematisiert, wie etwa sexistische und homophobe Tendenzen im Vereinssport, Spezifika der Fußballfanszene sowie die Analyse medialer Darstellungen und Inszenierungen zum Themenschwerpunkt ebenso wie die Analyse des Sportunterrichts mit seinem pädagogischen Potenzial. Auf diese Weise gelingt ein facettenreicher Einblick in ein Forschungsfeld, das bislang – nicht nur – im deutschsprachigen Raum zu wenig Beachtung gefunden hat.“

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin:
Coming-out – und dann...?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland

bpb Mai 2018
 Bestellnummer: 10170
 „Die sexuelle Orientierung eines Menschen ist privat – so lange kein Anlass besteht, darüber zu sprechen. Jugendliche empfinden – in einer ohnehin sensiblen Lebensphase – Konflikte, die sich aus der eigenen sexuellen Orientierung ergeben, als belastend. Viele wägen dennoch lange ab, ob sie sich offen zu ihr bekennen sollen. Welche Gründe bewegen lesbische, schwule, bisexuelle, trans* oder queere Jugendliche zu einem Coming-out? Welche Erfahrungen machen sie, wenn sie sich outen? Wie reagiert ihre Umwelt: Familie, Freundeskreis, Schule, Arbeitsstelle? Wann und wo können die jungen Leute auf Unterstützung zählen, welche Formen der Diskriminierung erleben sie? Claudia Krell und Kerstin Oldemeier haben für ihr Forschungsprojekt über 5000 Jugendliche und junge

Erwachsene befragt und 40 qualitative Interviews mit lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* oder queeren jungen Leuten geführt. Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig Sensibilität und Offenheit für die Lebenswelten Jugendlicher sind, wenn auch in Fragen der sexuellen Identität und Orientierung alle im Blick bleiben sollen.“

Schwarze, Barbara:

Gender in die MINT-Lehre an Hochschulen

„Ein wesentliches Motiv von Hochschullehrenden zur Einbeziehung von Genderaspekten in die Lehre an Hochschulen und Universitäten ist die Herstellung von Chancengleichheit und die Vermeidung von Diskriminierung. Die Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit Prof. Schwarze erläutert in ihrem Beitrag in der aktuellen Ausgabe des Magazin „Die Ingenieurin“ wie durch geeignete Lehrmethoden eine Stärkung der Studienmotivation und eine Selbstvergewisserung der eigenen Kompetenzen von Studentinnen und Studenten wie auch von Studierenden, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, ermöglicht werden kann.“

die ingenieurin 2018_2.pdf (730,10 kB):

http://www.kompetenzz.de/content/download/26189/263122/file/die%20ingenieurin%202018_2.pdf

„Die Ingenieurin“ wird herausgegeben von dem deutschen ingenieurinnen bund (dib e.V.), das Magazin kann über die Geschäftsstelle des dib bezogen werden:

<http://www.dibev.de/veroeffentlichungen>

Villesèche, Florence; Muhr, Sara Louise; Holck, Lotte:

Diversity and Identity in the Workplace. Connections and Perspectives

Springer International Publishing Juni 2018

ISBN 9783319906140

„Examining the theoretical connections between identity and diversity, this new book explores how diversity management practices can be better informed by an enhanced understanding of the relationship between the two fields. Highlighting the relevance of identity to diversity studies, the authors concentrate on three key areas: social identity theory; critical perspectives on identity; and poststructuralist understandings. With the aim of fueling future research, this insightful book outlines a detailed research agenda and offers practical suggestions. Not only useful to academics, this book also seeks to encourage policy-makers and HR managers to develop current practices and make more research-informed management decisions.“

IW konkret Fachmagazin: Teilhabe statt Diskriminierung. Für einen diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt

(Ausgabe 01/2018)

Download:

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret/2018_01_IQ_konkret.pdf

„Die neueste Ausgabe des Magazins IQ konkret beschäftigt sich mit dem Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Das Thema ist brisant und aktuell: Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen werden im Arbeitsleben gemacht, belegen kürzlich erschienene Studien. Insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund haben nach wie vor trotz gleicher oder höherer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und arbeiten öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Den Ursachen für diese Schieflage geht diese Ausgabe der IQ konkret in Gesprächen mit Expertinnen und Experten auf den Grund. Es werden aber auch Strategien und Ansätze vorgestellt, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. In den letzten Jahren haben sich vermehrt zuwanderungskritische Stimmen und populistische Positionen zu Wort gemeldet. Wir fragen uns, welchen Einfluss sie auf die Stimmung in der Gesellschaft haben und wie sie sich auf die (Arbeitsmarkt-) Integration und den sozialen Zusammenhalt auswirken.“

Eine Frage der Vielfalt

Diversität fordert von allen Beteiligten, ungewohnte Perspektiven einzunehmen.

In: duz Magazin Ausgabe 05/18 (kostenpflichtig)

<http://www.duz.de/duz-magazin/2018/05>

Wie weit sind Sie beim Thema Diversity?

Selbstcheck vielfaltsbewusster Betrieb

„Das Thema Diversity gewinnt auch im Mittelstand an Bedeutung. Wie vielfaltsbewusst ihre Firma ist und was sich wie verbessern lässt, können Unternehmer nun in einem Selbstcheck überprüfen. Ein Projektleiter hat auch einen Tipp gegen möglichen Selbstbetrug.“

<https://www.marktundmittelstand.de/personal/ernst-prost-ich-kriege-buhrufe-von-anderen-unternehmern/wie-weit-sind-sie-beim-thema-diversity-1273651/>

Diversity Management „Solange es eine Mehrheit gibt, setzt sie sich durch“

„Die Telefónica-Personalvorständin Nicole Gerhardt erklärt, warum es so schwierig ist, vielfältige Teams zu führen, dass die Mischung aus Männern und Frauen nicht alles ist und welche Rolle der Mut der Minderheit spielt. Ein Interview von Kristin Schmidt auf wiwo.de.

<https://www.wiwo.de/erfolg/management/diversity-management-solange-es-eine-mehrheit-gibt-setzt-sie-sich-durch/22785854.html>

Sonstiges

Für eine geschlechterreflektierte Perspektive auf das Netzwerk des NSU – Stellungnahme des Forschungsnetzwerkes Frauen und Rechtsextremismus zur Verurteilung von Beate Zschäpe und ihren Mitangeklagten im NSU-Prozess

„Das Forschungsnetzwerk Frauen und Rechtsextremismus schließt sich der am Tag der Urteilsverkündung im NSU-Prozess auf die Straße getragenen Forderung „Kein Schlussstrich!“ an. Wir, die wir uns tagtäglich wissenschaftlich, journalistisch und pädagogisch mit dem Thema Gender und Rechtsextremismus beschäftigen, mahnen trotz des gestrigen Schuldspruchs gegen Zschäpe erneut Gesellschaft, Medien und Ermittlungsbehörden an, Frauen als rechtsextrem motivierte Täterinnen ernst zu nehmen. Dies bedeutet zum einen, nicht die Selbstinszenierung Zschäpes als Opfer ihrer Liebe mit zu tragen, und zum anderen, in dem Bemühen um Aufklärung auch weitere neonazistische Frauen in den Blick zu nehmen.“

<https://www.nsu-watch.info/2018/07/fuer-eine-geschlechterreflektierte-perspektive-auf-das-netzwerk-des-nsu-stellungnahme-des-forschungsnetzwerkes-frauen-und-rechtsextremismus-zur-verurteilung-von-beate-zschaepe-und-ihren-mitangeklagt/>

Fotoprojekt mit Vätern und Töchtern Papa, was ist eigentlich Feminismus?

„Eine Frau gehört in die Küche!“ Was denken Kinder über diesen Satz? Das wollten die Fotografen Sham Hinchey und Marzia Messina wissen – und lieben dafür Väter und Töchter über die Rolle der Frau diskutieren. Ein Beitrag von Ines Hielscher auf spiegel.de.

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/fotos-von-vaetern-und-toechtern-papa-was-ist-eigentlich-feminismus-a-1207694.html>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

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

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

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

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion