

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser\*innen, liebe Wegbegleiter\*innen,



am 02.01.2001 erschien der CEWS Newsletter Nr.1 und spiegelte den damaligen Status Quo des Politikfeldes der Frauenförderung in der Wissenschaft und damit die Aufgabenfelder des CEWS-Teams, welches im Oktober 2000 seine Arbeit aufgenommen hatte, wider. In der soeben erschienenen CEWS-Jubiläumsbroschüre mögen Sie die vergangenen 20 Jahre unserer Arbeit Revue passieren lassen, im vor Ihnen liegenden CEWSjournal Nr. 124 finden Sie, wie gewohnt, die aktuellen, gebündelten, aufbereiteten und forschungsbasierten Informationen für unser aller Aufgabenfelder.

Für ein tiefergehendes Interesse an der Historie des CEWS und an Bilanzierungen des Erreichten und Nichterreichten empfiehlt sich die CEWS Jubiläumsseite mit ihren interessanten Schlaglichtern auf Fakten & Zahlen, auf Publikationen und auf die Anmeldemöglichkeit zu unserer Jubiläumstagung, die hoffentlich analog am 20.04.2021 in Köln stattfinden kann.

Das CEWS-Team im Jahre 2020 richtet den Fokus seiner Arbeit weiterhin auf die Herstellung und Gewährleistung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft - inzwischen unter Einbeziehung von vielfältigen und interkategorialen Perspektiven.

Auf der CEWS Jubiläumsseite finden Sie auch vielfältige Grußbotschaften von Wegbegleiter\*innen des CEWS, mit dem für mich persönlich realistisch-ermutigenden Beitrag von Dr. Brigitte Mühlenbruch, der Gründerin des CEWS, sowie Honorary President European Platform of Women Scientists EPWS, Brüssel möchte ich dieses Editorial beschließen:

„20 Jahre CEWS – dazu beglückwünsche ich das gesamte CEWS Team herzlich und sage Dank für die erfolgreiche Fortführung unserer vor 20 Jahren gemeinsam begonnenen Arbeit. Sollten auch die Erfolge mal nicht dem Ausmaß der Bemühungen entsprechen, Gelassenheit und Zufriedenheit ist angesagt, keine Enttäuschung – Chancengerechtigkeit wurde durch uns und mit uns zu einem strategischen, moralischen und ethischen Imperativ, zu einem wesentlichen Kompass in Politik, Wissenschaft und Forschung. Daher – weiter so, das CEWS war bisher unentbehrlich – und das wird noch 20 weitere Jahre so bleiben!“

Bleiben Sie gesund und dem CEWS gewogen,  
in diesem Sinne grüße ich Sie sehr herzlich aus dem Rheinland

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



Inhalt

**1.0 Neues aus dem CEWS** .....5  
**2000 - 20 Jahre CEWS - 2020** ..... 5  
 Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen mit Verortung zu Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung..... 6

**2.0 Wissenschaftspolitik**.....7  
 Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren ..... 7  
 DGS: Stellungnahme zur Berücksichtigung von ‚Geschlecht und Vielfältigkeit‘ im Antragskontext der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ..... 8  
 Nobelpreise 2020: Drei Naturwissenschaftlerinnen erhalten höchste wissenschaftliche Auszeichnung ..... 8  
 Körber-Stiftung: Die wichtigsten Dissertationen 2020 ..... 9  
 Franziska Hornig ist neue Generalsekretärin der Leopoldina..... 10

**3.0 Gleichstellungspolitik**..... 11  
**COVID-19-Pandemie und Geschlecht (Materialsammlung)** ..... 11  
*Gastbeitrag: „Es ist Zeit, dass Männer den Nutzen der Gendermedizin endlich anerkennen“*  
 Interview mit der Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, DÄB, Dr. med. C. Groß ..... 12  
 Dritter Gleichstellungsbericht ..... 18  
 Neue Studie untersucht, wo Ost- und Westdeutschland bei der Gleichstellung stehen ..... 18  
 30 Jahre Wiedervereinigung: Mütter aus dem Westen lassen sich von ostdeutschen Kolleginnen stärker beeinflussen..... 19  
 Public Women-on-Board-Index..... 20  
 AllBright-Stiftung: „Deutscher Sonderweg - Der Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise“ ..... 20  
 Frauen in Führungspositionen auch im zivilgesellschaftlichen Sektor steigern ..... 22  
 Verleihung der TOTAL E-QUALITY Prädikate - Chancengleichheit und Vielfalt als Erfolgsfaktoren auch und gerade in Corona-Zeiten ..... 22  
*Frauen in MINT*  
 „Komm, mach MINT“: Über 34 Prozent der MINT-Studierenden im ersten Fachsemester sind weiblich ..... 23  
 Abschlusstagung des Projekts „MINT-Strategien 4.0“ ..... 24  
 Survey: Parenthood and career progression in STEMM ..... 25  
 Forscherin mit dem Zonta-Preis 2020 ausgezeichnet ..... 25  
 Von Kaven-Ehrenpreis für Mathematikerin Alexandra Carpentier ..... 26  
 Prof. Dr. Anna Wienhard neuer Wissenschaftlicher Vorstand der Heidelberg Laureate Forum Foundation ..... 26

<b>4.0 Schwerpunktthema</b> .....	27
Das ungelöste Problem der Sorge	
Autorin: Dr. Anna Hartmann, Bergische Universität Wuppertal.....	27
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	30
Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion.....	30
Jahrestagung der bukof: CORONA-KRISE UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität? .....	31
Sexuelle Belästigung: Hochschulen in Baden-Württemberg unterzeichnen gemeinsame Resolution.....	32
HoF-Publikation: „die hochschule“ 1/2020: Ausstieg aus der Wissenschaft.....	33
<i>Gastbeitrag:</i> Kölner COVID-19 Pandemiestudie (KCP) Prof. Dr. habil. Sefik Tagay, Institut für Geschlechterstudien der TH Köln .....	34
Trendstudiengang Wirtschaftspsychologie: Hohe Frauenquote, viele private Anbieter und kaum Standorte im Osten .....	35
TU Dresden auf dem Weg zu einer globalen Universität – Neue Rektorin plädiert für eine Kultur der Wertschätzung.....	36
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	37
Nur wenig Kapitäninnen – Frauen an der Spitze deutscher Forschungsinstitute .....	37
Marthe-Vogt-Podcast: Inspirierende Frauen in der Wissenschaft .....	37
Leibniz debattiert   Homeoffice – wie ändert sich unsere Arbeitswelt durch die Coronakrise? .....	38
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	39
Aktualisierung des SwafS Arbeitsprogramms .....	39
Starting Grant 2020: Ausschreibungsergebnisse veröffentlicht.....	39
Gender Equality Index 2020.....	40
Gender Budgeting: Step-by-step toolkit.....	40
Gender and intersectional bias in artificial intelligence .....	40
COVID-19 Global Gender Response Tracker.....	40
EU Prize for Women Innovators 2020 .....	41
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	42
Die neuen Anfechtungen der Frauen- und Geschlechterrechte.....	42
Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht, wie Frauenrollen weibliche Karriereentscheidungen beeinflussen .....	43
Politisches Geschick und Glaube an sich selbst – Karriereplus für Frauen?! .....	44
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.....	45

Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit / Gender-Sonderheft 5 erschienen .....	45
CfP: Sammelband Gender, Care, Digitalisierung .....	46
CfP: „Arbeiten in der Corona-Krise“ .....	47
Video zu „Arbeit & Geschlecht“ .....	47
CfP: Special Issue: Gender, Work and Organization .....	47
Call for Papers der Zeitschrift GENDER: Prostitution und Sexarbeit (Ausgabe 1/22).....	48
CfP: Femina Politica Heft 2/2021: Schwarze Feminismen .....	48
CfP: Hegemonic definitions, resistances and corporeal identities: Bodies from/against biomedical boundaries .....	48
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität .....</b>	<b>49</b>
30 Prozent der homo- und bisexuellen sowie trans-, queer und intersexuellen Menschen erleben Diskriminierung im Arbeitsleben.....	49
GeSiD-Studiendaten zum Thema Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung .....	50
Geflüchtete Akademikerinnen fit für den deutschen Arbeitsmarkt machen.....	51
Studium für Frauen mit Fluchterfahrung.....	51
Wie vielfältig die Arbeitswelt wirklich ist.....	52
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>53</b>
8. Sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr .....	53
15. Ausschreibung des ProFiL-Programms .....	53
fem:talent-Stipendium .....	54
IFS-Mentoring: Mentoring Program for International Female Scholars .....	55
CfN: Brenda Milner Award.....	55
Hector Research Career Development Award .....	55
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>57</b>
Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Online-Seminar).....	57
<b>12.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>58</b>
<b>13.0 Neuerscheinungen .....</b>	<b>63</b>
<b>14.0 Impressum.....</b>	<b>80</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## 2000 – 20 Jahre CEWS – 2020

Das CEWS wird Ende dieses Jahres 20 Jahre alt, wir werden dieses Ereignis in unterschiedlicher Art und Weise würdigen.

Hinweisen möchten wir Sie heute schon auf die

*Transfertagung zum 20-jährigen Bestehen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS*

### „Prekäre Gleichstellung“

Dienstag, den **20. April 2021**,  
 GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,  
 Unter Sachsenhausen 6-8, D-50667 Köln, Konferenzraum OST

Die Transfertagung nimmt Wechselbeziehungen zwischen Gleichstellungspolitiken, strukturellen Diskriminierungsformen und prekären Arbeitsverhältnissen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Blick und soll Wissenschafts- und Hochschulforscher\*innen in ein Gespräch mit Akteur\*innen und Planer\*innen des Wissenschaftsbetriebs bringen.

Den Impulsvortrag wird **Prof. Dr. Birgitt Riegraf**, Präsidentin der Universität Paderborn, halten und in einer Podiumsdiskussion mit Publikumsbeteiligung wird es um die Geschlechtergerechtigkeit des Lebens- und Arbeitsortes Hochschule gehen.

Lassen Sie uns das CEWS-Jubiläum auch ein wenig feiern – neben den Diskussionen über Ökonomisierung, Prekarisierung, Geschlechterungleichheit, institutionellen Rassismus und soziale Selektivität in der Wissenschaft.



Auf unserer Webseite finden Sie viele Informationen rund um das 20-jährige Jubiläum des CEWS :

- [Rückblick](#)
- [Interview mit Jutta Dalhoff](#)
- [Publikationen zum Jubiläum](#)
- [20 Jahre CEWS - Fakten & Zahlen](#)
- [Programm & Anmeldemodalitäten](#)

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/20-jahre-cews>

Wir freuen uns ganz besonders über die zahlreich eingehenden Glückwünsche vieler Weggefährt\*innen und Kolleg\*innen, die Sie unter diesem [Link](#) verfolgen können.

*Herzliche Grüße*

*Ihr CEWS-Team*

## Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen mit Verortung zu Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung

Seit Anfang August führt das CEWS zusammen mit internationalen Expert\*innen im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung eine Studie zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen durch.

Die Studie im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung soll die Gründe der geringen Frauenbeteiligung an Programmen der Stiftung ermitteln und Handlungsimpulse geben, wie mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewonnen werden können.

Dazu kombiniert die Studie eine Bedarfs- mit einer Defizitanalyse: Auf der Nachfrageseite analysieren internationale Expert\*innen für 14 ausgewählte Schwellenländer die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und geschlechterspezifische Qualifikations- und Karrierestrukturen, insbesondere in Hinblick auf internationale Mobilität. Schwerpunkte der Analyse sind – neben einer Kontextanalyse des Hochschul- und Forschungssystems – die Teilhabe der Geschlechter an tertiärer Bildung und wissenschaftlicher Karriere, geschlechterspezifische Aspekte von wissenschaftlichen Karrieren sowie Geschlecht und internationale Mobilität. Ziel ist eine Analyse der Potentiale und Bedarfe auf Seiten der Wissenschaftlerinnen.

Für die Defizitanalyse auf der Angebotsseite werden geschlechterspezifische Aspekte der Humboldt-Programme am Beispiel von drei ausgewählten Programmen untersucht. Inhaltlicher Schwerpunkt ist der Zugang zu den Programmen. Durch die Zusammenführung der beiden Analysen sollen die gewünschten Handlungsimpulse für Veränderungen, die die Stiftung einleiten könnte, ermittelt werden.

*Link zu der Projektwebseite:*

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

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren

„Deutschlands traditionsreiche Berufsbildung braucht Digitalisierung und Modernisierung – dann bleibt sie auch im 21. Jahrhundert stark“

In Bildung auf einen Blick vergleicht die OECD jährlich Bildungssysteme, Bildungsausgaben und Bildungserfolge in den OECD-Mitgliedsländern und Partnerländern. Schwerpunkt der diesjährigen Ausgabe ist die berufliche Aus- und Weiterbildung. Dieser Bildungszweig hat in der Coronakrise gleich doppelt zu leiden, da Abstandsregeln einerseits und Unternehmensschließungen andererseits die Verbindung von Theorie und Praxis in vielen Ausbildungsgängen unmöglich machen.

Insgesamt hält auch in Deutschland der Trend hin zu akademischer oder höherer beruflicher Bildung an: In den letzten zehn Jahren hat sich der Anteil junger Menschen mit einem solchen Tertiärabschluss um acht Prozentpunkte erhöht. Bei der Anfängerquote für tertiäre Bildungsgänge liegt Deutschland mit 45 Prozent inzwischen nah am OECD-Mittel von 49 Prozent. Ein Grund für die Attraktivität höherer Bildungsabschlüsse sind die Einkommensvorteile, die sich damit erzielen lassen. Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte mit einem tertiären Abschluss verdienen in Deutschland etwa 61 Prozent mehr als solche, die nur eine Berufsausbildung oder Abitur als höchsten Bildungsabschluss vorweisen können. Im OECD-Mittel liegt der Gehaltvorsprung bei 54 Prozent. Über das Gehalt hinaus legen die Zahlen für Menschen mit Tertiärabschluss einen weiteren Vorteil nahe. So teilen rund 61 Prozent

der in Deutschland befragten Erwachsenen mit Tertiärabschluss die Einschätzung, dass sie bei dem, was die Regierung macht, mitreden können. Unter den Personen mit Bildungsstand unterhalb eines Sekundar-II-Abschlusses geben dies nur 36 Prozent an.

*Bericht:*

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

*Begleitende Broschüre zu den Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Bildung*

<https://www.oecd.org/education/the-impact-of-covid-19-on-education-insights-education-at-a-glance-2020.pdf>

*Quelle und weitere Informationen: PM – OECD, 08.09.2020*

<https://www.oecd.org/berlin/presse/deutschlands-traditionsreiche-berufsbildung-braucht-digitalisierung-und-modernisierungdann-bleibt-sie-auch-im-21-jahrhundert-stark.htm>

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

**Die Studie enthält zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht.**

*Auszug zu Abschlüssen im Tertiärbereich aus Geschlechterperspektive (S. 58 der Studie):*

„In Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede lässt sich feststellen, dass jüngere Frauen in allen OECD-Ländern mit größerer Wahrscheinlichkeit über einen Abschluss im Tertiärbereich verfügen als jüngere Männer. Im Durchschnitt der OECD haben 51 % der jüngeren Frauen einen Abschluss im Tertiärbereich im Vergleich zu 39 % der jüngeren Männer, wobei der durchschnittliche geschlechtsspezifische Unterschied zugunsten der

Frauen zwischen 2009 und 2019 zugenommen hat. In den Ländern mit vergleichbaren Daten für 2009 und 2019 hat der geschlechtsspezifische Unterschied nur in Finnland, Norwegen und den Vereinigten Staaten während dieses Zeitraums abgenommen (Tab. A1.2). Hinter diesen aggregierten Daten verbergen sich jedoch je nach Fächergruppe deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: In den meisten Ländern dominieren Frauen in Gesundheit und Sozialwesen, in den Fächergruppen Wissenschaft, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik sind sie unterrepräsentiert (OECD, 2019[1]).“

## DGS: Stellungnahme zur Berücksichtigung von ‚Geschlecht und Vielfältigkeit‘ im Antragskontext der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Eine Stellungnahme der „Sektion Frauen- und Geschlechterforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

„Am 25. Mai 2020 veröffentlichte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) eine Pressemitteilung mit dem Titel DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben (PM Nr. 18) sowie eine gleichnamige ausführlichere Information für die Wissenschaft (Nr. 31). Darin gibt die DFG bekannt, dass in Förderanträgen von nun an optional die Relevanz von Geschlecht und/oder Vielfältigkeit für das beantragte Forschungsvorhaben angegeben werden kann.

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie nimmt die stärkere Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt im Antragsverfahren grundsätzlich positiv zur Kenntnis. In der angekündigten Form wirkt diese Berücksichtigung jedoch nicht erst bei der Umsetzung, sondern schon hinsichtlich der von der DFG zugrunde gelegten Definition von Vielfältigkeit erhebliche Probleme auf.“

Bitte lesen Sie die komplette Stellungnahme vom 14. Juli 2020 unter diesem Link:

<https://www.sociohub-fid.de/file/file/download?guid=f66ddcc9-5db6-4076-a873-31c0da189260>

## Personalien

### Nobelpreise 2020: Drei Naturwissenschaftlerinnen erhalten höchste wissenschaftliche Auszeichnung

Chemie-Nobelpreis für die Genforscherinnen Emmanuelle Charpentier und Jennifer A. Doudna

Andrea Ghez als vierte Frau mit dem Nobelpreis in der Kategorie Physik ausgezeichnet, gemeinsam mit Roger Penrose und Reinhard Genzel

Zwischen 1901 und 2020 wurden 56 Frauen ausgezeichnet. Marie Curie hat die begehrte Auszeichnung zweimal erhalten, in den Jahren 1903 (Physik) und 1911 (Chemie).

In diesem Jahr werden der britische Forscher Roger Penrose, der deutsche Wissenschaftler Reinhard Genzel und die amerikanische Forscherin Andrea Ghez mit dem Nobelpreis für Physik ausgezeichnet. Das teilte die Königlich Schwedische Akademie der Wissenschaften am 6. Oktober in Stockholm mit. Die Forscherin und die beiden Forscher haben die theoretischen Grundlagen zum supermassereichen Schwarzen Loch im Zentrum der Milchstraße entwickelt und es entdeckt. Andrea Ghez ist erst die vierte Physikerin, die einen Nobelpreis erhält.

<https://www.nobelprize.org/prizes/physics/2020/summary/>

<https://www.nobelprize.org/uploads/2020/10/press-physicsprize2020.pdf>

### Interview mit Andrea Ghez:

„...To me it's always been very important to encourage young women into the sciences, so to me it means an opportunity and a responsibility to encouraging the next generation of scientists who are passionate about this kind of work into the field.“

<https://www.nobelprize.org/prizes/physics/2020/ghez/interview/>

Der Nobelpreis für Chemie geht an die Genforscherinnen **Emmanuelle Charpentier** (Frankreich) und an **Jennifer A. Doudna** (USA) für die Entwicklung von Methoden zur Erbgut-Veränderung. Mit der Crispr-Cas-Genschere kann das Genom von Pflanzen, Tieren und Menschen präzise verändert werden. So wie der diesjährige Physik-Nobelpreisträger Reinhard Genzel forscht Frau Charpentier für die Max-Planck-Gesellschaft. Bis zu diesem Jahr wurden erst fünf Frauen im Bereich Chemie mit der höchsten wissenschaftlichen Auszeichnung geehrt.

<https://www.nobelprize.org/prizes/chemistry/2020/summary/>

<https://www.nobelprize.org/uploads/2020/10/press-chemistryprize2020.pdf>

### Nobel Prize awarded women

The Nobel Prize and Prize in Economic Sciences have been awarded to women **57 times** between 1901 and 2020. Only one woman, Marie Curie, has been honoured twice, with the 1903 Nobel Prize in Physics and the 1911 Nobel Prize in Chemistry. This means that 56 women in total have been awarded the Nobel Prize between 1901 and 2020.

<https://www.nobelprize.org/prizes/lists/nobel-prize-awarded-women/>

Website:

<https://www.nobelprize.org/>

### Pressestimme/Interview mit Emmanuelle Charpentier

#### „Erfolg gibt es nicht umsonst“

Sie entdeckte die Genschere Crispr, die Erbgut gezielt verändern kann. Die Nobelpreisträgerin Emmanuelle Charpentier über Chancen der Technik und Frauen in der Forschung.

„Ich hoffe, dass der Preis junge Frauen motiviert, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben oder sie weiterzuverfolgen. Heute haben Frauen in der Wissenschaft tolle Möglichkeiten, erfolgreich zu sein. Mehr als zu der Zeit, als ich begonnen habe zu forschen...“ Ein Interview mit Florian Schumann auf zeit.de

<https://www.zeit.de/wissen/2020-10/emmanuelle-charpentier-chemie-nobelpreis-crispr-gen-schere-genetik>

## Körper-Stiftung: Die wichtigsten Dissertationen 2020

Die Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Studienpreises 2020 stehen fest. **Drei Wissenschaftlerinnen erhalten Spitzenpreise.** Es werden insgesamt **acht Forscherinnen** und ein Forscher ausgezeichnet.

Die drei Spitzenpreise in Höhe von je 25.000 Euro gehen an die Politologin **Andrea Binder** von der University of Cambridge, die Juristin **Lucia Sommerer** von der Georg-August-Universität Göttingen und die Mikrobiologin **Johanna Kirchhoff** vom Leibniz-Institut für Photonische Technologien in Jena. Mit dem Deutschen Studienpreis zeichnet die Körper-Stiftung exzellente Dissertationen aus, die eine besonders hohe gesellschaftliche Relevanz haben.

**Sechs zweite Preise:** Neben den drei Spitzenpreisen vergibt die Körper-Stiftung sechs zweite Preise, die mit je 5.000 Euro dotiert sind. In den Geistes- und Kulturwissenschaften werden **Veronika Settele** (Geschichtswissenschaften, Freie Universität Berlin) und **Marie von Falkenhausen** (Rechtswissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen)

ausgezeichnet. Prämiiert werden in der Sektion Sozialwissenschaften **Elisa Pfeiffer** (Psychologie, Universität Ulm) und **Vanessa Rau** (Soziologie, University of Cambridge). Die zweiten Preise in der Sektion Natur- und Technikwissenschaften gehen an **Lara Bücker** (Psychologie, Universität Hamburg) und **Hans-Jürgen Heidebrecht** (Lebensmitteltechnologie, Technische Universität München).

Der Deutsche Studienpreis zeichnet jährlich herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Fachrichtungen aus. Für exzellente Dissertationen von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung 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 höchst dotierten wissenschaftlichen Nachwuchspreisen in Deutschland. Schirmherr ist Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble. Am 8. Dezember verleiht er den Deutschen Studienpreis 2020 in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft in Berlin.

Weitere Informationen unter:

<http://www.studienpreis.de>

Quelle: PM - Körber-Stiftung, 28.07.2020

<https://www.koerber-stiftung.de/drei-wissenschaftlerinnen-siegen-beim-deutschen-studienpreis-2136>

## Franziska Hornig ist neue Generalsekretärin der Leopoldina

Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina hat eine neue Generalsekretärin. Die Wissenschaftsmanagerin und Betriebswirtin Franziska Hornig übernimmt die Position von der bisherigen Generalsekretärin Prof. Dr. Jutta Schnitzer-Ungefug, die nach 20 Jahren an der Spitze der Geschäftsstelle in den Ruhestand geht. Die Generalsekretärin der Leopoldina unterstützt den Präsidenten und die Vizepräsidenten bei der Führung der laufenden Geschäfte. Ihr sind die Geschäftsstelle und die administrativen Belange der Abteilungen zugeordnet. Sie nimmt mit beratender Stimme und als Schriftführerin an den Präsidiums- und Vorstandssitzungen teil.

Quelle und weitere Informationen: PM - Leopoldina, 02.09.2020

<https://www.leopoldina.org/presse-1/nachrichten/franziska-hornig-ist-neue-generalsekretarin/>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## COVID-19-Pandemie und Geschlecht

Seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie ist die deutliche Benachteiligung von Frauen in der Krise Thema zahlreicher Studien und Medienveröffentlichungen. So haben wir Ihnen in den letzten beiden Ausgaben des CEWSJournals bereits etliche Stellungnahmen, Forschungsergebnisse, Websites und viele andere interessante Quellen zu den Auswirkungen der Coronakrise aus geschlechtssoziologischer Perspektive vorgestellt.

Im Sinne eines erweiterten Services haben wir nun eine strukturierte *Materialsammlung* zum Thema erstellt, die wir – unabhängig von der Erscheinungsweise des Journals – fortlaufend aktualisieren werden. Sie können das Dokument jederzeit über diesen Link:

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht\\_2020-10-19.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht_2020-10-19.pdf)  
herunterladen.

Wir möchten Sie auf fünf aktuelle Beiträge hinweisen, die im Rahmen der Themenwoche zur Corona-Krise vom 5. bis 9. Oktober 2020 im *blog interdisziplinäre geschlechterforschung* erschienen sind. Ausgehend vom Appell *„Die Notwendigkeit einer feministischen Analyse der Corona-Krise. Ausgangspunkte für eine demokratische, solidarische und intersektionale Gesellschaftsvision“*

[https://www.dvpw.de/fileadmin/user\\_upload/sek\\_politik\\_und\\_geschlecht/Appell\\_der\\_Sektion\\_Politik\\_und\\_Geschlecht\\_in\\_der\\_DVPW\\_zum\\_wissenschafts-politischen\\_Umgang\\_mit\\_der\\_COVID\\_19-Pandemie.pdf](https://www.dvpw.de/fileadmin/user_upload/sek_politik_und_geschlecht/Appell_der_Sektion_Politik_und_Geschlecht_in_der_DVPW_zum_wissenschafts-politischen_Umgang_mit_der_COVID_19-Pandemie.pdf)

wurden die Beiträge in Kooperation mit der *Sektion Politik und Geschlecht der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW)* erstellt.

<https://www.gender-blog.de/>

Wir empfehlen den sehr lesenswerten Schwerpunktartikel dieser Ausgabe zum Thema *Sorgearbeit* (S. 27-29) von Dr. Anna Hartmann. Die Geschlechterforscherin von der Bergischen Universität Wuppertal nimmt die lang bestehende und weiter ungelöste Geschlechterproblematik der *Sorge* in den Blick: *„Nicht erst seit Corona sind wir mit einer Sorge-Krise konfrontiert. Auch wissen wir von dieser Krise nicht erst seit der Pandemie, auch wenn es derzeit so verhandelt wird. Vielmehr setzen sich Feministinnen bereits seit Jahrzehnten für veränderte Sorge-Verhältnisse ein und die aktuell erkannte ‚Systemrelevanz‘ stellt für sie seither einen Anlass dar, den gesellschaftlichen Umgang mit dieser Relevanz kritisch zu befragen.“*

Die besonderen Herausforderungen der Pandemie für Medizinerinnen sind auch Thema im hier anschließenden CEWS-Interview mit der Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB), Dr. med. Christiane Groß. Sie wünscht sich eine deutlichere Akzeptanz der *Gendermedizin*, deren Ergebnisse – natürlich auch im Zusammenhang mit den Forschungen um das Covid-19-Virus – viel stärker in den Fokus genommen werden sollten. Weitere Schwerpunkte sind die *erschweren Beschäftigungsbedingungen* während der Schwangerschaft und die *Forderung nach flexibleren Arbeitszeitregelungen* für Frauen im Gesundheitswesen.

*Einzelaspekte der weitreichenden Folgen der Pandemie für Frauen in Wissenschaft und Forschung sind Gegenstand weiterer Artikel und Beiträge dieses Journals.*

## Frauen in der Medizin

### „Es ist Zeit, dass Männer den Nutzen der Gendermedizin endlich anerkennen“

Acht Fragen an Dr. med. Christiane Groß, Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes e.V., DÄB

*Der Deutsche Ärztinnenbund e.V. besteht bereits seit 1924 und ist damit eine der ältesten internationalen ärztlichen Organisationen. Wie würden Sie die bedeutendsten Meilensteine in der Historie des DÄB beschreiben?*

Zwischen 1899 und 1909 sind im damaligen Deutschen Kaiserreich erstmals Frauen zum Medizinstudium zugelassen worden. 1924 wurde dann – auf Anregung des Internationalen Ärztinnenbundes – der **Bund Deutscher Ärztinnen (BDÄ)** gegründet. Zum Zeitpunkt der Gründungsversammlung waren 280 Frauen Mitglied, das waren etwa 12 Prozent der damals insgesamt 2.500 deutschen Ärztinnen. Gleichzeitig wurde die Verbandszeitschrift „Die Ärztin“ gegründet, das bis heute existierende offizielle Organ des DÄB.

[https://www.aerztinnenbund.de/Zeitschrift\\_aerztin.0.289.1.html](https://www.aerztinnenbund.de/Zeitschrift_aerztin.0.289.1.html)

Der BDÄ setzte sich in den folgenden Jahren schwerpunktmäßig für die Unterstützung der Ärztinnen in ihrem beruflichen Alltag ein. Als wesentliche Aufgaben sah er die Bearbeitung sozial-hygienischer Aufgaben vom Standpunkt der Frau aus sowie die Ausarbeitung von Vorschlägen für die sozial-hygienische Gesetzgebung. Die Sorge für die nicht mehr arbeitsfähigen älteren Kolleginnen sowie die „Unterstützung der jungen Medizinerinnen in ihren Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten“ standen ebenfalls im Zentrum des Verbandsinteresses.

Die Machtübernahme der Nationalsozialisten im Jahr 1933 und die damit verbundene Vereinheitlichung des Gesundheitswesens und Gleichschaltung aller Verbände und Vereine bedeutete im April 1936 schließlich das bittere Aus für den BDÄ. Zu diesem Zeitpunkt hatte er bereits 900 Mitglieder. Mit informellen Treffen gelang es einigen Ärztinnen bis 1945 weiterhin, sich zusammenzutun.

In der Nachkriegszeit setzten sie sich dann für die Gleichberechtigung bei der Niederlassung von Ärztinnen ein. Frauen waren damals besonders bei Kassenarztpraxen benachteiligt: Unverheiratete Ärztinnen wurden nicht zugelassen, weil sie keine Familie hatten. Verheirateten war die Zulassung verwehrt, weil das Einkommen ihrer Ehemänner berücksichtigt wurde. Nach längerer Vorbereitung, während der die Mitgliederzahl 1.200 überschritten hatte, organisierten sich die Ärztinnen ab 1950 wieder bundesweit und gründeten den „**Deutschen Ärztinnenbund e.V.**“ (DÄB).

Die Mitarbeit an der Bundeszulassungsordnung und an Sozialreformen – unter anderem zum Schwangerschaftsabbruch und zur Gleichberechtigung der Frau – waren bis Mitte der 1960er Jahre maßgebliche Felder der Verbandsarbeit. Auch die Situation, Zahl und Bedeutung von Ärztinnen hat der DÄB öffentlich thematisiert. **Dr. Grete Albrecht** wurde 1956 zu einer der Vizepräsidentinnen des **Weltärztinnenbundes (MWIA)** ernannt. Die ehemalige Sozialministerin des Landes Schleswig-Holstein, **Dr. Lena Ohnesorge**, zeichnete sich Anfang der 70er Jahre durch ihr großes soziales, ärztliches und frauenpolitisch internationales Engagement in UNO, UNICEF, WHO und UNESCO aus.

Die 70er und 80er Jahre waren insbesondere von Stellungnahmen zu wichtigen Gesetzesvorhaben, wie Schwangerschaftsabbruch, Ehescheidungsrecht und Reform des Sexualstrafrechts, geprägt. Der DÄB machte sich außerdem gegen die Benachteiligung von Ärztinnen bei Stellenbesetzungen im Krankenhaus sowie in der Forschung und Wirtschaft stark und setzte sich für Teilzeitarbeit und Wiedereingliederung nach der „Familienpause“ ein.

Während der 1990er Jahre konzentrierte sich der Verband unter der Leitung von **Dr. Ingeborg Retzlaff** auf die Chancengleichheit der Ärztinnen im Beruf und in der Standespolitik, die Mitarbeit bei der Neufassung des § 218 StGB zum Schwangerschaftsabbruch und verfasste Stellungnahmen zu In-vitro-Fertilisation und Embryonenschutz. **Dr. Ute Otten** begleitete als Präsidentin die Integration der Ärztinnen aus den neuen Bundesländern und setzte sich für die Jugendgesundheit in dieser Dekade ein.

Zu Beginn des neuen Jahrtausends brachte der DÄB unter seiner Präsidentin **Dr. Astrid Bühren** – neben vielen anderen Themen – die weiter bestehende Benachteiligung von Ärztinnen ins Bewusstsein der Öffentlichkeit, dokumentiert durch Umfragen und Statistiken zur Berufssituation von Kolleginnen in Niederlassung, Klinik und Wissenschaft.

Gleichzeitig trieb der DÄB den weiteren Ausbau als Berufsverband voran, der die Interessen von Ärztinnen auf breiter Basis bei politischen Entscheidungen vertreten sollte.

Ein weiteres wichtiges Vorhaben wurde durch die Gründung des *MentorinnenNetzwerkes* im Jahr 2000 realisiert. Der DÄB fördert und unterstützt damit Ärztinnen in Wissenschaft und Forschung und in der alltäglichen Versorgung dabei, sich eine persönliche Karrierestrategie zu erarbeiten.

Die 2000er und 2010er Jahre unter den Präsidentinnen **Dr. Bühren** und **Dr. Regine Rapp-Engels** waren geprägt von drängenden Fragen rund um die Arbeitsbedingungen von Ärztinnen im Gesundheitswesen und vom starken Engagement für eine Medizin, die nach Geschlecht differenziert. **Dr. Rapp-Engels** zeichnete zudem verantwortlich für das Kapitel Gesundheit im Schattenbericht für das CEDAW<sup>1</sup> Komitee.

<sup>1</sup> Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau ist eine von neun internationalen Menschenrechtskonventionen

Seit Beginn meiner Amtszeit im Jahr 2015 setze ich mich neben der *Vereinbarkeit von Familie und Privatleben* sehr für die *Präsenz von mehr Frauen in ärztlichen Gremien und Verbänden* ein. Somit steht der Einsatz für bessere Karrierechancen von Ärztinnen ganz oben auf meiner Agenda. Die *Umsetzung der Gender-Medizin in der ärztlichen Aus- Weiter- und Fortbildung* betrachte ich ebenso als eine große Herausforderung wie die *Digitalisierung in der Medizin* und die *Nutzung von Telemedizin*.



Dr. med. Christiane Groß  
© Jochen Rolfes

Auch im eHealth-Bereich gibt es Hinweise, dass die Aspekte der Ärztinnen und der Frauen insgesamt nicht ausreichend beachtet werden.

Vor zwei Jahren begann der DÄB die Modernisierung und Neustrukturierung des **MentorinnenNetzwerkes (MN)**.

Hervorzuheben ist hier die zusätzliche Unterstützung von Ärztinnen für den Weg in Gremien des Gesundheitswesens und bei der Niederlassung in der Praxis.

<https://www.aerztinnenbund.de/MentorinnenNetzwerk.0.176.1.html>

Ein besonderes Augenmerk legen wir als Vorstand auf die *Novellierung der Mutterschutzgesetzgebung von 2018 und deren Folgen*. Leider haben sich die Beschäftigungsverbote bei Schwangeren im gesamten Gesundheitswesen seither vermehrt statt vermindert. Und auch die durch Frau Dr. Bühren stark eingeforderte Errungenschaft, erstmals Studentinnen gesetzlich während der Schwangerschaft durch die Novelle zu schützen, wird konterkariert durch Teilnahmeverbote bei Kursen, zu denen keine ausreichende Gefährdungsbeurteilung für Schwangere vorliegt.

Das bedeutet, ein Karriereknick beginnt jetzt teilweise schon im Studium, weil eine Schwangerschaft die Studienzeiten verlängert.

*Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Verbandsarbeit aus heutiger Sicht?*

**Kurz gesagt: Wir mischen uns ein in Berufs- und Gesundheitspolitik! Das ist seit 2013 das Kongressmotto des DÄB und sagt viel über unsere Motivation.**

Wir konzentrieren uns in unserer Arbeit fortlaufend auf Themen wie die *Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und die Karriereunterstützung von Ärztinnen*. Dafür fordern wir mehr Ärztinnen in Führungspositionen, auf Lehrstühlen und mehr Präsenz von Ärztinnen in den Gremien des Gesundheitswesens (Kammern, KVen, ärztliche Verbände, Fachgesellschaften): dort sowohl in den Versammlungen als auch in den Vorständen. Wir setzen uns ein für Quoten oder besser für Parität bei der Besetzung von Spitzenpositionen und möchten viele Kolleginnen nachdrücklich motivieren, sich in Gremien und Verbänden zu engagieren.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist uns die *Etablierung der Gendermedizin* in allen medizinischen Fachbereichen. Sie sollte schon im Medizinstudium eine Rolle spielen und in Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen ebenfalls einfließen. Die Erkenntnisse sollten selbstverständlich auch bei der zunehmenden Digitalisierung der Medizin umgesetzt werden, wie zum Beispiel indem Genderaspekte bei der Entwicklung mobiler Anwendungssoftware (Apps) berücksichtigt werden.

*Gerade sehr aktuell:* Wir möchten die *erschwernten Bedingungen einer Weiterarbeit von Ärztinnen während der Schwangerschaft* (bei unverändertem Schutz von Mutter und Kind) dringend verändern! Dafür muss der Katalog der Grundlagen für die Beschäftigungsverbote im Sinne der Ärztinnen ausgelegt werden. Der Blick muss dahin gehen, dass möglichst viele schwangere Ärztinnen in ihrem Beruf weiter tätig bleiben dürfen, nicht nur im Sinne der Schwangeren, sondern auch im Sinne der dort arbeitenden Kolleg\*innen.

Wir setzen uns für eine rasche Umsetzung der Konzepte hierfür in den Kliniken und bei den Universitäten ein. Good Practice-Beispiele können hierbei den anderen Kliniken helfen.

Für den *Bereich Weiterbildung* setzen wir auf Qualifikationen statt starrer Weiterbildungszeiten. Überdies sollten Nacht – und Wochenenddienste grundsätzlich auf die Weiterbildungszeit angerechnet werden. So würden Ärztinnen, die Mutter werden, für die Weiterbildung weniger Zeit verlieren.

*Flexible Arbeitszeiten*, sie stehen ganz oben auf unserer Agenda. Hier heißt es: „Teilzeit neu denken! Arbeitszeit flexibel gestalten!“ Das heißt unter anderem: Eine Halbtags­tätigkeit sollte nicht immer nur entweder als Vormittags- oder Nachmittagsvariante angeboten werden. Man sollte wählen können, ob man auch an verschiedenen Tagen ganztags arbeitet oder wochenweise voll und dann mal eine Woche gar nicht oder, oder... Grundsätzlich halten wir es für notwendig, die Arbeitszeit an Lebensumstände anzupassen, etwa mit Lebensarbeitszeiten, wobei man seine berufliche Präsenz während der Erziehungszeiten reduziert und dafür später mehr Arbeitsstunden leistet.

Auch sollte eine normale Arbeitswoche im ärztlichen Beruf – also inklusive Nacht und Wochenenddiensten – 40 Stunden haben statt der noch immer verbreiteten 50, 60, 70...!

*Welche gesundheitspolitischen Fragen fokussiert der DÄB vor dem Hintergrund der ansteigenden Zahl praktizierender Ärztinnen?*

Der steigende Anteil von Ärztinnen in der Gesundheitsversorgung bedeutet nicht, dass sich Frauen hier etwas aneignen, das ursprünglich männlich war und sie damit ein eingespieltes Gesundheitssystem aushebeln, so wie das manche Überschriften wie „*Die Medizin wird weiblich!*“ suggerieren. Die Gesundheitsversorgung ist schon dabei sich zu verändern, etwa durch mehr angestellte Ärzte und Ärztinnen oder Praxismgemeinschaften. Das liegt aber nicht speziell an den Frauen: In den Generationen, die in den jüngsten Jahrzehnten in den Beruf eingestiegen sind, bringen beide Geschlechter eine

veränderte Vorstellung von Work-Life-Balance mit. Es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Auch junge männliche Ärzte betrachten heute ihr Privatleben als wichtig und gleichbedeutend neben dem Beruf.

Außerdem haben Untersuchungen gezeigt, dass Patienten oder Patientinnen, die von Ärztinnen behandelt werden, insbesondere bei chronischen Erkrankungen besonders profitieren. Es scheint so zu sein, dass sowohl der ganzheitliche Blick auf Patient oder Patientin und die Bereitschaft mehr Zeit zu investieren, hier sichtbar wird.

*Welche Impulse setzt der DÄB, um den Ärztinnenberuf für Medizinstudentinnen attraktiv zu halten? Wie lassen Sie junge Kolleginnen an Ihren Erfahrungen teilhaben?*

Der DÄB gibt Studentinnen die Möglichkeit einer unentgeltlichen Mitgliedschaft. Dadurch können sich junge Frauen in den regionalen Gruppen vernetzen. Außerdem besteht ein überregionales Netz der jungen Ärztinnen, in dem die Studentinnen grundsätzlich Mitglieder sind. Dieses „Junge Forum“ (JF) organisiert Fortbildungsangebote und Workshops. Diese Tagungen des JF werden seit dem vergangenen Jahr parallel zu den Beiratssitzungen und Kongressen veranstaltet, was den Austausch mit den aktiven und berufstätigen Ärztinnen zusätzlich fördert. Auch vom MentorinnenNetzwerk des DÄB können bereits Studentinnen profitieren.

*„Medical Women on Top 2019“, eine Studie des DÄB zum Frauenanteil in Führungspositionen in 16 Fächern der universitären Medizin, kommt zu dem Ergebnis, dass Ärztinnen bei Führungspositionen in der Universitätsmedizin auf der Stelle treten und eine Parität bei gleichbleibendem Tempo erst in 32 Jahren erreicht würde. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den 35 Universitätskliniken hat sich in den vergangenen drei Jahren nur leicht erhöht und liegt derzeit bei 13 Prozent. Damit bleiben 87 Prozent der Führungspositionen nach wie vor mit Männern besetzt.<sup>2</sup> Welche Strategien verfolgt der DÄB zur nachhaltigen Unterstützung der wissenschaftlichen Karrieren von Medizinerinnen?*

Neben der Nutzung der Netzwerke im DÄB fordern wir die *paritätische Besetzung gewählter Ärztegremien und der Berufungskommissionen in den Universitäten*. Für die Unterstützung dieser politischen Forderungen sind Netzwerke notwendig, die über unseren Verband hinauswirken.

Für die Erreichung dieses Zieles haben wir uns im Jahr 2011 in einem überparteilichen und gesellschaftlichen Bündnis von führenden Frauenverbänden zur Berliner Erklärung zusammengeschlossen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen – und eben auch im Gesundheitswesen – voranzubringen.

Gemeinsame zentrale Forderungen an die Politik sind:

- Gleiche Teilhabe
- Gleiche Bezahlung
- Verbindlichkeit, Transparenz und Monitoring von Gleichstellungspolitik

<http://www.berlinererklaerung.de>

Im neuen Verein **SpitzenfrauenGesundheit** sind wir mit vielen Personen des Gesundheitswesens in engem Austausch: mit Bundestagsabgeordneten, Mitarbeiter\*innen im Bundestag und in den Ministerien, Vertreter\*innen von Verbänden und Organisationen, Wissenschaftler\*innen, Unternehmer\*innen und Medienvertreter\*innen. Zentrale Forderungen dieser Initiative sind verbindliche Vorgaben für den Anteil an Frauen in Vorständen und ersten Führungsebenen im gesamten Gesundheitswesen.

<https://www.spitzenfrauengesundheit.de>

<sup>2</sup>Vgl. Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Gesundheit des Deutschen Bundestages am 05.06.2019 zum Thema „Frauen in Führungspositionen im Gesundheitswesen“

[https://www.aerztinnenbund.de/downloads/6/Ausschuss\\_fuer\\_Gesundheit\\_BT\\_Dr.Gross.pdf](https://www.aerztinnenbund.de/downloads/6/Ausschuss_fuer_Gesundheit_BT_Dr.Gross.pdf)

*Trotz wachsender Akzeptanz und steigendem Erkenntnisgewinn mangelt es weiter am Integrationswillen der geschlechterspezifischen Medizin in Forschung und Lehre. Wie erklären Sie sich die anhaltende Zurückhaltung deutscher Fakultäten, Genderaspekte verbindlich in die Lehre aufzunehmen und geschlechterbezogene Forschungsergebnisse zu berücksichtigen und wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die aktuelle Initiative der DFG zur „Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben“?*<sup>3</sup>

Die Erkenntnisse der Gendermedizin wurden zu Anfang hauptsächlich als Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Frauen wahrgenommen. Daher wurde das Thema auch meistens durch Frauen artikuliert. Es wurde fälschlich als feministisches Thema gesehen und hat leider diese Konnotation in den Köpfen der Männer weitgehend behalten. Da viele Erkenntnisse tatsächlich der Verbesserung der Versorgung der Frauen dienen, nehmen die Männer dieses Thema auch weniger wichtig.

Dort, wo Genderaspekte auch die Versorgungsqualität von Männern betreffen, etwa bei psychosomatischen Erkrankungen, sind sie auch mehr interessiert. Wenn Förderrichtlinien den Nachweis der Geschlechterdimensionen und -differenzen als Grundlage fordern, dann kommt das Thema natürlich mehr ins allgemeine Bewusstsein und es gibt endlich ausreichende Nachweise, die dann wieder einer Beweisführung dienen können. Heute wird man von Skeptiker\*innen häufig gefragt: „Und wo ist der Beweis?“ Diesen wiederum können wir oft nicht führen, weil es keine ausreichenden Erkenntnisse in den jeweiligen Fächern gibt. Die Kardiologie ist hier weit voraus und auch die Neurologie kann schon Ergebnisse vorweisen.

<sup>3</sup> Stellungnahme des Senats der DFG: Geschlecht und Vielfältigkeit - Bedeutung für Forschungsvorhaben 4/2020

[https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/stellungnahme.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/stellungnahme.pdf)

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

Selbst die Pharmakologie, eines der Fächer, die sich schon am längsten mit Gendermedizin befassen, hat noch viel nachzuarbeiten, weil sehr viele Medikamente in der Versorgung benutzt werden, die ausschließlich am „Norm-Menschen“ – dem Mann – getestet wurden. Leider ist den berufstätigen Ärzt\*innen dies häufig gar nicht so bewusst, wenn es um Medikationen geht.

*Der Deutsche Ärztinnenbund e. V. hat bereits mehrfach auf Probleme bei der Gleichstellung im Gesundheitswesen hingewiesen, die sich während der Corona-Pandemie verschärften. Welche Forderungen stellt der DÄB hier konkret an die politischen Entscheidungsträger\*innen - vor allem im Hinblick auf die paritätische Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Fachveranstaltungen sowie auf die Erreichung einer geschlechtergerechten Bezahlung, angemessener Arbeitsbedingungen und besserer Karrierebedingungen für Medizinerinnen?*

Eine gendermedizinische Betrachtung bietet sich bei dieser Pandemie an, da es zumindest momentan den Anschein hat, dass Männer hier eher gefährdet sind, schwerer zu erkranken. Dies könnte insgesamt das Interesse für die Gendermedizin steigern. Auch muss aufgearbeitet werden, wie die Gefährdung von Frauen und Männern, die im Gesundheitswesen arbeiten, waren. Wer war mehr gefährdet und warum? Aus jüngeren Epidemien in teils entfernten Erdteilen bestehen bereits Hinweise, dass die damit verbundenen gesellschaftlichen Einschnitte die Gleichstellung von Frauen zurückwerfen. Sie werden unter anderem verstärkt ans Haus gebunden, büßen finanzielle Unabhängigkeit ein und in einigen Ländern sind sie auch medizinisch deutlich benachteiligt. Es gilt herauszufinden, inwiefern solche Tendenzen auch für Deutschland eine Rolle spielen. Ein Beispiel: Wie hat sich die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungsstätten auf die Karrieren von Frauen und Männern und damit auch Ärztinnen und Ärzten ausgewirkt? Wer hat die Care-Arbeit übernommen und wer konnte trotz Corona seine/ihre Karriere fortsetzen und unter welchen Bedingungen war das möglich? Vielleicht kann man auch fragen: Warum wurden so wenige Frauen in den täglich stattfindenden Talkshows interviewt?

Gab es tatsächlich so wenige oder waren die Männer einfach präsenter? Ist den Männern und der Gesellschaft (Politiker\*innen und Laien) überhaupt aufgefallen, dass der weibliche Blick fehlte?

Was die Bezahlung der Berufe angeht, so ist es wichtig, hier eine Anpassung zu planen. Der Personalmangel in den Pflegeberufen ist Folge einer schlechten und unattraktiven Bezahlung für eine Berufstätigkeit, die auch oft in ihrer Wertigkeit reduziert wird. Solche Berufe sind für Männer unattraktiv. Das betrifft aber auch Berufe aus anderen Zweigen, wie Erzieher\*innen und inzwischen auch auch Lehrer\*innen.

*Welches Profil soll den DÄB auszeichnen, wenn er bald 100 Jahre alt sein wird? Welche Visionen haben Sie für Ihre weitere Amtszeit als Präsidentin?*

Bis zur Wahl des Vorstandes im Herbst 2021 werde ich alle hier genannten Themen weiter auf der Agenda haben, die ich als wichtig ansehe und die wir im Vorstand in den letzten Jahren vorangetrieben haben. Falls ich wiedergewählt werde, werde ich genau diesen Weg weiter gehen und hoffe, dass ich durch einen ebenso engagierten Vorstand bei meinen Vorhaben unterstützt werde, einem Vorstand wie ich ihn bisher erlebe.

Die Vision für die Zeit nach 2021 – unabhängig von mir – ist:

- Ärztinnen bekommen mehr und mehr die *gleichen Chancen für Führungspositionen*.
- Ärztinnen haben die *Möglichkeit während der Schwangerschaft weiterzuarbeiten*, wenn sie es wollen und es zu vertreten ist.
- Ärztinnen können die Weiterbildungszeit verkürzen, weil sie *Qualifikationen statt starrer Weiterbildungszeiten* nachweisen.

- *Ärztliche Arbeitszeit soll 40 Stunden nicht überschreiten*, auch damit Ärzt\*innen mit Kindern weiter ganztags arbeiten können (wichtig für Karriere und für die spätere Rente!)
- *Gendermedizin wird integraler Bestandteil aller medizinischen Fächer* sowohl im Studium als auch in der Weiterbildung und der Fortbildung. Damit ist es genauso selbstverständlich, dass Frauen und Männer adäquat – das heißt aber manchmal eben auch anders – behandelt werden. Männer erkennen den Nutzen der Gendermedizin und erkennen das Gendermedizin Frauen- UND Männermedizin ist.

**Frau Dr. med. Christiane Groß** ist Fachärztin für Allgemeinmedizin, Psychotherapie und ärztliches Qualitätsmanagement in Wuppertal.

[https://www.aerztinnenbund.de/Dr\\_med\\_Christiane\\_Gross\\_MA\\_Wuppertal.2076.0.2.html](https://www.aerztinnenbund.de/Dr_med_Christiane_Gross_MA_Wuppertal.2076.0.2.html)

*Für weitere Informationen besuchen Sie die Webseite des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. (DÄB)*

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

## Dritter Gleichstellungsbericht

Die Arbeit am Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht ist in den letzten Monaten weiter vorangeschritten und nimmt in virtuellen Arbeitssitzungen weiter Form an. Derzeit diskutieren die Sachverständigen Kapitelentwürfe. Dabei fließen Inhalte der 17 Expertisen ein, die die Sachverständigenkommission in Auftrag gegeben hat, und die Erkenntnisse aus den fünf Hearings, die bereits stattgefunden haben.

Die **Expertisen** unterstützen die Arbeit der Kommission beispielsweise durch eigene empirische Untersuchungen, rechtliche Analysen oder durch die Aufarbeitung des Wissensstandes in einem bestimmten Gebiet. Beim Ersten und beim Zweiten Gleichstellungsbericht sind die Expertisen erst nach Abschluss des Gutachtens veröffentlicht worden. Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht möchte den Prozess der Gutachtenerstellung aktiv transparent gestalten und hat daher beschlossen, die Expertisen so bald wie möglich bereits während der Gutachtenerstellung zu veröffentlichen. Bislang sind schon sieben Expertisen veröffentlicht, die Sie auf der Homepage finden:

*Brück, Carsten/Gümbel, Michael:* „Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit“

*Dengler, Katharina/Matthes, Britta:* „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt“

*Hensel, Isabell:* „Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur“

*Hummel, Diana/Stieß, Immanuel/Sauer, Arn; unter Mitarbeit von Anna Kirschner:* „Technikfolgenabschätzung und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskurschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung“

*Pimminger, Irene/Bergmann, Nadja:* „Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland“

*Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe:* „Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung“

*Zucco, Aline:* „Der Gender Pay Gap in IT-Berufen“

*Veröffentlichte Studie:*

*Steinhilber, Silke:* „Digitalisierung geschlechtergerecht und nachhaltig gestalten? Überlegungen zum Zusammenhang von Sustainable Development Goals, Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung“

Alle Expertisen können hier heruntergeladen werden:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html>

Dokumentationen der Hearings, Zeitstrahl und weitere Informationen:

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

Twitter: @gleichgerecht

## Neue Studie untersucht, wo Ost- und Westdeutschland bei der Gleichstellung stehen

### WSI-Bericht beleuchtet 27 Indikatoren

Frauen in West- wie in Ostdeutschland haben in Puncto Bildung, Erwerbstätigkeit und soziale Absicherung in den vergangenen Jahren gegenüber Männern aufholen können. Trotzdem gibt es beim Thema Gleichstellung weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West. Bei zentralen Arbeitsmarkt-Größen wie der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitszeit und dem Einkommen sind die Abstände zwischen Männern und Frauen im Osten spürbar kleiner – allerdings beim Einkommen auf insgesamt niedrigerem Niveau als im Westen. Und auch wenn die Gleichstellung in Ost- wie Westdeutschland vielfach vorangekommen ist, bleibt die durchschnittliche berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in beiden Landesteilen weiterhin oft schlechter als die von Männern. Wo es Fortschritte gegeben hat und wo weniger, beleuchtet anhand von 27 Indikatoren und aktuellster verfügbarer Daten ein neuer Report, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung am 15.09.2020 vorlegte.\*

Originalpublikation:

\*Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Aline Zucco: 30 Jahre deutsche Einheit – Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? WSI-Report Nr. 60, September 2020. Download (pdf)

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_60\\_2020.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_60_2020.pdf)

Quelle, weitere Informationen und Empfehlungen:  
PM - Hans-Böckler-Stiftung, 15.09.2020

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-deutsche-einheit-auch-im-job-26655.htm>

Pressestimme:

### 30 Jahre deutsche Ungleichheit

*Im Osten ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern geringer und weniger Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Westdeutschen hängen mehr an traditionellen Rollenbildern. Ein Beitrag von Helena Ott auf sueddeutsche.de.*

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichstellung-deutsche-einheit-frauenquote-gleichberechtigung-1.5031856>

## 30 Jahre Wiedervereinigung: Mütter aus dem Westen lassen sich von ostdeutschen Kolleginnen stärker beeinflussen

Auch Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung nehmen in Ostdeutschland aufgewachsene Mütter nach der Geburt eines Kindes schneller wieder eine Arbeit auf und arbeiten dann auch mehr Stunden als in Westdeutschland aufgewachsene Mütter. Das zeigt ein Vergleich des Erwerbsverhaltens von ost- und westdeutschen Müttern auf beiden Seiten der ehemaligen innerdeutschen Grenze innerhalb derselben Pendelregion. Die vom **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** aktuell veröffentlichte Studie macht zudem deutlich: Westdeutsche Mütter lassen sich stärker von einem ostdeutschen Umfeld beeinflussen als andersherum. Die Studienautorinnen **Uta Schönberg** (IAB und University College London / UCL), **Barbara Boelmann** (UCL und Universität zu Köln) und **Anna**

**Raute** (Queen Mary University of London) analysieren beispielsweise das Erwerbsverhalten von Frauen, die auf die jeweils andere Seite der ehemaligen innerdeutschen Grenze gezogen sind. Dabei zeigt sich eine starke Asymmetrie beim Beibehalten der Muster, mit denen die Frauen aufgewachsen sind. Auch nach langem Kontakt mit den immer noch traditionelleren westdeutschen Erwerbsmustern von Frauen und Männern kehren in Ostdeutschland aufgewachsene Mütter früher zur Arbeit zurück und arbeiten länger als ihre westdeutschen Kolleginnen. Im Gegensatz dazu passen in Westdeutschland aufgewachsene und in Ostdeutschland erwerbstätige Mütter ihr Erwerbsverhalten nach der Geburt weitgehend an das Erwerbsverhalten ihrer ostdeutschen Kolleginnen an. Schönberg, Boelmann und Raute haben zudem herausgefunden: Sogar wenn nur einige ostdeutsche Frauen in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung in westdeutschen Betrieben tätig wurden, veranlasste das einheimische westdeutsche Kolleginnen, nach der Geburt eines Kindes schneller zur Arbeit zurückzukehren. „Migration kann ein Katalysator für den kulturellen Wandel sein“, erklären Schönberg, Boelmann und Raute.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2020/dp3020.pdf>

[http://doku.iab.de/discussionpapers/2020/dp3020\\_zusammenfassung.pdf](http://doku.iab.de/discussionpapers/2020/dp3020_zusammenfassung.pdf)

Quelle: PM - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), 02.10.2020

<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/dp3020.aspx>

Bitte lesen/hören Sie auch:

### 30 Jahre geteilter Feminismus

*„Was trennt, was verbindet Feminismus in Ost und West, damals und heute? Das Dossier begleitet 30 Jahre deutsche Einheit aus feministischer Sicht. Es schneidet Kontroversen an und zeigt ein vielschichtiges Jubiläum. Das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) blickt mit der Talkrunde 30 Jahre geteilter Feminismus auf 30 Jahre Deutsche Einheit und Frauenbewegungen in Ost und West zurück.“*

<https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/angebote/dossiers/30-jahre-geteilter-feminismus>

## Public Women-on-Board-Index

Bei den 262 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland hat die Dynamik zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen spürbar nachgelassen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien stieg im Vergleich zum Vorjahr nur um magere 1,4 Prozentpunkte auf 32,2 Prozent (2019: 30,8 %) und liegt weiterhin gleichauf mit der Privatwirtschaft. Immerhin stieg der Frauenanteil in Top-Managementorganen zum Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 22 Prozent (2019: 18 %). Jedoch haben 14 Unternehmen (5,3 %) eine komplett frauenfreie Führungsetage. Auch die Transparenz bei der Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen bleibt unbefriedigend, von den 123 zielgrößenpflichtigen öffentlichen Unternehmen legen 49 (39,8 %) keine Planungen für die Erhöhung des Frauenanteils vor. Das sind die Ergebnisse des am 9. September 2020 vorgestellten **Public Women-on-Board-Index von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte** mit Stand 01.01.2020.

*Ziel der Bundesregierung ist Parität in Leitungspositionen:* „Die Unternehmen des öffentlichen Sektors müssen mit gutem Beispiel vorangehen“, betont **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey**. „Unser Ziel ist es, in den wichtigsten Bundesbeteiligungen bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 50 Prozent in den Leitungspositionen zu erreichen. Dafür ist aber deutlich mehr Engagement notwendig. Es ist nicht hinnehmbar, dass so viele öffentliche Unternehmen keine oder kaum ambitionierte Zielgrößen veröffentlichen. Die Verschärfung von Sanktionen bei Nichtvorlage von Zielgrößen ist ein Baustein, mit dem wir hier den Druck erhöhen werden. Wir müssen das Potenzial der Frauen endlich nutzen – das gilt für privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche gleichermaßen.“

*Öffentliche Unternehmen sind Vorbilder – Messlatte für Diversity liegt höher:* „Bund und Länder müssen endlich handeln. Es ist ein Armutszeugnis, wenn Unternehmen mit staatlicher Beteiligung nicht mal in Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von einem Drittel erreichen. Hier sollten bei den Verantwortlichen längst die Alarmglocken läuten. Die öffentliche Hand hat bei der Gleichberechtigung

eine Vorbildfunktion, entsprechend liegt die Messlatte höher“, erklärt **FidAR-Präsidentin Monika Schulz-StreLOW**. „Wenn fünf Jahre nach Inkrafttreten des FöPo-Gesetzes fast die Hälfte der zielgrößenpflichtigen Unternehmen keine Zielgrößen veröffentlicht, ist das ein Alarmsignal. Das Instrument der Zielgrößen sollte eine Chance für die strategische, unternehmensangepasste Steigerung des Frauenanteils sein. Dies wurde in weiten Teilen nicht angenommen. Da offensichtlich die Einsicht fehlt, müssen daher leider der Druck erhöht und die Sanktionen verschärft werden.“

*Studie:*

<https://www.fidar.de/wob-indizes-studien/public-wob-index/uebersicht.html>

*Quelle und weitere Informationen: PM – FidAR, 09.09.2020*

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-public-women-on-board-index.html>

## AllBright-Stiftung: „Deutscher Sonderweg – Der Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise“

Die Pandemie prägt derzeit auf beispiellose Weise die Wirtschaft weltweit. Doch nicht überall ist die Reaktion der Unternehmen dieselbe. In der Krise strukturieren deutsche Konzerne ihre Führungsetagen um, allerdings ganz anders als ihre Wettbewerber in anderen westlichen Industrieländern. Während dort die Vorstände deutlich weiblicher werden, sind in deutschen Börsenunternehmen im Krisenjahr zwei Mechanismen zu beobachten: eine Verkleinerung der Vorstände und der Rückgriff auf Gewohntes, Vertrautes, „Altbewährtes“ – man setzt auf Männer. Viel häufiger als in den Vorjahren haben sich die deutschen Konzerne im vergangenen Jahr von Frauen in den Vorständen verabschiedet; so ist der Frauenanteil bei den 30 DAX-Unternehmen nicht wie in den Vorjahren

weiter angestiegen, sondern in einer Rückwärtsbewegung auf den Stand von 2017 gefallen.

Er liegt aktuell bei nur 12,8 Prozent, die Zahl der DAX-Unternehmen ohne Frau im Vorstand ist seit September 2019 von 6 auf 11 hochgeschneit. Ganz anders im Ausland: In den USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Polen werden in der Krise kontinuierlich vielfältigere Führungsteams aufgebaut, die komplexen Herausforderungen besser gewachsen sind. In diesen Ländern gelingt es viel besser, weibliche Talente zu befördern: In den USA (28,6 %), Schweden (24,9 %) und Großbritannien (24,5 %) ist der Frauenanteil im Top-Management teils mehr als doppelt so hoch wie bei den DAX-Unternehmen, die im internationalen Vergleich den letzten Platz belegen und immer weiter zurückfallen. Deutschland ist das einzige Land im Vergleich, in dem kein einziger der 30 größten Konzerne einen Frauenanteil im Vorstand von 30 Prozent erreicht und es ist das einzige Land, in dem keines dieser Unternehmen von einer Frau geführt wird. Haben 97 Prozent der amerikanischen und 87 Prozent der französischen Großunternehmen mehrere Frauen im Vorstand, ist das in Deutschland nur noch bei 4 DAX-Unternehmender Fall: Allianz, Daimler, Deutsche Telekom und Fresenius Medical Care. Viele der gegangenen Vorständinnen waren Pionierinnen im Top-Management, die häufig aus dem Ausland rekrutiert waren. Diese erste Generation wird nun nach und nach ersetzt, dabei kamen 90 Prozent der im vergangenen Jahr neu hinzugekommenen Vorständinnen aus Deutschland – die „Pipeline“ an Führungsfrauen in den deutschen Unternehmen ist so gut gefüllt wie nie zuvor. „Dieser Entwicklungsstand im Top-Management der deutschen Unternehmen passt nicht zum Selbstverständnis eines fortschrittlichen westlichen Industrielands. Hier fehlt noch immer ein dringend notwendiger Modernisierungsschub, wie er in den Unternehmen anderer Länder längst in vollem Gange ist. In der Krise auf vertraute Männer zu setzen, ist ein kurzsichtiger Reflex, der sich über kurz oder lang rächen wird“, kommentieren **Wiebke Ankersen** und **Christian Berg**. „Die gut ausgebildeten Frauen stehen längst in großer Zahl bereit. Die Unternehmen müssen ihnen nur viel konsequenter Verantwortung übertragen – auch und gerade in der Krise“.

*Kontakt:* Geschäftsführerin Wiebke Ankersen, Mobil: 0173-27 77 389; wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de  
Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-565 33 40; christian.berg@allbright-stiftung.de

*Quelle:* PM – AllBright Stiftung, 07.10.2020

<https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb539f7d2600ec0bd8fdf/1602008377850/Presseinformation+AllBright+Bericht+Deutscher+Sonderweg.pdf>

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

*Pressestimme:*

### „Thomas-Kreislauf“ – Darum bekommen 101 Unternehmen heute einen roten Brief

„...Genau 101 Unternehmen in Deutschland werden am Mittwoch einen roten Briefumschlag bekommen. Es handelt sich gewissermaßen um die Versager unter den 160 börsennotierten Unternehmen aus Dax, MDax und SDax – zumindest aus Sicht des Absenders. Denn sie haben keine einzige Frau in der obersten Führungsebene eingesetzt. Verschickt hat die Post, in der das angeprangert wird, die gemeinnützige Allbright-Stiftung...“ Ein Beitrag von *Christine Haas auf welt.de*.

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article217266394/Thomas-Kreislauf-Darum-bekommen-101-Unternehmen-heute-einen-roten-Brief.html>

*Bitte lesen Sie auch:*

### Karriereknick per Gesetz

„Über 50, männlich und störungsfrei“ – so sehen typische Vorstände bisher in Deutschland aus. Das soll sich ändern, doch das Aktienrecht diskriminiert Frauen: Wollen sie eine kurze Babypause einlegen, müssen sie zurücktreten. Ein Beitrag von *Katharina Müller auf sueddeutsche.de*.“

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichstellung-karriereknick-per-gesetz-1.4993948>

### Frauen wollen überall die Hauptverantwortung übernehmen“

„Frauen können heute Mutter sein und Karriere machen. Weil sie dabei unter Dauerbeobachtung stehen, haben viele ein schlechtes Gewissen, sagt die Expertin *Margit Stamm*.“ Ein Interview von *Caroline Rosales auf zeit.de*

<https://www.zeit.de/arbeit/2020-08/rollenbilder-muetter-erziehung-emanzipation-margit-stamm>

## Frauen in Führungspositionen auch im zivilgesellschaftlichen Sektor steigern

BMFSFJ und FAIR SHARE of Women Leaders e.V. starten strategisches Monitoring für den NGO-Sektor

Deutsche Nichtregierungsorganisationen und Stiftungen werden überwiegend von Männern geführt. Zwar beschäftigen NGO's und Stiftungen etwa 70 % Frauen, doch nur rund 33 % der Positionen in Leitungs- und Kontrollgremien sind derzeit mit Frauen besetzt. Dies geht aus dem ersten FAIR SHARE Monitor hervor, der im März 2020 als Pilotstudie von FAIR SHARE of Women Leaders e.V. veröffentlicht wurde.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) startet nun gemeinsam mit dem Verein FAIR SHARE of Women Leaders e.V. (FAIR SHARE) ein Projekt, um den Frauenanteil an Führungspositionen im zivilgesellschaftlichen Sektor systematisch zu untersuchen und Organisationen bei den notwendigen Veränderungsprozessen hin zu mehr Diversität zu begleiten. FAIR SHARE wird dazu systematisch Daten zur Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erheben, auswerten und veröffentlichen. Daneben geht es um eine verstärkte Netzwerkarbeit und strategische Kooperationen der verschiedenen Organisationen. Der Monitor vom März 2020 umfasste 84 NGOs und Stiftungen.

Das Projekt wird von 2020 bis 2024 mit rund 690.000 Euro vom BMFSFJ gefördert. Der Verein FAIR SHARE setzt sich seit seiner Gründung für einen fairen Frauenanteil in den Führungsetagen zivilgesellschaftlicher Organisationen ein und fordert sie auf, bis spätestens 2030 Geschlechtergerechtigkeit in ihren Leitungsebenen zu erreichen.

Der nächste FAIR SHARE Monitor wird im März 2021 veröffentlicht. Ab Oktober 2020 werden zivilgesellschaftliche Organisationen dazu aufgefordert, die Datenerhebung zu unterstützen und die FAIR SHARE Selbstverpflichtung für einen fairen

Frauenanteil in Führungspositionen bis 2030 zu unterzeichnen.

Weiterführende Informationen zu FAIR SHARE:

<https://fairsharewl.org/de/>

Quelle, Stellungnahmen der Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey und von Helene Wolf, Geschäftsführende Vorstandsvorsitzende von FAIR SHARE, zum Start des Projekts: PM - BMFSFJ, 07.09.2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/frauen-in-fuehrungspositionen-auch-im-zivilgesellschaftlichen-sektor-steigern/160414>

## Verleihung der TOTAL E-QUALITY Prädikate - Chancengleichheit und Vielfalt als Erfolgsfaktoren auch und gerade in Corona-Zeiten

In diesen Zeiten großer Herausforderungen und Veränderungen bewährt sich gelebte Chancengleichheit als wichtiger Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeit. Denn sie ist getragen von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung, von gemeinsamen Zielen und Perspektiven. Von Werten also, die über numerisch messbare Erfolge hinausgehen und gerade jetzt wichtiger sind denn je. Beispielhaft seien die vielfältigen Möglichkeiten für Arbeit im Homeoffice während der Pandemie genannt, die grundlegend waren, den Beschäftigten die Möglichkeit für ihre berufliche Tätigkeit unter eingeschränkten Bedingungen der Kinderbetreuung überhaupt zu ermöglichen. „In diesen außergewöhnlichen Zeiten ist es umso wichtiger, das Ideal der Chancengleichheit nicht aus den Augen zu verlieren“, so Eva Maria Roer, die Vorstandsvorsitzende von TOTAL E-QUALITY. „Denn Vielfalt ist immer ein Gewinn – auch und gerade in Situationen, die uns herausfordern, neue Ideen zu denken und neue Wege zu gehen. Krisen sind immer auch Chancen für nachhaltig

wirkende Veränderungen. Unsere Prädikatsträger sind herausragende Beispiele für eine chancengerechte Personalpolitik, die sich an den Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft orientiert.“

Am 16. Oktober wurden die **TOTAL E-QUALITY Prädikate für Chancengleichheit im Beruf** an 56 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände verliehen. 23 von ihnen wurden darüber hinaus für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem *Zusatzprädikat für Diversity* geehrt. „Wir danken allen Prädikatsträgern herzlich für Ihr Engagement. Wir wissen, dass dies gerade in diesem Jahr viele vor besondere Herausforderungen gestellt hat und noch immer stellt“, so Roer. Vielfältig sind nicht nur die Aktivitäten der Organisationen sondern auch diese selbst: von Institutionen, die der gesetzlichen Frauenquote unterliegen, über die zahlreichen Leistungsträger des Mittelstandes hin zu großen, renommierten Unternehmen, die ehrgeizige Ziele für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen verfolgen. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sind ebenfalls dabei. Sie alle setzen auf wirtschaftlichen Erfolg auch durch die Vielfalt ihrer Teams. Die Prädikatsträger weisen eindrucksvoll, überzeugend und teils auf sehr kreative Weise nach, dass sie die individuellen Ressourcen aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend nutzen. Sie präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um engagierte, qualifizierte Fachkräfte. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit zusätzlich als einen Teil ihrer Exzellenz heraus.

*Quelle und die Liste der ausgezeichneten Organisationen: PM – TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V., 16.10.2020*

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

[https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste\\_der\\_pr%C3%A4dikatr%C3%A4ger\\_2020.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_pr%C3%A4dikatr%C3%A4ger_2020.pdf)

**Das CEWS berät Hochschulen und Forschungseinrichtungen inhaltlich zur Antragsstellung für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat (TEQ).**

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

## Frauen in MINT

### „Komm, mach MINT“: Über 34 Prozent der MINT-Studierenden im ersten Fachsemester sind weiblich

Die aktuell veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes Destatis zeigen, dass die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester erneut angestiegen ist – von 116.840 in 2018 auf 119.134 in 2019. Damit bestätigt sich der insgesamt positive Trend der vergangenen Jahre und macht deutlich: Die Anstrengungen, mehr junge Frauen für MINT zu gewinnen, zeigen Wirkung.

Mehr Frauen für MINT begeistern – dafür setzt sich der Nationale Pakt für Frauen im MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ ein. Das Netzwerk mit mehr als 360 Partnerinnen und Partnern motiviert seit 2008 für Karrieren in MINT. Statistiken zur Entwicklung der MINT-Studierendenzahlen sind ein wichtiges Indiz für die Wirkung solcher Initiativen. Deshalb wertet „Komm, mach MINT“ jährlich die Daten des Statistischen Bundesamtes für die beiden MINT-Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften aus und macht diese in einem Datentool für alle Interessierten zugänglich. Das kostenlose Datentool ermöglicht eine komfortable Zusammenstellung individueller Datenreporte zu Studienanfängerinnen, Studierenden insgesamt und Absolventinnen in MINT. Es ist abrufbar unter

<https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>

*Quelle, weitere Informationen und Grafiken: PM – „Komm, mach MINT.“, 30.09.2020*

<https://www.komm-mach-mint.de/presse/pressemitteilungen/34-prozent-der-mint-studierenden-im-1.-fs-weiblich>

## Abschlussstagung des Projekts „MINT-Strategien 4.0“

Das Verbundprojekt „MINT-Strategien 4.0“ hatte das Ziel, Konzeptionen und Evaluationen für MINT-Projekte für Schülerinnen und Studentinnen zur Studien- und Berufswahl an Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiterzuentwickeln. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelten lag dabei der Fokus auf Studiengängen in der Informationstechnologie. Thematisch gliederte sich das Projekt in drei Bereiche: Das Teilvorhaben „**Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven**“ war an der *OTH Regensburg* angesiedelt. Das Teilvorhaben „**Evaluationsforschung**“ wurde an der *HS München* durchgeführt und in Teilvorhaben „**Transfer und Nachhaltigkeit**“ wurden die Ergebnisse von beiden Hochschulen zusammengeführt und über die bundesweiten Netzwerke (u.a. BuKoF, Komm, mach MINT, Forum Mentoring) in die Gleichstellungsarbeit weitergegeben.

Anlässlich der digitalen Abschluss-Fachtagung des Projekts „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ stellte Prof. Dr. Clarissa Rudolph von der OTH Regensburg fest: „Es zeigt sich bei den meisten Lehrenden eine Abwehr gegenüber aktiver Frauenförderung; tatsächlich setzen sie sich mit solchen Fragen oft gar nicht auseinander“. „Das Ausmaß an Diskriminierungen, die Studentinnen in MINT immer noch erleben, hat uns Wissenschaftlerinnen überrascht“, fügt Anne Reber, wissenschaftliche Mitarbeiterin, hinzu. Diese und weitere zentrale Ergebnisse stellte das Forschungsteam der OTH Regensburg gemeinsam mit Kolleginnen von der Hochschule München im Rahmen der Tagung vor.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt gingen die Forscherinnen der beiden Hochschulen unter anderem der These nach, dass sich MINT-Projekte stärker auf die heterogenen Lebenssituationen von MINT-Studentinnen einstellen müssten. Bei der Abschlusskonferenz im digitalen Tagungshaus diskutierten

Vertreter\*innen aus der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis die Resultate. „Es hat sich gezeigt, dass der überwiegende Teil der Projekte immer noch in klassischer Weise Studentinnen adressiert. Viele der von uns befragten Studentinnen sind aber mit dieser Perspektive unzufrieden, weil diese Form der Ansprache vermittelt, dass Frauen besonders gefördert werden müssten“, sagte Projektleiterin Prof. Dr. Clarissa Rudolph. „Die Studentinnen wünschen sich tatsächlich Angebote, die mehr auf ihre spezifischen Lebensumstände eingehen, z. B. auf Elternschaft oder Sprachbarrieren.“ Auch das von der HS München (Projektleitung Prof. Dr. Elke Wolf) entwickelte Evaluationskonzept soll seinen Beitrag dazu leisten, die MINT-Projekte zielorientiert weiterzuentwickeln. Noch mehr wünschten sich die Studentinnen aber, dass solche Projekte gar nicht nötig wären und dass sie weniger mit sexistischen Äußerungen oder Verhaltensweisen konfrontiert würden, sagt Prof. Dr. Rudolph.

Das Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1714 und 01FP1715 gefördert.

Projekthomepage:

<https://www.oth-regensburg.de/fakultaeten/angewandte-sozial-und-gesundheitswissenschaften/forschung-projekte/mint-strategien-40.html>

Quelle und weitere Informationen:

PM - OTH Regensburg, 06.10.2020

<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelsicht/news/abschlussstagung-des-projekts-mint-strategien-40.html>

### Erfahrungsberichte an der OTH Regensburg: „Frauen sind erfolgreich in Informatik“

Erfolgreiche Absolventinnen und Studentinnen der Informatik an der OTH Regensburg sprechen über ihre Erfahrungen an der Hochschule, Geschlechterverhältnisse oder der Arbeit als Mutter.

*„So manche (technische) Studiengänge und Berufe werden von hartnäckigen Stereotypen verfolgt. Es seien Jobs für Einzelgänger, für „Nerds“ und vor allem: Für Männer. Doch die Zeiten ändern sich. An der Fakultät Informatik und Mathematik der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg) studieren mehr und mehr Frauen. Einige Studiengänge wie die technische Informatik*

oder die Wirtschaftsinformatik sind noch zu 87 beziehungsweise 72 Prozent „männlich“, bei der medizinischen Informatik jedoch liegt das Geschlechterverhältnis bereits bei 50/50.“

Quelle und weitere Informationen: PM – OTH Regensburg, 14.08.2020

<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/frauen-sind-erfolgreich-in-informatik.html>

## Survey: Parenthood and career progression in STEMM

The organisation *Mothers in Science* is leading an international research project aimed at understanding how parenthood affects the career advancement of people working in STEMM fields.

The research study aims to 1) measure the impact of parenthood on the career progression of professionals and students in science, technology, engineering, mathematics and medicine (STEMM) and 2) to begin identifying the specific career obstacles faced by people with children around the world.

The data collected will be used for creating long-term solutions to advise the development of interventions and policies for increasing the retention of women in STEMM fields and ensuring that parents and people with caregiving responsibilities have equal opportunities for career advancement.

The survey results will also help raising awareness of the current challenges of combining work and family life in STEMM, particularly for women.

**Take the survey (deutsch):**

[https://wustl.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_bELY3H9su9sNEQB](https://wustl.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV_bELY3H9su9sNEQB)

**More information, partners:**

<https://www.mothersinscience.com/survey>

## Forscherin mit dem Zonta-Preis 2020 ausgezeichnet

**Agnieszka Nowak-Król**, Leiterin einer Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe am Institut für Anorganische Chemie, wurde mit dem Würzburger Zonta-Preis ausgezeichnet.

Am Institut für Anorganische Chemie auf dem Campus der Würzburger Universität taucht Agnieszka Nowak-Król tief in die Geheimnisse spezieller Borverbindungen ein. Diese Verbindungen könnten zum Beispiel organische Solarzellen effektiver machen. Was Nowak-Król derzeit erforscht und was sie bereits geleistet hat, ist so ungewöhnlich, dass die Juniorprofessorin mit dem mit 2.000 Euro dotierten Zonta-Preis 2020 des Zonta-Clubs Würzburg ausgezeichnet wurde.

Der ZONTA-Club Würzburg vergibt jährlich einen Preis für eine hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerin. Der Preis wird i.d.R. für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern (Chemie und Pharmazie, Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie) und / oder den Lebenswissenschaften ausgeschrieben.

Gesucht werden Kandidatinnen, die sich sowohl durch ihre wissenschaftlichen Leistungen wie auch durch ein Engagement für die Gleichstellung auszeichnen. Der Preis ist mit 2.000 Euro dotiert. Vorschläge für Kandidatinnen bzw. Bewerbungen werden ganzjährig im Frauenbüro der Universität gesammelt. Über die Vergabe des Preises entscheidet der ZONTA-Club.

**Quellen:** PM – Universität Würzburg, 28.07.2020

<https://www.uni-wuerzburg.de/aktuelles/einblick/single/news/forscherin-aus-leidenschaft/>

**ZONTA-Preis:**

<https://www.uni-wuerzburg.de/chancengleichheit/frauenbeauftragte/gender-equality-academy/weitere-foerdermoeglichkeiten/universitaetsinterne-foerderung/zonta-preis/>

## Von Kaven-Ehrenpreis für Mathematikerin Alexandra Carpentier

Der von Kaven-Ehrenpreis 2020 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ging an Professorin **Dr. Alexandra Carpentier** für ihre Leistungen an der Schnittstelle von Mathematik und Informatik.

Seit 2017 ist Carpentier W2-Professorin für Mathematische Statistik und Maschinelles Lernen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Der Fokus ihrer Forschung liegt auf der Verbindung von Unsicherheitsquantifizierung mit komplexen Anwendungen künstlicher Intelligenz. Der mit 10 000 Euro dotierte von Kaven-Preis wurde am 14. September 2020 im Rahmen der Jahrestagung der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV) in Chemnitz verliehen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 07.09.2020*

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung\\_nr\\_36/](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_36/)

## Prof. Dr. Anna Wienhard neuer Wissenschaftlicher Vorstand der Heidelberg Laureate Forum Foundation

**Prof. Dr. Anna Wienhard**, renommierte Professorin für Mathematik an der Universität Heidelberg und Leiterin der Forschungsgruppe „Groups and Geometry“ am Heidelberger Institut für Theoretische Studien (HITS), ist seit 1. Oktober 2020 neuer Wissenschaftlicher Vorstand der Stiftung Heidelberg Laureate Forum Foundation (HLFF).

Die Heidelberg Laureate Forum Foundation (HLFF) wurde 2013 von der Klaus Tschira Stiftung gegründet und wird von ihr getragen. Sie organisiert jährlich das Heidelberg Laureate Forum (HLF), das die Träger der renommiertesten Auszeichnungen in

Mathematik und Informatik mit 200 herausragenden Nachwuchsforschenden zusammenbringt. In ihrer Mathematik-Informatik-Station (MAINS) finden zudem regelmäßig Aktivitäten rund um Mathematik und Informatik für die Öffentlichkeit statt.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Heidelberg Laureate Forum Foundation (HLFF), 08.10.2020*

<https://www.newsroom.hlf-foundation.org/news/article/prof-dr-anna-wienhard-neuer-wissenschaftlicher-vorstand-der-heidelberg-laureate-forum-foundation.html>

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Das ungelöste Problem der Sorge

Ein Gastbeitrag von Dr. Anna Hartmann,  
Bergische Universität Wuppertal

Nicht erst seit Corona sind wir mit einer Sorge-Krise konfrontiert. Auch wissen wir von dieser Krise nicht erst seit der Pandemie, auch wenn es derzeit so verhandelt wird. Vielmehr setzen sich Feministinnen bereits seit Jahrzehnten für veränderte Sorge-Verhältnisse ein und die aktuell erkannte ‚Systemrelevanz‘ stellt für sie seither einen Anlass dar, den gesellschaftlichen Umgang mit dieser Relevanz kritisch zu befragen. So deckten Feministinnen im Kontext der zweiten Frauenbewegung die strukturelle Notwendigkeit von Hausarbeit für die kapitalistische Ökonomie auf und traten mit der Forderung Lohn für Hausarbeit (Biermann/Bock 1977) für eine grundsätzlich veränderte Vergesellschaftung ein.

Auch in den letzten Jahren ist wieder eine größere feministische Auseinandersetzung um die Frage der Sorge entbrannt. Die Forderung nach einer Care Revolution sowie einer angemessenen Finanzierung der Care-Ökonomie, wie sie etwa 2019 von schweizer Feministinnen gefordert wurde, verweist auf eine seit Jahrzehnten bestehende Kontinuität feministischer Kämpfe um Sorge. Zugleich spiegelt diese seit mehr als fünfzig Jahren anhaltende Debatte die in den letzten Jahrzehnten stattgefundene gesellschafts- und wirtschaftspolitische Transformation sowie den Wandel in den Sorge-Verhältnissen wider. Stand in den 1970er-Jahren ein Sorge-Modell in der Kritik, das im Rahmen der

patriarchalen Kleinfamilie die Ehefrau und Mutter als Hausfrau isolierte und vollumfänglich für die Hausarbeit verantwortlich machte (vgl. Chorus 2007: 208; Hartmann 2020), stehen wir heute vor einer gänzlich veränderten Konstellation, die auch von Feministinnen in anderer Weise politisiert wird.

### Sorge-Tätigkeiten als Dienstleistungen

Heute werden diese Sorge-Tätigkeiten kaum mehr derart offensichtlich und normativ überfrachtet Frauen zugewiesen. Zudem hat sich die gesamte Organisationsweise der Sorge über un/bezahlte private, öffentliche und privatwirtschaftliche Tätigkeiten sehr stark ausdifferenziert. Sorge-Tätigkeiten verstanden als Dienstleistungen, die heute als öffentliche und/oder privatwirtschaftliche Leistungen angeboten werden, unterliegen einem steigenden Kommodifizierungsdruck, der die Frage nach Wirtschaftlichkeit ins Zentrum der Sorge rückt und somit die Sorge-Bedingungen sowohl für die Sorge-Empfänger/innen als auch die Sorge-Tätigen erschwert und zunehmend verunmöglicht.

### Entsorgung der Sorge

Diese Ökonomisierung der Sorge im Kontext neo-liberaler Wirtschaftspolitik führt zu einer zunehmenden Entsorgung der Sorge. In einer nach marktwirtschaftlichen Bedingungen organisierten Sorge droht das, was Sorge im Kern auszeichnet – die Beziehung – zu verschwinden. Rückt der Anspruch nach Profitabilität ins Zentrum, schwindet das, was für Sorge-Arbeit ausschlaggebend ist: die Zeit, die für die Ausgestaltung von einer auf Dauer angelegten Beziehung, in der sich die Beteiligten aufeinander einlassen können, vorausgesetzt ist. Stan-

standardisierte Sorge-Bedingungen verunmöglichen individuell gestaltete Sorge-Beziehungen.

Damit ist eine grundsätzlichere Frage aufgeworfen, nämlich die nach der gegenseitigen Angewiesenheit der Subjekte, die immer auch in Sorge-Beziehungen aufgefangen wird. Mit Angewiesenheit ist der Umstand gemeint, dass wir in sozialen Bindungen aufwachsen und leben, die uns konstitutiv unverfügbar sind; das heißt, ob der oder die andere da und anwesend ist oder mir gar zur Verfügung steht, bleibt ein Ding der Unverfügbarkeit und ist nicht selbstverständlich. Dieser Umstand betrifft in besonderem Maße die Sorge: Ob mir der Wunsch oder das Bedürfnis nach Sorge zuteil wird, hängt von einem/einer Sorgenden ab, der/die mir unverfügbar ist. Sorge wäre daher als ‚unverfügbare Bindung‘ zu begreifen, in der die Fremdheit der Beteiligten (sich selbst und dem/der anderen gegenüber) zur Geltung kommt und wahrgenommen wird.

Wurde die Angewiesenheit vonseiten des männlichen Subjekts in der fordistischen, patriarchalen Kleinfamilie geleugnet, indem sie der Frau als Hausfrau und Mutter einseitig übertragen wurde, wird sie gegenwärtig in der Tendenz, Sorge-Beziehungen als standardisierte Dienstleitungen auszugestalten, in veränderter, radikalierter Form geleugnet und ausgeschlossen.

#### Ungelöste Geschlechterproblematik

In den letzten Jahrzehnten hat ein Wandel in den Geschlechterverhältnissen stattgefunden, der unzweifelhaft Frauen einen größeren Spielraum eröffnete, ein Leben jenseits der eindimensionalen Position der Hausfrau und Mutter zu entwerfen sowie sich in einem größeren Maß an der Gestaltung der Gesellschaft beteiligen zu können. Doch bedingt dies einen neuartigen Geschlechterkonflikt, der im ungelösten Problem der Sorge gründet. Wer soll heute (und unter welchen Bedingungen) Sorge erbringen, wenn für diese immer weniger Zeit zur Verfügung steht? Auch wenn Männer heute offener dafür sind, einen sorgenden Beruf zu ergreifen, löst dies nicht das grundlegende Problem, und nicht allein deshalb, weil es noch zu wenige Männer sind.

Ungelöst bleibt die Frage der Angewiesenheit. Wird die sorgende Beziehung nicht als intersubjektive, unverfügbare Bindung wahrgenommen – als eine Beziehung der Angewiesenheit – und als solche in die symbolische Ordnung integriert (Evans 2002: 299; Soiland 2016), verbleiben wir in einer Ordnung, die die Sorge dethematisiert, an einen Teil der Gesellschaft delegiert und ihm somit grenzenlos überlässt. Jene, die Sorge leisten – und dies sind nach wie vor mehrheitlich Frauen –, werden dabei als grenzenlos und nicht als Subjekte mit einem eigenen Begehren wahrgenommen, die selbst etwas in diesen Beziehungen suchen oder wünschen können bzw. denen diese Beziehungen genauso gut auch zu viel werden können und von denen sie sich abgrenzen müssen oder wollen. Vielmehr besteht die Vorstellung, die Sorgende sei allgewährend anwesend und könne dem/der Sorge-Empfänger/in selbst- und schrankenlos zur Verfügung stehen. Der Umstand der Angewiesenheit, also dass wir in unverfügbaren Sorge-Bindungen leben, bleibt in dieser Vorstellung von Sorge individuell sowie gesellschaftlich ungedacht. Wurde die Angewiesenheit und Sorge in der älteren Ordnung, im Rahmen der patriarchalen Kleinfamilie abgespalten und der weiblichen Position überantwortet, scheint die Angewiesenheit und Sorge heute mit der Tendenz, die Sorge-Beziehung wirtschaftlich und zeitlich optimiert zu gestalten, vielmehr gänzlich zur Disposition zu stehen.

#### Veränderung. Aber wie?

Ob die Corona-Krise eine Lösung für das ungelöste Problem der Sorge bietet, ist noch offen. Fest steht jedoch, dass das Sichtbarwerden ihrer ‚Systemrelevanz‘ nicht ausreicht. Die Form ihrer ‚Systemrelevanz‘ selbst ist einer Kritik zu unterziehen. Sind wir gegenwärtig mit einem Sorge-Modell konfrontiert, dass die Sorge selbst entsorgt, muss die Veränderung an der Struktur ansetzen, womit wir bei der Frage der Angewiesenheit sind. Wie wird der Umstand der Angewiesenheit gegenwärtig individuell und gesellschaftlich verarbeitet? In was für Sorge-Beziehungen leben wir, wie beziehen wir uns auf Sorgende, was wollen wir von ihnen und was für Selbstverständlichkeiten setzen wir hier voraus?

Phantasieren wir uns Menschen (und nun auch zunehmend uns Frauen) als weitestgehend autonom, sodass wir keiner Sorge zu bedürfen scheinen bzw. setzen die Existenz von Sorge-Dienstleistungen voraus, auf die wir selbstbestimmt entsprechend unserer finanziellen Möglichkeiten zurückgreifen können, dann setzen wir auch eine Sorgende voraus, die unseren Bedürfnissen zur Verfügung steht bzw. zu stehen hat. Nicht nur, dass damit die Sorgende in eine Position rückt, in der sie allgewährend zur Verfügung zu stehen hat, ebenso erhält der Umstand der Angewiesenheit, der eine Unverfügbarkeit des/der anderen impliziert, in dieser Vorstellung keine Geltung.

In welchen Sorge-Beziehungen wollen wir leben?

Es steht somit ein gesellschaftlich getragenes Sorge-Modell aus, das all jene, die Sorge leisten, angemessen absichert sowie wieder mehr Zeit und Raum zur Verfügung stellt, in denen sich Sorge-Beziehungen entfalten können, ohne dass dies an ein hierarchisches Geschlechterverhältnis geknüpft ist, in dem der eine Teil der Gesellschaft seine Angewiesenheit leugnet und dem anderen Teil wie selbstverständlich überlässt. Eine solche Transformation setzt sicherlich einen doppelten Prozess voraus. Es bräuchte eine gesellschaftlich getragene Entscheidung für eine angemessene Ausfinanzierung aller Bereiche, in denen Sorge geleistet wird. Darüber hinaus ist eine individuelle wie gesellschaftliche Reflexion vorausgesetzt, die den Raum öffnet, darüber nachzudenken, in welchen Sorge-Beziehungen wir leben und leben wollen. Damit wird gleichzeitig die Frage danach gestellt, wie der Umstand der Angewiesenheit individuell und gesellschaftlich verarbeitet wird und wie ein nicht verleugnender Umgang damit gefunden werden könnte.

### Literatur

Chorus, Silke (2007), **Who Cares? Kapitalismus, Geschlechterverhältnisse und Frauenarbeit. Regulationstheoretische Sekorkorrekturen.** In: Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung: Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie. Jg. 25, 2007, Heft 2, S. 202–216.

Evans, Dylan (2002), **Wörterbuch der Lacanschen Psychoanalyse.** Wien, Berlin: Turia & Kant.

Hartmann, Anna (2020), **Entsorgung der Sorge. Geschlechterhierarchie im Spätkapitalismus.** Münster: Westfälisches Dampfboot.

Soiland, Tove (2016), **Die mütterliche Gabe hat keine symbolische Existenz.** In: Dolderer, Maya; Holme, Hanna; Jerzak, Claudia; Tietge, Ann-Madeleine (Hg.), *O Mother, Where Art Thou? (Queer-) Feministische Perspektiven auf Mutterschaft und Mütterlichkeit.* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 203–213.

**Erstveröffentlichung in:**  
**blog interdisziplinäre geschlechterforschung**

**Anna Hartmann: Das ungelöste Problem der Sorge, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 04.08.2020**

<https://www.gender-blog.de/beitrag/sorge-problem>

DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20200804>

Dr. Anna Hartmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Allgemeinen Erziehungswissenschaft/Theorie der Bildung an der Bergischen Universität Wuppertal. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, feministischen Theorie, Care-Ökonomie, französischen Psychoanalyse sowie in der sexuellen Bildung für Schule und Lehrberuf.

<https://www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/de/personen/anna-hartmann.html>

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNGPlädoyer für einen Tarifvertrag  
Promotion

Die Junge Akademie veröffentlicht **Stellungnahme zur Vereinheitlichung der Finanzierungs- und Beschäftigungsformen von Promovierenden und fordert faire Arbeitsverhältnisse.**

Die Promotion ist eine wichtige Qualifikationsmaßnahme im deutschen Wissenschaftssystem – die Finanzierung der eigenen Dissertation und somit die Rahmenbedingungen des Einstiegs in eine Forschungslaufbahn gestalten sich für Promovierende jedoch sehr unterschiedlich. Finanzierungs- und Beschäftigungskontexte unterscheiden sich je nach Institut und Fachrichtung stark voneinander und sind abhängig von der Verfügbarkeit von Haushalts- bzw. Drittmittelstellen. Dies hat Einkommensunterschiede, uneinheitliche Vertragslaufzeiten sowie stark voneinander abweichende und teilweise prekäre Arbeitsbedingungen für die Promovierenden zur Folge, häufig genug sogar innerhalb der gleichen Arbeitsgruppe.

In ihrer Stellungnahme sprechen sich die Mitglieder der Jungen Akademie für die Einführung eines *eigenen Tarifvertrags Promotion* aus. Dieser soll allen Promovierenden die gleiche Vergütung im Rahmen eines Vollzeitarbeitsvertrags garantieren und somit für einheitliche Arbeitsverhältnisse und faire Bedingungen für alle Doktorand\*innen sorgen. „Die Heterogenität von Promotionsstellen im deutschen Wissenschaftssystem ist aus unserer Sicht nicht nur ein gruppenspezifisches, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem“, so Robert Kretschmer, Juniorprofessor am Institut für Anor-

ganische und Analytische Chemie der Friedrich-Schiller Universität Jena und Sprecher der Arbeitsgruppen Wissenschaftspolitik und Pro-Motion der Jungen Akademie. „Der Erfolg des deutschen Wissenschaftssystems und der gesellschaftliche Wohlstand darf nicht auf dem unfair entlohnten Engagement des wissenschaftlichen Nachwuchses beruhen“, so Kretschmer weiter. „Mit unserer Stellungnahme möchten wir einen Lösungsansatz für eine Diskussion bieten, die breit geführt werden muss.“

*Die Stellungnahme „Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion“ steht als PDF-Datei hier zum Download bereit:*

[https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broschueuren/20200916\\_Stellungnahme\\_Promotion.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broschueuren/20200916_Stellungnahme_Promotion.pdf)

*Informationen zur Arbeitsgruppe „Pro-Motion“ sind hier zu finden:*

<https://www.diejungeakademie.de/aktivitaeten/arbeitsgruppen/pro-motion/>

*Quelle: PM - Junge Akademie, 16.09.2020*

[https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Presse/20200916\\_PM\\_Promotion.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Presse/20200916_PM_Promotion.pdf)

Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.

<https://www.diejungeakademie.de/start/>

## Jahrestagung der bukof: CORONA-KRISE UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?

Die bukof-Jahrestagung (16./17.09.2020) fand in diesem Jahr zum ersten Mal als Online-Format statt.

Die Corona-Pandemie mit ihren bereits jetzt spürbaren Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit nimmt einen großen Raum in der Arbeit der bukof sowie aller Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen ein. Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hatte dieses Thema aus aktuellem Anlass aufgegriffen.

Schwerpunkt der Tagung war die **Wirkung der Krise auf die Geschlechterverhältnisse und auf die damit verbundenen Machtverhältnisse**. Hierzu gehören insbesondere die Bewertung von Arbeitsverhältnissen als systemrelevant sowie der mangelnde bzw. fehlende Einbezug von Gleichstellungsakteur\*innen und Genderperspektiven. In der Pandemie treten Diskriminierungsstrukturen – auch an Hochschulen – sehr deutlich hervor.

Daraus ergaben sich folgende Fragen für Gespräche und Diskussionen: An welchen Stellen können durch Solidarität welche Möglichkeiten für die Gleichstellung von Frauen\* eröffnet werden? Welche Einflussnahme haben Gleichstellungsakteur\*innen in diesem Zusammenhang? Wie kann es gemeinsam gelingen, dass Benachteiligungen von Frauen\* nicht weiter fortgeschrieben und verstärkt werden?

### Solidarität mit den Hochschulsekretariaten

**Dr.in Uschi Baaken** (Universität Bielefeld I bukof-Vorstand), **Birgit Fritzen** (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover I bukof-Vorstand) und **Alexandra Kühnen** (Universität Bielefeld)

stellten die bukof-Kampagne „Fairnetzt Euch!“ für gute Arbeitsbedingungen in den Hochschulsekretariaten vor.

Das **Positionspapier** zu dieser Kampagne haben 18 Organisationen aus Geschlechter-, Wissenschafts- und Arbeitspolitik gezeichnet, darunter auch das CEWS.

<https://bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf>

*„Hochschulsekretär\*innen leisten wertvolle Arbeit. Das stereotype Berufsbild der „Sekretärin“ ist längst veraltet und eine Aktualisierung des Berufsbildes ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums dringend notwendig. Dieser Entwicklungsrückstand ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen. Unsere Kampagne „Fairnetzt Euch“ bekämpft diesen Mißstand. Dieses Anliegen wird von geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen unterstützt.“*

Weitere Informationen zu der Kampagne „Fairnetzt Euch!“ finden Sie auf der Webseite der bukof und deren Social-Media-Kanälen.

<https://bukof.de/service/kampagne-fairnetzteuch/>

<https://walls.io/u5yiq>

Der nächste Schritt ist die Veröffentlichung von Handlungsempfehlungen an die Hochschulleitungen zur Umsetzung von Entgeltgerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen.

Am Nachmittag des 16. September fand eine **Podiumsdiskussion** mit **Prof. Dr.in Jutta Allmendinger** (Wissenschaftszentrum Berlin) und **Dr.in Regina Frey** (Politikwissenschaftlerin und Gleichstellungsberaterin) statt, sie diskutierten die Frage „Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?“. Die Zuhörer\*innen konnten sich über den Chat beteiligen und diskutierten dort angesprochene Punkte teilweise intensiv weiter. Es moderierte Anneliese Niehoff (Universität Bremen I bukof-Vorstand).

Am 17.09. fand die bukof-Mitgliederversammlung statt. Die ersten neun Papiere in der Positionsentwicklung der bukof wurden mit großer Mehrheit verabschiedet. Die weiteren Positionspapiere werden bei einer außerordentlichen Mitgliederversammlung am 26.2.2021 diskutiert und abgestimmt. Anschließend werden alle Papiere veröffentlicht.

Unter #bukofJT2 können Twitter Postings zur Tagung nachgelesen werden.

[https://twitter.com/search?q=%23bukofJT2&src=typed\\_query&f=live](https://twitter.com/search?q=%23bukofJT2&src=typed_query&f=live)

<https://bukof.de/>

## Sexuelle Belästigung: Hochschulen in Baden-Württemberg unterzeichnen gemeinsame Resolution

Das Land und die Hochschulen des Landes Baden-Württemberg setzen ein deutliches Zeichen gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt: Gemeinsam unterzeichneten Vertreterinnen und Vertreter aller Hochschularten und Wissenschaftsministerin Theresia Bauer eine Resolution. Als weitere Maßnahme zum Schutz Betroffener finanziert und bestellt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Vertrauensanwältin bzw. einen Vertrauensanwalt für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums. Die Ausschreibung dieser Funktion erfolgt in Kürze. „Es ist mir ein sehr großes Anliegen, deutlich zu machen, dass wir keine Form von sexueller Belästigung oder sexualisierter Diskriminierung in unseren Einrichtungen tolerieren“, sagte Wissenschaftsministerin Theresia Bauer am 12. August in Stuttgart.

*Resolution und spezifische Ansprechpersonen an Hochschulen:* In der Gesellschaft würden nach wie vor Menschen sexuell belästigt und diskriminiert, so die Ministerin.

Vor allem Frauen seien davon betroffen. Auch an Hochschulen könne es zu sexueller Belästigung und Diskriminierung kommen. Abhängigkeits- und Konkurrenzverhältnisse im Studium, während der Qualifikationsphase oder am Arbeitsplatz könnten zu unterschiedlichen Formen der sexualisierten Diskriminierung, der sexuellen Belästigung oder Gewalt führen. „Deshalb haben wir im Landeshochschulgesetz geregelt, dass alle Hochschulen Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellen und dass klare Verfahrensregelungen definiert werden“, sagte Bauer. Maßnahmen zum Schutz Betroffener und zur Prävention werden an jeder Hochschule umgesetzt.

Um das Thema noch stärker ins Bewusstsein zu rücken, haben die Hochschulen gemeinsam mit den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten die nun unterzeichnete Resolution erarbeitet, mit der sie sich gegen diskriminierende und belästigende Verhaltensweisen positionieren. „Ich unterstütze die Resolution und begrüße sie sehr“, betonte die Ministerin.

*Vertrauensanwältin/-anwalt für Kunsteinrichtungen und Hochschulen:* Die Einrichtung einer Vertrauensanwältin bzw. eines Vertrauensanwalts ist ein weiterer Baustein der Aktivitäten des Ministeriums zur Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt. Diese Maßnahme nimmt auch einen Wunsch aus Hochschulen und Einrichtungen auf, denn insbesondere an kleineren Einrichtungen fehlen mitunter Ressourcen für eine fundierte Rechtsberatung in diesem sensiblen Themenkomplex.

Aufgrund der besonderen Abhängigkeitsverhältnisse im Wissenschafts- und Kunstbetrieb ist auch von Bedeutung, sich anonym an eine externe Person wenden zu können.

Daher soll nun eine unabhängige Vertrauensanwältin bzw. ein Vertrauensanwalt bestellt werden, an den bzw. die sich Betroffene selbst wie auch die bestellten Ansprechpersonen für eine qualifizierte Erstberatung wenden können. Die Maßnahme soll auch dazu beitragen, das Dunkelfeld im Bereich sexueller Belästigung besser quantifizieren zu können.

*Der Text der Resolution sowie Fotos von der Unterzeichnung und Statements aller Unterzeichnerinnen und Unterzeichner finden sich wie folgt:*

- Text und Fotos:

<https://bit.ly/33Ozm5V>

- Statements:

<https://bit.ly/3ad1fWr>

*Weitere Informationen:* Die Vertrauensanwältin bzw. der Vertrauensanwalt soll den Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Verfügung stehen und als unabhängige, außenstehende Person rechtlich beraten sowie gegebenenfalls mögliche weitere Schritte aufzeigen.

Für den Hochschulbereich existieren bereits neben den übergeordneten gesetzlichen Normen die Regelungen des § 4 Absatz 9 Landeshochschulgesetz (LHG, Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Erarbeitung von Verfahrensregelungen) und des § 62 Absatz 3 Nr. 3 LHG (Exmatrikulation von Studierenden aufgrund von sexueller Belästigung).

*Quelle: PM - Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg, 12.08.2020*

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/sexuelle-belaestigung-hochschulen-in-baden-wuerttemberg-unterzeichnen-gemeinsame-resolution/>

## HoF-Publikation: „die hochschule“ 1/2020: Ausstieg aus der Wissenschaft

Üblicherweise gilt der Abschluss einer Promotion als Start einer akademischen Laufbahn. Heute ist sie nur noch eine Eintrittsbedingung unter vielen. An diesem Punkt aber erfolgt – mit und ohne erfolgreichen Abschluss – oftmals ein Ausstieg aus der Wissenschaft. Dieser kann keineswegs unter dem Begriff „Scheitern“ subsumiert werden, sondern muss als vielschichtiger Prozess mit hilfreichen, aber auch erschwerenden Begleitumständen verstanden werden. Um angemessene strukturelle Bedingungen bereitstellen zu können, müsste sich an Hochschulen jedoch einiges ändern.

Der Ausstieg aus der Wissenschaft stellt auf allen drei Stufen der wissenschaftlichen Aufstiegskarrieren keine Ausnahme dar – nicht während der Promotionsphase, der Postdoc-Phase oder der Phase der Berufungsfähigkeit. Betrachten lassen sich solche Ausstiegsprozesse von zwei Seiten: der individuellen Seite persönlicher Karriereentwicklung bzw. dem „Scheitern“ daran oder der eher strukturellen Seite institutioneller und organisationaler Voraussetzungen, Karrierestufen und rechtlichen Ausschließungen. Ein weiteres, eher weiches Kriterium des Ausschlusses bildet die symbolische Seite wissenschaftlicher Praxis bzw. der Wissenschaftskultur.

All diese Aspekte werden in den Aufsätzen des Themenschwerpunkts des aktuellen Hefts der „hochschule“ beleuchtet und bieten so einen Überblick über den aktuellen Diskussionsstand. Insgesamt wird deutlich, dass der Ausstieg aus der Wissenschaft keineswegs unter dem Begriff „Scheitern“ subsumiert werden kann, sondern als vielschichtiger Prozess mit unterstützenden, aber auch erschwerenden Begleitumständen verstanden werden muss. Um jedoch strukturelle Bedingungen zu schaffen, die einen geplanten Ausstieg deutlich vereinfachen, sind einige Korrekturen notwendig.

So wäre eine bessere Planbarkeit der eigenen Berufsbiografie ebenso nützlich wie eine frühere relative Unabhängigkeit wissenschaftlichen Nachwuchses von Vorgesetzten, ohne deshalb auf den Rat und die Netzwerke erfahrenerer Wissenschaftler:innen verzichten zu müssen.

#### Die Beiträge des Themenschwerpunkts:

- Sandra Beaufaÿs, Anja Franz, Svea Korff: *Ausstieg aus der Wissenschaft. Vorwort*
- Gesche Brandt, Anja Franz: *Promotionsabbrecher\*innen in Deutschland. Stand der Forschung und Perspektiven*
- Barbara Hendriks: *Der geplante Ausstieg aus der Wissenschaft. Ein Praxisbeispiel aus strukturierten Promotionsformen der Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften*
- Nicole Kaiser: *Geplante Wege nach der Promotion. Gründe für den Ausstieg wissenschaftsorientierter Promovierender aus dem Wissenschaftssystem*
- Svea Korff: *„Bin ich auf dem richtigen Weg?“. Der Ausstieg aus der Wissenschaft als permanente Option im ereignisgestützten Orientierungsprozess der Postdoc-Phase*
- Manuela Tischler: *Können Vertrauenserfahrungen den Ausstieg aus der Wissenschaft abwenden?*
- Sigrid Metz-Göckel: *Auf den Spuren der wissenschaftlichen Drop-Outs*
- Hildegard Matthies, Stella Rehbein: *Inkongruenz. Ausstieg aus der Wissenschaft als Folge eines Mismatch zwischen Feld und Habitus*

In der Rubrik „Forum“ finden sich zudem die folgenden Beiträge:

- Ulrich Teichler: *Fünf Jahrzehnte des Experimentierens. Hochschulsteuerung und die Gestaltung der Hochschul-lehrerrolle. Teil 1*
- Timo Becker: *Kompetenzorientierung Revisited. Eine kritische Betrachtung des Konzeptes der Kompetenzorientierung in der Hochschullehre*
- Jörg-Peter Pahl, Hannes Ranke: *Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.*

Kontakt: Daniel Hechler, daniel.hechler@hof.uni-halle.de, Tel.: 03491/466254

Originalpublikation:

Sandra Beaufaÿs / Anja Franz / Svea Korff (Hg.): *Ausstieg aus der Wissenschaft (= die hochschule 1/2020)*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2020, 175 S. € 17,50. ISBN 978-3-937573-77-9

Weitere Informationen:

<https://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs120.htm>

<https://www.hof.uni-halle.de/publikation/ausstieg-aus-der-wissenschaft/>

Quelle: PM - Hof, 31.08.2020

## Kölner COVID-19 Pandemiestudie (KCP)

Ein Gastbeitrag von Prof. Dr. Sefik Tagay, TH Köln

In einer umfangreichen wissenschaftlichen Studie untersucht Prof. Dr. Sefik Tagay zusammen mit Studierenden der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (TH Köln), wie Studierende die COVID-19 Pandemie erleben.

Im Rahmen dieser Befragung werden die möglichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf menschliches Denken, Erleben und Verhalten untersucht. Wie gehen Studierende mit der aktuellen Situation und den vielfach damit verbundenen neuen Herausforderungen in unterschiedlichen Sozialisationstanzten um? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Studierende im Umgang mit dem Online-Sommersemester 2020 gesammelt? Welche Einflüsse hat die Pandemie möglicherweise auf Studium und Beruf, auf soziale Beziehungen, Gesundheit und Gesellschaft? Diese und andere Fragen werden derzeit an Studierenden von mehreren Kölner Hochschulen untersucht.

### Ausblick und erste Zwischenergebnisse

Mittlerweile haben über 3400 Studierende (davon 51,8 % weiblich) von mehreren Kölner Hochschulen an der Befragung teilgenommen.

Da kürzlich weitere Hochschulen dazu gekommen sind, wurde die Erhebung bis Ende Dezember 2020 verlängert.

*Zwischenergebnisse:* Durch die Umstellung des Lehrbetriebs auf das Online-Semester 2020 klagten 49 Prozent der Studierenden über eine schlechtere Konzentration auf Studium und Lernen als vor der COVID-19 Pandemie. Als besonders große Nachteile der Online-Lehre kritisieren 82 % der Studierenden den fehlenden Austausch mit Mitstudierenden und rund 70 % den fehlenden Austausch mit den Lehrenden. Die Mehrheit der Studierenden (55 %) klagt ferner, weniger für das Studium motiviert zu sein als vor der COVID-19 Pandemie.

Es werden aber auch über positive Veränderungen seit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie von den Studierenden berichtet, die sie bei sich selbst aktiv vorgenommen haben: 66 % verbringen mehr Zeit in der Natur, 63 % geben an, die kleinen alltäglichen Dinge des Lebens mehr wertzuschätzen und nahezu die Hälfte (49 %) hat sich neue Ziele im Leben gesetzt. Interessant fällt auch der Befund aus, dass nahezu jeder zweite Studierende (48 %) über ein verändertes Gesundheitsbewusstsein/-verhalten berichtet.

[Link zur Teilnahme an der Befragung](#)

Studierende *aller* Kölner Hochschulen sind weiterhin herzlich einladen, an der Umfrage teilzunehmen. *Hier der Link dazu:*

[https://ww2.unipark.de/uc/tagayprofdr\\_/c286/](https://ww2.unipark.de/uc/tagayprofdr_/c286/)

*Autor: Prof. Dr. habil. Sefik Tagay ist seit September 2019 Inhaber der Professur für Psychologie mit dem Schwerpunkt Public Health an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften im Institut für Geschlechterstudien der TH Köln. 2012 habilitierte er sich im Fach Psychotherapie in der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen.*

*Webseite des Instituts für Geschlechterstudien (IFG) der TH Köln:*

[https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/institut-fuer-geschlechterforschung-ifg\\_15709.php](https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/institut-fuer-geschlechterforschung-ifg_15709.php)

## Trendstudiengang Wirtschaftspsychologie: Hohe Frauenquote, viele private Anbieter und kaum Standorte im Osten

Wirtschaftspsychologie als Alternative zum klassischen Psychologiestudium ist beliebt bei Studieninteressierten. Die allermeisten der noch vergleichsweise wenigen Angebote staatlicher Hochschulen sind zulassungsbeschränkt. Es gibt jedoch viele private Hochschulen, die das Fach anbieten und seltener Zulassungsbeschränkungen haben. Und auch regional gibt es große Unterschiede im Angebot, wie eine aktuelle Auswertung des CHE Centrum für Hochschulentwicklung zeigt.

Wirtschaftspsychologie existiert an deutschen Hochschulen erst seit 1998 als Studienangebot. Das damit vergleichsweise junge Studienfach ist u.a. für diejenigen eine interessante Alternative, denen der flächendeckende Numerus Clausus ein universitäres Psychologiestudium verwehrt. Es ist aber auch für diejenigen attraktiv, die Interesse an einem Psychologie-Studium haben und sich praxisorientiert und speziell für eine Tätigkeit in der Wirtschaft qualifizieren möchten. Spätere berufliche Einsatzgebiete für Absolventinnen und Absolventen liegen etwa im Bereich Personalentwicklung. „Wirtschaftspsychologie ist ein typisches Beispiel für die Entwicklung des Studienangebotes in Deutschland“, erklärt Cort-Denis Hachmeister. „Es handelt sich um ein stark nachgefragtes Studienfach, das interdisziplinär zwei klassische Studienbereiche zu etwas Neuem kombiniert und dabei auch Themen aus dem Gesundheitsbereich wie Stress oder Arbeitsbelastung aufgreift“, so der Autor der Studie. Seit Mai 2020 gehört das Fach zum Kanon der 40 Fächer in Deutschland, die im CHE Hochschulranking berücksichtigt werden. Aus diesem Grund hat das CHE die wichtigsten Rankingergebnisse und weitere Daten zur Wirtschaftspsychologie in einer Publikation zusammengestellt. Insgesamt wird das Fach Wirtschaftspsychologie aktuell an 47 Standorten an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, kurz HAW, angeboten. Mit der Wirtschaftspsychologie eng verwandte Studiengänge, wie z.B. Kommuni-

kations- oder Werbepsychologie, wurden ebenfalls einbezogen. Die CHE Auswertung zeigt mit 63,8 Prozent einen hohen Anteil an Angeboten von privaten Hochschulen. Die meisten Studienangebote finden sich an großen Hochschulstandorten in Westdeutschland. Abgesehen von den Angeboten in Berlin sind nur zwei der 47 Studiengänge in ost-deutschen Bundesländern angesiedelt.

Wie auch im Fach Psychologie ist die Mehrzahl der rund 10.000 Studierenden der Wirtschaftspsychologie weiblich. Durchschnittlich sind im Bachelorbereich gut zwei Drittel, im Master 80 Prozent der Studierenden Frauen. Die höchste Frauenquote findet sich im Masterstudiengang Wirtschaftspsychologie an der HFT Stuttgart mit einem Anteil von 88 Prozent.

Quelle und weitere Informationen: PM - CHE, 13.08.2020

<https://www.che.de/2020/trendstudiengang-wirtschaftspsychologie/>

## TU Dresden auf dem Weg zu einer globalen Universität - Neue Rektorin plädiert für eine Kultur der Wertschätzung

Am 18. August übernahm Professorin Ursula M. Staudinger das Amt als Rektorin der TU Dresden.

Zu einer exzellenten TU Dresden gehört für Professorin Staudinger unter anderem auch eine stärkere Profilierung als moderner Arbeitgeber mit einer Kultur der Wertschätzung, Transparenz, ausgeprägten Teilnehmungsformaten sowie effizienten Strukturen und Prozessen. Gleichzeitig will Staudinger die Chancen von Digitalisierung und Diversität für die TU Dresden nutzen und deshalb weiter ausbauen: „Die TU Dresden soll sich zu einer globalen Universität für das 21. Jahrhundert entwickeln können und ich sehe das 200-jährige Jubiläum im Jahr 2028 dabei als einen wichtigen Meilenstein.“ Das bedeutet für die TU Dresden größere weltweite Sichtbarkeit, Bildung von Weltbürgern und exzellente Forschung, die

hilft, die Herausforderungen der Menschheit zu bewältigen. Um diese Ziele in den kommenden fünf Jahre erfolgreich umsetzen zu können, hat Professorin Staudinger das Rektorat erweitert, u.a. um den Bereich „Universitätskultur“. Prorektorin ist Prof. Dr. Roswitha Böhm. „Auf der Grundlage des Leitbilds der TU Dresden und der Strategie TUD 2028 bündelt das Prorektorat Universitätskultur bereits vorhandene Aktivitäten und intensiviert sie. Unter größtmöglicher Beteiligung aller Universitätsangehörigen initiiert es Prozesse des gruppenübergreifenden Austausches und der Vernetzung. Es entwickelt Strategien zur Etablierung einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung sowie des nachhaltigen Umgangs mit Ressourcen.“

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/rektorat>

Ursula M. Staudinger, die von 1999 bis 2003 als Professorin an der TU Dresden wirkte, ist Psychologin und Gerontologin. Als weltweit anerkannte Altersforscherin hat sie eine Lebenszeitprofessur für soziomedizinische Wissenschaften am Columbia Aging Center der Columbia University in New York inne, das sie selbst im Jahr 2013 gegründet hatte. Seit 2012 ist Ursula M. Staudinger Kuratoriumsvorsitzende des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Sie ist Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, deren Vizepräsidentin und Foreign Secretary sie von 2007 bis 2017 war, sowie in zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Institutionen und Netzwerken tätig.

Weitere Informationen zu Frau Prof. Staudinger:

<https://www.ursulastaudinger.com/de/profil>

Quellen und weitere Informationen:

PM - TU Dresden, 17.03.2020 + 21.08.2020

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/newsportal/news/professorin-ursula-m-staudinger-zur-rektorin-der-tu-dresden-gewaehlt>

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/newsportal/news/tu-dresden-auf-dem-weg-zu-einer-globalen-universitaet-fuer-das-21-jahrhundert-interdisziplinaer-auf-augenhoehe>

Pressestimme

<https://www.berliner-zeitung.de/lernen-arbeiten/modell-fuer-oeffentliches-miteinander-li.101195>

Kolumne von HRK-Präsident, Peter-André Alt auf [berliner-zeitung.de](http://berliner-zeitung.de).

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Nur wenig Kapitäninnen – Frauen an der Spitze deutscher Forschungsinstitute

Ein Beitrag auf Campus Et Karriere – das Bildungsmagazin, Sendung vom 07.09.2020

Die Klimaforscherin Prof. Katja Matthes übernimmt am 1. Oktober die Leitung von GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung.

In einem Radiobeitrag zu ihrer Person und der Situation von Frauen in Forschungseinrichtungen wurde auch die CEWS-Mitarbeiterin Dr. Andrea Löther interviewt.

### Nur wenig Kapitäninnen – Frauen an der Spitze deutscher Forschungsinstitute

<https://www.deutschlandfunk.de/campus-karriere-das-bildungsmagazin.679.de.html?drbm:date=2020-09-07>

*direkt zum Audiobeitrag:*

[https://ondemand-mp3.dradio.de/file/dradio/2020/09/07/nur\\_wenig\\_kapitaeninnen\\_frauen\\_an\\_der\\_spitze\\_deutscher\\_dlf\\_20200907\\_1455\\_c8ddf5ac.mp3](https://ondemand-mp3.dradio.de/file/dradio/2020/09/07/nur_wenig_kapitaeninnen_frauen_an_der_spitze_deutscher_dlf_20200907_1455_c8ddf5ac.mp3)

## Marthe-Vogt-Podcast: Inspirierende Frauen in der Wissenschaft

In der Interviewreihe erzählen acht Frauen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen des FVB – von ihrem Weg in die Wissenschaft.

Für die meisten Frauen in der Wissenschaft ist die Promotions- und Postdoc-Phase nach wie vor die bedeutendste Zeit, in der die Weichen für die Karriere gestellt werden.

Im neuen Marthe-Vogt-Podcast des Forschungsverbunds Berlin (FVB) widmet sich die promovierte Physikerin Natalia Stolyarchuk diesem Thema und bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, von ihren Erfahrungen zu berichten. Mit dem Podcast will der FVB Vorbilder für junge Frauen schaffen und sie ermutigen, eine wissenschaftliche Laufbahn zu wagen.

Für die meisten Frauen in der Wissenschaft ist die Promotions- und Postdoc-Phase nach wie vor die bedeutendste Zeit, in der die Weichen für die Karriere gestellt werden. Im neuen Marthe-Vogt-Podcast des Forschungsverbunds Berlin (FVB) widmet sich die promovierte Physikerin Natalia Stolyarchuk diesem Thema und bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, von ihren Erfahrungen zu berichten. Mit dem Podcast will der FVB Vorbilder für junge Frauen schaffen und sie ermutigen, eine wissenschaftliche Laufbahn zu wagen.

In der Interviewreihe erzählen acht Frauen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen des FVB – von ihrem Weg in die Wissenschaft. Sie geben Einblick, warum sie sich für die Wissenschaft entschieden haben. Sie berichten von ihren größten Herausforderungen, von Erfolgen, auf die sie besonders stolz sind, und ihrem Leben jenseits der Forschung. Auch die diesjährige Gewinnerin des Marthe-Vogt-Preises, den der FVB jährlich an eine herausragende Nachwuchswissenschaftlerin verleiht, ist als Gast beim Podcast mit dabei.

Dieser Podcast ist für alle interessant, ob weiblich oder männlich, die überlegen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Auch diejenigen, die bereits als Doktorand\*in oder Postdoc in der Wissenschaft arbeiten, können durch die Geschichten ermutigt werden – und auch Parallelen zu ihren eigenen Erfahrungen finden.

Der Podcast ist auf der FVB-Website

<https://www.fv-berlin.de/podcasts>

sowie bei Apple Podcasts, Spotify und Google Podcasts zu hören.

Der Podcast ist nur auf Englisch verfügbar.

*Quelle und weitere Informationen:*  
PM – FVB, 16.10.2020

<https://www.fv-berlin.de/infos-fuer/medien-und-oeffentlichkeit/news/marthe-vogt-podcast-inspirierende-frauen-in-der-wissenschaft>

## Leibniz debattiert | Homeoffice – wie ändert sich unsere Arbeitswelt durch die Coronakrise?

Die Coronakrise hat uns ins Homeoffice getrieben. Welche Erfahrungen haben wir gemacht? Wie arbeitet ein Ministerpräsident im Homeoffice? Was gewinnen wir dadurch, was geht verloren? Welche Regelungen können helfen, damit sich Arbeit und Privatleben nicht zu stark vermischen? Sollte der Modus Homeoffice politisch gefördert werden? Kann es ein Recht darauf geben? Und daran anknüpfend: Erleben wir eine Spaltung zwischen denen, die wählen können, ob sie zu Hause oder am Arbeitsplatz arbeiten, und denen, die immer an ihren Arbeitsplatz müssen? Hat die aktuelle Krisensituation unsere Arbeitswelt schon dauerhaft verändert? Was passiert mit uns, wenn wir uns nicht mehr physisch begegnen und die beruflichen Begegnungen überwiegend virtuell stattfinden? In der Reihe „Leibniz debattiert“ diskutierten über diese Fragen **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin und **Daniel Günther**, Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein und Landesvorsitzender der CDU in Schleswig-Holstein. Es moderierte die Wirtschaftsjournalistin **Ursula Weidenfeld**.

Die Audioaufzeichnung des Livestreams vom 30. September können Sie hier nachhören:

<https://www.leibniz-magazin.de/alle-artikel/magazindetail/detail/homeoffice.html>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Aktualisierung des SwafS Arbeitsprogramms

Am 17. September hat die Europäische Kommission ein aktualisiertes „Science with and for Society“ Arbeitsprogramm veröffentlicht:

[https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs_en.pdf)

Alle Änderungen beziehen sich auf den Teil "other actions". Neu ist hier die Maßnahme "European knowledge and support facility for fostering institutional change through Gender Equality Plans", die den Übergang zu Horizont Europa und den dortigen Ansatz zur Förderung von Gleichstellung vorbereitet. Die Maßnahme soll unter einem bestehenden Rahmenvertrag vergeben werden (Public procurement - Specific contract under existing framework contract).

Darüber hinaus sind bei der Maßnahme „33. Pilot on Support for the Research and Innovation Dimension of European Universities (Part II)“ die Namen der 21 neuen und über Erasmus+ geförderten Hochschul-Netzwerke eingefügt worden, die sich für den Aufbau einer gemeinsamen Forschungs- und Innovationsdimension bewerben können.

*Quelle: DLR Projektträger, NKS Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft*

<http://www.nks-wg.de>

## Starting Grant 2020: Ausschreibungsergebnisse veröffentlicht

Der ERC hat am 3. September 2020 die Ergebnisse der Starting-Grant-Ausschreibung 2020 veröffentlicht. Mit einem Budget von 677 Millionen Euro werden in dieser Runde 436 Projekte gefördert. Die Erfolgsquote liegt bei 13,3 %. Insgesamt gehen 88 ERC Starting Grants an deutsche Einrichtungen. Deutschland hat damit, wie bereits bei der vorherigen Ausschreibung, am erfolgreichsten abgeschnitten. Danach folgen Einrichtungen aus Großbritannien (62 Grants), den Niederlanden (42 Grants), Frankreich (38 Grants) und der Schweiz (34 Grants). Im Vergleich mit anderen teilnehmenden Staaten sind Antragstellende aus Deutschland wieder stark vertreten (102 Grants), gefolgt von Antragstellenden aus Italien (53 Grants), Frankreich (37 Grants), Spanien (28 Grants) und Großbritannien (26 Grants).

**Der Anteil geförderter Wissenschaftlerinnen (163 Grants) liegt mit 37 % ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres.**

Zielgruppe des Starting Grant sind vielversprechende Nachwuchsforschende (2 - 7 Jahre nach der Promotion) am Beginn ihrer eigenständigen Karriere.

Pressemitteilung des ERC, weitere Statistiken und die Liste der geförderten Projekte:

<https://erc.europa.eu/news/StG-recipients-2020>

*Quelle: EU - Büro des BMBF*

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

## Gender Equality Index 2020

The European Institute for Gender Equality EIGE will reveal the *new scores for gender equality in the EU* and show trends over time during an online event on 29 October.

Decision-makers and experts will discuss the findings of the Gender Equality Index and areas for improvement, especially around decision-making.

Watch the conference on this webpage

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020-conference>

or follow along on Facebook.

<https://www.facebook.com/eige.europa.eu>

## Gender Budgeting: Step-by-step toolkit

Jetzt in deutscher Sprache: Das Gender Budgeting-Toolkit des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE).

Dieses Schritt-für-Schritt-Toolkit soll die Verwaltungsbehörden in der Europäischen Union bei der Durchführung der Verfahren für die Fonds der Europäischen Union in geteilter Verwaltung (im Folgenden „EU-Fonds“) unterstützen.

Es bietet eine Vielzahl von Instrumenten und zeigt vielversprechende Verfahren aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten zum Einsatz dieser Instrumente in der Praxis auf.

Das Toolkit ist in 22 Sprachen verfügbar

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

## Gender and intersectional bias in artificial intelligence

The European Commission is committed to promoting gender equality in research and innovation and is opening its gender equality policies to intersectionality with other social categories and grounds for discrimination, such as ethnicity, disability or sexual orientation.

As an illustration, the Commission-funded Gendered Innovations expert group has contributed to the **new factsheet on Gender & Intersectional Bias in Artificial Intelligence** with policy recommendations on AI systems, education and innovation.

Download under:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research\\_and\\_innovation/research\\_by\\_area/documents/a\\_i-and-gender\\_factsheet\\_final\\_v2.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/research_by_area/documents/a_i-and-gender_factsheet_final_v2.pdf)

*Recording of European Research and Innovation Days session on Mitigating gender & ethnicity biases in AI highlighting how the intersections of gender, ethnicity, and other identities shape people's experiences with AI:*

<https://player.freecaster.com/embed/1364825>

## COVID-19 Global Gender Response Tracker

The COVID-19 Global Gender Response Tracker monitors policy measures enacted by governments worldwide to tackle the COVID-19 crisis, and highlights responses that have integrated a *gender lens*.

It includes national measures that are directly addressing women's economic and social security, including unpaid care work, the labour market and violence against women.

The tracker is coordinated by **UNDP – United Nations Development Programme** with substantive leadership and technical contributions from UN Women. It is co-created by both entities and based on publicly available information, including media coverage, official documents, and other COVID-19 policy trackers. In some cases, information on measures was provided by UNDP and UN Women country offices. It can provide guidance for policymakers and evidence for advocates to ensure a gender-sensitive COVID-19 policy response.

Website:

<https://data.undp.org/gendertracker/>

---

## EU Prize for Women Innovators 2020

**Mariya Gabriel**, Commissioner for Innovation, Research, Culture, Education and Youth, revealed the four winners of this year's edition of the EU Prize for Women Innovators. The prize is funded under Horizon 2020, the EU research and innovation programme.

The winners, chosen by a jury of independent experts, were announced at the European Research and Innovation Days, this year it took place entirely online. They are (in alphabetical order):

- **Madiha Derouazi** (Switzerland), founder and CEO of Amal Therapeutics, a company developing therapeutic cancer vaccines.
- **Maria Fátima Lucas** (Portugal), co-founder and CEO of Zymvol Biomodeling, a company developing computer-designed industrial enzymes by applying molecular modelling.
- **Arancha Martínez** (Spain), co-founder and Managing Director of It Will Be. Her company helps tackle poverty through technological innovation, providing support to vulnerable women and children.

The three winners all received a €100,000 cash prize for their achievements.

The Rising Innovator 2020 prize, awarded to an exceptional innovator under the age of 35, goes to:

- **Josefien Groot** (Netherlands), co-founder and CEO of Qlayers. Her company is developing microstructures to boost the efficiency of wind turbines.

Ms Groot received a €50,000 cash prize for her achievements.

*Source, more information, winners and background: PR – European Commission, 23.09.2020*

[https://ec.europa.eu/info/news/eu-prize-women-innovators-2020-and-winners-are-2020-sep-23\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/eu-prize-women-innovators-2020-and-winners-are-2020-sep-23_en)

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGDie neuen Anfechtungen der  
Frauen- und Geschlechter-  
rechte

**Auftakt für Forschungsgruppe am Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Universität Bielefeld**

Gleiche Rechte für alle Menschen aller Geschlechter: Das galt lange als ein zwar noch nicht erreichtes, aber unumstrittenes Ziel. Doch diese Einigkeit ist in letzter Zeit brüchig geworden – der Einsatz für Gleichheit wird als „Gender-Ideologie“ kritisiert. Warum und auf welche Weisen sind Frauen- und Geschlechterrechte in verschiedenen Ländern weltweit zu einem umstrittenen Feld geworden? Damit befasst sich seit Oktober die neue **ZiF-Forschungsgruppe „Global Contestations of Women's and Gender Rights“ (Weltweite Anfechtungen von Frauen\*- und Geschlechterrechten)** im *Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld*. Die Forschungsgruppe startete ihre Arbeit mit einer vor Ort und online abgehaltenen internationalen Eröffnungstagung am 7. - 9. Oktober am ZiF.

„Menschen- und Gleichheitsrechte waren niemals wirklich universell und inklusiv“, sagt die **Soziologin Privatdozentin Dr. Alexandra Scheele** von der Universität Bielefeld. Sie leitet die Forschungsgruppe zusammen mit **Professorin Dr. Julia Roth (Amerika-Studien und Gender-Forschung)** und **Professorin Dr. Heidemarie Winkel (Soziologie)**, ebenfalls beide von der Universität Bielefeld. „Ein neues Phänomen ist, dass die bisherige Einigkeit über die Wichtigkeit von Gleichheit seit einiger Zeit strittig ist“, berichtet Julia Roth. „Das beobachten

wir zum Beispiel in Ungarn, Polen, Russland, Brasilien und den USA, aber auch in Deutschland.“

Häufig gehe die Infragestellung von Gleichheitsrechten mit einer Dämonisierung von Geschlechterpolitiken und -rechten als „Gender-Ideologie“ einher, sagt Heidemarie Winkel. Damit werde versucht, Stimmung gegen Gleichheitsstandards und Geschlechterrechte zu machen. Dies führe dazu, Grenzen zwischen Bevölkerungsgruppen zu ziehen und gefährde so den sozialen Zusammenhalt.

Um eine interdisziplinäre und internationale Perspektive auf diese Vorgänge zu gewinnen, haben die Bielefelder Forscherinnen 17 renommierte Wissenschaftler\*innen eingeladen: unter anderem aus Kolumbien, Pakistan, Israel, Palästina, Nigeria, Ungarn, Großbritannien und den USA. Beginnend mit der Eröffnungskonferenz forschen sie von Oktober 2020 bis Juli 2021 für zehn Monate gemeinsam am ZiF.

„Wir möchten klären, was Gleichheit unter den aktuellen Bedingungen überhaupt bedeuten kann“, sagt Julia Roth. Dazu werden die Teilnehmer\*innen nach den strukturellen, institutionellen und soziokulturellen Ursachen der weltweit zunehmenden Anfechtungen von Gleichheitsprinzipien fragen. Außerdem untersuchen sie die Gemeinsamkeiten und wechselseitigen Abhängigkeiten dieser Prozesse. Dabei stehen vor allem drei Themen im Vordergrund: *Staatsbürgerschaft und sexuelle Rechte, geschlechtliche Arbeitsteilung sowie die Instrumentalisierung von Religion*.

Das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld ist eine unabhängige, thematisch ungebundene Forschungseinrichtung und

steht Wissenschaftler\*innen aller Länder und aller Disziplinen offen. ZiF-Forschungsgruppen sind längerfristige, interdisziplinäre Projekte und stehen im Mittelpunkt der Arbeit des ZiF. Neben regelmäßigen Arbeitstreffen veranstalten die Forschungsgruppen Konferenzen, Workshops und Vorträge.

*Weitere Informationen:*

*Website der Forschungsgruppe*

[https://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/ZiF/FG/2020Gender/](https://www.uni-bielefeld.de/(de)/ZiF/FG/2020Gender/)

*Kontakt:* Anna Efremowa, Universität Bielefeld, Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF), Telefon: 0521 106-12837, E-Mail: [global-contestations@uni-bielefeld.de](mailto:global-contestations@uni-bielefeld.de)

*Quelle und weitere Informationen:* PM - Universität Bielefeld, 28.09.2020

[https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/die\\_neuen\\_anfechtungen\\_der\\_frauen](https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/die_neuen_anfechtungen_der_frauen)

## Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht, wie Frauenrollen weibliche Karriereentscheidungen beeinflussen

Frauen wie Männer nehmen im privaten und beruflichen Umfeld viele verschiedene Rollen ein. Die vielfältigen Rollenvorstellungen von Frauen und wie diese ihre Karriereentscheidungen und den Karriereerfolg beeinflussen, hat eine Studie der Universität Koblenz-Landau im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht.

Ziel der gemeinsamen Studie war es zu verstehen, wie Frauen durch ihre berufliche Karriere navigieren und dadurch eine besser auf die Interessen und Bedürfnisse von Frauen abgestimmte Karriereförderung zu ermöglichen. In Interviews mit beruflich erfolgreichen Frauen identifizierten die Landauer Sozialwissenschaftlerinnen zahlreiche Rollen, mit denen Frauen ihre Karriere voranbringen oder die ihrem Karriereerfolg im Weg stehen können. Viele Studienteilnehmerinnen hatten den Eindruck, ihre

Mutterrolle verstecken zu müssen oder in der Rolle einer Expertin nicht wirklich gehört zu werden.

Die Landauer Wissenschaftlerinnen Prof. Dr. Gisela Gerlach und Xenia Görtz kombinierten in ihrer Studie Karriereentscheidungen und Rollenkonzepte, um durch diese Perspektive den Einfluss der eigenen Rollenvorstellungen und der Rollenerwartungen anderer Personen auf die Karriereentscheidungen von Frauen zu untersuchen. Interviewt wurden 41 Frauen, die zum Großteil bereits auf eine erfolgreiche Karriere zurückblicken und somit in der Rückschau die eigenen Karriereentscheidungen bewerten konnten. Die Forscher identifizierten 9 Rollen, die Frauen für ihren Karriereerfolg als förderlich oder als hinderlich empfinden. In der Rolle als Teamplayerin und Kümmernde beispielsweise kommen Frauen in ihrer Karriere voran. In diesen Rollen zeigen sie Empathie und sorgen sich um das Wohlergehen ihres sozialen Umfelds, was eine gute Zusammenarbeit und den Teamerfolg fördert. Auch die Rolle der Netzwerkenden fördert den beruflichen Erfolg. Wer sich in dieser Rolle austauscht, kann von Vorbildern lernen und erhält Anregungen durch Kontakte, die ähnliche Situationen erlebt haben. Als karrierehinderlich identifizierten die Wissenschaftlerinnen unter anderem die Rolle der Loyalen und der Selbstkritischen. Denn in der Rolle der Loyalen fühlen sich Frauen so sehr dem Vorankommen des gesamten Teams oder des Unternehmens verpflichtet, dass sie eigene Interessen vernachlässigen und die eigene Karriere leidet. Die Selbstkritische spielt die eigene Leistung herunter, indem sie Erfolg auf äußere Umstände oder einen glücklichen Zufall zurückführt. Auch eine private Rolle wird von den Studienteilnehmerinnen mit dem eigenen Karriereerfolg in Verbindung gebracht. Sie haben das Gefühl, in ihrem beruflichen Umfeld ihre Mutterrolle und die damit einhergehenden familiären Verpflichtungen verschweigen zu müssen, um ihrer Karriere nicht zu schaden.

Karriereerfolg setzten die Studienteilnehmerinnen nicht zwingend gleich mit hierarchischem Aufstieg oder finanzieller Sicherheit. Wichtig war ihnen auch die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und den eigenen Gestaltungsraum zu erweitern. In Bezug auf ihre Karriereentwicklung zeigten

sich die Interviewteilnehmerinnen sehr flexibel. Statt klare Karriereziele zu stecken, gingen sie ihre Karriere mit großer Offenheit und Flexibilität an und waren dadurch offen für alternative berufliche Optionen. Diese Offenheit bewerteten die Befragten in der Rückschau als hilfreich für eine erfolgreiche Karriere.

*Studienergebnisse liefern vielfältige Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen:* „Die Studienergebnisse liefern viele Ansatzpunkte, um Frauen zu fördern und ihnen Karrieren zu eröffnen, die sie als wirklich erfolgreich erleben“, unterstreicht Gisela Gerlach, Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität in Landau und Studienleiterin. So sollten Arbeitgeber Frauen dabei unterstützen, die eigenen und fremden Rollenvorstellungen zu erkennen, um mit Rollenkonflikten besser umgehen, karrierehinderliche Rollen meiden und karriereförderliche Rollen gezielt einnehmen zu können. „Auch sollte der Mut, alternative Karrierewege zu gehen, durch die Entwicklung einer flexiblen Haltung gefördert werden. Denn so eröffnen sich Frauen Karrierewege, die besser ihren eigenen Erwartungen entsprechen“, empfiehlt Sozialwissenschaftlerin Xenia Görtz.

Die Studienergebnisse zeigten auch, so Görtz, dass immer noch viel Handlungsbedarf bestehe. Und das nicht nur bezogen auf die Karrierechancen von Frauen, sondern auch auf die einengenden Rollenerwartungen, mit denen Männer konfrontiert würden. Daher sollte sich eine Förderung nicht nur an Frauen richten, sondern zu einem Umdenken in Bezug auf beide Geschlechter führen. „Es ist für Männer und Frauen wichtig, sich auf ihrem Karriereweg immer wieder bewusst zu machen, welche eigenen Rollenvorstellungen sie haben und welche fremden Rollenerwartungen ihnen begegnen oder ihnen in angestrebten Positionen begegnen werden“, so Görtz. Jeder und jede Einzelne sei in der Pflicht, durch Einwirken auf das berufliche und persönliche Umfeld ein Umdenken in der Gesellschaft voranzutreiben, wie die Interviewteilnehmerinnen betonten. „Damit wir Frauen beruflich erfolgreich und glücklich sind, genügt es nicht, bessere Rahmenbedingungen und mehr Frauenförderung zu fordern“, so Sozialwissenschaftlerin Gerlach. „Wir müssen uns den eigenen Ansprüchen

und Vorstellungen bewusstwerden und durch eine flexible Haltung der eigenen Karriere gegenüber die Augen nach Positionen und beruflichen Rollen offenhalten, die zu uns passen.“

Die Studienergebnisse sind in der Publikation „Frauen gehen eigene Wege. Neue Rollen und Karrieren für zukunftsfähige Organisationen“ der Bertelsmann Stiftung nachzulesen. Diese ist frei zugänglich unter [www.rollenundkarrieren.de](http://www.rollenundkarrieren.de). Weitere Einblicke in die Studienergebnisse gibt es auch auf dem Blog „Creating Corporate Cultures“ der Bertelsmann Stiftung unter

<https://blog.creating-corporate-cultures.org>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Gisela Gerlach, E-Mail: [ggerlach\(at\)uni-landau\(dot\)de](mailto:ggerlach(at)uni-landau(dot)de)

**Originalpublikation: „Frauen gehen eigene Wege. Neue Rollen und Karrieren für zukunftsfähige Organisationen“.**

<http://www.rollenundkarrieren.de>

Quelle: PM - Universität Koblenz-Landau, 10.09.2020

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/aktuell/archiv-2020/frauenrollenundkarriere/view>

## Politisches Geschick und Glaube an sich selbst – Karriereplus für Frauen?!

Promotionsprojekt befasst sich mit Einfluss bestimmter Verhaltensweisen auf beruflichen Erfolg von Frauen in Deutschland/Netzwerke und Allianzen sowie Authentizität und Selbstwirksamkeit sind entscheidend.

Anstatt sich auf Barrieren und Hürden, welchen Frauen auf ihrem Karriereweg begegnen, zu konzentrieren, sollte man die Faktoren identifizieren, die Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen helfen. Dies ist die zentrale These der empirischen Arbeit von Dr. Caprice Oona Weissenrieder. In ihrem Promotionsprojekt „Rising to the top:

Exploring the role of political skill, career self-efficacy and perceived organisational support in the career success of women in Germany" befasste sie sich mit dem Einfluss bestimmter Verhaltensweisen von Frauen auf deren beruflichen Erfolg in Deutschland. Die Promotion wurde an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) in Kooperation mit der Napier University in Edinburgh abgelegt.

Die Studie untersuchte insbesondere, inwieweit der Einsatz von politischem Geschick und Selbstwirksamkeit sowie die wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen, Frauen auf ihrem Karriereweg unterstützen können. Der Fokus wurde dabei auf die aktive Rolle des Individuums in der Karriereplanung gelegt.

Kontakt: Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht, Dr. Caprice Oona Weissenrieder, E-Mail: weissenrieder(at)fb3.fra-uas(dot)de

Weitere Informationen: PM - Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), 21.09.2020

<https://idw-online.de/de/news754445>

## Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Universität Graz besetzt am Institut für Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät eine Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(40 Stunden/Woche; Verfahren gem § 99 Abs 1 Universitätsgesetz; auf 4 Monate befristetes Arbeitsverhältnis nach dem Angestelltengesetz für das Wintersemester 2021/22: 01.10.2021 – 31.01.2022)

Thematisch in der Frauen- und Geschlechterforschung angesiedelt, soll die Gastprofessur im Wintersemester 2021/22 einen Schwerpunkt auf Genderaspekte in Angewandter Ethik haben.

Die Gastprofessur umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/ Geschlechterforschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehreveranstaltung zum oben genannten Themenbereich abzuhalten. Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Gastprofessur mit einer Forscherin/einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerschaft aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies/Frauen- und Geschlechterforschung.

Ende der Bewerbungsfrist: 04. November 2020

*Hier geht es zur Ausschreibung.*

<https://jobs.uni-graz.at/de/NV/22/99/6081>

## Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit / Gender-Sonderheft 5 erschienen

„Regenbogenfamilie, Inseminationsfamilie, Mehrelternfamilie: Diese Begriffe versuchen das Phänomen zu fassen, dass Elternschaft und Familie in vielfältigen Konstellationen verwirklicht werden. Sie stehen dabei im Spannungsfeld zwischen empirischer Vielfalt und gesellschaftlichen Norm- und Normalitätsvorstellungen.“

Die Beiträge des Sonderheftes erkunden die Familienformen lesbischer Zweielternfamilien, Trans\* und Co-Elternschaft, nicht-monogamer Beziehungsnetzwerke sowie queere Beziehungsnetzwerke im Kontext von Flucht.“

„Die Autor\*innen beschäftigen sich aus geschlechter-, sexualitäts- und queertheoretischen Perspektiven mit vielfältigen Familienformen jenseits

heteronormativer Verwandtschaftsbeziehungen. Der empirische Fokus liegt auf den familialen Alltagspraxen: Wie gestaltet sich das doing family und doing reproduction in diesen Familien? Hier stehen die damit einhergehenden Ambivalenzen und Ungleichheiten im Zentrum. Einerseits werden die rechtlichen und politischen Öffnungen sowie die reproduktionstechnologischen Möglichkeiten in der Praxis vielfältig genutzt. Durch den Gebrauch von assistierter Reproduktion wird die Norm der zweigeschlechtlichen Fortpflanzung innerhalb der heterosexuellen Paardyade aufgebrochen. Andererseits sind neben Prozessen der Einschließung auch neue Ausschlüsse zu beobachten, scheinen doch nur solche Liebes- und Lebensformen staatliche Anerkennung zu gewinnen, die der ‚Normalfamilie‘ ähneln.“

Die Herausgeber\_innen:

Prof. Dr. Almut Peukert, Juniorprofessorin für Soziologie, insb. Arbeit, Organisation und Gender, Universität Hamburg

Julia Teschlade, MA wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt „Amivalente Anerkennungsordnung?“, Universität Hamburg

Prof. Dr. Christine Wimbauer, Professorin für Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Mitglied im Sprecher\_innen Team des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. Mona Motakef, seit 1.10.2020 Professorin für Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Technischen Universität Dortmund

Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner, Professorin für Rechtsphilosophie und Legal Gender Studies, Vorständin des Instituts für Rechtsphilosophie, Universität Wien

Die Publikation ist käuflich zu erwerben oder kostenlos im OPEN ACCESS zum Download verfügbar.

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/elternschaft-und-familie-jenseits-von-heteronormativitaet-und-zweigeschlechtlichkeit/>

## CfP: Sammelband Gender, Care, Digitalisierung

„Die Fakultät für Kulturwissenschaften an der Universität Paderborn arbeitet derzeit an einem Sammelband der die Themenfelder und Perspektiven zu \*Gender, Care und Digitalisierung\* zusammenführt.

Der Sammelband erscheint in der Reihe „Arbeitsgesellschaft im Wandel“ im Beltz-Juventa Verlag. Grundlage ist ein breites Verständnis von Care, dass sich nicht nur auf direkte Mensch-zu-Mensch Interaktionen bezieht, sondern auch die Mensch-zu-Maschine Interaktionen. In dem Sammelband sind jedoch zudem die Bearbeitung von zwei Themenkomplexen vorstellbar:

1. In den letzten Jahren sind feministische Forscher\*innen und Webseiten im Internet immer wieder Zielscheibe von (rechts-) konservativen Vertreter\*innen geworden. Welche Strategien der „Netzpflege“ und -sorge entwickeln Aktivist\*innen wie Forscher\*innen um damit umzugehen? Welcher Art der Netzpflege bedarf es ggf.?

2. Algorithmen, Maschinelles Lernen, Cyber-Physical Systems u.v.a. digitale Technologien werden zunehmend entwickelt und in Anwendungskontexte implementiert. Wie kann geschlechter- und diversitätsorientierte Technikentwicklung aussehen? Welche aktuellen Herausforderungen stellen sich dabei im Vergleich zu vorherigen (nicht vernetzten und automatisierten) Technologieentwicklungen?

Wenn Du oder Sie sich dazu vorstellen könnt einen Beitrag zu diesen oder verwandten Themenfeldern zu verfassen oder Autor\*innen kennst, die dazu arbeiten, wird um die Einreichung eines 1-2 Seiten langen Abstracts bei:

Mara Kastein, mara.kastein@uni-paderborn.de und/oder Lena Weber, leweber@mail.upb.de geben.

Abgabe bis 28.10.2020

Quelle:

[https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/gender-studien/Bilder/CfP\\_Sammelband\\_-\\_Gender\\_\\_Care.pdf](https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/gender-studien/Bilder/CfP_Sammelband_-_Gender__Care.pdf)

## CfP: „Arbeiten in der Corona-Krise“

Call for Papers für das Heft 4/2021 für die Zeitschrift ARBEIT zum Thema „Arbeiten in der Corona-Krise“.

Erwünscht sind theoretische wie empirische Beiträge aus den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Feldern der Arbeits- und Industriesoziologie, Geschlechterforschung, Arbeitspsychologie, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre sowie Arbeits- und Ingenieurwissenschaft.

Die Textvorschläge müssen bis zum **15. Januar 2021** an die Herausgeber\*innen dieses Schwerpunkthefts gesendet werden: Prof. Dr. Almut Peukert, Dr. Martin Seeliger, Prof. Dr. Heike Jacobsen.

Quelle:

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/peukert/aktuelles/20200813-cfp-arbeiten-in-corona-krise.html>

## Video zu „Arbeit & Geschlecht“

Im Rahmen des Lehrprojektes ‚Flipped Gender‘, welches von April 2019 bis Juli 2020 unter der Leitung von **Prof. Dr. Almut Peukert an der Universität Hamburg/ Fachbereich Sozioökonomie** durchgeführt wurde, haben wurde ein illustriertes Video zum Thema „Arbeit & Geschlecht“ produziert.

Das Video vermittelt komplexe geschlechtersoziologische Themen rund um „Arbeit und Geschlecht“ kurz, anschaulich und verständlich. Historische Zusammenhänge werden als Zeitreise erzählt und aktuelle gesellschaftliche Konfliktlinien auf das Wesentliche fokussiert dargestellt. Die Corona-Krise zeigt, wie wichtig sowohl das Thema Geschlechterungleichheiten (Stichwörter: un-/ bezahlte Care-Arbeit und ‚systemrelevante‘ Berufe) als auch die Produktion von offen zugänglichen, hochwertigen Lehr- und Lernmaterialien sind.

Das Video ist in der Zusammenarbeit von Sophia Kleyboldt (Wissenschaftliche Mitarbeiterin ‚Flipped Gender‘) mit der Illustratorin Lena Hällmayer und dem Motion Designer Georg Krefeld entstanden – und damit in einem interdisziplinären und kreativen Austausch zwischen Wort und Bild.

Das Video kann sowohl über Lecture2go sowie Youtube angesehen werden.

<https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/v/36461>

<https://www.youtube.com/watch?v=wncuKIXle6U&feature=youtu.be>

Quelle:

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/peukert/aktuelles/20200714-video-arbeit-und-geschlecht.html>

## CfP: Special Issue: Gender, Work and Organization

**Special Issue: Caring about the unequal effects of the pandemic: What feminism, art, and activism can teach us**

Guest editors:

- Emmanouela Mandalaki, NEOMA Business School, France
- Noortje van Amsterdam, Utrecht School of Governance, The Netherlands
- Ajnesh Prasad, Academy of Management, United States
- Marianna Fotaki, University of Warwick Business School, UK

This Special Issue encourages academic debate around how social and gendered inequalities exacerbate under times of bio-political and socio-economic crises – such as the COVID-19 pandemic – in an increasingly globalized and transnational world.

Deadline for submissions: **15 February 2021**

[https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/14680432/GWO\\_SI\\_CfP\\_Caring%20about%20the%20unequal%20effects%20of%20the%20pandemic-1597401605157.pdf](https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/14680432/GWO_SI_CfP_Caring%20about%20the%20unequal%20effects%20of%20the%20pandemic-1597401605157.pdf)

## Call for Papers der Zeitschrift GENDER: Prostitution und Sex- arbeit (Ausgabe 1/22)

Prostitution und Sexarbeit sind bereits lange als konfliktbehaftete Themen bekannt. Neuerdings hinzugekommen ist die Diskussion um Differenzen zwischen heterosexuellen, queeren, und trans Identitäten sowie die allgemeine Bedeutung normativer Vorstellungen von Beziehungen, Sexualität und Intimität. Als Wissensobjekt hat sich Sexarbeit/Prostitution stark diversifiziert. Der GENDER-Heftschwerpunkt will unterschiedliche disziplinäre und interdisziplinäre Zugänge sichtbar machen.

Herausgeberinnen sind Nicola Behrmann, Sabine Grenz, Martin Lücke, Heike Mauer, Romana Samern und Maria Wersig. Wir laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum 15. November 2020 ein!

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

<https://www.gender-zeitschrift.de/call-for-papers-gz>

## CfP: Femina Politica Heft 2/2021: Schwarze Feminismen

„...Ziel des Heftes ist es, Themen, Debatten, Positionen, Interventionen, Kämpfe und Bewegungen entlang eines breiten Spektrums Schwarzer feministischer Theorien aus der globalen afrikanischen Diaspora (z.B. African Feminisms and Womanisms, Afro-brasilianische Theorien und Aktivismen, Afro-karibische oder Afro-türkische feministische Ansätze) vorzustellen, freizulegen und bekannt(er) zu machen, damit diese mit Bezug auf die transnationale Dimension Schwarzer Feminismen thematisiert und diskutiert werden können. Dabei sollen auch die unterschiedlichen Herangehensweisen, erkenntnistheoretischen Annahmen sowie politischen Schwerpunktsetzungen für die Analyse, Erforschung und Kritik intersektionaler gesell-

schaftlicher Verhältnisse deutlich werden. Zugleich ist es uns ein Anliegen, Schwarz-feministische Ansätze, die grundlegend für kritische Gesellschaftstheorie sind, in ihren inhaltlichen Reichweiten und vielfältigen Anknüpfungspunkten innerhalb des deutschsprachigen Raums fruchtbar zu machen. Vor diesem Hintergrund freuen wir uns über theoretische, empirische sowie methodologische Beiträge und solche, die diese verbinden. Willkommen sind auch Beiträge, die die politische und sozialwissenschaftliche Bedeutung von Kunst, kulturellen sowie ästhetischen Produktionen Schwarzer Feminismen verdeutlichen.“

Einreichfrist für Abstracts: **30. November 2020.**

*Hier geht es zum kompletten Call:*

<https://budrich.de/Zeitschriften/Call-for-Papers/C4P-FemPol-2-2021-Schwarze-Feminismen.pdf>

## CfP: Hegemonic definitions, resistances and corporeal identities: Bodies from/against biomedical boundaries

CFP for Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi (Q1 Philosophy, Q2 Social Sciences); Editors: Emma Gómez Nicolau (Universitat Jaume I) and Arantxa Grau Muñoz (Universitat de València)

**Submission deadline: 15 February, 2021**

*„This edition of Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi provides a space to explore approaches from sociology, philosophy, ethics and other related disciplines that analyse experiences and processes of this western hegemonic definition of the gendered body and how it affects social experiences and identities. We are especially interested in analysis of the processes of the diverse corporeal itineraries that resist, subvert and destabilise the hegemonic biomedical paradigm, and of the processes of corporeal decodification that contravene the hegemonic definitions of the gendered body.“*

*Full call:*

<http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/cfp27a>

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## 30 Prozent der homo- und bisexuellen sowie trans-, queer und intersexuellen Menschen erleben Diskriminierung im Arbeitsleben

Studie von **DIW Berlin** und **Universität Bielefeld** untersucht die Arbeitsmarktsituation von homo- und bisexuellen sowie trans-, queer und intersexuellen (LGBTQI\*) Menschen in Deutschland – Diskriminierung immer noch weit verbreitet – Fast ein Drittel der Befragten geht vor Kolleg\*innen nicht offen mit ihrer Sexualität oder Geschlechtsidentität um – LGBTQI\*-Menschen outen sich häufiger in Branchen, in denen sie vergleichsweise stärker vertreten sind

Bei der gesellschaftlichen Akzeptanz und juristischen Gleichstellung von Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen sowie Menschen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität sind in den vergangenen 20 Jahren viele Fortschritte erzielt worden. Dennoch sind noch 30 Prozent dieser Menschen mit Diskriminierung im Arbeitsleben konfrontiert. Bei den Trans\*-Menschen sind es sogar mehr als 40 Prozent. Dies hat eine Umfrage des Sozio-oekonomischen Panels und der Universität Bielefeld ergeben, die LGBTQI\*-Menschen zu ihren Erfahrungen und Erwartungen im Arbeitsumfeld befragt hat.

Mit der Studie können bundesweit aussagekräftige Ergebnisse zur Arbeitsmarktsituation von LGBTQI\*-Menschen vorgelegt werden. „Bisher wurde die empirische Forschung in Deutschland zu diesem

Thema dadurch erschwert, dass die Fallzahlen in bestehenden Befragungen gering waren oder aber entsprechende Informationen in Registerdaten des Arbeitsmarkts fehlten“, berichtet SOEP-Forscherin **Mirjam Fischer**. Die SOEP-Befragung wurde durch eine Stichprobe an LGBTQI\*-Menschen aufgestockt und durch eine Online-Befragung eines Forschungsprojekts der Universität Bielefeld ergänzt.

Während sich der Erwerbsstatus von LGBTQI\*-Menschen weitestgehend mit dem der restlichen Bevölkerung deckt, gibt es deutliche Unterschiede bei der Qualifikation und den Branchen, in denen LGBTQI\*-Menschen arbeiten. Der Anteil der Personen mit einer (Fach-)Hochschulreife liegt in den verwendeten Daten mit 60 Prozent unter LGBTQI\*-Menschen deutlich über dem der restlichen Bevölkerung gleichen Alters (42 Prozent). Im produzierenden Gewerbe und in der Forst- und Landwirtschaft sind LGBTQI\*-Menschen unterrepräsentiert. Anteilig häufiger vertreten sind sie dagegen im Gesundheits- und Sozialwesen. Auffällig ist, dass im erstgenannten Bereich nur 57 Prozent der LGBTQI\*-Menschen gegenüber Kolleg\*innen offen mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität umgehen, während dies im Gesundheits- und Sozialwesen knapp drei Viertel der Befragten tun. Dies legt für die Autor\*innen der Studie den Schluss nahe, dass LGBTQI\*-Menschen bestimmte Branchen meiden, weil sie dort mehr Diskriminierung befürchten. Insgesamt sind 69 Prozent der Befragten vor Kolleg\*innen, aber nur 60 Prozent vor Vorgesetzten geoutet.

Fragt man LGBTQI\*-Menschen nach den Erwartungen an ihr Arbeitsumfeld, rangiert ein offenes Betriebsklima ihnen gegenüber weit oben. „Wenn LGBTQI\*-Menschen bestimmte Branchen

und Unternehmen meiden, sie gleichzeitig aber höher gebildet sind, dann sollte allein schon diese Erkenntnis ein Anreiz für Unternehmen sein, ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld zu schaffen, damit Arbeitsplätze für diese Zielgruppe attraktiver werden", schließt Studienautorin Lisa de Vries von der Universität Bielefeld aus den Ergebnissen. Es sei wichtig, dass sich Unternehmen in Bezug auf die Gleichstellung von LGBTQI\*-Menschen klar positionieren, zum Beispiel in Stellenausschreibungen, auf der Website, aber auch im Betrieb selbst, schlagen die Autor\*innen vor. Das signalisiere, dass man auch dann auf Verständnis trifft, wenn bei diesem Arbeitgeber Diskriminierungserfahrungen gemacht werden.

Quelle, weitere Informationen und Grafiken: PM – DIW-Berlin, 02.09.2020

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.798091.de/30\\_prozent\\_der\\_homo-\\_und\\_bisexuellen\\_sowie\\_trans-\\_queer\\_und\\_\\_ersexuellen\\_menschen\\_erleben\\_diskriminierung\\_im\\_arbeitsleben.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.798091.de/30_prozent_der_homo-_und_bisexuellen_sowie_trans-_queer_und__ersexuellen_menschen_erleben_diskriminierung_im_arbeitsleben.html)

## GeSiD-Studiendaten zum Thema Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung

### Coming-Out-Day 2020: BZgA informiert über sexuelle Vielfalt

Anlässlich des Coming-Out-Days am 11. Oktober 2020 hat die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) auf neue Studiendaten zum Thema Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung hingewiesen. Homophobie und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung sind nach wie vor ein gesellschaftliches – und gesundheitlich bedeutendes – Problem. Dies zeigen die aktuellen Befragungsergebnisse der Studie „Gesundheit und Sexualität in Deutschland – GeSiD“, die von der *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung* zusammen mit dem *Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)* und dem *Meinungsforschungsinstitut KANTAR* erhoben wurden.

Prof. Dr. med. Heidrun Thaiss, Leiterin der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: „Junge Menschen sind von Homophobie – einer ablehnenden und feindlichen Haltung gegenüber Menschen, die sich auch zum eigenen Geschlecht hingezogen fühlen – und Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung besonders betroffen. Die neuen Studiendaten zeigen: Jede fünfte lesbische, bi- und asexuelle Frau im Alter zwischen 18 und 35 Jahren gibt an, bereits Erfahrungen mit Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität gemacht zu haben. Bei homosexuellen, bi- und asexuellen Männern im Alter zwischen 18 und 35 Jahren sind es sogar 63 Prozent. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung bietet jungen Menschen, Eltern und Bezugspersonen Hilfestellungen für den Prozess des Coming-outs und qualitätsgesicherte Informationen rund um das Thema sexuelle Vielfalt.“

Erfahrungen mit Homophobie und Diskriminierungen gefährden das eigene Selbstwertgefühl und das psychische Wohlbefinden. So geben neun von zwölf Befragten an, dass sie Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung als belastend erleben. Um dem entgegenzuwirken und junge Menschen in ihrer sexuellen Identität zu stärken, hat die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Rahmen des Präventionsprogramms LIEBESLEBEN verschiedene Angebote entwickelt, beispielsweise die beiden Broschüren zum Thema „Sexuelle Vielfalt und Coming-out“, die sich an Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern und Bezugspersonen richten. Zudem erhalten Jugendliche unter [www.liebesleben.de](http://www.liebesleben.de) und über die Social-Media-Kanäle des Programms hilfreiche Tipps und Unterstützung, die ein Coming-out erleichtern können und zum Abbau von Vorurteilen beitragen.

Weitere Informationen von LIEBESLEBEN zu sexueller Vielfalt unter:

<http://www.liebesleben.de/fuer-alle/sexuelle-orientierung/coming-out/>

Infoblatt zu den GeSiD-Studienergebnissen unter:

<http://www.liebesleben.de/gesid>

Informationen zu der GeSiD-Studie und aktuellen Ergebnissen unter:

<https://gesid.eu/>

Quelle: PM – BZgA, 08.10.2020

<https://www.bzga.de/presse/pressemitteilungen/2020-10-08-gesid-studiendaten-zum-thema-diskriminierung-aufgrund-sexueller-orientierung/>

## Geflüchtete Akademikerinnen fit für den deutschen Arbeitsmarkt machen

Am 1. Oktober fand an der Hochschule Kaiserslautern die Auftaktveranstaltung zum Projekt „Aim – Geflüchtete MINT-Akademikerinnen in den Arbeitsmarkt“ statt, das für den Nationalen Integrationspreis der Bundeskanzlerin nominiert ist. Das Projekt zielt darauf ab, geflüchtete und zugewanderte Akademikerinnen mit einer Teilzeitweiterbildung, bestehend aus einem Mix aus Präsenz- und Online-Lehre, in den deutschen Arbeitsmarkt bringen.

In einer ersten Phase des Empowerments werden zunächst die Kompetenzen der Teilnehmerinnen ermittelt, die Deutschkenntnisse ausgebaut, überfachliche Kompetenzen sowie die deutsche Arbeitskultur vermittelt. In einer zweiten Phase steht die individuelle Qualifizierung auf dem Programm, in deren Zentrum die fachspezifische Qualifizierung steht. Dabei haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, an für sie passenden Lehrveranstaltungen an der Hochschule teilzunehmen sowie eine Praxisphase in einem geeigneten Unternehmen zu absolvieren. Ganz wichtig ist den Projektverantwortlichen jedoch auch die Vernetzung. Im Rahmen eines Mentoring-Programms werden die Frauen von Mentorinnen begleitet. „Durch diesen Kontakt erhalten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihr berufliches Netzwerk aufzubauen“ sagt Projektkoordinatorin **Hanna Hettrich**. Gemeinsame Besuche von Fachvorträgen und Messen geben der Mentoring-Beziehung einen Rahmen. Mit erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung erhalten die

Teilnehmerinnen ein Zertifikat, das den Lebenslauf aufwertet und potentiellen Arbeitgebern eine konkretere Vorstellung davon gibt, welches Potential in der Bewerberin steckt.

Kontakt und Projektleitung: Dipl.-Ing. oec. Silke Weber ++ Tel. 0631/3724-5408 ++ [silke.weber@hs-kl.de](mailto:silke.weber@hs-kl.de)

Weitere Informationen:

<https://www.iq-zmint.de/index.php/aktuelles/iq-zmint-news/item/23-aim-geflu-chtete-mint-akademikerinnen-in-den-arbeitsmarkt>

Quelle: PM – Hochschule Kaiserslautern, 02.10.2020

<https://www.hs-kl.de/hochschule/aktuelles/projekte-und-menschen/pm-2020-10-02-gefluechtete-akademikerinnen-fit-fuer-den-deutschen-arbeitsmarkt-machen>

## Studium für Frauen mit Fluchterfahrung

Im Rahmen des Verbundprojekts „Women Welcome“ unterstützen die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und die Beuth Hochschule für Technik Berlin in Kooperation mit der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer des Landesverbands Berliner Rotes Kreuz e. V. geflüchtete Frauen, die an einer Berliner Hochschule studieren möchten. Es werden kostenlose Workshops und Coachings angeboten sowie Deutschkurse zur Studienvorbereitung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der individuellen Beratung von Studieninteressierten zum Beispiel über die Erfüllung der formalen Studienzugangsvoraussetzungen.

Das Programm wird im Rahmen der Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive gefördert. Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Katja Ehrentreich, E-Mail: [katja.ehrentreich\(at\)hwr-berlin\(dot\)de](mailto:katja.ehrentreich(at)hwr-berlin(dot)de)

Weitere Informationen:

<https://www.hwr-berlin.de/studium/weitere-studienangebote/angebote-fuer-gefluechtete/>

## Wie vielfältig die Arbeitswelt wirklich ist

- Länderübergreifende Studie mit 15.000 Befragten untersucht, wie es um Gleichberechtigung in Deutschland, Frankreich und Großbritannien steht
- Mehrheit aller Beschäftigten glaubt, dass Menschen im Job aufgrund von Geschlecht, Herkunft und Alter benachteiligt werden

Wie vielfältig sind Büros in Deutschland heute besetzt? Und wie schneiden Arbeitgeber hierzulande im Diversity-Vergleich mit ihren europäischen Nachbarn ab?

Die **Jobplattform StepStone** hat insgesamt 15.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Großbritannien und Frankreich gefragt, welchen Stellenwert das Thema Chancengleichheit aktuell bei ihrem Arbeitgeber hat.

Der Vergleich zwischen den drei größten Volkswirtschaften Europas zeigt: Deutschland hinkt derzeit noch hinterher. So geben 45 Prozent der Befragten in Deutschland an, bei ihrem Arbeitgeber gebe es keine Vielfalt. Dieser Aussage stimmen zwar auch britische und französische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu – jedoch deutlich seltener.

*Quelle und weitere Informationen: PM - StepStone, 06.10.2020*

<https://www.stepstone.de/ueber-stepstone/press/diversity-am-arbeitsplatz/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Victoria Wagner: „Diversität ist in deutschen Konzernen bisher ein reines Lippenbekenntnis“**

*Die Initiative „Beyond Gender Agenda“ zeigt in einer neuen Studie, dass Vielfalt in deutschen Chefetagen die Ausnahme ist. Das wirtschaftliche Potenzial wird zu wenig beachtet. Ein Beitrag von Tanja Kewes auf handelsblatt.de.*

<https://www.handelsblatt.com/26168416.html>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## 8. Sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr

Einladung an Promovend\*innen aus Soziologie, Wirtschaftswissenschaft und Politikwissenschaft: Präsentation ihrer Arbeit und Diskussion mit Wissenschaftler\*innen des WSI, IAQ und IfS der Uni Duisburg-Essen.

„Die sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr richtet sich an Doktorandinnen und Doktoranden aus sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen sowie angrenzenden Fächern, die an einer Dissertation mit Bezug zu mindestens einem der folgenden Themenfelder arbeiten: Arbeit, Arbeitsmarkt, Arbeitspolitik, Bildung, Ungleichheit, Sozialstaat und Sozialpolitik. Im Rahmen der Promotionswerkstatt besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihre im Entstehungsprozess befindliche Arbeit vorzustellen und mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie anderen Doktorandinnen und Doktoranden intensiv zu diskutieren. Sowohl theoretisch-konzeptionelle als auch empirische oder sozialpolitische Arbeiten sind gleichermaßen erwünscht. Im Zentrum der Promotionswerkstatt steht die Diskussion laufender, noch nicht abgeschlossener Promotionsvorhaben. Wir begrüßen daher insbesondere Bewerbungen von Promovierenden, die ihr Thema bereits definiert haben, aber noch nicht im Abschluss ihrer Arbeit stehen.“

Deadline für Bewerbungen: **31.10.2020**

[https://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_cfp\\_promotionswerkstatt\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/wsi_cfp_promotionswerkstatt_2021.pdf)

## 15. Ausschreibung des ProFiL-Programms

Seit 2004 fördern die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Technische Universität Berlin mit dem ProFiL-Programm sehr effektiv Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Nun steht eine neue Bewerbungsrunde an: Von Juli 2021 bis Juli 2022 können 54 hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen bei der weiteren Entwicklung ihrer Karriere unterstützt und auf Führungs- und Managementaufgaben einer Professur vorbereitet werden. Das Programm wird in deutscher und englischer Sprache durchgeführt. Erfahrene Mentor\*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 aktuelle 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.

Bewerben können sich Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der Freien Universität, der Humboldt-Universität und der Technischen Universität Berlin sowie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Die englischsprachige Programmlinie ist für interna-

tionale Wissenschaftlerinnen konzipiert. Für die Teilnahme ist ein Kostenbeitrag von 150 Euro zu leisten. **Bewerbungsschluss ist der 13. November 2020.**

*Quelle und weitere Informationen: PM – TU Berlin, 07.10.2020*

<https://www.tu.berlin/nachrichtendetails/15-ausschreibung-des-profil-programms/>

## fem:talent-Stipendium

**Gastbeitrag von Dr. Monika Batke, Hochschule Emden-Leer**

Die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern – das ist die Grundintention des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Aktuell läuft die dritte Runde dieses Programms, für die Hochschule Emden/Leer ist es die zweite Förderrunde. Das fem:talent Stipendium der Hochschule Emden/Leer wird als gleichstellungsfördernde Maßnahme in diesem Wintersemester zum fünften Mal vergeben. Mit diesem Stipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen fördert die Hochschule jährlich 18 Frauen in MINT-Studiengängen im Verlauf des Bachelorstudiums und im Masterstudium oder während der Promotionphase über alle vier Fachbereiche der Hochschule hinweg. Ziel des fem:talent Stipendiums ist die ideelle und finanzielle Förderung von begabten, engagierten und leistungsorientierten Studentinnen an der Hochschule Emden/Leer. Den speziellen Herausforderungen zur Unterstützung von Frauen begegnet das fem:talent Stipendium sowohl in der Gestaltung des Auswahlverfahrens der Stipendiatinnen wie auch in der Ausgestaltung der finanziellen und ideellen Förderung. Während und auch nach der einjährigen finanziellen Förderung vernetzen sich die aktuellen sowie die ehemaligen Stipendiatinnen im fem:talent pool. Dieses interdisziplinäre Netzwerk über alle Studienabschnitte hinweg bie-

tet ein optimales Umfeld zur Entwicklung hin zur nächsten Qualifikationsstufe. Die Stipendiatinnen erhalten Anerkennung und Bestätigung, erweitern ihren Horizont beim Blick in andere Studiengänge und –abschnitte, entwickeln gerade auch durch Vorbilder ihren Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere (weiter) und vertiefen ihr Wissen und ihre Handlungskompetenzen durch Teilnahme an Schulungen für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen. Diese in der deutschen Hochschullandschaft einmalige, umfassende Frauenförderung wurde bereits 2017 als „Komm mach MINT“-Projekt des Monats ausgezeichnet. Insgesamt wurden in vier Jahren 71 Stipendien vergeben: 22 im Bachelor, 36 im Master und 13 in der Promotion. Da Mehrfachbewerbungen zulässig sind, konnten 46 Frauen gefördert werden. Eine der größten Hürden für Frauen im Studium stellt immer noch die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben dar. So brachen drei Stipendiatinnen ihr Studium ab – alle aufgrund von einem Vereinbarkeitskonflikt zwischen Familienaufgaben und Studium. Dies zeigt, wie wichtig eine Förderung von gleichberechtigter Care-Arbeit sowohl gesellschaftlich als auch im Hochschulkontext ist. Die Wirkung des Stipendiums in die Hochschule hinein wird daran deutlich, dass knapp die Hälfte aller Gutachter\*innen den Stipendiatinnen in den Halbjahresgutachten bescheinigen, dass sie das Lernklima maßgeblich und positiv mitgestalten. Diese Funktionen als Rolemodel oder Multiplikatorinnen zeigt sich auch an der in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Bewerberinnenzahl von 47 im ersten Jahr auf 78 im vierten Jahr.

**Aktuell läuft die fünfte Bewerbungsphase mit Frist zum 31.10.2020.**

Mit Blick auf das kommende Semester freuen wir uns über eine große Bereicherung und Bestätigung des fem:talent-Stipendiums: Zum Wintersemester 2020 tritt bereits die zweite ehemalige Stipendiatin eine Hochschulprofessur an. In diesem Sinne freuen wir uns mit unseren Stipendiatinnen auf weitere bereichernde vier Jahre.

*Weitere Informationen:*

<https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/nachwuchs-und-karrierefoerderung/femtalent-stipendium>

## IFS-Mentoring: Mentoring Program for International Female Scholars

The University of Cologne is pleased to announce the 9th year of the IFS Mentoring Program (January to December 2021). It is the first such program in Germany designed especially for female academics from abroad. It matches postdoctoral fellows and advanced PhD candidates with experienced mentors from the desired working fields in one-on-one mentoring relationships. This one-on-one mentoring is accompanied by a framework program with a variety of workshops and networking events, and by individual coaching sessions, if required. Through this format, mentees learn strategies for their individual career planning, gain insights into the informal rules and structures of university life and other working fields in Germany, and grow their networks. Furthermore, the support of the program covers psycho-social aspects, such as encouragement, team building, and confidence building in one's own skills and competencies. While the framework program takes place in English, the one-on-one mentoring can take place either in English or German, depending on the mentees' wishes.

The University of Cologne pursues policies that promote active human resource development and gender mainstreaming. The Mentoring Program for International Female Scholars is an innovative initiative that encourages women to pursue and advance careers in academia, whether at the University of Cologne or at other universities/research centers. In particular, by providing support for work and family, the program aims to reduce the high attrition rate for women in academic professions as well as other related working areas.

Application Deadline: October 2020, 31.

*Further information:*

[https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/mentoring/ifs\\_mentoring/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/mentoring/ifs_mentoring/index_ger.html)

## CfN: Brenda Milner Award

Brenda Milner is the renowned British-Canadian clinical neuropsychologist widely regarded as the founder of neuropsychology and as pioneer in the field of memory research. Her most famous patient was Henry Molaison – H.M. The CRC 1315's "Brenda Milner Award" was established to recognise an outstanding female scientist in the CRC 1315 network.

The award comprises financial support amounting to 15,000 EUR for project consumables and collaborations. Depending on the number of awardees, the sum may vary. Female members in the CRC 1315 network (Phd, Postdocs, GEROK or PI) with "member" or "associate-member" status are eligible for the prize, as well as coauthors of original papers that acknowledge CRC funding.

Nominations for 2021 are open until **16 November 2020**.

<https://www.metis.hu-berlin.de/wp-content/uploads/2020/06/Call-for-Nom-Poster.pdf>

## Hector Research Career Development Award

Dieser Award richtet sich an W1-ProfessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen und ist mit 25.000 € dotiert.

**50 % der Awardees werden weiblich sein.**

In 2020 wird der Hector Research Career Development Award (Hector RCD Award) erstmals ausgeschrieben: Mit dem Hector RCD Award verfolgt die Wissenschaftsakademie HFA das Ziel, die wissenschaftliche Karriere von ForscherInnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin oder Psychologie an einem wichtigen Punkt ihrer Karriere zu fördern und zu unterstützen.

Die Bewerbungsphase läuft noch bis zum  
30. Oktober 2020.

Der Award wird *jährlich* ausgeschrieben.

*Informationen im Web finden Sie hier:*

<http://www.hector-fellow-academy.de/hector-rcd-award.html><https://www.hector-fellow-academy.de/>

*Hintergrundinformationen zur Hector Fellow Academy*

<https://www.hector-fellow-academy.de/>

\*\*\*\*\*

**Bitte beachten sie auch die Ausschreibungen in den anderen Rubriken dieses Journals sowie die**

### **Liste Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung**

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme\\_f%C3%BCr\\_Frauen\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_\\_Stand\\_Juli\\_2020\\_.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung__Stand_Juli_2020_.pdf)

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Online-Seminar)

**Live-Online-Seminar des Deutschen Hochschulverbandes DHV: Nur für Frauen!**

**Termin: 16.11.2020**

Die erste wichtige Etappe, die Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur meistern müssen, ist die Qualifikationsphase, etwa als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Juniorprofessorin oder Professorvertreterin. Ein unverzichtbarer Baustein neben der wissenschaftlichen Arbeit ist dabei das „Networking“ – ein Prozess, dem Wissenschaftlerinnen besondere Aufmerksamkeit schenken sollten.

In der zweiten Etappe – der Bewerbungsphase – kommt es auf eine überzeugende und professionelle Selbstdarstellung an. Eine klare Positionierung ist hier „absolutes Muss“.

Erhält die Wissenschaftlerin schließlich den Ruf auf die Professur, stehen in einer dritten Etappe die Berufungsverhandlungen über die Besoldung und Ausstattung an. Erfolgreich ist, wer über einen hohen Informationsgrad, Kenntnisse über die Verhandlungspsychologie und über eine geschickte Strategie verfügt.

Das empathische Verhandeln insbesondere mit „Sparfüchsen“ und spröden „Patriarchen“ stellt eine echte Herausforderung dar. Auch sollte die Wissenschaftlerin darüber informiert sein, welche spezifischen Förderprogramme von ihr oder der Hochschule abgerufen werden können. Von immer größerer Bedeutung sind ferner Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Ausgestaltung von „Dual Career“-Konstellationen.

Im Online-Seminar geben Berater/innen – basierend auf aktuellem Erfahrungswissen – erste praktische Hinweise zu den wichtigsten Qualifikationswegen zur Professur, zu einer erfolgreichen Bewerbung sowie zur Optimierung der Verhandlungsführung und -ergebnisse.

*Weitere Informationen:*

<https://www.dhvseminare.de/index.php?module=010700&event=114>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

*Bitte beachten Sie: Aufgrund der derzeitigen Lage sind viele der hier aufgeführten Termine vorläufig und können sich täglich ändern. Bitte besuchen Sie die Websites der Veranstalter\*innen!*

.....  
31.10.2020

Tagung FiNuT – digital zum Thema Nachhaltigkeit  
Ort: online

<http://www.finut.net/>

.....  
02.11. – 06.11.2020

Woche der Vereinbarkeit 2020

Ab dem 2. November 2020 werden die exemplarischen Maßnahmen auf berufundfamilie Website abrufbar sein.

<https://www.berufundfamilie.de/woche-der-vereinbarkeit>

.....  
04.11. – 05.11.2020

**Postponed to 2021:** 20th Gender Summit – Latin America and the Caribbean, Brazil

<https://gender-summit.com/gs20-2020-brazil>

.....  
05.11.2020

8. GenderForum der Universität zu Köln  
Ort: online

<https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/genderforum-der-universitaet-zu-koeln>

.....  
05.11. – 06.11.2020

Arbeitsam arbeits/arm in Geschlechterverhältnissen (ca. 1680 – 2000)

Ort: online

<https://www.univie.ac.at/Geschichte/salon21/>

.....  
05.11. – 04.02.2021

Die Krise als Krise – die Krise als Chance – die Krise als Alltag?

Donnerstag 16.00 – 17.30h via zoom

In der Ringvorlesung, veranstaltet von *GeStiK – Gender Studies in Köln, Universität Köln*, soll die Corona Pandemie nicht als vordergründiger Bezugs-, sondern als Ausgangspunkt genommen werden, um aus unterschiedlichen Perspektiven über die verschiedenen Aspekte der aktuellen Krisenhaftigkeit nachzudenken und zukünftige Visionen einer gerechteren Welt zu entwickeln. Auftakt am 05.11. „There is no back to normal“ – Judith Butler (University of California, Berkeley) & Dirk Schulz (GeStiK) in Conversation.

[https://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user\\_upload/Plakat\\_RVL\\_WiSe\\_20\\_21\\_1\\_.pdf](https://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user_upload/Plakat_RVL_WiSe_20_21_1_.pdf)

<https://gestik.uni-koeln.de/aktuelles-1/ringvorlesung>

.....  
06.11.2020

Hybrid-Veranstaltung | Intersektionalität zwischen Politik und Paradigma – State of the Art einer 30-jährigen Debatte / Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ort: Glaspavillon | Campus Essen und online, 10:00 Uhr bis 17:00 Uhr

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

06.11.2020

„Putting a Gender Perspective to COVID 19 & Higher Education“

Ort: online

<https://www.ewora.org/ewora-webinar>

10.11. – 11.11.2020

Cultures of Birthing – Geburtskulturen im Wandel

Ort: online

<https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/10.-11.11.2020-cultures-of-birthing/>

11.11. – 12.11.2020

Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung

Am 11. und 12. November 2020 findet eine **digitale** BMBF-Tagung zum Thema „Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung“ statt. Diese Tagung wird im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichtet. Eine Anmeldung ist in Kürze möglich.

<https://www.bmbf.de/de/impulse-fuer-europa-chancengerechte-strukturen-und-vielfalt-in-der-forschung-11412.html>

11.11. – 12.11.2020

Konferenz: Konfliktreiche Beziehungen oder produktive Reibungen? Verflechtungen in der Geschlechtergeschichte

Ort: online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-92436>

12.11.2020

10. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand/innentag „Gender Studies“

Ort: online

<https://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/lagen-jahresveranstaltungen-2020/programm-doktorand-innentag-2020/>

12.11.2020

„Männlich, weiblich, divers – Neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt“

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 9 bis 13 Uhr via Live-Stream

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

12.11. – 13.11.2020

Konferenz DIVERSITY 2020

Ort: online

<http://www.diversity-konferenz.de>

12.11. – 13.11.2020

Gender Studies Conference 2020: „Reclaiming Future“

Ort: online

<https://events.tuni.fi/genderstudiesconference2020/call-for-workshops-and-papers/>

12.11. – 14.11.2020

Workshop „Women in Computational Social Science“

Ort: Luzern, Schweiz

<https://events.tuni.fi/genderstudiesconference2020/>

16.11.2020

Sex and Gender dimension in frontier research

Ort: online

<https://erc.europa.eu/event/sex-and-gender-dimension-frontier-research>

19.11. – 21.11.2020

„The Realm of Possibility“: A Queer and Gender Studies Symposium

Ort: Online & Brotfabrik Bühne Beuel

<https://www.ibugi.de/events/>

19.11. – 22.11.2020

Women, Gender & Sexuality@Social Science History Association

Ort: Washington DC, Hyatt Regency Hotel, Capitol Hill

<http://ssha2020.ssha.org/>

.....  
20.11. – 21.11.2020

Konf: Arbeitskreis geistliche Frauen im europäischen Mittelalter (AGFEM). Aktuelle Forschungsdiskurse und -projekte

Ort: Stuttgart-Hohenheim

[https://agfem.files.wordpress.com/2020/07/programm-arbeitstreffen-agfem\\_november-2020.pdf](https://agfem.files.wordpress.com/2020/07/programm-arbeitstreffen-agfem_november-2020.pdf)

.....  
20.11. – 21.11.2020

Conference "Critical Gender & Diversity Knowledge. Challenges and Prospects"

Ort: online

<https://www.gender-diversity-knowledge.ch/>

.....  
25.11. – 10.12.2020

Orange the World 2020

From 25 November until Human Rights Day on 10 December, EIGE will run the '16 days of activism against gender-based violence' campaign on its social media channels.

<https://eurogender.eige.europa.eu/events/orange-world-2020>

.....  
26.11.2020

10. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt „SOLIDARITÄTEN“

Ort: online

[http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Aktuelles/Meldungen/Landesweiter+Tag+der+Genderforschung+Sachsen\\_Anhalt+2020+goes+online-p-2566.html](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Aktuelles/Meldungen/Landesweiter+Tag+der+Genderforschung+Sachsen_Anhalt+2020+goes+online-p-2566.html)

.....  
26.11. – 27.11.2020

International Workshop "International and Comparative Political Economy"

Ort: online

[https://cccp.uni-koeln.de/sites/cccp/Aktuelles/Workshop/Workshop\\_2020/Programme\\_ECONtribute\\_and\\_CCCP\\_Workshop\\_2020.pdf](https://cccp.uni-koeln.de/sites/cccp/Aktuelles/Workshop/Workshop_2020/Programme_ECONtribute_and_CCCP_Workshop_2020.pdf)

.....  
27.11.2020

Jahresveranstaltung zum geschlechtergerechten Bundeshaushalt

Ort: online, Infos folgen

<http://www.frauenrat.de>

.....  
02.12. – 04.12.2020

RINGS Conference and Annual Meeting 2020 - Decolonising Feminisms

Ort: Durban, South Africa

<http://ringsgender.org/aktuality/rings-2020-decolonising-feminisms-conference-cfp#.XqhQBJICTDd>

.....  
03.12.2020

via:mento - 10 years of mentoring at Kiel University

Ort: Kiel University or online

<https://www.mentoring.uni-kiel.de/en/events/via-mento-10-years-of-mentoring-at-kiel-university>

.....  
04.12.2020

efas-Fachtagung 2020: „Geschlechtergerecht durch die Pandemie? Ökonomische Analysen aus feministischer Perspektive“

Ort: online

[https://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/efasTagung\\_Programm\\_2020.pdf](https://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/efasTagung_Programm_2020.pdf)

.....  
04.12.2020

Online - Mittelbauworkshop: (K)ein Geschlecht oder viele?

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung\\_Mittelbauworkshop\\_Netzwerk\\_FGF\\_2020.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung_Mittelbauworkshop_Netzwerk_FGF_2020.pdf)

.....  
08.12.2020

Queer Death Studies – Analyzing and Resisting Necropower

Ort: online

[https://www.facebook.com/InterGenderConsortium/posts/3203418103081647?\\_\\_tn\\_\\_=K-R](https://www.facebook.com/InterGenderConsortium/posts/3203418103081647?__tn__=K-R)

10.12. – 12.12.2020

„Gender revisited. Negotiating Gender in the Age of Posthumanism“

Ort: Universität Graz

<https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/symposien-10.-12.12.2020-gender-revisited/>

04.02.2021

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

Ort: online, Infos folgen

<https://www.genderkonferenz.eu>

05.02.2021

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW

Ort: ZEUGS an der Universität Münster, 11:00 – 16:00

Uhr, weitere Infos folgen

Zentren und Studiengänge

Save the Date zum diesjährigen Vernetzungstreffen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

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

23.02. – 27.02.2021

12. meccanica femminile 2021

Ort: Universität Stuttgart

<https://scientifica.de/index.php?id=ueberdiemeccanica-feminale>

24.02. – 25.02.2021

Sexualitäten sammeln. Von Körpergeschichten, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten

Ort: Stiftung Deutsches Hygiene-Museum, Dresden

<https://www.dhmd.de/sammlung-forschung/forschung/dinge-und-sexualitaet/>

03.03. – 05.03.2021

Fair Medicine and Artificial Intelligence: Chances, Challenges, Consequences

Ort: online

[medAI.conference2021@gmail.com](mailto:medAI.conference2021@gmail.com)  
[info@zgd.uni-tuebingen.de](mailto:info@zgd.uni-tuebingen.de)

10.03. – 12.03.2021

Final Conference: Religious Transformation and Gender

Ort: Utrecht, the Netherlands or online

<https://conversion.sites.uu.nl/news/cfp-religious-transformation/>

18.03. – 20.03.2021

DAS Forum: „Handelssache ist Männersache!“ Die Rolle von Frauen in europäischen Familienunternehmen des 19. und 20. Jahrhunderts

Ort: Mettingen

<https://www.draiflessen.com/articles/725?locale=de>

15.04. – 16.04.2021

Bodies Matter

Ort: Leiden University

<https://www.staff.universiteitleiden.nl/events/2020/07/lucas-conference-bodies-matter-2021?cf=humanities&fbclid=IwAR210-EdRS1aYuB9yG7HPaSjgPQ9qVX0WUkBLVj6xhsgUib9AMgXJNzVwJw>

20.04.2021

Save the Date: Transfertagung zum 20-jährigen Bestehen des CEWS:

**Prekäre Gleichstellung**

Ort: GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Unter Sachsenhausen 6-8, D-50667 Köln, Konferenzraum OST

**Das CEWS wird Ende dieses Jahres 20 Jahre alt!**

*Wir werden dieses Ereignis in unterschiedlicher Art und Weise würdigen. Hinweisen möchten wir Sie heute schon auf die Transfertagung zum 20-jährigen Bestehen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS.*

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/20-jahre-cews>

**Anmeldung und Programm:**

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

22.04. – 23.04.2021

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit

Ort: Bonn

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-43128>

20.05. – 22.05.2021

(urspr. 29.10.20 – 31.10.2020)

Konferenz: Körper. 26. Tagung des AK Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit

Ort: Stuttgart-Hohenheim

<https://www.akademie-rs.de/start>

30.06. – 02.07.2021

(urspr. 24.06.20 – 26.06.2020)

Gender, work & Organization: 11th Biennial International Interdisciplinary conference

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

<https://blogs.kent.ac.uk/kbs-news-events/2019/10/2020-gender-work-organization-conference-calls-for-stream-proposals-and-leaders/>

07.07. – 09.07.2021

SAVE THE DATE – ECPG 2021 at the University of Ljubljana

Ort: University of Ljubljana, Slovenia

<https://ecpr.eu/Events/157>

13.07. – 16.07.2021

(urspr. 30.11.20 – 03.12.20)

'UNKNOWING' INSTITUTIONS: DECOLONISATION AND CRITICAL INTERSECTIONAL PRACTICE

Ort: Flinders University, Adelaide

<https://www.flinders.edu.au/engage/culture/whats-on/awgsa-conference-2020>

06.09. – 10.09.2021

(urspr. 07.09.20 – 11.09.20)

HERSS Summer School 2020: How to Make Theory Work in Higher Education Research and Science Studies

Ort: Hannover, Germany

<https://www.herss-summer.eu/>

15.09. – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2020

Ort: Madrid

<http://upm.genderequalityconference2020.com/>

September 2021

(urspr. 02.09.20 – 04.09.20)

25th International Conference on Science, Technology and Innovation Indicators, STI 2020

Ort: Aarhus, Denmark

<http://sti2020.org/>

07.10. – 08.10.2021

Vielfältige Familien: Elternschaft und Familie/n jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/vielfaeltige-familien>

14.10. – 15.10.2021

„Verständigung und Konflikt. Solidarische Debattenkultur in feministischen Politiken“

Ort: Bad Urach

[http://www.tifs.de/fileadmin/dateien/news/Einladung\\_tifs-Tagung\\_2021\\_Text.pdf](http://www.tifs.de/fileadmin/dateien/news/Einladung_tifs-Tagung_2021_Text.pdf)

01.12. – 03.12.2021

A p a r t – Together – Becoming With! Gesellschaftskritische Geschlechterforschung als Beitrag zu einer Allianz für die Zukunft

Arbeitstagung: 20 Jahre Universitätszentrum für Frauen\*- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt

<https://www.aau.at/blog/call-for-papers-a-p-a-r-t-together-becoming-with/>

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/>

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
Schlüter, Anne et al. (Hrsg.):  
**Kooperation und Konkurrenz im Wissenschafts-  
betrieb. Perspektiven aus der Genderforschung  
und -politik**

Verlag Barbara Budrich 09/2020  
ISBN: 9783847424642

*„Die Frauen- und Geschlechterforschung begann als Provokation für die Wissenschaftstradition und ist längst (maßgeblich) an ihrer Erneuerung beteiligt, wie sich an der personellen Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals zeigt. In den Auseinandersetzungen um egalitäre Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Gesellschaft spielen Kooperation und Solidarität unter den Frauen/Geschlechterforscherinnen eine große Rolle. Aber auch Konkurrenz und Streit um Positionen und das ‚richtige‘ Verständnis ziehen sich wie rote Fäden durch ihre Entwicklungsgeschichte. Geschichte wird auch durch Personen und ihre Vorstellungen bestimmt, hier den engagierten Frauen. Ihnen wird große Aufmerksamkeit gewidmet, ebenso den Akteurinnen und der subjektiven Seite der scheinbar objektiven Bedingungen. Das 21. Jahrhundert wird das Jahrhundert der Frauen sein.“*

.....  
**Bundesbericht Forschung und Innovation 2020.  
Forschungs- und innovationspolitische Ziele  
und Maßnahmen**

BMBF 05/2020

[https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/BuFi\\_2020\\_Hauptband.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/BuFi_2020_Hauptband.pdf)

*„Die Bundesregierung legt den BuFI alle zwei Jahre dem Deutschen Bundestag vor. Der Bericht informiert umfassend darüber, wie Wissenschaft und Forschung, Innovation und technologische Entwicklung gefördert und politisch gestaltet werden, welche finanziellen Mittel*

*dafür bereitgestellt werden und welche Ergebnisse daraus resultieren. Dabei geht der Bericht auf zentrale Aussagen des aktuellen Gutachtens der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) ein und dient der Politik als faktenbasierte Entscheidungsgrundlage. Der BuFI richtet sich sowohl an ein Fachpublikum, insbesondere in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden und Unternehmen, als auch an eine interessierte breite Öffentlichkeit.“*

*siehe v.a.: Chancengerechtigkeit in Forschung und Bildung (S. 215-217)*

.....  
**Bildung und Forschung in Zahlen 2020. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF  
datenportal.bmbf.de**

BMBF 09/2020

[https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Bildung\\_und\\_Forschung\\_in\\_Zahlen\\_2020.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2020.pdf)

*„Die Broschüre „Bildung und Forschung in Zahlen 2020“ gibt einen Überblick über bildungs- und forschungspolitische Basisdaten. Darüber hinausgehende Bildungs- und Forschungsstatistiken können unter [www.datenportal.bmbf.de](http://www.datenportal.bmbf.de) abgerufen werden.“*

.....  
Iddeng, Jon Wiken; Norgård, Jorunn Dahl:  
**Generation Precarious – exploring the relationship  
between working conditions for early-career  
researchers and the quality of teaching  
and research**

Forskerforbundet

Publication Series no. 4/2020

[https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2020\\_4\\_Generation\\_Precarious.pdf](https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2020_4_Generation_Precarious.pdf)

*„Casualization is on the rise in higher education institutions (HEI) worldwide, particularly affecting working conditions and career prospects of young academics. They represent a vast pool of talent essential to meet future*

societal needs, yet this "generation precarious" increasingly questions whether it is worthwhile. In this paper we discuss the consequences of casualization for quality in teaching and research. We will present an overview of studies and surveys on employment terms, working conditions and career prospects for early-stage researchers – the "generation precarious" – in Europe, with a particular eye to Norway. Based on this, we highlight concerns and potential consequences of precarious work and deteriorating working conditions within the higher education system."

## Gleichstellungspolitik

Wielpütz, Renate:  
Gleichstellung der Geschlechter und Digitalisierung im ESF

Berlin 2020

[https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise\\_gleichstellung-digitalisierung\\_130720.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_gleichstellung-digitalisierung_130720.pdf)

„In der Expertise „Gleichstellung der Geschlechter und Digitalisierung im ESF“ geht es um die zentrale Frage, inwieweit die Digitalisierung dazu beiträgt, die gravierenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu minimieren, oder ob die ohnehin bestehenden Geschlechterdiskrepanzen durch die digitale Transformation reproduziert oder verstärkt werden. Die Autorin der Expertise stellt Informationen zum gegenwärtigen Diskurs zur digitalen Transformation aus der Genderperspektive sowie Projektbeispiele aus dem Feld Digitalisierung dar, die zur Geschlechtergleichstellung beitragen, und erläutert Herausforderungen und Handlungsfelder für den ESF im Kontext Gleichstellung und Digitalisierung.“ Im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Expertise „Gleichstellung der Geschlechter und Digitalisierung im ESF“ konnten zwei neue Bereiche auf der Website der Agentur für Querschnittsziele im ESF zur Verfügung gestellt werden:

Neuer Bereich zum Thema:

<https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/digitalisierung.html>

Neuer Fachthemenbereich in der Materialsammlung:

<https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/materialsammlung/fachthemen/fachthemen-material/select/gleichstellung-der-geschlechter-und-digitalisierung-im-esf.html>

## 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

BMFSFJ 04.09.2020

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/160308/4--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>

„Der 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland dokumentiert regionale Unterschiede in der Verwirklichung von Gleichstellung in Deutschland. Eine solche vergleichende Erfassung von wichtigen Indikatoren auf Landes- und Kreisebene ermöglicht die Abbildung des regional erreichten Standes, von wo aus die nächsten Schritte auf dem Weg zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer abgesteckt werden können.“

## Frauen und Männer in Deutschland

BMFSFJ 23.09.2020

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/160670/frauen-und-maenner-in-deutschland-data.pdf>

„Zum Anlass der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 veranschaulicht die Broschüre, wo wir in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland stehen. Neben den Meilensteinen der Gleichberechtigung in Deutschland werden auch die Maßnahmen aufgezeigt, mit denen die bestehenden Ungleichheiten bekämpft werden – vom Kita-Ausbau bis zur Initiative „Stärker als Gewalt.“

Kuhl, Mara:

## Von Belgien, Schweden und Spanien lernen! Impulse für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung durch Gleichstellungsinstitute

Friedrich-Ebert-Stiftung 2020

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/16229.pdf>

„Das Ziel Geschlechtergerechtigkeit lässt sich nur erreichen, wenn die traditionellen geschlechterungerechten Strukturen überwunden werden. In Deutschland soll demnächst auf Bundesebene ein Gleichstellungsinstitut gegründet werden, das diese Ziele und die Umsetzung einer zukünftigen Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung unterstützt. Diese Expertise wirft einen Blick auf Erfahrungen aus Belgien, Schweden und Spanien und soll dazu beitragen, aus den internationalen Beispielen das Beste zu schöpfen, um dies in die Ausgestaltung eines zukünftigen Gleichstellungsinstituts einzubeziehen.“

Barth, Denise et al.:

### Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeitberwerbstätigkeit

In: DIW Wochenbericht 38 / 2020, S. 699–706

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.799230.de/20-38-2.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.799230.de/20-38-2.pdf)

„- Bericht untersucht Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter elf Jahren seit der Wiedervereinigung in Ost und West

- Angleichung der Erwerbstätigenquoten von Müttern in beiden Landesteilen
- Teilzeitquoten von Frauen steigen in Ost und West
- Vollzeitberwerbstätigkeit von Müttern im Ostdeutschland immer noch deutlich höher
- Vor allem im Osten stimmen Frauen jüngerer Kohorten Vollzeitberwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern seltener zu als Frauen älterer Kohorten“

### Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Daten, Ursachen, Maßnahmen

BMFSFJ 18.08.2020

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/159872/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf>

„Das Dossier „Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Daten, Ursachen, Maßnahmen“ gibt einen umfassenden und informativen Überblick über den aktuellen Stand der Entgeltgleichheit in Deutschland. Dazu erläutert die Broschüre, warum und wieviel Frauen in Deutschland immer noch weniger verdienen als Männer, wirft einen Blick nach Europa und informiert über die wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung der Lohnlücke. Ergänzt wird die Broschüre um aktuelle Zahlen und Studien rund um das Thema.“

Seager, Joni:

### Der Frauenatlas. Ungleichheit verstehen. 164 Infografiken und Karten

Hanser 19.10.2020

ISBN: 9783446268296

„DER „Frauenatlas“ zum Thema Gleichberechtigung: Infografiken und Fakten, die zeigen, wie es wirklich um die Rechte und Chancen der Frauen in unserer Welt steht. Auf einen Blick: Wie leben Frauen weltweit? Wie groß ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wirklich? Wo

werden Fortschritte gemacht, wo gibt es Probleme? Joni Seagers „Frauenatlas“ gibt umfassende Antworten in 164 Infografiken, basierend auf den wichtigsten Studien weltweit. Doppelt so viele Frauen wie Männer können nicht lesen und an dem Verhältnis hat sich über 20 Jahre lang nichts verändert. In Deutschland verdienen Frauen nur 79 Prozent von dem, was Männer bekommen. Sie leisten 4,4 Stunden unbezahlte Haushaltsarbeit pro Tag, Männer 2,7 Stunden. International ist der „Frauenatlas“ längst zur wichtigen Institution geworden, in Deutschland wird er dringend gebraucht.“

### Briel, Stephanie; Osikominu, Aderonke; Pfeifer, Gregor; Reutter, Mirjam; Satlukal, Sascha: Overconfidence and Gender Differences in Wage Expectations

IZA DP No. 13517

<http://ftp.iza.org/dp13517.pdf>

Abstract: „We analyze the impact of (over-)confidence on gender differences in expected starting salaries using elicited beliefs of prospective university students in Germany. According to our results, female students have lower wage expectations and are less overconfident than their male counterparts. Oaxaca-Blinder decompositions of the mean show that 7.7% of the gender gap in wage expectations is attributable to a higher overconfidence of males. Decompositions of the unconditional quantiles of expected salaries suggest that the contribution of gender differences in confidence to the gender gap is particularly strong at the bottom and top of the wage expectation distribution.“

Gamage, Danula K.; Kavetsos, Georgios; Mallick, Sushanta; Sevilla, Almudena:

### Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap: Evidence from Research-Intensive Universities in the UK

IZA DP No. 13635

<http://ftp.iza.org/dp13635.pdf>

Abstract: „Given the ongoing efforts to close the gender pay gap across different sectors in the UK, this paper investigates the impact of a pay transparency initiative on the gender pay gap in the university sector, focusing on the Russell Group of top-tier universities. The initiative, introduced in 2007, enabled public access to mean salaries of men and women in UK universities. Using a rich individual-level administrative dataset and a difference-in-differences approach comparing men and women, we document several key findings. First, following the pay transparency intervention, the log of salaries of female academics increased by around 0.62 percentage points compared to male counterparts, reducing the

gender pay gap by 4.37%. The effect is more pronounced considering a balanced sample (1.27 percentage points increase in female wages or an 11.59% fall in the gender pay gap). This fall in the pay gap is mostly driven by senior female academics negotiating higher wages and female academics moving to universities with equal opportunity. We do not find any evidence of pre-existing wage gap or the gender composition associated with the fall in the gender pay gap."

### Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?

BMFSFJ 23.09.2020

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/160276/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf>

„Das Dossier zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern geht der Frage nach, warum Frauen mehr Zeit für Haushaltsführung, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen aufbringen als Männer. Die Broschüre bildet die Grundlage für eine breite gesellschaftliche Diskussion darüber, wie Sorge- und Erwerbsarbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden kann.“

Collischon, Matthias; Kühnle, Daniel; Oberfichtner, Michael:

### Cash-for-care, or caring for cash? The effects of a home care subsidy on maternal employment, childcare choices, and children's development.

IAB-Discussion Paper, 25/2020

<https://www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/K200806CGW/?x=n1>

„Wie Familien auf Kinderbetreuungskosten reagieren, ist für viele Politikentscheidungen relevant. Diese Studie untersucht daher die Effekte des 2013 bundesweit eingeführten Betreuungsgelds für Familien mit Kindern unter drei Jahren, die keine öffentlich geförderte Kinderbetreuung besuchen, auf die Erwerbsverläufe der Mütter, den Besuch geförderter Kinderbetreuung und die Fähigkeiten der Kinder. Administrative Daten zu den Erwerbsverläufen der Mütter und zur späteren Schuleignung der Kinder kombiniert die Studie mit Befragungsdaten zum Besuch geförderter Kinderbetreuung. Die Möglichkeit, Betreuungsgeld zu beziehen, verringerte den Anteil der Mütter, die innerhalb von drei Jahren nach der Geburt in Beschäftigung zurückkehren, um 1,4 Prozentpunkte. Der Anteil der Kinder, die im Alter von einem und zwei Jahren eine geförderte Kinderbetreuung besuchen, sank um etwa fünf Prozentpunkte. Es zeigen sich keine Effekte auf die

Schuleignung der Kinder. Insgesamt flossen die Ausgaben für das Betreuungsgeld größtenteils Familien zu, die auch ohne das Betreuungsgeld keine geförderte Kinderbetreuung genutzt hätten.“

Kitchener, Caroline:

### Some U.S. employers are finally offering paid parental leave. Working moms with kids at home say they're afraid to use it.

The long-term career consequences are unclear, women say

<https://www.thelily.com/working-moms-scared-to-use-leave-coronavirus/>

### Geschlechterdebatte in der Wirtschaftswissenschaft: „Männer und Frauen verhalten sich unterschiedlich“

<https://www.spiegel.de/wirtschaft/nicola-fuchs-schuellendeln-ueber-die-geschlechterdebatte-maenner-und-frauen-verhalten-sich-unterschiedlich-a-196528b4-ead7-4cfb-b977-bb390a6bb7ff>

„Deutschlands Volkswirte diskutieren über die Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Professorin Nicola Fuchs-Schuellendeln erklärt, warum so wenig Frauen in der Ökonomie vertreten sind und was für eine Quote spricht.“ Ein Interview von Michael Sauga auf [spiegel.de](http://spiegel.de).

Swetlana Franken, Malte Wattenberg (Hrsg.):

### Women Ressource 4.0

Potenziale von qualifizierten Frauen für die Gestaltung der Digitalisierung

Shaker Verlag 2020

ISBN: 978-3-8440-7481-9

„Das Forschungsprojekt „Women Ressource 4.0“ hat nicht nur umfassende wissenschaftliche Erkenntnisse gebracht, die in diesem Fachbuch erläutert werden, sondern wichtige Signale an die Unternehmen, Verbände, Studierenden und Lehrenden gesendet: Es ist wichtig, Frauen an der Gestaltung der Digitalisierung und Industrie 4.0 stärker partizipieren zu lassen. Und ja, es ist durchaus möglich und realistisch – junge Frauen können und wollen mitgestalten! Sie besitzen die erforderlichen Kompetenzen, um Innovationen voranzutreiben, die Zukunft der Digitalisierung zu gestalten und gute Führungskräfte zu sein. Das Fachbuch richtet sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche in Unternehmen und Organisationen, die sich mit der Gestaltung der digitalen Transformation und Arbeitswelt 4.0 beschäftigen, an Diversity und Gleichstellungsbeauftragte, karriereorientierte Frauen, Studierende sowie an die Politik und breite Öffentlichkeit.“

## Gendering STEM Digital – Open Educational Resources

<https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/>

„The project Gendering STEM Digital aims to incorporate insights from scientifically oriented gender research into STEM fields. As a part of the project, freely accessible Open Educational Resources (OER) were developed and placed online. A major goal of the OER is to inspire reflection on gender-related topics in the natural and technical sciences. It is hoped that they will make gender topics more accessible for students in STEM fields and serve as a bridge between the knowledge and methods in STEM and those in social science and cultural studies. The OER were designed to be easily implemented into university teaching, especially in STEM fields. They explain the complexities of gender-related topics in a simplified way. Instructors can use the course materials to serve their own teaching/learning goals and have the freedom to develop their own methodologies for teaching them. The Open Educational Resources contain seven individual lessons, which can be worked on in any order.“

## Digital Gender Gap: Studienergebnisse zum Nachhören

„Am Digitaltag 2020 stellten Lore Funk und Britta Zachau von kompetenz die Studie „Digital Gender Gap“ vor und diskutierten sie im Rahmen eines Online-Seminars. Die Aufzeichnung ist nun online verfügbar.“

<https://www.kompetenz.de/aktuelles/digital-gender-gap-digitaltag-aufzeichnung>

BMFSFJ (Hrsg.):

## Broschüre: Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland

Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland---kurzfassung/160762>

„Partnerschaftliche Gleichstellungspolitik nimmt Frauen und Männer gleichermaßen in den Fokus und unterstützt dort, wo Benachteiligungen vorhanden sind. Das Dossier „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland“ beschreibt wie Jungen und Männer als Adressaten und Nutznießer dieser Gleichstellungspolitik bereits heute erreicht und mobilisiert werden. Darüber hinaus gibt es einen Überblick zum aktuellen Forschungsstand und Entwicklungen in dem Themenfeld. Darin werden auch gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen veranschaulicht sowie neue Perspektiven und

Horizonte eröffnet – für eine moderne Gesellschaft, in der Partnerschaftlichkeit aktiv gelebt wird.“

Süssmuth, Rita:

## Parität – Freiheit, Recht und Verantwortung. 70 Jahre Republik der Frauen?

J.H.Dietz 05.10.2020  
ISBN: 9783801205478

„„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Das wurde vor 70 Jahren im Grundgesetz verankert. Aber von der praktischen Gleichstellung und verantwortlichen Mitgestaltung sind wir in Deutschland meilenweit entfernt. Frauen bringen heute weltweit ein hohes Potential an neuem Denken und Handeln ein. Die vorhandenen Möglichkeiten müssen zu gemeinsamer Verantwortung entwickelt werden. An die Stelle von Konfrontation muss Kooperation treten, an die von Konflikten Problemlösungen, um bessere Lebenschancen zu erlangen. Parität – so heißt das Ziel der bekennenden Frauenrechtlerin Rita Süssmuth. Sie nimmt die aktuellen Zustände in und außerhalb Deutschlands in den Blick, insbesondere von Alleinerziehenden, Flüchtlingsfrauen, Migrantinnen, Frauen, die arm und bildungsfern sind. Sie benennt die Folgen der Ungleichheit, erklärt ihre historischen Wurzeln und fragt, was geschehen muss für eine bessere Zukunft.“

Celis, Karen; Childs, Sarah:

## Feminist Democratic Representation

Oxford University Press 12.11.2020  
ISBN: 9780190087722

“Popular consensus has long been that if „enough women“ are present in political institutions they will represent „women’s interests.“ Yet many believe that differences among women – women disagreeing about what is in „their interest“ – fatally undermine both the principle and the practice of women’s group representation. In this book, Karen Celis and Sarah Childs redress women’s poverty of political representation with a new feminist account of democratic representation. Rather than giving up on women’s group representation, Celis and Childs re-think and re-design representative institutions, taking women’s differences – both ideological and intersectional – as their starting point. Feminist Democratic Representation considers a broad spectrum of contemporary problematics – abortion, prostitution/sex work, Muslim women’s dress, and Marine Le Pen – to discuss women’s under- and misrepresentation and the „good, bad and the ugly“ representative. As problem-driven scholars firmly grounded in feminist and democratic empirical and theoretical political science, Celis and Childs imagine what good representation for women

*in all their diversity could look like – representation as it should be. To realize this ideal in today's established representative democracies, they present a second-generation feminist design for parliaments and legislatures, underpinned by a re-thinking of feminist and democratic principles."*

### Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
Schneijderberg, Christian; Götze, Nocolai:  
**Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler\*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018**

INCHER Working Paper Nr. 13  
DOI: 10.5281/zenodo.3949756

[https://www.wihoforschung.de/\\_medien/downloads/Schneijderberg\\_Go%cc%88tze\\_2020\\_INCHER\\_Working\\_Paper\\_13.pdf](https://www.wihoforschung.de/_medien/downloads/Schneijderberg_Go%cc%88tze_2020_INCHER_Working_Paper_13.pdf)

*Hier v.a. Kap. 4.3: Forschungs-Output: Gender-Unterschiede insbesondere bei Publikation von Zeitschriftenartikeln (S. 25-26)*

.....  
Breeze, Maddie; Taylor, Yvette:  
**Feminist Repetitions in Higher Education. Interrupting Career Categories**

Palgrave Macmillan 12.11.2020  
ISBN: 9783030536602

*„To do feminism and to be a feminist in higher education is to repeat oneself: to insist on gender equality as more than institutional incorporation and diversity auditing, to insert oneself into and against neoliberal measures, and to argue for nuanced intersectional feminist analysis and action. This book returns to established feminist strategies for taking up academic space, re-thinking how feminists inhabit the university and pushing back against institutional failures. The authors assert the academic career course as fundamental to understanding how feminist educational journeys, collaborations and cares and ways of knowing stretch across and reconstitute academic hierarchies, collectivising and politicising feminist career successes and failures. By prioritising interruptions, the book navigates through feminist methods of researcher reflexivity, autoethnography and collective biography: in doing so, moving from feminist identity to feminist practice and repeating the potential of queer feminist interruptions to the university and ourselves."*

.....  
Polutta, Andreas (Hrsg.):  
**Kooperative Organisations- und Professionsentwicklung in Hochschule und Sozialwesen? Gleichstellungspolitik und Professionalisierung in geteilter Verantwortung**

Springer VS 26.10.2020  
ISBN: 9783658316020

*„In einem interdisziplinären Zuschnitt führt dieser Band die Themen Organisationsentwicklung, Professionalisierung, Gleichstellungspolitiken und Adressatenorientierung zusammen, fragt nach kooperativen Schnittstellen und soll zum Weiterdenken der ausgelegten Korrespondenzen anregen. Organisation und Profession im Sozialwesen stehen im gesellschaftlichen Wandel, der Herausforderungen an Entwicklungsprozesse in Institutionen ebenso wie für die Qualifizierung von Fachkräften stellt. Was bedeutet dies für die Herstellung von Fachlichkeit und von Gleichstellung im Hochschul- und Sozialwesen? Inwiefern werden dabei professionelle Orientierungspunkte Sozialer Arbeit – Befähigung, Schutz, Ermächtigung von BürgerInnen – bedeutsam?"*

.....  
Mairesse, Jacques; Pezzoni, Michele; Visentin, Fabiana:  
**Does Gender Matter for Promotion in Science? Evidence from Physicists in France**

NBER Working Paper No. 27789  
Issued in September 2020

<https://www.nber.org/papers/w27789>

*„In this study, we investigate what are the factors of the promotion of female and male scientists at the French Institute of Physics (INP) at CNRS, one of the largest European public research organizations. We construct a long panel of INP physicists combining various data sources on their research activities and career. Using event history analysis, we find that female and male physicists have the same rate of promotion from junior to senior positions when controlling for research productivity and a variety of other promotion factors. Our results also suggest that promotion factors such as family characteristics, mentoring, professional network, research responsibilities have different impacts on female and male researchers."*

Ruda, Walter; Keller, Pierre G.; El Tarabishy, Ayman; Ascúa, Rubén:

### Gender and study discipline-specific differences in the opinion about entrepreneurial aspects: An "ICSB academy" investigation

Journal of Small Business Management 2020  
DOI: 10.1080/00472778.2020.1786336

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00472778.2020.1786336>

*„This article investigates students' evaluations of perceived entrepreneurial benefits and barriers and their desired university support within a sample of the ICSB academies in 2016 and 2017. The authors highlight differences within these evaluations depending on gender and the students' disciplinary background, drawing on social role theory. In general, the participants of the ICSB academies show high entrepreneurial ambitions; this also holds for the generated subgroups (business/non-business and female/male). The support for our derived hypotheses is in line with our theoretical reasoning, showing differences caused by gender and disciplinary background. As a practical implication, our findings facilitate effective student support of higher education institutions.“*

Heublein, U., Richter, J.; Schmelzer, R.:

### Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland

DZHW Hannover: DZHW Brief 3|2020

Download DZHW Brief 3|2020:

[https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_brief/dzhw\\_brief\\_03\\_2020.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020.pdf)

Download Anhang (Auswertungen nach Geschlecht):

[https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_brief/dzhw\\_brief\\_03\\_2020\\_anhang.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020_anhang.pdf)

### Forschung & Lehre Heft 10/2020: Themenschwerpunkt Work-Life-Balance

Link zur Inhaltsübersicht:

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-1020/>

### Europa und Internationales

European Commission:

### COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS

#### A new ERA for Research and Innovation

<https://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/fp/2020-Com-ERA.pdf>

*„Die Europäische Kommission hat am 30. September 2020 die Mitteilung zur Neuausrichtung des Europäischen Forschungsraums veröffentlicht. Klare Forderung: Mehr nationale Investitionen in Forschung und Entwicklung. Der dazu gehörige Aktionsplan zeigt die Schwerpunkte der nächsten Jahre auf, darunter Forscherkarrieren, Gleichstellung, die Forschungsdatencloud, mehr Zusammenarbeit in Bildung und Forschung und mit der Industrie.“*

\*\*\*

*„The Commission will: 12. Propose as of 2021, in line with the Horizon Europe programme objectives, the development of inclusive gender equality plans with Member States and stakeholders in order to promote EU gender equality in R&I.“*

### Relevance of gender in the policy area (Policy Area Migration)

European Institute for Gender Equality 24.09.2020

[https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/migration?utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=eiges\\_newsletter\\_countdown\\_to\\_gender\\_equality\\_index\\_2020&utm\\_term=2020-09-29](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/migration?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=eiges_newsletter_countdown_to_gender_equality_index_2020&utm_term=2020-09-29)

*“Around seven per cent of the total population living in the EU Member States are born outside of the EU, and half of them are women and girls. Work, study and reuniting with family members, as well as different forms of persecution, are common reasons motivating both women and men to migrate and live in other countries. Migration can bring new opportunities to migrants and their families. Especially in societies where women are limited in their mobility decisions, the act of migration, when voluntary, is in itself empowering. It may stimulate change in the women themselves and in the sending and receiving societies. However, there is also an adverse side to migration. [...]“*

.....  
Boris, Eileen; Trudgen Dawson, Sandra; Molony, Barbara (Hrsg.):

### Engendering Transnational Transgressions. From the Intimate to the Global

Routledge 24.11.2020  
ISBN: 9780367505721

*“Engendering Transnational Transgressions reclaims the transgressive side of feminist history, challenging hegemonic norms and the power of patriarchies. Through the lenses of intersectionality, gender analysis, and transnational feminist theory, it addresses the political in public and intimate spaces. The book begins by highlighting the transgressive nature of feminist historiography. It then divides into two parts – Part I, Intimate Transgressions: Marriage and Sexuality, examines marriage and divorce as viewed through a transnational lens, and Part II, Global Transgressions: Networking for Justice and Peace, considers political and social violence as well as struggles for relief, redemption, and change by transnational networks of women. Chapters are archivally grounded and take a critical approach that underscores the local in the global and the significance of intersectional factors within the intimate. They bring into conversation literatures too often separated: history of feminisms and anti-war, anti-imperial/anti-fascist, and related movements, on the one hand, and studies of gender crossings, marriage reconstitution, and affect and subjectivities, on the other. In so doing, the book encourages the reader to rethink standard interpretations of rights, equality, and recognition. This is the ideal volume for students and scholars of Women’s and Gender History and Women’s and Gender Studies, as well as International, Transnational, and Global History, History of Social Movements, and related specialized topics.”*

.....  
Klatzer, Elisabet; Rinaldi, Azzura:  
“#nextGenerationEU” Leaves Women Behind-  
Gender Impact Assessment of the European  
Commission Proposals for the EU Recovery Plan

Study commissioned by The Greens/EFA Group in the European Parliament, initiated by Alexandra Geese, MEP June 2020

[https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment-NextGenerationEU\\_Klatzer\\_Rinaldi\\_2020.pdf](https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment-NextGenerationEU_Klatzer_Rinaldi_2020.pdf)

<https://alexandrageese.eu/de/gender-studie-konjunkturpaket/>

„Die Fraktion Greens/EFA hat auf meine Initiative eine Gender-Folgenabschätzung des europäischen Wiederaufbauprogramms „Next Generation EU“ in Auftrag gegeben. Darin kommen die beiden Ökonominen Dr. Elisabeth

Klatzer und Dr. Azzura Rinaldi zu dem Ergebnis, dass das Konjunkturpaket Frauen benachteiligt, weil sie überproportional häufig durch die Krise ihren Job verlieren, die Finanzhilfen der EU aber vor allem in männerdominierte Branchen fließen. Das ist geschlechterblind. Wenn wir die Konjunkturprogramme nicht gerechter gestalten, werden sie Frauen in dieser Krise in allen Ländern um Jahrzehnte zurückwerfen.“

.....  
Süleymanoğlu-Kürüm, Rahime; Cin, F. Melis (Hrsg.):  
Feminist Framing of Europeanisation. Gender  
Equality Policies in Turkey and the EU

Palgrave Macmillan 30.11.2020  
ISBN: 9783030527693

*„Bridging European and gender studies, this volume deserves a great welcome to the literature. It not only offers a feminist reading of Europeanisation in general, but also discusses the process of Europeanisation and de-Europeanisation of Turkey with regard to changes in gender policy. The book demonstrates that the EU is the leading body to advocate gender equality, and also proves that it is a firm gender actor compared to other international organisations. However, as the volume also shows, the EU is not yet a normative gender actor due to the absence of a feminist rationale in promoting gender equality abroad. The contributions offer significant insights into EU-Turkey relations from a gender studies perspective.”*

.....  
Bluhm, Katharina et al (Hrsg.):  
Gender and Power in Eastern Europe. Changing  
Concepts of Femininity and Masculinity in Power  
Relations

Springer 19.10.2020  
ISBN: 9783030531294

*“This book explores the contradictory development of gender roles in Central and Eastern Europe including Russia. In light of the social changes that followed the collapse of communism and the rise of new conservatism in Eastern Europe, it studies new forms of gender relationships and reassesses the status quo of female empowerment. Moreover, leading scholars in gender studies discuss how right-wing populism and conservative movements have affected sociopolitical discourses and concepts related to gender roles, rights, and attitudes, and how Western feminism in the 1990s may have contributed to this conservative turn. Mainly focusing on power constellations and gender, the book is divided into four parts: the first explores the history of and recent trends in feminist movements in Eastern Europe, while the second highlights the dynamics and conflicts that gained momentum after neoconservative parties gained political*

power in post-socialist countries. In turn, the third part discusses new empowerment strategies and changes in gender relationships. The final part illustrates the identities, roles, and concepts of masculinity created in the sociocultural and political context of Eastern Europe."

Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P.:

**International Review of Leave Policies and Related Research 2020**

DOI: 10.18445/20200915-131331-0

<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2020/>

„The 2020 review includes 45 countries, with detailed country notes on each country covering: details of maternity, paternity, parental and other forms of leave; the relationship between early childhood education and care services and leave provision; recent policy developments; and take-up of different types of leave. There are also a number of comparative tables. This year there is also a special supplement on policy responses to the Covid-19 pandemic for parents and other carers.“

Abramowski, Ruth:

**Das bisschen Haushalt. Zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen – ein europäischer Vergleich**

Budrich Academic Press 09/2020  
ISBN: 9783966650083

„Das bisschen Haushalt“: Wer in Paarbeziehungen welche Routine-Hausarbeiten übernimmt, ist nach wie vor eine Frage des Geschlechts. Die Studie setzt sich mit innerhäuslichen Arbeitsteilungsarrangements in Paarbeziehungen im Zusammenhang mit dem von Studien der Familiensoziologie mittlerweile vernachlässigten Machtaspekt auseinander. Um die Kontinuität der traditionellen Arbeitsteilung in europäischen Regionen erklären zu können, wird eine theoretische Macht-Typologie entwickelt, die empirisch anhand einer Mehrebenenanalyse überprüft wird.“

**19th Gender Summit – Global for SDGs**

The videos from the 19th Gender Summit – Global for SDGs, which took place virtually on 19–20 August, are available on the Elsevier Researcher Academy.

<https://researcheracademy.elsevier.com/19th-gender-summit-global-sdgs>

<https://www.gender-summit.com/>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Paul, Barbara; Bath, Corinna; Wenk, Silke (Hrsg.):  
**Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen. Perspektiven der Kritik an akademischer Wissensproduktion**

Transcript 08/2020  
ISBN: 978-3-8376-5237-6

„Geschlechterwissen wird in und zwischen wissenschaftlichen Disziplinen generiert – als Kritik an akademischer Wissensproduktion und mit dem Ziel der Transformation. Die Beiträger\*innen des Bandes untersuchen die Bedingungen und Möglichkeiten für intervenierendes Wissen von Geschlecht und dessen Bedeutungen für die Disziplinen Informatik, Naturwissenschaften/Biologie und Kunstwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1970er Jahren. Sie fragen danach, inwiefern Teilhabe notwendige aber prekäre Voraussetzung für Veränderungen ist und welche dissidenten Praktiken entwickelt wurden. Im Zentrum der Analysen stehen Infragestellungen akademischer Strukturen und disziplinärer Grundlagen, Prozesse der Institutionalisierung und Debatten um Interdisziplinarität.“

Brensell, Ariane; Lutz-Kluge, Andrea (Hg.):  
**Partizipative Forschung und Gender. Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken**

Verlag Barbara Budrich 07/2020  
ISBN: 978-3-8474-2095-8

„Nicht über Menschen forschen, sondern mit ihnen – das ist die Grundidee partizipativer Forschung. Der vermeintlich ‚neutrale‘ Forschungsstandpunkt wird aufgegeben zugunsten eines gemeinsamen und parteilichen Forschens mit dem Ziel der emanzipatorischen Veränderungen von Geschlechter- und Lebensverhältnissen.“

Der Band bietet eine Einführung in die feministisch-partizipative (Aktions)-Forschung und versammelt ausgewählte Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen und angelsächsischen Raum. Der thematische Fokus liegt dabei auf der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen im Kontext von Sexarbeit, Strafvollzug, Gewalt und Traumaarbeit, Trans\*Community und Gesundheitsförderung. Dabei werden methodische sowie anwendungsbezogene Ansätze wie communitybasierte Forschung, betroffenenkontrollierte Forschung, Participative Action Research, Ästhetische Forschung und Mixed-Methods-Forschung vorgestellt und in Hinblick auf ihre spezifisch partizipative Qualität reflektiert.“

.....  
 Hausbacher, Eva et al. (Hrsg.):  
**geschlecht\_transkulturell. Aktuelle Forschungsperspektiven**

Springer VS 19.10.2020  
 ISBN: 9783658302627

„Dieses Buch konturiert das Forschungsfeld „Transkulturelle Geschlechterforschung“. Die spezifische Verbindung von Transkulturalität und Geschlechterforschung ermöglicht, sich aus einer globalen, vernetzenden Perspektive mit der Strukturkategorie Geschlecht und ihren diskursiven Verschränkungen mit Kultur sowie den jeweiligen medialen, literarischen und szenischen (Re-)Präsentationen dieses Zusammenhangs auseinanderzusetzen. Der Band betont die Notwendigkeit einer Wissenschaftsmo-  
 dernisierung im Sinne einer kritischen Reflexion wissenschaftlicher Methoden und theoretischer Positionen und ist aufgrund historischer wie aktueller gesellschaftspolitischer Transformationsprozesse von hoher Relevanz.“

.....  
 Miemietz, Bärbel (Hrsg.):  
**Digitalisierung, Medizin, Geschlecht. Interdisziplinäre Zugänge**

Verlag Barbara Budrich 2020  
 ISBN: 9783847424529

„Wie sind Digitalisierung, Medizin und Geschlecht miteinander verwoben? Die Beiträge des Bandes beantworten diese Frage aus interdisziplinärer Perspektive und befassen sich unter anderem mit Algorithmen, Cybergewalt, Digital Literacy und künstlicher Intelligenz. Der Sammelband soll den Leser\*innen über methodische, methodologische und praxisorientierte Zugänge die Komplexität der Thematik und die Dringlichkeit weiterer Forschungen näher bringen.“

.....  
 Sperk, Verena; Altenberger, Sandra; Lux, Katharina; Vogler, Tanja (Hrsg.):  
**Geschlecht und Geschlechterverhältnisse bewegen. Queer/Feminismen zwischen Widerstand, Subversion und Solidarität**

Transcript 11.2020  
 ISBN: 9783837651010

„Geschlecht und Geschlechterverhältnisse befinden sich permanent in Transformationsprozessen – dies gilt sowohl für die Gegenwart als auch für die Vergangenheit. Die Beiträger\*innen des Bandes liefern hierzu multiperspektivische feministische Auseinandersetzungen und verhandeln Widersprüchlichkeiten von Widerständen, (Un-)Möglichkeiten subversiver theoretischer sowie praktischer Interventionen und Ambivalenzen solidarischer Bündnisse aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der kritischen

Geschlechterforschung. Dazu werden Ansätze der Queer Theory, der Bewegungsforschung, der Psychiatriekritik, der Postkolonialen Theorie sowie der Architektur- und Literaturtheorie für gendertheoretische Fragestellungen nutzbar gemacht.“

.....  
 Lorey, Isabell:  
**Demokratie im Präsens. Eine Theorie der politischen Gegenwart**

Suhrkamp 11.11.2020  
 ISBN: 978-3-518-29927-2

„Inmitten der Krisen und Bedrohungen der liberalen Demokratie entwickelt Isabell Lorey eine Demokratie im Präsens, die politische Gewissheiten ebenso aufbricht wie lineare Vorstellungen von Fortschritt und Wachstum. Mit ihrer queer-feministischen politischen Theorie formuliert sie eine grundlegende Kritik an maskulinistischen Konzepten von Volk, Repräsentation, Institution und Multitude. Und sie entfaltet einen originellen Begriff von präsentischer Demokratie, der auf Sorge und Verbundenheit, auf der Unhintergebarkeit von Verantwortlichkeiten beruht – und ohne vergangene Kämpfe und aktuelle Praktiken sozialer Bewegungen nicht zu denken ist.“

.....  
 Alm, Erika et al. (Hrsg.):  
**Pluralistic Struggles in Gender, Sexuality and Coloniality. Challenging Swedish Exceptionalism**

Springer International Publishing 04.11.2020  
 ISBN: 9783030474317

“This open access book seeks to understand how politics is being made in a pluralistic sense, and explores how these political struggles are challenging and transforming gender, sexuality, and colonial norms. As researchers located in Sweden, a nation often cited as one of the most gender-equal and LGBTQ-tolerant nations, the contributions investigate political processes, decolonial struggles, and events beyond, nearby, and in between organizations, states, and national territories. The collection represents a variety of disciplines, and different theoretical conceptualizations of politics, feminist theory, and postcolonial and queer studies. Students and researchers with an interest of queer studies, gender studies, critical whiteness studies, and civil society studies will find this book an invaluable resource.“

.....  
Giuliano, Paola:  
**Gender and Culture**

IZA DP No. 13607

<http://ftp.iza.org/dp13607.pdf>

*Abstract: „This paper reviews the literature on gender and culture. Gender gaps in various outcomes (competitiveness, labor force participation, and performance in mathematics, amongst many others) show remarkable differences across countries and tend to persist over time. The economics literature initially explained these differences by looking at standard economic variables such as the level of development, women's education, the expansion of the service sector, and discrimination. More recent literature has argued that gender differences in a variety of outcomes could reflect underlying cultural values and beliefs. This article reviews the literature on the relevance of culture in the determination of different forms of gender gap. I examine how differences in historical situations could have been relevant in generating gender differences and the conditions under which gender norms tend to be stable or to change over time, emphasizing the role of social learning. Finally, I review the role of different forms of cultural transmission in shaping gender differences, distinguishing between channels of vertical transmission (the role of the family), horizontal transmission (the role of peers), and oblique transmission (the role of teachers or role models).“*

.....  
Baader, Meike Sophia; Tuider, Elisabeth (Hrsg.):  
**Mutterschaft im Diskurs**

Campus 25.11.2020

ISBN: 9783593508610

*„Was bedeutet Mutterschaft heute? Obwohl sich aktuell vielfältige Neu- und Rekonfigurationen identifizieren lassen, gibt es bislang keine einschlägige Überblicksdarstellung zu diesem Thema. Das Buch schließt diese Lücke: Die Autorinnen und Autoren, allesamt ausgewiesene Experten und Expertinnen aus Erziehungswissenschaft, Soziologie, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft und Geschlechterforschung, präsentieren in den Beiträgen innovative Perspektiven auf Mutterschaft in transnationalen Kontexten.“*

.....  
Funcke, Dorett:  
**Die gleichgeschlechtliche Familie. Soziologische Fallstudien**

Springer VS 24.11.2020

ISBN: 9783658313357

*„Gegenstand des Buches sind gleichgeschlechtliche Paare, die sich ihren Kinderwunsch erfüllt haben. Eine der zent-*

*ralen Fragen, die im Buch verhandelt werden, ist: Haben wir es hier mit einer Entwicklung im Bereich des sozialen Wandels von Familie zu tun, die darauf verweist, dass im Zusammenleben von Eltern und Kindern die Regelstruktur der Kernfamilie ihre bedeutungsstrukturierende Kraft eingebüßt hat? Die Befunde stimmen skeptisch. Die Fallanalysen zeigen, dass wir es hier mit einer Lebensform zu tun haben, die sich nicht vom Modell der Kernfamilie emanzipiert, sondern in ihren typischen Reaktionen auf die Folgen der Abweichung vom „Standardmodell“ ihren Willen zur Konvention ausdrückt und damit die Institution Familie bekräftigt.“*

.....  
Schondelmayer, Anne-Christin; Riegel, Christine;  
Fitz-Klausner, Sebastian (Hrsg.):  
**Familie und Normalität. Diskurse, Praxen und Aushandlungsprozesse**

Verlag Barbara Budrich 23.11.2020

ISBN: 9783847423416

*„Normalität wird als Anforderung erlebt und zugleich selbst hergestellt. Der Band versammelt Beiträge zu Aushandlungsprozessen, Positionierungen und Erfahrungen mit Normalitätsvorstellungen sowohl im pädagogischen Kontext als auch in der Alltagspraxis von nicht-klassischen Familien. Dies umfasst Bereiche der frühen Kindheit, Jugendhilfe und Schule sowie spezielle Erfahrungen mit (Dis)Ability, Flucht, Migration, verschiedenen Elternschaften, darüber hinaus aber auch Reproduktionsmedizin, Medien und Enabling-Technologien.“*

.....  
Lundberg, Shelly:  
**Educational Gender Gaps**

IZA DP No. 13630

<http://ftp.iza.org/dp13630.pdf>

*Abstract: „Cross-country studies reveal two consistent gender gaps in education—underachievement in school by boys and low rates of participation in STEM studies by girls. Recent economics research has shown the importance of social influences on women's STEM avoidance, but male low achievement has been less-studied and tends to be attributed to behavior problems and deficient non-cognitive skills. I revisit the determinants of the gender gap in U.S. educational attainment with a relatively-advantaged sample of young men and women and find that school behavior and measured skills are not very important drivers of gender differences, particularly in the transition to college. Educational aspirations, on the other hand, are strongly predictive of educational gaps and the gender difference in aspirations cannot be explained, even with rich adolescent data that includes*

parental expectations and school achievement indicators. These results suggest that gender identity concerns may influence (and damage) the educational prospects of boys as well as girls through norms of masculinity that discourage academic achievement."

### Jenseits der Kolonialität von Geschlecht

in: PERIPHERIE 1+2-2020 (Heft 157-158)

<https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2020/07/0173-184X-2020-1-2-scaled.jpg>

Schwerpunkt: Hanna Hacker: *AidToo, ein Störversuch Strategien gegen sexualisierte Gewalt im Aid Business (im Open Access verfügbar)*; Carol-Lynne D'Arcangelis: *Feministische Aufrufe des Dekolonialen. Widerstand und Wiederaufleben in den Arbeiten von María Lugones und Leanne Betasamosake Simpson*; Miriam friz Trzeciak: *Producciones y Milagros Agrupación Feminista. Interview mit Rotmi Enciso & Ina Riaskov*; Rubén de J. Solís Mecalco: *Dekolonisierung der Maya-Sexualitäten im Südosten Mexikos*; Antje Daniel: *Brüchige Allianzen. LSBTIQ-Aktivismen im Kontext der intersektionalen und dekolonialen Praxis der südafrikanischen Studierendenbewegung (im Open Access verfügbar)*; Manju Ludwig: *Bodies in Pain. Gewalt an sexuell „devianten“ männlichen und Transgender-Körpern im kolonialen Indien*

PERIPHERIE-Stichwort: Franziska Müller: *Die Yogyakarta-Prinzipien als Agenda für LSBTI\*Q-Menschenrechte*; Sebastian Garbe: *Dekolonial – Dekolonisierung*

Lazard, Lisa:

### Sexual Harassment, Psychology and Feminism. #MeToo, Victim Politics and Predators in Neoliberal Times

Palgrave Macmillan 28.11.2020  
ISBN: 9783030552541

"This book provides a feminist psychological analysis of contemporary resistance to sexual harassment in and around #MeToo. It explores how women's assumed empowerment in postfeminist and neoliberal feminist discourses has shaped understandings of sexual harassment and social responses to it. This exploration is grounded in the trajectories of feminist activism and psychological theory about sexual harassment. Lazard addresses the gendered binary of female victims and male perpetrators in contemporary victim politics and the treatment of perpetrators within postfeminist and neoliberal frames. In doing so, the author unpacks the cultural conditions which support or deny who gets to speak and be heard in #MeToo politics."

Hamm, Jonas A.

### Trans\* und Sex: Gelingende Sexualität zwischen Selbstannahme, Normüberwindung und Kongruenzerleben

Mit einem Geleitwort von Annette GÜldenring  
Psychosozial-Verlag 2020  
ISBN-13: 978-3-8379-3008-5

„Bei Trans\*-Sexualität denken die meisten Menschen zunächst an das Phänomen der Transgeschlechtlichkeit. Aber wie steht es um die Sexualität von trans\* Personen?“

Gerhard, Ute:

### Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789

C.H.Beck 09/2020  
ISBN: 9783406758102

„Beginnend mit dem Aufbruch der Frauen 1789 stellt dieses Buch die Geschichte der Frauenbewegung bis heute vor: den Anfang organisierter sozialer Bewegungen nach der 1848er Revolution; die Höhepunkte ihres öffentlichen Wirkens um 1900; den Aufstieg von Frauen zu gleichberechtigten Staatsbürgerinnen nach dem Ersten Weltkrieg; den Aufbruch zu einem «neuen» Feminismus nach 1970; und schließlich die Situation der Frauen und des Feminismus sowie die Veränderung der Geschlechterverhältnisse seit der Jahrtausendwende.“

Aavik, Kadri et al. (Hrg.):

### Men, Masculinities and the Modern Career. Contemporary and Historical Perspectives

De Gruyter Oldenbourg 08/2020  
ISBN: 978-3-11-064734-1 [Open Access]

"This book focuses on the multiple and diverse masculinities 'at work'. Spanning both historical approaches to the rise of 'profession' as a marker of masculinity, and critical approaches to the current structures of management, employment and workplace hierarchy, the book questions what role masculinity plays in cultural understandings, affective experiences and mediated representations of a professional 'career'."

Kaiser, Susanne:

### Politische Männlichkeit. Wie Incels, Fundamentalisten und Autoritäre für das Patriarchat mobil machen

Suhrkamp 11.11.2020

ISBN: 978-3-518-12765-0

„Wir müssen unsere Männlichkeit wiederentdecken“, appelliert Björn Höcke an den deutschen Mann. Mit dieser Forderung ist der AfD-Politiker nicht allein: Von Neuseeland bis Kanada, von Brasilien bis Polen vernetzen sich Rechtspopulisten, sogenannte »Incels«, aber auch christliche Abtreibungsgegner unter dem Banner der Männlichkeit, um Frauen auf einen nachrangigen Platz in einer angeblich natürlichen Hierarchie zurückzuweisen. Susanne Kaiser bietet einen kompakten Überblick über die Geschichte und das Programm dieser Bewegung. Sie wertet Diskussionen in der »Mannosphäre« aus, zeigt internationale Verbindungen auf und fragt, warum rechte Mobilisierung überall auf der Welt gerade über die Themen Gender Studies, LGBT-Rechte und Geschlechterrollen funktioniert“

### onlinejournal kultur & geschlecht

Ausgabe #25 (August 2020)

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

„Die diesjährige Sommerausgabe #25 des onlinejournal kultur&geschlecht versammelt vier Beiträge: zwei Texte, ein Radiofeature und einen Kurzfilm. Dabei zeigt jeder Beitrag auf unterschiedliche mediale Weise und anhand verschiedener Gegenstände wie dem zeitgenössischen Popfeminismus, der Netflix-Serie »Pose«, dem virtuellen Lebenssimulationsspiel »Die SIMS« und der Wirkmacht des YouTube-Algorithmus für rechte politische Bewegungen, dass die kritische Analyse von Kultur und Geschlecht in der Popkultur die Perspektive auf das Verhältnis von Medien und Macht mit einbezieht.“

### Ariadne. Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte

Ausgabe 76/2020

Titel: Der Kongress tanzt – Nicht! Frauenkongresse als Orte der Kommunikation, Politik und Vernetzung

<https://www.addf-kassel.de/publikationen/ariadne-76/>

„International Kongresse waren von je her von großer Bedeutung für die und in der Geschichte der Frauenbewegung. Ein Dreh- und Angelpunkt dieser Netzwerke waren (internationale) Kongresse. Diese haben immer zwei Richtungen – sie wirken nach innen und nach außen. Nach innen ermöglichen sie die Diskussion wichtiger Ziele und

die Verständigung auf eine inhaltliche Linie, nach außen machen sie Werbung für die eigene Bewegung und ihre Anliegen. Wie wurden Frauen-Kongresse in der früheren journalistischen Berichterstattung behandelt? Was bedeuteten sie für die Internationalisierung der Frauenbewegung und wie wirkten sie sich auf nationaler Ebene aus?“

Wohlfarth, Miriam:

### Gender Equality: 3 Ideen für ein besseres Bildungssystem

<https://www.wiwo.de/erfolg/gruender/die-zahlenfrau-gender-equality-3-ideen-fuer-ein-besseres-bildungssystem-/26081770.html>

„In der deutschen Gründerszene sind nur 15 Prozent der Gründer weiblich. Auch in Vorständen dominieren Männer mit stabilen 90 Prozent. Unser System hat einen Programmierfehler und ich frage mich, wer den Code geschrieben hat.“

Schnor, Pauline:

### „Ich wollte keine Enttäuschung werden“ – warum Frauen selten gründen

<https://www.gruenderszene.de/business/gruenderinnenquote-unis-lesermeinung>

„An Hochschulen wie der WHU studieren bis zu 50 Prozent Frauen. Doch die Gründerinnenquote bleibt niedrig. Wir haben Leserinnen und Leser gefragt, was sie dazu sagen.“

### Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Research Executive Agency (European Commission):

### Diversity, democracy and solidarity in EU societies

EU Publications 2020

ISBN 978-92-95080-11-9; DOI 10.2848/631246

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8c2597f-f632-11ea-991b-01aa75ed71a1/language-en>

„Can ethnographic case studies and quantitative research help to understand the ways stigmatised or conflictual youngsters engage with social, environmental and political issues, and how they create opportunities for social change? How will the concept of ”democratic efficacy” help to counter populism? How do populists use social media? How could we use history to encourage debate amongst teenagers about religious tolerance? The Horizon

2020 research projects presented in this brochure address these and many other questions, all sharing a common goal: helping understand how to create a more cohesive, inclusive and democratic Europe."

Leinius, Johanna; Mauer, Heike (Hrsg.):  
**Intersektionalität und Postkolonialität. Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht**

(Politik und Geschlecht, Band: 33)  
Verlag Barbara Budrich 23.11.2020  
ISBN: 9783847424550

„Der Sammelband zeigt den Mehrwert intersektionaler und postkolonialer Ansätze für die feministische Forschung zu Macht und Herrschaft und diskutiert das Verhältnis beider Ansätze zueinander. Die Autor\*innen zeigen, wie diese innovativen kritischen Ansätze aktuelle Debatten der Politikwissenschaften unter anderem zu islamischer Religion, Gefängniskritik, der Ethik biomedizinischer Forschung, dem Wohlfahrtsstaat oder ökologischen und studentischen Bewegungen im globalen Süden bereichern.“

Henninger, Annette; Birsl, Ursula (Hrsg.):  
**Antifeminismen. ‚Krisen‘-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential?**

Transcript 11/2020  
ISBN: 9783837648447

„Hinter dem aktuellen Antifeminismus steht eine kleine, aber intensiv vernetzte Gruppe von Akteur\*innen, die strategisch um Deutungshoheit kämpft. Ihr Einfluss jenseits des rechten und christlich-fundamentalistischen Spektrums ist jedoch gering - und Gegenmobilisierungen durchaus erfolgreich. Die Beiträger\*innen des Bandes legen erstmals vergleichende Analysen zum Antifeminismus in Deutschland vor. Untersucht werden dabei Mediendiskurse, Antifeminismus in der Wissenschaft, Mobilisierungen gegen die Reform sexueller Bildung an Schulen, rechte Kritiken an der »Ehe für alle«, Vorstellungen von Mutterschaft sowie Effekte der Projektion von Sexismus auf zugewanderte Muslime in Integrationskursen für Geflüchtete.“

Arndt, Susan:  
**Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung**

C.H.Beck 09/2020  
ISBN: 9783406757976

„Zwar ist Sexismus spätestens seit #Aufschrei und #MeToo wieder in aller Munde. Doch meist wird bloß hitzig aneinander vorbei diskutiert statt auf der Grund-

lage von Wissen zu argumentieren. Susan Arndt versteht Sexismus als umfassendes Denk- und Herrschaftssystem. In ihrem grundlegenden Buch beschreibt sie sowohl seine Geschichte als auch, wie er sich bis heute äußert. Denn nur, wenn verstanden wird, was Sexismus eigentlich alles ist, kann er erkannt, verlernt und strukturell nachhaltig unterwandert werden – und koste es auch, Gewohntes und Privilegien aufzugeben. Nicht wenige übersehen alltäglichen Sexismus oder leugnen ihn; und wird er kritisiert, stößt das auf Widerstand und Vorwürfe, zu moralisch oder politisch korrekt zu sein. Viele ziehen es inzwischen vor, sich gar nicht mehr zu äußern. Es gibt aber keine neutrale Position gegenüber Sexismus. Denn Sexismus ist ein umfassendes Denk- und Herrschaftssystem, das sich in die DNA unserer Gesellschaft eingeschrieben hat. Susan Arndt identifiziert als seinen Kern das Postulat der binären Zweigeschlechtlichkeit. Es ermöglicht patriarchalische Herrschaft und legt die Grundlagen für die Diskriminierung von Frauen\* sowie von homosexuellen, inter\*sexuellen und trans\*-geschlechtlichen Personen. Auch Männer\* werden durch Sexismus als Individuen normiert und können dabei gebrochen werden. Das Buch zeigt diese systemischen Zusammenhänge von Sexismus als Machtssystem und Wissensarchiv auf, analysiert, warum er so mächtig werden konnte und beschreibt seine aktuellen Facetten. Dabei erzählt es auch von Alternativen und Gegenstrategien.“

Laufenberg, Thomas; Thompson, Vanessa E. (Hrsg.):  
**Sicherheit. Rassismuskritische und feministische Debatten**

Westfälisches Dampfboot 11/2020  
ISBN: 9783896912497

„Die gegenwärtige neoliberale Hegemoniekrise demokratisch-kapitalistischer Gesellschaften ist vom Paradigma der Sicherheit geprägt. Soziale Verunsicherung, autoritäre Versicherheitlichung und der zunehmende Ruf nach dem strafenden Staat sind dabei genauso Artikulationsweisen dieser Konjunktur wie kritische Auseinandersetzungen mit der Sicherheitsgesellschaft sowie kreative Alternativen und Imaginationen diskriminierungskritischer und intersektional gerechter Formen von Sicherheit. Der Band lädt dazu ein, die Dimensionen, Praktiken und Prozesse der Versicherheitlichung von Gesellschaft in den Blick zu nehmen und ihren transnationalen Verschränkungen mit Rassismus, sozialen Ungleichheiten und Gewalt gegen Frauen\*, Queers und Trans\* Menschen nachzugehen. Zugleich zeugen die Beiträge von der Aktualität eines emanzipatorischen Ringens um globale Rechte auf soziale Sicherheit und untersuchen Formationen alternativer Sicherheitskonzepte, die aus geschlechtersoziologischen, rassismuskritischen und queer/feministischen Perspektiven diskutiert werden.“

.....  
Barron, Kai et al.:

### Explicit and implicit belief-based gender discrimination: A hiring experiment

WZB Discussion Paper SP II 2020–306 August 2020

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2020/ii20-306.pdf>

*„Understanding discrimination is key for designing policy interventions that promote equality in society. Economists have studied the topic intensively, typically taxonomizing discrimination as either taste-based or (accurate) statistical discrimination. To enrich this taxonomy, we design a hiring experiment that rules out both of these sources of discrimination along the gender dimension. Yet, we still detect substantial discrimination against women. We provide evidence of two forms of discrimination, explicit and implicit belief-based discrimination. Both rely on statistically inaccurate beliefs but differ in how clearly they reveal the decision-maker's gender bias. Our analysis highlights the central role played by contextual features of the choice environment in determining whether and how discrimination will manifest. We conclude by discussing how policy makers may design effective regulation to address specific forms of discrimination.“*

.....  
Telem, Dana A.; Martin, Colin A. (Hg.):

### Diversity, Equity and Inclusion

Springer 26.11.2020

ISBN: 9783030556549

*„This book comprehensively covers diversity, equity and inclusion (DEI) in the context of daily surgical practice. Through real-life illustrative case scenarios and experiences, this book explores DEI and its impact on academic surgery, career development, and clinical practice. Each chapter highlights a commonly encountered scenario and features extensive guidance on how to address each challenge secondary to both implicit explicit biases as well as detailing how to implement best practices.“*

.....  
Rinnert, Kerstin:

### Liebes Leben anders. Eine ressourcenorientierte Analyse queerer Lebensrealitäten in heteronormativen Verhältnissen

Verlag Barbara Budrich 05.10.2020

ISBN: 9783847424161

*„Etwa ein Zehntel der Bevölkerung identifiziert sich nicht mit der zweigeschlechtlichen oder heterosexuellen Norm unserer Gesellschaft. Dennoch: Die L(i)ebensrealitäten von LSBT\*IQ sind der Mehrheit der Bevölkerung fremd. Anhand problemzentrierter Interviews geht die Autorin der Frage*

*nach, welche Potenziale, Strategien, Räume und Ressourcen LSBT\*IQ sich angesichts der heteronormativ strukturierten Gesellschaft zu Nutzen machen und beleuchtet so ihre subjektiven Lebenswelten.“*

.....  
Lingen-Ali, Ulrike; Mecheril, Paul (Hrsg.):

### Geschlechterdiskurse in der Migrationsgesellschaft. Zu »Rückständigkeit« und »Gefährlichkeit« der Anderen

Transcript 10/2020

ISBN: 9783837653397

*„Nicht erst seit dem Diskursereignis um die Kölner Silvesternacht findet im öffentlichen, medialen, politischen und wissenschaftlichen Raum eine affektbesetzte Auseinandersetzung mit Gefahren und Bedrohungen in der Migrationsgesellschaft statt. Dabei wird von einer vermeintlichen Rückständigkeit und Gefährlichkeit derjenigen ausgegangen, die als »Anderer« gelten. In den Diskursen werden ihr Wesen und Körper fokussiert, sodass sich eine Grundlage für die zunehmende Legitimation ihrer Überwachung und Bestrafung ausbildet. Die Beiträge\*innen des Bandes diskutieren diese europäischen und »westlichen« Praktiken der geschlechterpolitischen Behauptung, Visualisierung und Hervorhebung migrantisierter Anderer und machen ihre Konsequenzen in unterschiedlichen Räumen deutlich.“*

.....  
Jepsen, Christopher; Jepsen, Lisa :

### Convergence Over Time or Not? U.S. Wages by Sexual Orientation, 2001–2018

IZA DP No. 13495

<http://ftp.iza.org/dp13495.pdf>

*Abstract: „An extensive literature on labor-market outcomes by sexual orientation finds lower wages for gay men compared to heterosexual men and higher wages for lesbians compared to heterosexual women. Recent work looking over multiple time periods provides suggestive evidence, however, that the wage penalty for gay men is heading toward zero. Using data from the American Community Survey on individuals in couples from the 2001 to 2018, we find that the annual wage/salary penalty for gay men is stable since 2008. Although the annual wage/salary premium for lesbians declines slightly, convergence to heterosexual female earnings at the current rate would not occur for at least 15 years. The persistence of a wage penalty for gay men in the face of anti-discrimination policies and rising overall tolerance by Americans is concerning.“*

.....  
 Detjen, Marion:

### Intersektionalität ist für alle da

„Privilegien und Unterdrückung lassen sich nicht aufrechnen. Darum ist Intersektionalität für die Debatten um Gerechtigkeit und Chancengleichheit im Leben so wichtig.“

<https://www.zeit.de/kultur/2020-09/diskriminierung-intersektionalitaet-privileg-ungleichheit-identitaet-gesellschaft>

.....  
 Auma, Maureen Maisha:

### Für eine intersektionale Antidiskriminierungspolitik

Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 42-44/2020)  
 (Anti-)Rassismus

<https://www.bpb.de/apuz/316764/fuer-eine-intersektionale-antidiskriminierungspolitik>

„Die Debatte über die ersatzlose Streichung, Ersetzung beziehungsweise Umformulierung oder unveränderte Beibehaltung des Begriffs „Rasse“ in Artikel 3 des Grundgesetzes wird seit etwa einem Jahrzehnt und in Teilen sehr kontrovers geführt.[1] Unabhängig von dem Ergebnis dieser Auseinandersetzung ist es für eine plurale, gleichstellungsorientierte Gesellschaft wichtig, sich öffentlich mit dem Verhältnis des Staates und seiner Institutionen zu seinen hyperdiversen Bürger\*innen zu befassen. Das Grundgesetz gilt als verlässlicher Kompass, der die Rechte und Pflichten von Bürger\*innen definiert, ihre Gleichheit rechtlich festschreibt und ihnen Sicherheit garantiert.“

.....  
 Pearson, Elizabeth; Winterbotham, Emily; E. Brown, Katherine:

### Countering Violent Extremism. Making Gender Matter

Springer International Publishing 11.11.2020  
 ISBN: 9783030219611

“This book presents original research on gender and the power dynamics of diverse forms of violent extremism, and efforts to counter them. Based on focus group and interview research with some 250 participants in Canada, France, Germany, the Netherlands and UK in 2015 and 2016, it offers insights from communities affected by radicalisation and violent extremism. It introduces the concept of gendered radicalisation, exploring how the multiple factors of paths to violent extremist groups – social, local, individual and global – can differ for both men and women, and why.”

## Sonstiges

.....  
 Hoffarth, Britta; Reuter, Eva; Richter, Susanne (Hrsg.):

### Geschlecht und Medien. Räume, Deutungen, Repräsentationen

Campus 25.11.2020  
 ISBN: 9783593512938

„Mediale Darstellungen von Geschlecht und Sexualität sind eingebettet in Machträume und gesellschaftliche Ordnungen. Dieses Buch gibt Einblicke in kritische Analysen gegenwärtiger Mediennutzungs- und Deutungspraktiken. Außerdem setzt es sich mit der übergeordneten Frage auseinander, wie feministische und geschlechtertheoretische Zugänge für eine machtanalytische Weiterentwicklung der Medienforschung fruchtbar gemacht werden können.“

.....  
 Schmidt, Francesca:

### Netzpolitik. Eine feministische Einführung

Verlag Barbara Budrich 23.11.2020  
 ISBN: 9783847422167

„Die Publikation führt in die Thematiken einer feministischen Netzpolitik ein und zeigt deren Potentiale auf. Zudem unternimmt sie den Versuch, einen neuen Gesellschaftsvertrag des Digitalen zu entwerfen. Anhand von zwei zentralen Themen- und Diskussionsfeldern, „Digitale Gewalt“ und „Überwachung versus Privatheit“ wird ein Ausblick auf eine geschlechtergerechte digitale Gesellschaft gegeben. Netzpolitik für und in der digitalen Gesellschaft ist einem steten Wandel unterworfen. Als klassisches Politikfeld noch im Entstehen, fehlen bislang tiefere feministische Analysen für diesen Prozess. Die Publikation zeichnet bisherige feministische Perspektiven, etwa Cyberfeminismus oder Netzfeminismus, nach. Es wird sowohl auf die lange feministische politische Auseinandersetzung mit dem Internet als auch auf das immer noch entstehende Politikfeld Netzpolitik eingegangen. Bisherige Entwicklungslinien, Erkenntnisse und Standpunkte werden zusammengeführt, um daraus entsprechende Visionen und Perspektiven zu entwickeln.“

.....  
 Gottlieb, Amy S. (Hrsg.):

### Closing the Gender Pay Gap in Medicine. A Roadmap for Healthcare Organizations and the Women Physicians Who Work for Them

Springer 23.11.2020  
 ISBN: 9783030510305

“Women now represent over half of medical school matriculants, almost half of residents and fellows, and over a

third of practicing physicians nationally. Despite considerable representation among the physician workforce, women are paid 75 cents on the dollar compared with their male counterparts after accounting for specialty, geography, time in practice, and average hours per week worked. This pay gap is significantly greater than the one reported for US women workers as a whole and has shown little improvement over time. While much has been written about the problem, a robust discussion about how to rectify the situation has been missing from the conversation. *Closing the Gender Pay Gap in Medicine is the first comprehensive assessment of how cultural expectations and compensation methodologies in medicine work together to perpetuate salary disparities between men and women physicians. Since the gender gap reflects a convergence of forces within our healthcare enterprises, achieving pay equity can be an overwhelming undertaking for institutions and their leaders. However, compensation is foremost a business endeavor. Therefore, a roadmap for operationalizing equity within the finance, human resources, and compliance structures of our organizations is critical to eliminating disparities. The roadmap described in this book breaks down the component parts of compensation methodology to reveal their unintentional impact on salary equity and lays out processes and procedures that support new approaches to generate fair and equitable outcomes. Additionally, the roadmap is anchored in change management principles that address institutional culture and provide momentum toward salary equity.*"

.....  
Daniel, Antje et al. (Hrsg.):  
**Gewalt, Krieg und Flucht. Feministische Perspektiven auf Sicherheit**

Verlag Barbara Budrich 26.10.2020  
ISBN: 9783847422617

*„What can feminist perspectives do for the critical study of security (policies)? With theoretical and empirical contributions, the authors demonstrate the strength and importance of a feminist perspective on the topic of security, which also extends beyond the political science debate. The authors question traditional security concepts and broaden the understanding of war, violence and security by including gender relations. In particular, the significance of economics, law and migration is taken into account in the context of gender and security.“*

.....  
Mangold, Anna Katharina:  
**Mitgemeint: Und täglich grüßt das Murmeltier**

VerfBlog, 2020/10/13,  
<https://verfassungsblog.de/mitgemeint/>

*„Dieser Tage bebt einmal wieder das Internet. Das Murmeltier lässt schön grüßen. Es geht um: Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache. Welche Person Lust auf richtig Aufregung hat, die möge sich einmal für mehr Gerechtigkeit in der Sprache aussprechen. Ein großer Spaß für die ganze Familie – funktioniert auch in Zeiten von Corona, garantiert.“*

.....  
Dalka, Karin; Funk, Viktor:  
**Die Macht des Genders: „Sprache wirkt sich auf die Gesellschaft aus“**

<https://www.fr.de/politik/sprache-gender-sternen-gesellschaft-interview-90047574.html>

Sozialpsychologin Sabine Sczesny erklärt, warum eine geschlechtergerechte Sprache wichtig ist. Denn Sprachstruktur und Gleichberechtigung hängen miteinander zusammen. Ein Interview auf fr.de.

.....  
Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW):  
**Nachruf auf Ruth Klüger**

<https://www.oeaw.ac.at/detail/news/trauer-um-ruth-klueger/>

*„Die ÖAW nimmt Abschied von der österreichisch-amerikanischen Autorin und Wissenschaftlerin Ruth Klüger, die im Alter von 88 Jahren verstorben ist. Einen Einblick in ihre bewegende Lebensgeschichte gab sie zuletzt im Film „The Class of '38. Exile and Excellence“, in dem die ÖAW sechzehn von den Nazis verfolgte und vertriebene Forscher/innen zu Wort kommen lässt.“*

**Film: Das Weiterleben der Ruth Klüger – In memoriam**

<https://www.3sat.de/film/dokumentarfilm/das-weiterleben-der-ruth-klueger-102.html>

*„Am 6. Oktober 2020 ist Ruth Klüger, eine der bedeutendsten Literaturwissenschaftlerinnen unserer Zeit, kurz vor ihrem 89. Geburtstag gestorben. Renata Schmidtkunz hat anlässlich ihres 85. Geburtstages ihren Lebensweg von Wien über zahlreiche Konzentrationslager bis in die USA nachgezeichnet.“*

.....  
Gisela Notz (Hrsg.):  
**Kalender 2021. Wegbereiterinnen XIX**

<http://www.agspak-buecher.de/Gisela-Notz-Hg-Kalender-2021-Wegbereiterinnen-XIX>

---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@geis.org](mailto:andrea.usadel@geis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

<http://www.geis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

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

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.geis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

*Die CEWSjournal-Redaktion*