

2022|1



CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Liebe Leser*innen,

seit März 2022 bin ich die neue Teamleitung des CEWS und freue mich, Ihnen das CEWSjournal mit neuem Design vorzustellen. Wir haben das Layout vereinfacht und etwas „ausgemistet“: Veranstaltungen und Termine finden Sie künftig tagesaktuell auf unserer [Webseite](#). So schaffen wir Platz für weitere thematische Schwerpunkte im Journal. Das Inhaltsverzeichnis haben wir neu strukturiert und dadurch übersichtlicher gemacht. Wir freuen uns über Ihr Feedback dazu!

Zu meiner Person: Bis zu meinem Wechsel war ich an der Universität Paderborn Vertretungsprofessorin für Bildungssoziologie und Postdoc-Wissenschaftlerin in der Soziologie. In meiner Forschung habe ich mich schwerpunktmäßig mit universitären Gleichstellungs- und Diversitykonzepten im Ländervergleich beschäftigt und zuletzt während der Corona-Pandemie eine Studie zu Abwertung und Feminisierung von Care-Arbeit durchgeführt.

In dieser Ausgabe des Journals stellen wir im Schwerpunkt die Projekte des CEWS etwas ausführlicher vor: Abgeschlossen ist die **Studie zur Humboldt-Stiftung**, die bereits einige Aufmerksamkeit erhalten hat; in der Endphase befindet sich das Projekt **StaRQ** und die **Evaluationsstudien KIT-Survey** sowie **EvalFAU**. Das **EU-Projekt UniSAFE** konnte dieses Jahr die Erhebungsphase des internationalen Surveys und Fallstudien zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt abschließen. Aufschlussreiche Ergebnisse sind zu erwarten, die die Debatte zu *#metoo in der Wissenschaft* anregen dürften. Ab Oktober 2022 startet unser nächstes **EU-Projekt INSPIRE**, das sich der Methodenforschung für das Monitoring von Gleichstellungsplänen widmet.



Insgesamt haben wir mal wieder jede Menge wissenswerte Informationen, Erkenntnisse und Daten aus Forschung und Politik zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft zusammengetragen.

Anregende Lektüre wünscht


Lena Weber



**Projekte im
CEWS**



Inhalt

01 Neues aus dem CEWS

Herbstkolloquium im CEWS	6
Veröffentlichungen im CEWS	6
Online-Tutorials aus dem Projekt GEECCO nun im Portal abrufbar	8
Jutta Dalhoff in den Ruhestand verabschiedet	9
Nina Steinweg wiedergewählt in den Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW	9

02 Schwerpunktthema

Drittmittelprojekte im CEWS – Eine Übersicht	10
---	----

Forschung

03 Geschlechter- und Hochschulforschung

Bundesweite Promovierendenstudie veröffentlicht neue Ergebnisse im Datenportal	16
Report “Gender Equality: How global universities are performing – part 2“ erschienen	17
Nachwuchsforschungsgruppe GAP untersucht Geschlechter-Beteiligung in ESF-Forschungsprojekten	18
Gesundheitsforschung: Geschlechtervielfalt stärker berücksichtigen	19
Toolkit für die Gesundheitsforschung	20
Querschnittsstudie zu Zeitschriften der Infektionsmedizin: Deutliche genderspezifische Unterschiede beim Publizieren	20
Besserer Forschungsausput geschlechtergemischter Teams	22
Gastbeitrag: Studie zur Genderparität in der DGHO abgeschlossen	22
Ergebnisse des AdvanceGender-Projekts nun online	23
Studie zur Arbeitssituation von Frauen im Einzelhandel	23
Gender Care Gap hat sich während der Corona-Pandemie vergrößert	24
Studienergebnisse zur Angehörigenpflege veröffentlicht	25
Ausgewählte Calls for Papers	26

Macht und Geschlecht Verflechtungen, Verwerfungen, Verhältnisse – Transdisziplinäre Analysen	27
Renommierte Soziologieprofessorin Kathrin Zippel wechselt an die Freie Universität Berlin	28

Politisches Geschehen

04 Wissenschaftspolitik

DFG startet neue Initiative für Gleichstellung und Diversität	30
Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert: Leopoldina legt Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft vor	32
HRK und BMBF engagieren sich gemeinsam für Vielfalt an den deutschen Hochschulen	33
Evaluation des WissZeitVG: Positive Veränderungen der Vertragslaufzeiten erkennbar	34
Bildungsbericht 2022 veröffentlicht	37
Neue Alexander von Humboldt-Professor*innen ausgewählt	38
Präsidentenschaftswechsel in der Leibniz-Gemeinschaft	39
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Eine neue Vizepräsidentin und fünf neue Mitglieder im Senat der DFG	39
Aufruf: „Werde Mitglied der Jungen Akademie!“	40

05 Hochschulpolitik

Evaluation des Professorinnenprogramms III veröffentlicht	41
Auftakt des „KIT Women Professors Forum“	41
Gastbeitrag : Gender & Diversity in Mentoring-Programmen – Herausforderungen und Ausblicke in der Mentoring-Landschaft an Hochschulen	42
Neuigkeiten der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)	45
Neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an Hochschulen	46

06 Europa und Internationales

G7-Gipfel in Elmau: Einigung über jährliches Gleichstellungs-Monitoring	47
EU-Projekt GENDERACTIONplus gestartet	48
Europäische Kommission: Tätigkeitsbericht 2021 im Bereich Forschung und technologische Entwicklung sowie zu Horizon Europe und Horizon 2020	48
Aktuelle Veröffentlichungen des European Institute for Gender Equality (EIGE)	49
ERC veröffentlicht Arbeitsprogramm 2023	50

Aufruf: Registrieren Sie sich als Expertin / Gutachterin für die Europäische Kommission	50
EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen	51

07 Gleichstellungspolitik

16. Global Gender Gap Report zeigt: Krisen verzögern Zeit bis zur Gleichstellung der Geschlechter auf 132 Jahre	52
Dritter Gleichstellungsbericht im Familienausschuss	54
Beschlüsse des Deutschen Frauenrats 2022	55
GFMK: Gleichstellung von Frauen muss weiter hart erkämpft werden	56
100 Jahre Frauen in juristischen Berufen	58
Bundesrichter*innenwahl 2022: Endlich – Chance genutzt!	59
TOTAL E-QUALITY Prädikat geht dieses Jahr an 58 Einrichtungen	59
343 Auszeichnungen zum audit berufundfamilie/audit familiengerechte hochschule	60
Der Deutsche Juristinnenbund fordert: Vereinbarkeitsrichtlinie endlich vollständig umsetzen	60
Neues Netzwerk Mutterschaft & Wissenschaft	61
Gastbeitrag: Die Frauenstiftungen Philanthropie in einer von Individualismus geprägten Gesellschaft	62
Studie zeigt Wege für mehr Mädchen in der Informatik	66
Berufsorientierungstag Girls' Day ist Preisträger der Rudolf-Diesel-Medaille 2022	66
Neuer Forschungspreis im MINT-Bereich	67
Vermittlung von Kompetenzen zur nachhaltigen Technikgestaltung über Fakultätsgrenzen hinweg. Prof. Dr. Leicht-Scholten für herausragendes Lehrkonzept ausgezeichnet	68
Femtec Award 2021 verliehen	69
Renate Sachse erhält Bertha-Benz-Preis 2022	70

08 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Stifterverband: Acht Hochschulen in das Diversity Audit aufgenommen	71
Antidiskriminierungsbeauftragte stellt Jahresbericht vor – Diskriminierungsfälle weiter auf hohem Niveau	72
Bundesregierung will geschlechtliche Selbstbestimmung stärken	73
„Are you...? Asking questions on sex with a third category in Germany“	74
Juristinnenbund begrüßt Ergänzung des § 46 StGB und fordert weitergehende Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt	74
Mehr Menschen von Hassrede im Internet betroffen als noch vor zwei Jahren	75
Risikofaktoren für Hasskommentare in Social-Media erforscht	75

Blogbeitrag zu heteronormativen Machtkonflikten in modernen Gesellschaften	76
Leibniz-Institut für Deutsche Sprache plädiert für gegenseitige Toleranz beim Thema „Gendern“	76

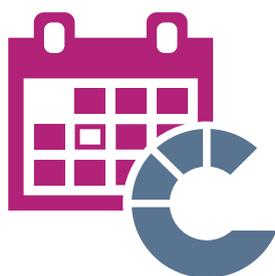
Service

09 Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

EU Award for Gender Equality Champions ausgeschrieben	79
EU veröffentlicht zweiten Women TechEU Aufruf	80
Neue Kampagne „Machen Sie mehr aus Ihrem Dr. – Werden Sie Prof!“	80
Modulprogramm Diversity am Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer	81
Cornelia Goethe Preis 2022	81
Aufruf zur Bewerbung: Hector Research Career Development Award	82
CfP: Zehnte sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr	82
Zia – Visible Women in Science	82

10 Neuerscheinungen

Wissenschaftsspolitik	83
Hochschulpolitik	84
Gleichstellungspolitik	84
Hochschulforschung	86
Frauen- und Geschlechterforschung	88
Europa und Internationales	93
Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	95
Sonstiges	98



Nichts mehr verpassen!

Alle aktuellen Termine finden Sie hier:

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



01 Neues aus dem CEWS

Herbstkolloquium im CEWS

Wer bleibt? Eine Pilotstudie zu Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung.

Vortragshalt

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismussmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) untersucht Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland. In diesem Rahmen wendet die Pilotstudie „wer bleibt?“ den Blick reflexiv *nach innen*, auf die eigenen institutionellen Strukturen, indem sie berufliche Werdegänge von Wissenschaftler*innen of Color und Schwarzen Wissenschaftler*innen in Institutionen der Rassismus-, Integrations- und Migrationsforschung untersucht: *Welche Auswirkungen haben Rassismuserfahrungen für professionelle Werdegänge in diesem Arbeitsfeld?* Diese Forschungsfrage ermöglicht ein tiefergehendes Verständnis von professionellen Widersprüchlichkeiten, die im Berufsalltag oft nicht ersichtlich sind. Dieser Vortrag stellt die Ergebnisse der Pilotstudie vor und diskutiert in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit von Veränderungen in einem scheinbar progressiven Arbeitsfeld.

Referent

Dr. Ali Konyali studierte Kulturwissenschaften und Europastudien an der Universität Maastricht in den Niederlanden sowie Internationale Migration und Ethnische Beziehungen an der Universität Malmö in Schweden. An der Erasmus Universität Rotterdam promovierte er zu beruflich

erfolgreichen Nachkommen von Migrant*innen aus der Türkei. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter am **DeZIM** ist Ali Konyali seit 2020 für die wissenschaftliche Begleitung von Modellprojekten im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ zuständig. Die Pilotstudie „wer bleibt?“ hat er gemeinsam mit folgenden Wissenschaftler*innen durchgeführt: Dimitra Dermitzaki, Alina Goldbach, Nuriani Hamdan, Dr. Hanna Mai, Saboura Naqshband und Bahar Oghalai.

Anmeldung unter: <https://www.gesis.org/cews/news-events/cews-kolloquium>

Veröffentlichungen im CEWS

Neuer Datenreport des CEWS zu Geschlechtergleichstellung in Hochschulgremien

Fast 40 Prozent der Senatsmitglieder und der Mitglieder in Hochschulräten sind inzwischen Frauen. Dagegen sind Frauen bei der Leitung von Fakultäten und Hochschulen immer noch deutlich unterrepräsentiert. 2020 gab es 103 Rektorinnen oder Präsidentinnen an deutschen Hochschulen; dies entspricht einem Frauenanteil von 25 Prozent. In den letzten 20 Jahren stieg damit der Frauenanteil um fast 20 Prozentpunkte an. Trotzdem sind die Hochschulen in Deutschland noch weit von einer paritätischen Beteiligung von Frauen an dieser Führungsposition entfernt. Dies geht aus dem Datenreport Geschlechtergleichstellung in Hochschulgremien hervor. Bei den Hochschulräten ist seit der ersten Erhebung im Jahr 2003 eine deutliche Steigerung von 20

Prozent auf jetzt 37 Prozent zu verzeichnen. Erstaunlich niedrig ist dagegen die Beteiligung von Frauen an den Fakultätsleitungen: Nur ein Fünftel der Fakultäten wird von Frauen geleitet und der Anteil der Dekaninnen liegt damit unter dem Professorinnenanteil. Gegenüber der ersten Erhebung (2018) stieg der Frauenanteil an den Dekan*innen nur geringfügig.



Datenreport:

**Geschlechtergleichstellung in
Entscheidungsgremien von
Hochschulen (2020 / 2021)**

Dr. Andrea Löther (CEWS), unter Mitarbeit von Sarah Weißmann
Juni 2022

Um den Frauenanteil in Leitungsgremien der Hochschulen zu erhöhen, sind weiterhin Gleichstellungsmaßnahmen notwendig, wie sie beispielsweise auch die Hochschulrektorenkonferenz 2019 anmahnte. Der Datenreport Geschlechtergleichstellung in Hochschulgremien stellt die Datengrundlage und ein regelmäßiges Monitoring bereit, um diese Maßnahmen zu begleiten. In dem Datenreport stellt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Daten zu Hochschulleitungen, Senaten, Hochschulräten und Fakultätsleitungen zusammen. Aufbereitet werden Daten des Statistischen Bundesamts sowie eigene Erhebungen. Bundesweite Daten zur Besetzung von Senaten und zur Leitung von Fakultäten erhob das CEWS erstmalig für 2018. Diese Erhebung wurde für 2021 wiederholt und wird zukünftig alle drei Jahre aktualisiert. Differenziert nach Hochschultyp, Trägerschaft und Bundesland sowie im Zeitverlauf wird die Teilhabe von Frauen an den Hochschulgremien ausgewertet.

Bibliographische Angaben:

Löther, Andrea (2022): **Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020 / 2021)**. Unter Mitarbeit von Sarah Weißmann.

Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79603-5>.

Veröffentlichung: Dynamiken der rechtlichen Regelungen von Diversity an Hochschulen

Nina Steinweg und Kristin Poggenburg vom CEWS haben in der Jubiläumsausgabe des Journals Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW einen Beitrag veröffentlicht (Seite 63 ff).



Darin nehmen sie Ungleichheitsdimensionen und Diversity-Konzepte in den Landeshochschulgesetzen und im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz in den Blick. Als ein wesentliches Ergebnis halten die Autorinnen die uneinheitliche Verwendung von Begriffen zur Beschreibung der Ungleichheitsdimensionen sowie den unterschiedlichen Grad der Verbindlichkeit fest. Lediglich drei Bundesländer schreiben die Entwicklung eines Konzepts zu Antidiskriminierung und Diversität (Berlin) bzw. zum Umgang mit „Verschiedenheit“ (Hamburg und Hessen) vor.

Die Analyse beruht auf einer Auswertung der *CEWS-Gleichstellungsrechtsdatenbank*. Seit über zehn Jahren stellt das CEWS darin die einschlägigen Vorschriften aus den Hochschul- und Gleichstellungsgesetzen der Länder systematisiert und themenorientiert aufbereitet zur Verfügung. Seit 2021 wird intern außerdem die Entwicklung der rechtlichen Regelungen archiviert. Hierdurch konnte die zunehmende Berücksichtigung von Diversity in den Hochschulgesetzen und die damit einhergehende Erweiterung des Aufgabenspektrums der Hochschulen im Zeitverlauf nachvollzogen werden. In der Datenbank erhalten Sie über die Kategorie „*Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung*“ einen direkten Überblick zu den relevanten Vorschriften für diesen Themenbereich.

Hier finden Sie den [Link zur Jubiläumsausgabe](#).

Direkter [Link](#) zum Beitrag.

Sammelband zu Care-Arbeit und Gender in der digitalen Transformation erschienen

Der aktuell erschienene Sammelband setzt sich mit dem wechselseitigen Spannungsverhältnis zwischen digitalisierter Erwerbsarbeit, Fürsorgetätigkeiten und Geschlechterverhältnissen auseinander.

Während Fürsorge nach wie vor weiblich konnotiert ist und Frauen noch immer den überwiegenden Anteil an Sorgearbeit im Privaten übernehmen, sind digitale Technologien eher männlich konnotiert und die Erwerbswelt androzentrisch gestaltet.

Der Band enthält Beiträge von 23 Autor*innen zu den folgenden Fragestellungen: Wie verändern sich Geschlechterarrangements, wenn digitale Technologien Beschäftigungsverhältnisse entgrenzen und Sorgetätigkeiten durch digitale Technologien grundlegend verändert werden? Wie verändert sich der Blickwinkel auf Sorgearbeit und geschlechtliche Arbeitsteilung, wenn das Verständnis von Care breiter ausgelegt wird?

Die Leiterin des CEWS, **Dr. Lena Weber** ist eine der Herausgeberinnen des Sammelbandes.

Bibliographische Angaben:

Mara Kastein / Lena Weber (Hrsg.):
Care-Arbeit und Gender in der digitalen Transformation Arbeit und Fürsorge in der digitalen Transformation
 Reihe: Arbeitsgesellschaft im Wandel 2022, 220 Seiten broschiert, € 24,00
 ISBN 978-3-7799-6739-2, auch als E-Book erhältlich

Publikationsflyer (1,62 MB)

Internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen

Andrea Löther und Frederike Freund publizieren in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift „**Forschung & Lehre**“ den Artikel „**Potenzial nicht ausgeschöpft**“.

Der Artikel beruht auf Ergebnissen der Studie „*Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen*“, die das CEWS für die **Alexander von Humboldt-Stiftung** erstellte.

Der Beitrag untersucht die Ursachen, weshalb Wissenschaftlerinnen seltener in internationalen Forschungs Kooperationen vertreten sind und zeigt Möglichkeiten auf, wie die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen gesteigert werden kann.

Forschung & Lehre, Ausgabe 9/22

Bibliographische Angaben:

Löther, Andrea; Freund, Frederike; Lipinsky, Anke (2022): **Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen. Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung.** Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik.no25).
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-78193-8>

Online-Tutorials aus dem Projekt GEECCO nun im Portal abrufbar

Im Rahmen des Drittmittelprojekts „**GEECCO - Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment**“ entwickelte das CEWS-Evaluationsteam der hochschulischen Gleichstellungspläne (GEPs) fünf **Online-Tutorials zur Evaluierung und Kontrolle**. Die Themen wurden auf der Grundlage der Erfahrungen von GEECCO bei der Erhebung der Ausgangsdaten und der formativen Halbzeitbewertung sowie des Feedbacks des GEECCO-Konsortiums ausgewählt. Das CEWS stellt die Online-Tutorials nun in seinem Portal zur Verfügung. *Die Dokumente sind auf der englischsprachigen GEECCO-Projektseite abrufbar.* Dort finden sich auch weitere Informationen zu diesem abgeschlossenen EU-Projekt.



Personalia

Jutta Dalhoff in den Ruhestand verabschiedet

Nach mehr als 20 Jahren im CEWS und nach 15 Jahren Tätigkeit bei GESIS als Leiterin des CEWS-Teams verabschiedete sich Jutta Dalhoff im September 2021 in den Ruhestand.

Nach Berufsstationen im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, dem Deutschen Bundestag, als Frauenbeauftragte der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), im Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau von Schleswig-Holstein Kiel und der Behörde für Wissenschaft und Forschung Hamburg kam Jutta Dalhoff im Jahr 2000 an ihre Alma Mater nach Bonn zurück, um unter der Leitung von Dr. Brigitte Mühlenbruch am Aufbau des gerade gegründeten Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Bonn mitzuwirken. Sie war maßgeblich daran beteiligt, dass die Aufgaben des CEWS 2006 in die GESIS überführt wurde.



Jutta Dalhoff

Seit 2006 leitete Jutta Dalhoff das Team CEWS. Als anerkannte Expertin für Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft wirkte sie in einer Vielzahl von wissenschafts- und gleichstellungspolitischen Gremien und an Tagungen und Veranstaltungen mit. So wurde sie wiederholt zu Anhörungen des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung eingeladen.

In zahlreichen Publikationen mahnte sie immer wieder einen Mangel an Verbindlichkeit in der Gleichstellungspolitik von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an.

Wir wünschen herzlich weiter einen angenehmen Ruhestand!

Nina Steinweg wiedergewählt in den Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW wird durch einen wissenschaftlichen Beirat begleitet. Alle vier Jahre wählen die über 400 Mitglieder des Netzwerks ihren Beirat – insgesamt haben 204 Wissenschaftler*innen ihre Stimme bei der Wahl im Sommer 2022 abgegeben.



Dr. Nina Steinweg

Nina Steinweg vom CEWS wurde als Mittelbauvertreterin wiedergewählt und wird sich auch in den nächsten vier Jahren für die Gender Studies in NRW engagieren.

Weiterführende Informationen zur Besetzung des Beirats bzw. zum Beirat allgemein



02 Schwerpunktthema

Drittmittelprojekte im CEWS – Eine Übersicht

Mit der wissenschaftlichen Begleitung von Gleichstellungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene untersuchen wir Gründe und Auswirkungen von Geschlechterungleichheit und in welcher Weise gleichstellungspolitische Initiativen und Programme zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft beitragen.

Dafür führt unser Team unter anderem Wirkungsstudien in Form von Politikfeldanalysen und Evaluationen durch.

Unsere Forschungs- und Serviceprojekte tragen durch vertiefte Kenntnisse über Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft zu einer Verbesserung von Gleichstellungspolitiken bei. Gegenwärtig forschen wir im EU-Projekt UNISAFE zu den Themen geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft. Die Methodenforschung im Bereich Monitoring von Gleichstellungsplänen liegt im Zentrum des europaweiten Projekts INSPIRE.

Im Rahmen des BMBF-Projektes StaRQ untersuchen wir die Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Die Studien zu Geschlecht und internationaler Mobilität (AvH-Potenzial) und die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen (EvalFAU) wurden kürzlich beendet.

Das CEWS hat im Verlauf von 21 Jahren 49 Drittmittelprojekte abgeschlossen, an vier weiteren Projekten wird aktuell gearbeitet. Eigenverantwortlich und auch gemeinsam mit anderen Institutionen werden sowohl deutsche als auch EU-Projekte durchgeführt.

Eine Zusammenstellung der aktuellen und abgeschlossenen Drittmittelprojekte finden Sie [hier](#).

Wir möchten Ihnen in dieser Ausgabe des CEWSjournals die vier aktuellen und die beiden kürzlich beendeten Projekte näher vorstellen:

UniSAFE

Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organizations safe



Das Forschungsprojekt UniSAFE erhebt Daten über geschlechtsbezogene Gewalt (GBV) in Hochschulen und Forschungseinrichtungen und schafft damit eine Wissensbasis für die Entwicklung effektiver Interventions- und Präventionsmaßnahmen an Wissenschaftseinrichtungen. Es soll zur Reduktion von geschlechtsbezogener Gewalt, einschließlich der sexuellen Belästigung, beitragen. UniSAFE untersucht die Mechanismen geschlechtsbezogener Gewalt, einschließlich sozialer Bedingungen, Vorstufen und Auswirkungen. Anwendung findet dabei ein innovatives Mehrebenen-Forschungsdesign mit einem ganzheitlichen Konzeptmodell (7P), welches Prävalenzen, Prävention, Schutz, Strafverfolgung, die Bereitstellung von Dienstleistungen, Partnerschaften und Politiken umfasst. Das neue 7P-Modell kommt bei der Erhebung von Daten, der Analyse ihrer Beziehungen und bei der Synthetisierung und dem Vergleich der gesammelten qualitativen und quantitativen Daten zum Tragen.

Beginnend im Februar 2021 werden Forschungs-

und Outreach-Aktivitäten des Projekts, die sich an Forschende, Stakeholder und politische Entscheidungsträger*innen richten, über den Zeitraum von drei Jahren umgesetzt. Das Projektteam untersucht die Zusammenhänge von geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft auf drei Ebenen:

- Rechtliche und politische Rahmenbedingungen werden durch ein umfangreiches Mapping in den 27 Mitgliedsländern der EU und 3 assoziierten Staaten analysiert (Makroebene).
- Eine Befragung von Beschäftigten und Studierenden an 45 Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sowie in einem Netzwerk von international mobilen Forschenden soll umfassende Einblicke in die Prävalenz und Auswirkungen von geschlechtsbezogener Gewalt geben. Die Befragung wird in 15 Ländern durchgeführt (Mikroebene).
- Institutionelle Antworten und Prozesse im Umgang mit Gewalt werden anhand von Daten analysiert, die durch Fallstudien, Interviews und ein strategisches Mapping von Interventionen in Wissenschaftseinrichtungen in 15 Ländern gesammelt wurden (Mesoebene).

Als Ergebnis des Mehrebenen-Designs soll das Projekt einerseits vertieftes Wissen über bestehende Problemfelder und andererseits über aktuelle und zukünftige Prioritäten liefern.

Zu den erwarteten Ergebnissen gehören insbesondere:

- Ein besseres Verständnis von geschlechtsbezogener Gewalt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa und deren Auswirkungen auf Menschen, Wissenschaftsorganisationen und die Gesellschaft
- Effektive Strategien und Maßnahmen, die an Universitäten und Forschungsorganisationen umgesetzt werden können
- Mehr Handlungssicherheit unter Studierenden und Beschäftigten im Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt
- Methoden und Empfehlungen, um geschlechtsbezogene Gewalt im akademischen Umfeld und an Forschungsarbeitsplätzen in Europa zu reduzieren.

Das dreijährige Projekt unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, geschlechtsbezogene Gewalt in Europa zu beenden, indem es durch

Evidenz und handlungspraktische Empfehlungen zur Reduzierung von geschlechtsbezogener Gewalt einschließlich sexueller Belästigung in der europäischen Wissenschaft beiträgt.

Die zentrale Website des Projekts finden Sie unter <https://unisafe-gbv.eu/>.

Nach der Bestandsaufnahme der Politiken und Maßnahmen bezüglich geschlechtsbezogener Gewalt auf Organisationsebene hat UniSAFE den nächsten Schritt seiner Forschung auf Organisationsebene eingeleitet: Fallstudien. Ziel ist es, die institutionellen Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt, den Umsetzungsprozess und die daran beteiligten Akteur*innen zu analysieren.

Die Feldphase der UniSAFE-Umfrage endete am 1. Mai 2022. Insgesamt wurden über 35.000 Antworten von Angehörigen und Studierenden zu ihren Erfahrungen mit geschlechtsbezogener Gewalt erfasst. Der englischsprachige Fragebogen ist unter diesem Link öffentlich einsehbar: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5746611>

Das UniSAFE-Konsortium hat nationale Beratungs- und Servicestellen für Betroffene von geschlechtsbezogener Gewalt in über 15 europäischen Ländern zusammengestellt. Der *Newsletter zum UniSAFE-Projekt* informiert über die neuesten Projektergebnisse und Aktualisierungen zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt im Zusammenhang mit europäischen Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Vom 22. bis 29. November 2021 waren alle Projekte, Organisationen und Einzelpersonen, die sich für die Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Wissenschaft einsetzen, dazu aufgerufen, aktiv in den sozialen Medien unter dem Hashtag #SafeResearch4All zu posten. Medien, Artikel und Berichte, die von UniSAFE und Schwesterprojekten wie dem SUPERA-Projekt entworfen oder gesammelt wurden, wurden in einem Awareness-raising Toolkit frei zugänglich gemacht. Ende September 2021 veranstaltete UniSAFE ein Online-Kickoff-Meeting für die an dem Projekt teilnehmenden Universitäten und Forschungseinrichtungen. 45 europäische Einrichtungen haben von Januar bis April 2022 an der UniSAFE-Befragung - der größten ihrer Art in Europa im Forschungssektor - gearbeitet, um Kenntnisse über geschlechtsbezogene Gewalt an Universitäten und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.

Laufzeit: 01.02.2021 - 31.01.2024

Projektleitung: Dr. Anke Lipinsky

Gefördert von: EU, Horizont 2020, Fördernum-
mer: No 101006261

*Unsere Projektpartner*innen:* European Science Foundation, Frankreich; Örebro Universität, Schweden; Yellow Window, Belgien; Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences, Tschechische Republik; Universidad Computense Madrid, Spanien; Lithuanian Social Research Centre, Litauen; Jagiellonian University in Krakow, Polen; Oxford Brookes University, UK

Bleiben Sie gut informiert!

Auf unserer Themenseite [Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft](#) finden Sie weitere nützliche Ressourcen.

INSPIRE

Centre of Excellence on Inclusive Gender Equality in Research & Innovation: Creating Knowledge & Engaging in Collaborative Action



Das europaweite Projekt INSPIRE zielt darauf, ein nachhaltiges Zentrum zu entwickeln, das innovative, inklusive und wissenschaftlich basierte Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente für die akademische Welt entwickelt. Dazu sollen hochrangige Forschende, Gleichstellungsexpert*innen und -praktiker*innen zusammengeführt werden, um ihre Ideen und Ressourcen zu bündeln und darauf aufbauend neue Wege der Gleichstellungspolitik zu entwerfen.

Das am CEWS angesiedelte Teilprojekt von INSPIRE hat zum Ziel, Methodenforschung in dem Bereich Monitoring von Gleichstellungsplänen durchzuführen. Es soll überprüft werden, ob ein Websurvey als reaktives Verfahren der Datenerhebung für das Monitoring von Gleichstellungsplänen oder das nicht-reaktive Verfahren des Web-Scrapings

besser geeignet ist. Zudem wird ein Konzept zum Monitoring von Gleichstellungsplänen erstellt.

*Unsere Projektpartner*innen:* Fundació per la Universitat Oberta de Catalunya (FUOC), Barcelona; Joanneum Research, Graz; Syddansk Universitet, Odense; Uniwersytet Jagiellonski, Krakau; Notus, Barcelona; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLASCO), De Plaza del Sol; Europa Media, Budapest; Portia gGmbH, Regensburg; Radboud Universiteit, Nijmegen; Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research (ISI), Karlsruhe; Universiteit Hasselt, Hasselt; ZRC SAZU, Ljubljana; INNOSystems, Athen

Laufzeit: 01.10.2022 - 30.09.2026

Projektleitung: Dr. Lena Weber, Dr. Andrea Löther, Dr. Anke Lipinsky

Gefördert durch: Horizon Europe, Fördernum-
mer 101058537

KIT-Survey

Durchführung einer Befragung zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT

Ziel der Studie ist es, die Rahmenbedingungen, unter denen Professorinnen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) arbeiten, zu erheben und analysieren. Untersucht werden geschlechter-spezifische Aspekte und mögliche Geschlechterungleichheiten in der Arbeitssituation von Professor*innen. Das strategische Projekt des KIT hat dabei folgende Datengrundlagen für die Untersuchung:

- KIT-intern erhobene Daten zu Gehaltsgefüge und Ressourcen sowie zur internen Sichtbarkeit von Professorinnen und Professoren (Datenerhebung seit 01.02.2021)
- Online-Befragung aller Professor*innen des KIT
- Vertiefende Interviews mit Professorinnen

Durch den Mixed-Methods-Ansatz sollen sowohl repräsentative Daten zu Besoldung, Ressourcen und Wahrnehmungen, Einschätzungen und Erfahrungen des Arbeits- und Organisationsklima erhoben als auch vertiefte Kenntnisse über die (subjektiven) Bewertungen der Arbeitssituation durch die Professorinnen und die Wahrnehmung von Diskriminierung gewonnen werden.

Aus der Analyse der empirischen Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung vorhandener gleichstellungspolitischer Maßnahmen und ggf. die Konzeption neuer Maßnahmen entwickelt. Aufgrund dieser Zielsetzung folgt die Studie einem partizipativen Ansatz mit enger Rückkoppelung mit dem Auftraggeber und Einbezug relevanter Akteur*innen in einer Begleitgruppe. Die Studienergebnisse werden in den Gremien des KIT vorgestellt und diskutiert.

Am 05.05.2022 diskutierte das Projektteam erste Ergebnisse mit der Begleit- und Lenkungsgruppe des KIT.

Die Online-Befragung endete am 30.01.2022. Mit 50,4% wurde eine zufriedenstellende Rücklaufquote erreicht.

Im August wurde der Fragebogen zur Arbeitssituation von Professor*innen veröffentlicht

Helena Geisler, Andrea Löther und Nina Steinweg vom CEWS haben den deutschen sowie englischen Fragebogen ihrer Online-Befragung im Rahmen der Studie zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) veröffentlicht.

Schwerpunkt der Online-Befragung aller Professor*innen des KIT war die Erhebung der erlebten Arbeitssituation und Arbeitsatmosphäre. Dazu wurden zum einen die Rahmenbedingungen der Professur - insbesondere die Ressourcenausstattung, Berufungs-/ Bleibeverhandlungen und Zeitaufteilung - erhoben. Zum anderen wurde nach der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, Stress- und Energiequellen und der erlebten Arbeitsatmosphäre gefragt, insbesondere nach erfahrener Anerkennung, Bevorzugung und Benachteiligung.

Der Fragebogen ist eines der Instrumente des Mixed-Methods-Ansatzes der Studie, die geschlechterspezifische Aspekte und mögliche Geschlechterungleichheiten in den Rahmenbedingungen von Professor*innen am KIT untersucht.

[Zum deutschen Fragebogen](#)

[Zum englischen Fragebogen](#)

Laufzeit: 01.09.2021 - 31.10.2022

Projektleitung: Dr. Andrea Löther, Stellvertretung: Dr. Nina Steinweg

Gefördert von: Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

StaRQ

Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft



Das Projekt StaRQ verfolgt zwei übergeordnete Ziele. Zum einen sollen allgemeine und spezifische Qualitätsstandards und Richtlinien für Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft entwickelt werden. Zum anderen werden unterschiedliche (virtuelle) Plattformen für den nachhaltigen Austausch von Expert*innen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen geschaffen.

Zur Entwicklung von Standards und Richtlinien verfolgt das Projekt verschiedene Strategien. Dazu gehören zunächst das Webcrawling von Webseiten wissenschaftlicher Einrichtungen und ein Online Survey.

In Workshops sollen verschiedene Expert*innen aus Forschung, Gleichstellungspraxis und Politik gemeinsam die (Weiter-)Entwicklung spezifischer Standards und Richtlinien in gemeinsamen Workshops vorantreiben. Zur Vorbereitung der gemeinsamen Erarbeitung von Standards und Richtlinien werden qualitative Expert*inneninterviews mit in verschiedenen Handlungsfeldern tätigen Praktiker*innen geführt.

Das Onlineportal StaRQ fördert den Austausch und die Vernetzung von Gleichstellungsakteur*innen sowie das gegenseitige Lernen und den Wissenstransfer zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen fördern. Zentraler Bestandteil ist eine Datenbank, in der ausgewählte good practice Maßnahmen von deutschen Wissenschaftseinrichtungen zugänglich gemacht werden.

Ergänzt wird die Datenbank durch weitere Informationsangebote, z.B. einem Forschungsüberblick und Themenseiten zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Zum Portal des StaRQ-Projekts

Anfang Dezember 2021 fand das zweite Treffen des Expert*innenrats statt, welcher sich aus Gleichstellungsakteur*innen und Wissenschaftler*innen verschiedener Hochschulformen zusammensetzt. Dabei stellte das Projektteam die bisherigen Ergebnisse zum Handlungsfeld „Genderkompetenz“ vor, welche im Anschluss mit dem Expert*innen diskutiert wurden. Hierdurch konnten einige wertvolle Anregungen für die weitere Arbeit an dem Projekt gewonnen werden.

In dem Projekt wurden auch best practices für geschlechtergerechte Berufungsverfahren zusammengestellt, die auf dem StaRQ-Portal zu finden sind.

Laufzeit: 01.09.2019 - 31.12.2022

Projektleitung: Dr. Nina Steinweg

Gefördert von: BMBF, Förderkennzeichen 01FP1901



Projekt, kurz vor Abschluss:

EvalFAU

Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

Ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) standen ab April 2020 im Mittelpunkt einer vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) durchgeführten Evaluation.

Gegenstand der Evaluation waren die verschiedenen Programmlinien des ARIADNE-Mentoringprogramms sowie weitere ausgewählte Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Technischen Fakultät der FAU.

Im Bereich Mentoring lag das Augenmerk auf der Zufriedenheit der Mentees und Mentor*innen mit dem Gesamtangebot des Programms sowie dessen Wahrnehmung. Dabei war auch der Mehrwert des Programms für die Mentees gerade im Hinblick auf deren Verbleib in der Wissenschaft von Interesse. Die Multiplikator*innenfunktion der Mentor*innen lag ebenfalls im Fokus der Evaluation.

Zur Analyse der verschiedenen Mentoringprogrammlinien wurde das Wirkungsmodell der *Theory of Change (TOC)* angewandt. Das Modell dient der Identifizierung von Lücken und Weiterentwicklungspotentialen des Mentorings. Mit Hilfe der TOC werden einerseits Ansatzpunkte für die Entwicklung von Indikatoren identifiziert, andererseits soll die intendierte Programmlogik sowie Grundannahmen zur Wirkung des Mentoringprogramms veranschaulicht werden.

Die ausgewählten Gleichstellungsmaßnahmen wurden im Hinblick auf die Aspekte Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Bewertung durch das wissenschaftliche Personal der Technischen Fakultät evaluiert.

Die Ergebnisse der Evaluation leisten einen wichtigen Beitrag zur passgenauen Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen an der Technischen Fakultät der FAU. Hierfür verknüpft das CEWS eine Fremd- und Selbstevaluation und entwickelt spezifische Handlungsempfehlungen für die Technische Fakultät der FAU.

Die Evaluation beinhaltet einen Selbstbericht der Hochschule, explorative Vor-Ort-Gespräche in Form von Gruppeninterviews, eine quantitative Online-Befragung (Survey) sowie eine Analyse relevanter Dokumente.

Die Ergebnisse der Evaluation werden in einem Evaluationsbericht verschriftlicht und in einem Abschluss-Workshop präsentiert.

Am 7. und 8. April 2022 fanden drei Abschlussveranstaltungen statt. Zum einen wurden die Evaluationsergebnisse in zwei Terminen sowohl für die Fakultätsleitung als die Hochschulöffentlichkeit präsentiert. Zum anderen diskutierte das Evaluationsteam mit zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur*innen die Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen auf Basis der Evaluationsergebnisse.

Laufzeit: 15.04.2020 - 30.09.2022

Projektleitung: Dr. Nina Steinweg, Stellvertretung:

Dr. Andrea Löther

Gefördert von: Technische Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

Abgeschlossenes Projekt:

AvH-Potenzial

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

Die Studie untersucht die Gründe für die geringe Frauenbeteiligung in Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung (ein Drittel im Jahr 2018) und gibt Handlungsimpulse, wie die Stiftung mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewinnen kann.

Für die Potenzialanalyse untersuchten internationale Expert*innen für 14 Schlüsselländer die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und geschlechtsspezifische Qualifikations- und Karrierestrukturen, insbesondere in Hinblick auf internationale Mobilität. In den untersuchten Ländern zeigen sich bei der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem ähnliche Muster der horizontalen und vertikalen Segregation, jedoch mit spezifischen Ausprägungen in einzelnen Ländern. Die Defizitanalyse für drei Programme fokussiert auf die Themen Zugang zu den Programmen und Durchführung des Forschungsaufenthaltes. Verschiedene Referenzdaten zeigen, dass das Potenzial an internationalen Wissenschaftlerinnen, die für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten,

nicht ausgeschöpft wird. Für den Zugang zu den Programmen analysiert die Studie Zugänge zu Netzwerken und Kontakten vor der Bewerbung und homosoziale Muster der Zusammenarbeit zwischen Gastgebenden und internationalen Wissenschaftler*innen. Beim Forschungsaufenthalt stehen die Nutzung familienpolitischer Leistungen und Dual-Career im Vordergrund. Als Kontextfaktoren werden die Gleichstellungspolitik der Stiftung und der Exzellenzbegriff untersucht. Abschließend werden Ansatzpunkte aufgezeigt, um mehr internationale Wissenschaftlerinnen für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland zu gewinnen.

Ende März 2022 veröffentlichte das CEWS seinen **Abschlussbericht der Potenzialanalyse in der Reihe cews.publik.**



Weitere Informationen und Dokumente zur Studie stellt die Humboldt-Stiftung zur Verfügung, wie etwa

- Ergebnisse sowie Dossiers zu den 14 untersuchten Ländern mit Informationen zu den Hochschul- und Karrieresystemen, der Teilhabe von Frauen und Ausschlussmechanismen in der Wissenschaft: www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/evaluation/zugaenge-barrieren-und-potentiale-internationale-mobilitaet-von-wissenschaftlerinnen
- ein Interview mit der Projektleiterin Dr. Andrea Löther vom CEWS: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/newsroom/aktuelles/es-braucht-das-ganze-netzwerk>

Laufzeit: 01.08.2020 - 31.12.2021

Projektleitung: Dr. Andrea Löther, Stellvertretung:

Dr. Anke Lipinsky

Gefördert von: Alexander von Humboldt-Stiftung



03

Geschlechter- und Hochschulforschung

Hochschulforschung

Bundesweite Promovierendenstudie veröffentlicht neue Ergebnisse im Datenportal

DZHW: *Wie geht es Promovierenden in Deutschland? Ab sofort stehen neue Ergebnisse der Promovierendenstudie Nacaps (National Academics Panel Study) online zur Verfügung. Unter nacaps-datenportal.de können, neben Auswertungen der Promovierendenbefragung 2019, nun auch die Ergebnisse der Befragung 2021 mit mehr als 10.000 Teilnehmenden an über 60 Hochschulen abgerufen werden. Das Portal bietet einen Überblick über die Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und allgemeinen Lebensbedingungen Promovierender.*

Wie gut fühlen sich Promovierende betreut? Wie viel Zeit können sie für die Arbeit an der Promotion aufwenden? Wie hat sich ihre Beschäftigungs- und Finanzierungssituation in den letzten Jahren verändert? Mit interaktiven Grafiken zu diesen und ähnlichen Themen bietet das Datenportal einen Überblick zur Lebens- und Arbeitsrealität Promovierender in Deutschland. Grundlage sind die Angaben von über 30.000 Promovierenden, die jeweils im Frühjahr 2019 und 2021 an den Befragungen der Längsschnittstudie Nacaps teilgenommen haben. „Mit der Erweiterung des Datenportals um die Befragung 2021 gehen wir den ersten Schritt, um zukünftig auch Trends

im Zeitverlauf abbilden zu können. Nun können die Nutzerinnen und Nutzer in den Dashboards wählen, welche Befragungen bzw. Promovierendenkohorten sie in ihre Auswertungen einbeziehen möchten. Auch inhaltlich haben wir punktuell Ergänzungen vorgenommen und weisen nun zum Beispiel auch den Anteil externer Promovierender aus“, kommentiert **Antje Wegner**, Ko-Projektleiterin von Nacaps. „Mit den zweijährlichen Promovierendenbefragungen wird sich das Analysepotential in den nächsten Jahren enorm erhöhen. Aber auch jetzt lassen sich bereits spannende Veränderungen beobachten. Beispielsweise hat sich die ohnehin recht positive Einschätzung der Finanzierungssituation weiter verbessert, was unter anderem an einem wachsenden Anteil an Vollzeitstellen liegen dürfte. Auffällig ist aber auch, dass im Vergleich zur vorherigen Befragung die Unentschlossenheit über den Verbleib in der Wissenschaft weiter gewachsen ist“, ergänzt **Kolja Briedis**, Projektleiter von Nacaps.

Die Ergebnisse werden in dem Portal in Form von Indikatoren präsentiert. Diese sind in sieben **Themenbereiche** gruppiert:

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Betreuungssituation
- Art und Struktur der Promotion
- Promotionsmotive und Promotionsverlauf
- Karrierewege und -perspektiven nach der Promotion
- Mobilität
- Lebenssituation / Persönlicher Hintergrund

Die **Ergebnisse** können wie bisher nach den Merkmalen **Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Elternschaft, Fächergruppe und Mitgliedschaft** in einem strukturierten Programm **differenziert betrachtet** werden. Mit der erweiterten Datenbasis besteht nun zusätzlich die Möglichkeit, Ergebnisse nach Promovierendenjahrgängen bzw. nach dem Befragungszeitpunkt zu filtern. Die Anonymität der Befragungsteilnehmer*innen ist dabei stets gewährleistet.

Zu finden ist das Portal unter nacaps-datenportal.de. Nacaps ist eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte des **Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)**. Sie wird seit 2017 mit Mitteln des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)* gefördert.

Quelle und weitere Informationen zu NACAPS: PM - DZHW, 30.05.2022

https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1592

Report "Gender Equality: How global universities are performing – part 2" erschienen

Der am 20. Mai veröffentlichte *Report* „Gender Equality: How global universities are performing – part 2“ ist der Folgebericht des ersten *Teilberichts* zur Gleichstellung der Geschlechter, den die Autor*innen bereits im März herausgegeben hatten.

https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/the_unesco_gender_equality_report_part_2.pdf

Dieser von **Ellie Bothwell** herausgegebene Report wurde in Kooperation mit dem UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC) and Times Higher Education erstellt.

Der zweite Bericht bietet neben einem Literaturüberblick eine tiefergehende Analyse einiger

Trends auf der Grundlage aktueller Daten und Empfehlungen für Universitäten.

Die Autor*innen vertreten hier die Ansicht, Hochschulen müssten bestehende Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft mit ausgewogeneren Maßnahmen angehen. Dafür gäbe es eine breite Palette von Initiativen, die Universitäten ergreifen könnten, um die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Einrichtungen zu verbessern. Dabei seien die nationalen Gleichstellungspolitiken der Länder in engem Zusammenhang mit den Maßnahmen der Universtäten zu betrachten. Häufig legen Hochschulen besonderen Wert darauf, Frauen Zugang zum Studium zu ermöglichen, ohne ihre weiteren Fortschritte und Erfolge im Blick zu behalten. Obwohl mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen seien, sind diese in der Lehre und insbesondere in Leitungspositionen weiter deutlich unterrepräsentiert. Allerdings würden immer mehr Regierungen Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in den Führungspositionen innerhalb und außerhalb von Universitäten zu erhöhen. Außerdem würden mehr Universitäten Forschungszentren für Gender Studies etablieren und die Geschlechterperspektive in ihre Forschung integrieren. Weitere Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sollten die Gestaltung und Anwendung gerechter Zulassungsverfahren, die Erhebung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten, eine geschlechtergerechte Personalpolitik und die wachsende Partizipation von Frauen in Hochschulgremien und -management sein.

Nicht in allen MINT-Fächern sind Frauen in den Hochschulen unterrepräsentiert:

Die Auswertung der Daten von über 2.000 Hochschulen in der ganzen Welt zeigten, dass Frauen nicht in allen MINT-Fächern unterrepräsentiert seien. Dies treffe zwar noch auf Informatik und Technik zu, jedoch nicht mehr auf die Lebenswissenschaften. Dagegen sei Unterrepräsentation männlicher Studierender in bestimmten Fächern, wie z. B. Psychologie und Pädagogik, besorgniserregend. Die gesellschaftliche Wertschätzung für pflegeorientierte Disziplinen müsste sich daher

deutlich erhöhen, um diese in Gleichstellungsmaßnahmen von Hochschulen entsprechend umsetzen zu können.

Nachwuchsforschungsgruppe GAP untersucht Geschlechter- Beteiligung in ESF- Forschungsprojekten

Aus welchen Gründen sind Frauen in der Forschungslandschaft immer noch stark unterrepräsentiert? Wieso wird der Anteil der Wissenschaftlerinnen geringer, je höher man in der Hierarchie aufsteigt? Oder anders gefragt – wie kann man das verändern? Diesen und weiteren Fragen geht die Nachwuchsforschungsgruppe „Genderanteile in ESF-Projekten Hochschule und Forschung“ (GAP) auf den Grund.

Denn schon bei der Verteilung der Fördermittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) fällt die ungleiche Beteiligung der Geschlechter auf. Hier wurde die angestrebte ausgewogene Geschlechterverteilung in der letzten Förderperiode des ESF (2014-2020) mit rund zwei Dritteln geförderter Männer gegenüber einem Drittel unterstützter Frauen signifikant verfehlt. Die Technischen Universitäten Dresden, Chemnitz und Freiberg sowie die Hochschulen Mittweida und Zittau-Görlitz haben aus diesem Grund Wissenschaftler:innen entsandt, die interdisziplinär aufzeigen, welche Ursachen für die ungleiche Beteiligung der Geschlechter innerhalb des Systems der Hochschulen liegen.

Anhand dieser Erkenntnisse werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die den ermittelten Ursachen innerhalb der Hochschulen bzw. Programme entgegenwirken sollen. Erste Ergebnisse der Nachwuchsforschergruppe zeigen beispielsweise, dass Promovend:innen im Rahmen der Promotion mit vielen Hürden konfrontiert werden. Herausforderungen während der Promotion sind beispielsweise: unbezahlte Mehrarbeit; eine Doppelbelastung durch Pflege- und Betreuungstätigkeiten; befristete Verträge;

die Diskrepanz zwischen realer Promotionsdauer und Laufzeit einer Promotionsförderung bis hin zu der Besetzung halber Stellen und dadurch entstehende geringen finanziellen Mittel. Während viele Männer trotz dieser Risikofaktoren eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, kommen zahlreiche Frauen zu dem Schluss, dass die Anforderungen, die eine wissenschaftliche Karriere an sie stellt, nicht mit den Lebensentwürfen oder einer Familie zu vereinbaren sind. Diese Problematik wird teilweise durch Vorgesetzte mit einem traditionellen Rollenverständnis und einhergehenden Rollenanforderungen verstärkt, sowie durch das Phänomen, dass Frauen ihre Kompetenzen häufig geringer einschätzen als diese tatsächlich sind. Somit tragen die Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler:innen für eine Tätigkeit im Wissenschaftssystem zur geschlechtsspezifischen Schiefelage in der Wissenschaft bei. „Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, eine gleiche Geschlechterbeteiligung an künftigen ESF-geförderten Projekten zu sichern und mögliche Barrieren für Frauen im Zugang zu Promotionsstipendien und Nachwuchsforschungsgruppen abzubauen. Die Handlungsempfehlungen hierfür erhält das Sächsische Ministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Ende Juni,“ so **Dr. Jana Pieper**, Projektleitung der Forschungsgruppe GAP an der Fakultät Erziehungswissenschaften. Die Projektlaufzeit wurde bis Ende des Jahres verlängert. Somit werden die Handlungsempfehlungen in Form von Workshops noch 2022 an die Hochschulen herangetragen, um sie durch Feedbackschleifen mit dem Hochschulpersonal praxisnah zu formulieren und sie zudem im System Hochschule zu implementieren.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Dr. Jana Pieper, Nachwuchsforschungsgruppe GAP, TU Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften, Tel.: +49 351 463-37814, Email: [jana.pieper\(at\)tu-dresden\(dot\)de](mailto:jana.pieper(at)tu-dresden(dot)de)

Weitere Informationen:

<https://tu-dresden.de/gsw/ew/forschung/nachwuchsforschungsgruppe-gap>

Quelle: PM - TU-Dresden, 24.06.2022

Geschlechterforschung

Gesundheitsforschung: Geschlechtervielfalt stärker berücksichtigen

In der Gesundheitsforschung wird geschlechtliche Vielfalt noch zu wenig erfasst. Das zeigt eine aktuelle Erhebung von Wissenschaftlerinnen des Instituts für Public Health und Pflegeforschung der Universität Bremen. Eine Unterscheidung in die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ ist verbreitet, spiegelt aber nicht die Komplexität der biologischen und sozialen Dimensionen von Geschlecht wider.

Wie wird in der Gesundheitsforschung die geschlechtliche Vielfalt erfasst? Das hat ein Team um die Gesundheitswissenschaftlerinnen **Sophie Horstmann** und **Gabriele Bolte** vom Institut für Public Health und Pflegeforschung der Universität Bremen untersucht. „Das Geschlecht ist in der Gesundheitsforschung eine häufig genutzte Variable, die allerdings meistens auf eine einfache Unterscheidung in „männlich“ und „weiblich“ beschränkt wird“, erläutert Professorin Gabriele Bolte von der Universität Bremen.

Dies widerspreche dem aktuellen Forschungsstand der Natur- und Sozialwissenschaften, der sowohl für die physiologischen und anatomischen als auch die psychosozialen Ausprägungen von Geschlecht eine große Variationsbreite dokumentiere. „Für die Entwicklung geschlechtergerechter Gesundheitsangebote besteht aktuell ein großer Bedarf nach einer differenzierteren Erfassung in der Gesundheitsforschung, das heißt die Vielfalt innerhalb der Gruppen der „Frauen“, „Männer“ und anderen Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen“, betont die Professorin.

Jetzt veröffentlicht: Übersicht des aktuellen Forschungsstandes:

Die im International Journal for Environmental Research and Public Health erschienene

Publikation aus dem Forschungsprojekt zeigt die Ergebnisse einer Übersichtsarbeit, die zum Ziel hatte, den aktuellen Forschungsstand im Hinblick auf die Erfassung von geschlechtlicher Vielfalt in der quantitativen Gesundheitsforschung abzubilden. *Ein Ergebnis ist, dass immer noch am häufigsten in Befragungen ein Instrument angewendet wird, das basierend auf geschlechtlichen Rollenerwartungen von amerikanischen Studierenden der 70er Jahre entwickelt wurde.*

„Es hat uns gefreut zu sehen, dass die Entwicklung und Anwendung von Instrumenten, die die Variabilität von Geschlecht erfassen, in den vergangenen Jahren angestiegen sind. Ein Beispiel ist, nicht nur die zwei Antwortfelder „männlich“ und „weiblich“ vorzugeben, sondern sowohl das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht als auch die aktuelle eigene Geschlechtsidentität zu erfragen“, sagt Sophie Horstmann, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt am Institut für Public Health und Pflegeforschung arbeitet. „Allerdings zeigt sich an dieser Stelle auch der Bedarf nach einer Weiterentwicklung. Insbesondere die Erfassung verschiedener Dimensionen des biologischen Geschlechts, sei es auf der Ebene von Chromosomen, inneren Geschlechtsorganen oder Hormonen, findet bisher erst wenig Berücksichtigung.“

Über das Projekt: Das Bundesministerium für Gesundheit fördert seit Mai 2020 das Projekt **DIVERGesTOOL (Toolbox zur Operationalisierung von geschlechtlicher Vielfalt in der Forschung zu Gesundheitsversorgung, Gesundheitsförderung und Prävention)**.

In diesem interdisziplinären Forschungsprojekt unter der Leitung von Professorin Gabriele Bolte arbeitet die Abteilung für Sozialepidemiologie des Instituts für Public Health und Pflegeforschung der Universität Bremen eng mit den Gender Studies der Humboldt Universität zu Berlin und der Gendermedizin der Radboud University in Nijmegen zusammen.

Große Kohortenstudien in Deutschland wirken mit: Partizipative Entwicklung einer Toolbox: Das Projekt hat zum Ziel, eine Toolbox zu entwickeln, die Forschende bei der adäquaten Erfassung von Geschlecht und seiner großen Variationsbreite in der Forschung zu Gesundheitsversorgung, Gesundheitsförderung und Prävention unterstützt. Die Ergebnisse der Übersichtsarbeit sollen direkt in den Entwicklungsprozess der Toolbox einfließen. Das Projekt DIVERGesTOOL zeichnet sich durch seinen partizipativen Ansatz aus: Mehrere große Kohortenstudien der Gesundheitsforschung in Deutschland wirken in dem Projekt von Beginn an mit.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerinnen:

Sophie Horstmann, E-Mail: sophie.horstmann@uni-bremen.de; Prof. Dr. Gabriele Bolte, E-Mail: gabriele.bolte@uni-bremen.de

Originalpublikation:

Horstmann, S.; Schmechel, C.; Palm, K.; Oertelt-Prigione, S.; Bolte, G. **The Operationalisation of Sex and Gender in Quantitative Health-Related Research: A Scoping Review.** *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 7493. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127493>

Weitere Informationen

Quelle: PM - Universität Bremen, 18.07.2022

Toolkit für die Gesundheitsforschung

Das katalanische Institut für Gesundheit hat ein auch in englischer Sprache verfügbares *Toolkit* entwickelt, mit dem die Perspektiven von biologischem und sozialem Geschlecht besser in den Forschungsinhalt gebracht werden können. Fragelisten und Referenzen bieten eine gute Orientierung für die Planung von Forschungsvorhaben.

Quelle: <https://www.ebuero.de/de/aktuelles-fjf-2022-06-22-2785.html>

Querschnittsstudie zu Zeitschriften der Infektionsmedizin: Deutliche genderspezifische Unterschiede beim Publizieren

In der akademischen Medizin sind Frauen und Männer noch lange nicht gleichgestellt. Das gilt insbesondere im wissenschaftlichen Publikationsprozess. Zu diesem Ergebnis kommt jetzt auch eine Querschnittsstudie für Zeitschriften der Infektionsmedizin: Frauen sind hier deutlich seltener als Letztautoren vertreten als Männer. Und: Der Anteil an Frauen unter den Autoren steigt mit zunehmendem Frauen-Anteil bei den Herausgebern.

Die Studie des Instituts für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene der Universität des Saarlandes wurde in der Fachzeitschrift „The Lancet Infectious Diseases“ veröffentlicht.

Im medizinischen Wissenschaftsbetrieb sind Frauen noch immer unterrepräsentiert, obwohl sie mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheitswesen ausmachen. Als wichtigster Maßstab für die akademische Produktivität gilt die Publikationsleistung. Im Wissenschaftsbetrieb gilt: Wer viel – und möglichst in einflussreichen Zeitschriften – publiziert, erhält mit höherer Wahrscheinlichkeit Stipendien und Auszeichnungen, wird häufiger zu Vorträgen eingeladen und eher in Führungspositionen befördert. Doch der so genannte Publikationsoutput zeigt deutliche genderspezifische Unterschiede: Frauen veröffentlichen weniger Artikel als Männer und in weniger einflussreichen Zeitschriften, und sie haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, später zitiert zu werden – alles Faktoren, die sich negativ auf ihren beruflichen Aufstieg auswirken.

Um den Ursachen der genderspezifischen Ungleichheiten beim Publikationsoutput auf den Grund zu gehen, wurde in der aktuellen Studie der Zusammenhang zwischen der Herausgeberschaft von Frauen und der Autorenschaft von Frauen

näher untersucht. „Wir haben Zeitschriften für Infektionsmedizin unter die Lupe genommen und hier den Anteil weiblicher Erst- und Letztautoren von Publikationen erfasst und diesen mit dem Frauen-Anteil bei den Herausgebern verglichen“, sagt **Dr. Cihan Papan**, Oberarzt am Institut für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene an der Universität des Saarlandes. Die Unterscheidung zwischen Erst- und Letztautorschaft dient dabei der Berücksichtigung von Hierarchieebenen innerhalb des Publikationssystems. „Während Erstautoren meist erst am Anfang ihrer Karriere stehen, sind die Letztautoren in der Regel erfahrene Forscher und die Initiatoren des Forschungsprojekts“, erläutert **Katharina Last**. Sie ist selber Erstautorin der aktuellen Publikation, die von dem Homburger Team in Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus Großbritannien und der Schweiz erarbeitet wurde.

In der Studie wurden 40 zufällig ausgewählte wissenschaftliche Zeitschriften aus dem Bereich der Infektionsmedizin analysiert (alle im jährlichen „Journal Citation Reports“ aufgeführt). Alle Zeitschriften hatten mehrere Herausgeber, abrufbar waren zudem die Namen und Vornamen der Erst- und Letztautoren sowie die Impakt-Faktoren. Die Auswahl der Zeitschriften erfolgte so, dass das ganze Größenspektrum ihrer Impakt-Faktoren des Jahres 2020 gleichmäßig vertreten war (Der Impakt-Faktor gibt an, wie oft Artikel einer Zeitschrift zitiert werden und gilt daher als Maß für den Einfluss der Zeitschrift. Die Impakt-Faktoren werden jedes Jahr aus den Daten der beiden Vorjahre neu berechnet). Insgesamt flossen rund 11.000 Artikel in die Untersuchung ein.

Genderspezifische Unterschiede beim Publizieren

Die Analysen ergaben eine annähernde Genderparität bei der Erstautorschaft, aber eine ungleiche Verteilung bei der Letztautorschaft und der Herausgeberschaft. „Unter den Erstautoren der Publikationen waren genauso viele Frauen wie Männer, jedoch waren Frauen bei den Letztautoren eindeutig unterrepräsentiert; hier betrug der

Frauen-Anteil nur rund 35 Prozent“, sagt Katharina Last. Ein Grund könnte die unterschiedliche genderspezifische Mitwirkung bei Forschungsprojekten sein: „Frauen übernehmen überproportional häufig praktische wissenschaftliche Arbeit in den Forschungsteams. Die Letztautorschaft setzt dagegen mehr Forschungserfahrung und eine höhere hierarchische Position voraus.“ Eine deutliche genderspezifische Diskrepanz zeigte sich auch bei den Herausgebern: Von insgesamt 577 Herausgebern waren 67 Prozent Männer und knapp 33 Prozent Frauen.

Anschließend wurde der Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an allen Erst- und Letztautoren und dem Frauen-Anteil an allen Herausgebern ermittelt. „Unsere Analyse zeigt, dass die Herausgeberschaft von Frauen signifikant mit der Erst- und Letztautorschaft von Frauen verbunden ist. Je höher der Anteil von Herausgeberinnen in Zeitschriften über Infektionskrankheiten war, desto höher war auch der Anteil von Erst- und Letztautorinnen im analysierten Zeitraum“, fasst Dr. Cihan Papan das Ergebnis zusammen.

Eine mögliche Ursache für diesen Zusammenhang könne unter anderem die unbewusste und implizite genderspezifische Voreingenommenheit der Herausgeber bei der Beurteilung eines eingereichten Artikels sein, so Papan. Andere Gründe können genderspezifische Unterschiede im rhetorischen Ausdruck beziehungsweise der Ergebnispräsentation oder auch die Auswahl an Forschungsmethoden sein. Sein Resümee der Ergebnisse: Da Frauen bei medizinischen Fachzeitschriften seltener in die Position von Herausgebern kommen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei der Auswahl von Artikeln zur Publikation eine (unbewusste) Selektion stattfindet und daraus eine (ungewollte) Diskriminierung von Frauen als Autorinnen resultiert. Die Studie ist ein Kooperationsprojekt der Universität des Saarlandes, der Universität St Andrews in Großbritannien, der Universität Freiburg und der Universitätsklinik in Genf.

Zitation der Publikation:

Last K, Hübsch L, Cevik M, Wolkewitz M, Müller SE, Huttner A, Papan C: **Association between women's authorship and women's editorship in infectious diseases journals: a cross-sectional study**. Lancet Infect Dis. 2022 Jul 12:S1473-3099(22)00367-X. doi: 10.1016/S1473-3099(22)00367-X . Epub ahead of print. PMID: 35839790.

Link zur Publikation:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S147330992200367X>

Fragen beantwortet: Dr. med. Cihan Papan, Oberarzt, Universitätsklinikum des Saarlandes Institut für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene, Tel.: 06841 16-23943, E-Mail: [cihan.papan\(at\)uks\(dot\)eu](mailto:cihan.papan(at)uks(dot)eu)

Quelle: PM - Universität des Saarlandes, 01.08.2022

Besserer Forschungsoutput geschlechtergemischter Teams

Wissenschaftliche Teams, die sich aus Männern und Frauen zusammensetzen, produzieren aktuellere und häufiger zitierte Arbeiten als reine Männer- oder Frauentams. Zu diesem Ergebnis kommen **Prof. Brian Uzzi** vom Northwestern Institute on Complex Systems and Data Science an der Northwestern University und sein Team. Die Studie ist am 29. August in der wissenschaftlichen Fachzeitschrift „Proceedings of the National Academy of Sciences“ (PNAS) erschienen.

Je ausgewogener die Geschlechterverteilung im Team, desto größer ist der Forschungsoutput. Das gelte sowohl für kleine und als auch große Forschungsteams. Die Studie basiert auf Analysen von wissenschaftlichen Veröffentlichungen aus 45 Fachbereichen der Medizin und der Zusammensetzung der Autor*innen nach Geschlecht. Die Ergebnisse ließen sich auch auf Publikationen anderer Wissenschaftsbereiche übertragen, so die Forscher*innen. Ungeachtet dieser Vorteile seien geschlechtsspezifisch gemischte Teams in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert.

Für ihre zentralen Erkenntnisse untersuchten die Autor*innen 6,6 Millionen Publikationen in rund 15.000 medizinischen Fachzeitschriften, die seit dem Jahr 2000 weltweit veröffentlicht worden waren.

Yang Yang, Tanya Y. Tian; Teresa K. Woodruff; Benjamin F. Jones; Brian Uzzi :

Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas

August 29, 2022

<https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>

Quelle und weitere Informationen: <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2200841119>

Gastbeitrag: Studie zur Genderparität in der DGHO abgeschlossen

*Ein Gastbeitrag von **Maïke Busson-Spielberger**,*

***M. A.**, Leiterin des Studienteams*

und Sprecherin der bukof Kommission Klinika

Die Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie e. V. (DGHO) hat 2021 unter ihren Mitgliedern und kooperierenden Fachgesellschaften in Österreich und der Schweiz eine Onlinebefragung durchführen lassen. Ziel war es, Wege zu einer nachhaltigen Stärkung gleicher Karriereoptionen von Ärztinnen und Ärzten in der Hämatologie und Medizinischen Onkologie zu identifizieren.

Jetzt liegen die Ergebnisse vor. Danach sind die Arbeitsorganisation, das Arbeitszeitmanagement und die Führungskultur für Ärztinnen und teils auch für Ärzte in der Hämatologie und Medizinischen Onkologie karrierehinderlich.

Die Befragten sehen vor allem persönliche Eigenschaften und eigenes Engagement als karriereförderlich an, ebenso die Unterstützung durch Familie und Partner*in. Laut den Befragten stehen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersstufen sowie für zu pflegende Angehörige weiterhin auf der Wunschliste. Vielfach gewünschte Teilzeioptionen fehlen

sowohl für die Facharztweiterbildung als auch für Führungspositionen.

Auch Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist noch immer Teil des beruflichen Alltags von Ärztinnen. Eine nachhaltige Veränderung der Situation erfordert ein Umdenken unter den Verantwortlichen ebenso wie ein Bündel an praktischen Maßnahmen.

Die Studie kann hier heruntergeladen werden:

<https://www.dgho.de/publikationen/schriftenreihen/frauenfoerderung>

Webseite DGHO

Ergebnisse des AdvanceGender-Projekts nun online

Die Ergebnisse des Verbundprojektes AdvanceGender sind nun auf der folgenden Homepage verfügbar: www.advancegender.info

Das vom BMBF geförderte Verbundprojekt AdvanceGender (Laufzeit 2017-2022) zielt auf die geschlechtersensible und intersektionalitäts-informierte Weiterentwicklung der Gesundheitsforschung und -berichterstattung.

Auf der Seite zu finden sind u.a. die Ergebnisse des Teilprojekts vom Robert Koch-Institut, in denen die Empfehlungen für eine geschlechtersensible und intersektionalitäts-informierte Gesundheitsberichterstattung (GBE) zu folgenden Themen erarbeitet wurden:

- Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Geschlecht und geschlechtlicher Vielfalt in den Berichtsformaten der GBE
- Wege der Themenauswahl für die geschlechtersensible und intersektionale Gesundheitsberichterstattung
- Geschlechtersensible und intersektionale Interpretation und Erklärung von Ergebnissen
- Diskriminierungssensible Sprache und verantwortungsbewusste Kommunikation in Gesundheitsberichten

- Praxisrelevante Handlungsempfehlungen für gesundheitliche Chancengleichheit
- Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen an der Gesundheitsberichterstattung

Die Empfehlungen von AdvanceGender richten sich an Studierende und Forschende der Gesundheits- und Sozialwissenschaften, sowie Praktiker*innen, die in den Bereichen der öffentlichen Gesundheit oder in der Gesundheitsversorgung tätig sind.

Bei der Erarbeitung der Empfehlungen des Teilprojekts am Robert Koch-Institut waren insgesamt ca. 100 Expert*innen aus der Zivilgesellschaft, Gesundheitsberichterstattung, Intersektionalitäts- und Geschlechterforschung, Epidemiologie sowie Public Health beteiligt.

Kontakt: Dr. Kathleen Pöge, E-Mail: PoegeK@rki.de
<https://www.rki.de>

Studie zur Arbeitssituation von Frauen im Einzelhandel

In der Corona-Krise erlebte das – traditionell vorwiegend weibliche – Verkaufspersonal im Lebensmittel Einzelhandel eine bis dahin nicht gekannte gesellschaftliche Anerkennung. Bisweilen wurden die Verkäuferinnen als Heldinnen des Alltags gefeiert. Ihre Geschichte ist noch ungeschrieben. Das soll ein Projekt ändern, das Dr. Daniela Rüther am Lehrstuhl für Frühe Neuzeit und Geschlechtergeschichte der Ruhr-Universität Bochum leitet.

Im Fokus steht die Geschichte der Verkäuferinnen in den Großfilialbetrieben des Lebensmitteleinzelhandels in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fördert es für drei Jahre mit 300.000 Euro.

Lebensgestaltung jenseits der Versorgungsehe

Die Großfilialbetriebe im Lebensmitteleinzelhandel gelten als Wegbereiter der modernen Konsumgesellschaft. Ihre Erfolgsgeschichte wird von der Forschung bislang auf die Effizienz und Wirtschaftlichkeit dieser Unternehmensform zurückgeführt. Die boomende Konsumgeschichte

interessiert sich vor allem für die Menschen, die vor der Ladentheke standen. Die Frauen, die dahinterstanden und die Waren über den Verkaufstisch an den Mann beziehungsweise die Frau brachten, sind bis heute nicht in den Blick der Forschung geraten. In Deutschland drängte erst in den 1950er-Jahren die Selbstbedienung die qualifizierte Verkaufstätigkeit im Lebensmittel Einzelhandel zurück.

„Dieses innovative Projekt verspricht, über den engeren Bereich der Lebensmittelbranche hinaus ganz neue Erkenntnisse zur weiblichen Angestelltentätigkeit zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts zu liefern“, sagt **Prof. Dr. Maren Lorenz**, Inhaberin der Professur für Frühe Neuzeit und Geschlechtergeschichte, die zugleich geschäftsführende Leiterin des Historischen Instituts und stellvertretende Sprecherin des Marie Jahoda Center for International Gender Studies der RUB ist. „Das umfasst vor allem auch Geschlechterrollen und Spielräume für selbstständige Lebensgestaltung jenseits der gesellschaftlich von Frauen aller Schichten erwarteten Versorgungssehe.“

Weiteres Großprojekt am Lehrstuhl

„Wir begrüßen es sehr, dass Daniela Rüter mit der von der DFG finanzierten Stelle zurück an die RUB kommt“, freut sich **Prof. Dr. Ulrich Rehm**, Dekan der Fakultät für Geschichtswissenschaft. „Die Thematik fügt sich hervorragend in die Forschungsschwerpunkte der Fakultät für Geschichtswissenschaften.“ Kooperationen mit dem Marie Jahoda Center for International Gender Studies an der RUB und dem Forschungsschwerpunkt „WORK MATTERS. Kunst und Arbeitskultur zwischen Differenz und Transfer“ der Fakultät wurden bereits im Vorfeld geschlossen. Das Forschungsvorhaben mit dem Titel „Die andere Seite der Ladentheke. Verkäuferinnen in den Großbetrieben des Lebensmitteleinzelhandels in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts“ ist das zweite Projekt, das in diesem Jahr am Lehrstuhl für Frühe Neuzeit und Geschlechtergeschichte an den Start geht. Weitere Mittel

der DFG konnte Maren Lorenz für ein mit drei Promotionsstellen ausgestattetes Großprojekt einwerben. Das Thema: „Körperbeherrschung. Konfessionalisierte Ehegerichtsbarkeit in den Hohenloher Territorien zwischen (bevölkerungs-) politischem Verfahren und persönlichem Konflikt, 1648–1806“.

Zur Person: Daniela Rüter studierte Geschichte an der Ruhr-Universität Bochum. Sie ist im Forschungsfeld der Wirtschaftsgeschichte, insbesondere des Einzelhandels, und der Ernährungspolitik im zwanzigsten Jahrhundert ebenso ausgewiesen wie in der Frauen- und Geschlechtergeschichte.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Dr. Daniela Rüter, E-Mail: [daniela.ruether\(at\)rub\(dot\)de](mailto:daniela.ruether(at)rub(dot)de)

Quelle: PM - RUB, 15.07.2022

Gender Care Gap hat sich während der Corona-Pandemie vergrößert

*Viele Menschen, die Angehörige, Nachbar*innen oder Freund*innen pflegen und zugleich erwerbstätig sind, mussten während der Pandemie ihren Alltag umorganisieren. So fiel beispielsweise die Unterstützung im Haushalt durch externe Dienstleistende bei vulnerablen Gruppen oft kurzfristig weg und musste von Angehörigen selbst übernommen werden. Pflegende Angehörige wurden durch temporäre Schließungen ambulanter Pflegedienste zusätzlich beansprucht. Mit dem Deutschen Alterssurvey lässt sich nachzeichnen, wie sich der Umfang von Pflege und Unterstützung während der Pandemie verändert hat und wer den größten Teil davon übernahm.*

Die erhobenen Daten stammen aus dem Sommer 2020, dem ersten Sommer der Pandemie, sowie aus dem Winter 2020/21, der durch den zweiten Lockdown, aber auch durch den Beginn der Impfungen für vulnerable Gruppen bestimmt war. Zum Vergleich wurde die Befragung aus dem Jahr 2017 herangezogen. Die ausgewerteten Angaben stammen von Personen im erwerbsfähigen Alter von 46 bis 65 Jahren.

Es zeigt sich, dass insbesondere zu Beginn der Pandemie im Sommer 2020 mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter Unterstützung und Pflege für andere übernahmen als 2017. Im Winter 2020/21 sank die Beteiligung an Unterstützung und Pflege wieder auf ein ähnliches Niveau wie vor der Pandemie.

Deutlich wird aber auch, dass es vor allem die Frauen sind, die diesen Mehraufwand an Unterstützung schultern. Sie unterstützen und pflegen nicht nur häufiger als Männer, sondern auch mit größerem Zeitaufwand: Im Winter 2020/21 mit insgesamt 11,5 Stunden pro Woche im Vergleich zu 7,5 Stunden bei den Männern. Gerade beim zeitlichen Umfang zeigt sich insgesamt, dass Erwerbstätigkeit kaum mit zeitintensiver Pflege kombinierbar ist: Während Nicht-Erwerbstätige im Schnitt 17,2 Stunden pro Woche aufbringen, sind es bei Erwerbstätigen nur 7,6 Stunden pro Woche.

Die höhere und intensivere Beteiligung an Unterstützung und Pflege insbesondere durch Frauen und die Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit könnten wiederum Auswirkungen auf die finanzielle Situation haben – sowohl in der Phase der Unterstützung, aber auch darüber hinaus mit Blick auf die Höhe der künftigen Rentenansprüche. Erschwert wird diese Vereinbarkeit auch durch die erfahrene Diskriminierung am Arbeitsplatz von der 27 Prozent der pflegenden Angehörigen laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichten.

Es bleibt zu hoffen, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer Lohnersatzleistung dazu führt, dass sich Pflege und Beruf künftig besser vereinbaren lassen. Auch der Ausbau der ambulanten Betreuungsinfrastruktur würde pflegende Angehörige deutlich entlasten und der Diskriminierungsschutz von fürsorgenden Erwerbstätigen sollte gesetzlich gestärkt werden.

Originalpublikation:

Ehrlich, U., Kelle, N., & Bünning, M. (2022). **Pflege und Erwerbsarbeit: Was ändert sich für Frauen und Männer in der Corona-Pandemie** [DZA Aktuell 02/2022]. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Online: https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/DZA_Aktuell/DZA-Aktuell_02_2022_Pfleg...

Quelle und weitere Informationen: *PM - Deutsches Zentrum für Altersfragen*, 13.07.2022

Studienergebnisse zur Angehörigenpflege veröffentlicht

Empirische Studie der Frankfurt UAS stellt Gestaltung und Rahmenbedingungen der Angehörigenpflege heraus.

Rund vier von fünf Pflegebedürftigen in Deutschland werden zu Hause von Familienangehörigen versorgt. Die Pflege (Care) von älteren Familienangehörigen kann insbesondere Frauen vor große psychische und finanzielle Belastungen stellen. Auch die räumliche Distanz zu diesen zu pflegenden Menschen ist in vielen Fällen nicht zu bewerkstelligen und fordern teilweise enorme finanzielle Einbußen, die etwa mit einem erhöhten Armutsrisiko oder Einschränkungen in der sozialen Teilhabe einhergehen. Die empirische Studie „Care-Praxis zwischen Prekarität und Chance“ von **Prof. Dr. Sabrina Schmitt**, Professorin für Wissenschaft der Sozialen Arbeit mit den Schwerpunkten Gender und Care an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), untersucht häusliche Pflege mit einem multidisziplinären Ansatz und zeigt, welche Bedingungen die Care-Praxis pflegender Angehöriger beeinflussen. Ausgehend von Einzelfallstudien arbeitet sie die Relevanz sozio-ökonomischer und personaler Ressourcen sowie Sozialpolitik – auch aus einer Geschlechterperspektive – heraus.

„Mit Blick auf den demographischen Wandel wird sich die Zahl der Personen, die aufgrund

ihres Alters Pflege benötigen, in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Gleichzeitig wird sich die Situation pflegender Angehöriger durch die zukünftigen ökonomischen Rahmenbedingungen weiter verschärfen. Vor dem Hintergrund dieser Prekarität stellt das Feld der Angehörigenpflege derzeit und zukünftig ein zentrales Aufgabengebiet der Sozialen Arbeit dar“, erklärt Schmitt. „Ziel der Studie war es, herauszustellen, wie pflegende Angehörige ihre Alltägliche Care-Praxis gestalten und welche Rahmenbedingungen für diese Gestaltung von Bedeutung sind. Zudem zeigt sie die Erweiterungs- und Begrenzungsdynamiken in den Handlungsspielräumen pflegender Angehöriger vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen auf.“

Die vollständige Studie „Care-Praxis zwischen Prekariat und Chance. Eine empirische Studie über die Rahmenbedingungen der Care-Praxis pflegender Angehöriger in einer entgrenzten Gesellschaft“ von Prof. Dr. Sabrina Schmitt ist im Beltz-Verlag erschienen.

Weitere Informationen unter:

https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/48741-care-praxis-zwischen-prekaritaet-und-chance.html

Prof. Dr. Sabrina Schmitt ist Professorin für Wissenschaft der Sozialen Arbeit mit den Schwerpunkten Gender und Care an der Frankfurt UAS. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Theorien der Sozialen Arbeit aus einer Gender- und Care-Perspektive, Sozialpolitik, Wohlfahrtsstaat und Lebenslagen von Adressatinnen und Adressaten sowie Feministische Soziale Arbeit.

Kontakt: [sabrina.schmitt\(at\)fb4.fra-uas.de](mailto:sabrina.schmitt(at)fb4.fra-uas.de)

Quelle und weitere Informationen zur Studie:
PM - UAS, 07.09.2022

Ausgewählte Calls for Papers

CfP - Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive

Im Anschluss an die Tagung „Wer sorgt sich um die Sorge? Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“, 13. Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ist ein **Schwerpunktheft zum Thema „Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“ bei der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management** geplant. Erscheinungsdatum: 1/2024.

Hier kommen Sie zum Call.

Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche **Vollbeiträge** zu diesem Themenschwerpunkt ist der **28.02.2023**. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis **31.07.2023** eingereicht werden.

Nachfragen zu diesem Schwerpunktheft richten Sie bitte vorab an **Dr. Julia Gruhlich** ([gruhlich\(at\)mail.upb\(dot\)de](mailto:gruhlich(at)mail.upb(dot)de)) und **Dr. Lena Weber** ([lena.weber\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:lena.weber(at)gesis(dot)org)); allgemeinere Nachfragen zur Zeitschrift bitte an [zdfm\(at\)budrich-journals\(dot\)de](mailto:zdfm(at)budrich-journals(dot)de).

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Anmeldungen zur Tagung (10./11.11.2022 an der Universität Paderborn) **sind noch möglich!**
Tagungswebseite & Anmeldung

CfP: Femina Politica, Ausgabe 2/2023

Trans Politiken, Politiken um Trans* und Kritiken cis- und transnormativer politischer Verhältnisse (Arbeitstitel)*

„Seit den frühen 2000er-Jahren zirkuliert der Begriff Trans*Feminismus verstärkt in internationalen aktivistischen Kontexten und der Theoriebildung. In den deutschsprachigen Sozialwissenschaften wurden trans*feministische Analysen und Kritiken bislang jedoch nur zaghaft

aufgegriffen. Vor diesem Hintergrund will das geplante Heft einen Raum schaffen, um das Potential für trans*feministische Analysen in den Sozial- und Politikwissenschaften auszuloten. Statt von einer unüberbrückbaren Gegenüberstellung von ‚Cis-Feminismen‘ und ‚Trans*Feminismen‘ auszugehen, soll in dem Heft gefragt werden, was trans*feministische Sozialwissenschaften ausmacht: Was ist und wie versteht sich Trans*Feminismus? Was kann aus feministischen Wissensarchiven neu gelesen und erweitert werden, sodass Zweigeschlechtlichkeit nicht reproduziert wird? Was macht trans*feministische Politiken aus? Welche Implikationen haben trans*feministische Perspektiven für Gleichstellungspolitiken? Wie sehen trans*feministische Gegenwartsanalysen aus? Wie wurde in historischen Kämpfen, Bewegungen und Theoriebildung heteronormative koloniale Zweigeschlechtlichkeit kritisiert und umgearbeitet?“

Abgabefrist für ein- bis zweiseitige Abstracts ist der 30. November 2022.

[Hier](#) (107 kB) geht es zum vollständigen Call.

Femina Politica (Verlag/Budrich-Journals)

CfP: Special Issue Interventions to Reduce Stereotypes in STEM

Special issue of the international, open access journal Social Sciences

„The aim of this Special Issue is to present interventions that can help to break down gender stereotypes in the STEM field, in order to make a contribution to closing the gender gap to achieve the gender equality of all genders. This Special Issue invites contributions from various fields, such as psychology, pedagogy, social sciences, and communication and media sciences. Different methodological approaches (e.g., experiments, survey studies, qualitative studies, and control groups are highly encouraged where applicable) targeting different kinds of groups (e.g., pupils, teachers, students, employees, human resource managers, recruiters) in different contexts (e.g., schools, universities, business companies) are

welcomed in order to cover the breadth and impact of the available interventions (e.g., role models, mentoring programs) and to show different contexts for applications.“

Deadline for manuscript submissions: 31 October 2022

[Further Information](#)

Tagungshinweis

Macht und Geschlecht Verflechtungen, Verwerfungen, Verhältnisse – Transdisziplinäre Analysen

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

Wie Geschlecht und Macht miteinander verwoben sind und wie Macht unter welchen Voraussetzungen angeeignet und ausgeübt wird, ist für die Geschlechterforschung seit ihren Anfängen eine zentrale Frage. Viele Disziplinen haben sich unter historischen, philosophischen, medien- und rechtswissenschaftlichen Aspekten den Facetten von Macht und Geschlecht gewidmet und hierzu empirische Studien sowie theoretische Rahmungen vorgelegt. Die Verflechtungszusammenhänge zeigen sich in Institutionen, Trägergruppen, Arbeits- und Alltagsorganisationen, Kriegen und Konflikten, Medien oder Wirtschaftsbeziehungen. Der Zusammenhang von Macht und Geschlecht hat epistemische Dimensionen und wird virulent in symbolischen Systemen wie Sprache, Wissensordnungen, Repräsentationen, aber auch in materialen Formen als Geld, Architektur oder Kleidung. Fragen nach Macht und Geschlecht bieten sich für einen transdisziplinären Austausch in besonderer Weise an, da sie durch die Frauen- und Geschlechterforschung von unterschiedlichen disziplinären Blickwinkeln aus bearbeitet werden.

Die Keynotes thematisieren „the dis/appearance of Black girls‘ genders“ in Bewegungen Südafrikas, Nigerias und Deutschlands (Prof. Dr. Zethu Matebeni, University of Fort Hare/ Gastprofessorin MaJaC Ruhr-Universität Bochum) und eine feministische (Außen-)politik (Kristina Lunz, Centre for Feminist Foreign Policy, Berlin). Die folgenden Vorträge widmen sich Fragen nach den Verschränkungen von Rassismus und Sexismus im machterfüllten Raum der Hochschule. Welche Rolle spielt der städtische Raum für die Aushandlung und die Verfestigung gesellschaftlicher Machtverhältnisse? Welche Prozesse tragen dazu bei, dass Frauen in Innovationskontexten nicht sichtbar werden? Auf welche vergeschlechtlichten Strukturen, Praktiken und Normen greift die Datafizierung des Sozialen zurück und welche wirkmächtigen Effekte entfaltet sie im analogen Leben mit der Geschlechterordnung? Consciousness raising mit seiner langen Geschichte in Frauenbewegungen wird als Methode kollektiver Selbstbefragung und Selbstermächtigung diskutiert. Und der seit jeher streng hierarchisch geprägte klassische Musikbetrieb mit einem Repertoire, in dem Protagonistinnen zumeist sterben, wird als ganz realer Raum der Macht ausgeleuchtet.

Zum Programm

Anmeldung:

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

Personalia

Renommierte Soziologieprofessorin Kathrin Zippel wechselt an die Freie Universität Berlin

Die renommierte Soziologie-Professorin **Kathrin Susanne Zippel** wird mit einer Einstein-Profil-Professur der Einstein Stiftung Berlin gefördert und wechselt an die Freie Universität. Sie übernimmt dort eine Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies. Die Wissenschaftlerin hat zuletzt als Professor of Sociology in den USA an der Northeastern University in Boston geforscht und gelehrt. Zu ihren Forschungsinteressen zählen die Themen Gender, Arbeit und Organisationen, politische Soziologie, Wissenschaft und Technologie, vergleichende Soziologie zwischen den USA und Europa sowie Globalisierung.

Mit der Einstein-Profil-Professur möchte Kathrin Zippel unter anderem Genderforschung in Berlin mit empirischer intersektionaler Genderforschung aus einer international vergleichenden, institutionellen Perspektive bereichern und damit deren internationale Strahlkraft verstärken.

„Ländervergleiche zwischen den USA, Deutschland und in Europa können dabei beleuchten, wieso gerade die Förderung der Gender- und Diversity-Gerechtigkeit eine so große Herausforderung darstellt“, betont die Wissenschaftlerin. Dabei wäre es wichtig zu klären, weshalb Gendergerechtigkeit in wichtigen Feldern wie Bildung, Arbeit, Wissenschaft und Politik nur langsam vorankomme und höchst ungleichmäßig verlaufe. Forschungsschwerpunkte werden insbesondere Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen sowie Genderaspekte von globalen Veränderungsprozessen in Wissenschaft und Bildung sein.

Kathrin Zippel studierte Mathematik und Politische Wissenschaften an der Universität Hamburg und erwarb 1994 den Masterabschluss in Soziologie

an der Ohio State University in den USA. Im Jahr 2000 wurde ihr ein Doctor of Philosophy (Ph.D.) der University of Wisconsin-Madison verliehen. Sie nahm eine Position als Postdoctoral Fellow im European Union Center of New York an der Columbia University in New York an. Von 2001 bis 2022 forschte und lehrte Kathrin Zippel an der Northeastern University. Außerdem lehrte sie in dem Social Studies Programm an der Harvard University und im Consortium for Graduate Studies in Gender, Culture, Women and Sexuality (Konsortium für Graduiertenstudium in Gender, Kultur, Frauen und Sexualität) am Massachusetts Institute of Technology.

Forschungsaufenthalte führten die Soziologin unter anderem an das Women and Public Policy Program der Harvard Kennedy School, an das Minda de Gunzburg Center for European Studies der Harvard University, an das Europäische Hochschulinstitut in Florenz sowie als Humboldianerin an das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln.

In Berlin war sie Gast am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung und im Exzellenzcluster SCRIPTS an der Freien Universität Berlin. Im Jahr 2007 erhielt sie den Victoria-Schuck-Preis für das beste Buch über Frauen und Politik von der American Political Science Association. Im Jahr 2019 wurde sie mit dem prestigeträchtigen Alumni-Preis zur Förderung innovativer Netzwerkiniciativen der Alexander von Humboldt-Stiftung ausgezeichnet.

Mit ihren Profil-Professuren unterstützt die Einstein Stiftung Berlin Berufungen von Spitzenforscherinnen und -forschern aus dem Ausland, die von herausragender strategischer Bedeutung für den Wissenschaftsstandort Berlin sind: Mithilfe der Einstein-Profil-Professuren können die Berliner Universitäten und die öffentlich grundfinanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen in besonderer Weise Forschungsstrategien umsetzen, Profilbildungen vornehmen, neue Forschungsbereiche erschließen und voranbringen sowie ihre Stärken ausweiten

und Anziehungskraft für weitere renommierte Forschende entwickeln.

Das Programm wird durch eine großzügige Unterstützung der Damp Stiftung mit privaten Mitteln finanziert. Im Rahmen des Programms wurden bislang acht Forschende berufen.

Weitere Informationen:

Christian Martin, Leiter Stiftungskommunikation der Einstein Stiftung Berlin, Telefon: 030 / 20370-248, E-Mail: [cm\(at\)einsteinfoundation\(dot\)de](mailto:cm(at)einsteinfoundation(dot)de)

Quelle: PM - FU Berlin, 14.07.2022



04 Wissenschaftspolitik

DFG startet neue Initiative für Gleichstellung und Diversität

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards um Aspekt der Diversität erweitert / DFG-Förderhandeln folgt neuem integrierten Gleichstellungs- und Diversitätskonzept

Die **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** will die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in der Wissenschaft auf mehreren Ebenen weiter vorantreiben. Das beschlossen jetzt die Gremien der größten Forschungsförderungsorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland. So wird der Aspekt der Diversität in die sogenannten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen und ihr Name entsprechend erweitert.

Künftig heißen diese „**Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**“. Außerdem soll neben dem Thema Gleichstellung die Diversität auch im eigenen Förderhandeln eine größere Rolle spielen. Beide Themen haben als Satzungsziele eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG.

„Vielfältige Perspektiven in der Forschung und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Eigenschaften aller wissenschaftlich tätigen Menschen sind wichtige Voraussetzungen für exzellente Wissenschaft“, sagte **DFG-Präsidentin Professorin Dr. Katja Becker**. „Um die besten wissenschaftlichen Talente zu fördern, erweitert die DFG daher ihr langjähriges Engagement für

die Gleichstellung der Geschlechter und setzt sich für mehr Diversität in der Wissenschaft ein. Dabei sind die chancengleiche Bewertung und Förderung wissenschaftlicher Leistung wichtige Bausteine des Konzepts.“

Ausweitung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards

Die Mitglieder der DFG verankerten im Rahmen einer Selbstverpflichtung weitere Diversitätsdimensionen in den seit 2008 bestehenden Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. *Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfassen sie nun u. a. auch ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität) soll angemessen berücksichtigt werden.* Zusätzlich bekannten sich die DFG-Mitglieder zu ihrer Verantwortung gegenüber Angehörigen ihrer Einrichtungen und weiteren Personen im Hinblick auf den *Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.* Angepasst an die neue Zielsetzung, änderten die DFG-Mitglieder auch den Umsetzungsprozess zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. Künftig können die Hochschulen ihre Berichtschwerpunkte zur Umsetzung von Maßnahmen entsprechend der eigenen strategischen Pläne, Fächerschwerpunkte sowie der Zusammensetzung ihrer Studierenden und Forschenden festlegen. Zum Ende jedes Berichtszeitraums von nunmehr drei Jahren bietet die DFG den Hochschulen eine

Plattform, sich in einer kollegialen Beratung auszutauschen. Um dem erweiterten Auftrag gerecht zu werden, wird auch die den Prozess begleitende AG um ein Mitglied mit Expertise zum Thema Diversität erweitert.

Nicht zuletzt verabschiedeten die Mitglieder die „**Zusammenfassung und Empfehlungen 2022**“ zu den für den vergangenen Berichtszyklus (2020–2022) ausgewählten Schwerpunktthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“. Wichtige Ergebnisse zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase waren eine Verbesserung der Datengrundlage, eine stärkere Fokussierung auf die fach- und qualifikationsstufenspezifischen Maßnahmen, die Förderung der Netzwerke zwischen den Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Privatwirtschaft sowie die Schaffung neuer Jobperspektiven außerhalb der Professur. Beim Thema Diversität stand ein notwendiger Kulturwandel im Vordergrund, wobei Diversität als wertvolle Ressource verstanden werden sollte. Die Konzepte der Einrichtungen sollten überdies auf strukturelle Veränderungen zielen.

Integriertes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept für das Förderhandeln der DFG

Ziel des vom Hauptausschuss der DFG verabschiedeten neuen Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts ist es, neben der Gleichstellung der Geschlechter künftig die Unterschiedlichkeit der Forschenden in anderen Dimensionen, bezeichnet mit den Begriffen Diversität oder Vielfältigkeit, im Förderhandeln der DFG noch stärker zu berücksichtigen. Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfasst der von der DFG verwendete Diversitätsbegriff die gleichen Aspekte wie die oben in der Selbstverpflichtung der Mitglieder genannten. Insbesondere sollen auch zu Aspekten der sozialen Herkunft – wie Migrationsgeschichte, Herkunft aus nicht akademischem Elternhaus und der ökonomischen Situation von Forschenden – Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt werden. Zur Vorbereitung hat die DFG bereits seit 2020 mehrere Diskussionsrunden zu Diversität in der

Wissenschaft mit Forschenden, Betroffenen und ihren Interessenvertretungen sowie mit DFG-Gremienmitgliedern geführt.

Dieser partizipative Prozess wird bei der Maßnahmenentwicklung und Umsetzung fortgesetzt. Als ersten konkreten Schritt beschloss der Hauptausschuss jetzt Maßnahmen zur Sensibilisierung gegen expliziten oder impliziten Bias gegenüber Personen mit Diversitätsmerkmalen. Zudem wurden Maßnahmen zur Erweiterung der Datenbasis der DFG und zur Bereitstellung inhaltlicher Informationen zu Diversitätsdimensionen in der Forschung beschlossen.

Quelle und weiterführende Informationen, Links: PM - DFG, 05.07.2022

Fachliche Ansprechpartnerin in der DFG-Geschäftsstelle: Dr. Eva Reichwein, Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung, [chancengleichheit\(at\)dfg\(dot\)de](mailto:chancengleichheit(at)dfg(dot)de)

Bitte beachten Sie auch das:

DFG-Maßnahmenpaket zum Wandel der wissenschaftlichen Bewertungskultur

DFG ändert Antragsformulare und führt verbindliche Lebenslaufvorlage ein / Kulturwandel in der Wissenschaftsbewertung soll unterstützt werden / Verbesserte Chancengerechtigkeit

„Insgesamt führt die DFG mit diesen Modifizierungen und Neuerungen den im Mai mit der Veröffentlichung des Positionspapiers zum wissenschaftlichen Publikationswesen angestoßenen Kulturwandel in der Wissenschaftsbewertung weiter.

Von dieser angestoßenen Refokussierung – weg von quantitativen Indikatoren, hin zu den Inhalten der Wissenschaft – erhofft sich die DFG eine verbesserte Chancengerechtigkeit und eine insgesamt qualitativ hochwertigere Begutachtungsgrundlage.“

Weitere Informationen und Formatvorlagen

Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert: Leopoldina legt Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft vor

Die Wissenschaft in Deutschland ist nach wie vor männlich dominiert – vor allem in leitenden Positionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Abwanderung der Frauen beginnt nach der Promotion und geht zu Lasten des Wissenschaftssystems, das an Diversität und Kreativität verliert. Die nun veröffentlichte Stellungnahme „Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen“ der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina benennt die Gründe für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen und formuliert Maßnahmen, um dieser entgegenzuwirken.

„Frauen, die Wissenschaft als Beruf betreiben wollen, werden sehr oft strukturell und habituell ausgebremst“, sagt die Historikerin Prof. Dr. Ute Frevert, Mitglied der Leopoldina und Sprecherin der Arbeitsgruppe, die die Stellungnahme verfasst hat. „Um begabte Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen, sollten Strukturen und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die kooperativ, unhierarchisch, zeitlich flexibel und nicht sexistisch sind. Es braucht außerdem verlässliche Perspektiven sowie Rollenvorbilder.“

Die Stellungnahme analysiert die großen Unterschiede in den wissenschaftlichen Karrieren von Männern und Frauen: Zwar werden inzwischen fast so viele Frauen wie Männer promoviert, auf den anschließenden wissenschaftlichen Karrierestufen sind Frauen jedoch zunehmend unterrepräsentiert. Signifikant weniger Frauen als Männer werden auf hochrangige Professuren berufen, und ihr Anteil bleibt in fast allen Fächern weit hinter der jeweiligen Studentinnen- und Doktorandinnenquote zurück. Lediglich ein Viertel aller Universitäten und Hochschulen wird von Frauen geleitet. Bis auf die Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften und

die Leibniz-Gemeinschaft gibt es keine wissenschaftliche Akademie oder außeruniversitäre Forschungsorganisation mit einer Frau an ihrer Spitze.

Die Arbeitsgruppe benennt mehrere Faktoren, die Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft behindern, u. a. die Dominanz von Männern in institutionellen Entscheidungsgremien, eine oft implizite Voreingenommenheit gegenüber Wissenschaftlerinnen, aber auch einen Mangel an Rollenvorbildern sowie die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften. Frauen leisten nach wie vor die meiste Familienarbeit in einer Lebensphase, in der gleichzeitig die Weichen für eine wissenschaftliche Karriere gestellt werden.

Um diesen Faktoren konsequent entgegenzuwirken, muss Gleichstellung zu einer fest verankerten und priorisierten Aufgabe von Organisationsleitungen werden. Die Arbeitsgruppe empfiehlt konkrete Maßnahmen wie die Einführung flacher Hierarchien sowie transparente und geschlechtergerechte Gehaltsstrukturen.

Die Vergabe institutionsgebundener Mittel und persönlicher Leistungszulagen sollte an die Bedingung geknüpft sein, dass Gleichstellungsziele erreicht werden. Unbefristete Positionen und Tenure-Track-Modelle können Frauen ermutigen, ihre akademische Karriere nach der Promotion fortzuführen. Ermutigung erfahren sie auch durch persönliche Beratungen und Mentoringprogramme. Flexible Arbeitszeiten, Betreuungsangebote für Kinder – auch bei wissenschaftlichen Tagungen – sowie die Unterstützung junger Familien bei einem gerade in der Postdoc-Phase üblichen Auslandsaufenthalt helfen bei der Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und Familie.

Außerdem sollen Leistungen von Frauen sichtbarer gemacht werden. Konferenzen und daraus hervorgehende Publikationen mit einer nur marginalen Präsenz von Wissenschaftlerinnen sollen weder hochschulintern noch -extern finanziell unterstützt werden. Wichtig ist zudem, die Fortschritte zu dokumentieren und Entwicklungen regelmäßig zu überprüfen.

Die Stellungnahme wurde von der interdisziplinär besetzten Arbeitsgruppe „Gendergerechte Wissenschaft“ erarbeitet. Beteiligt waren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes-, Human-, Ingenieur-, Natur- und Sozialwissenschaften.

Quelle: PM - Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften, 15.09.2022

Frauen in der Wissenschaft: Entwicklung und Empfehlungen (2022): Detailansicht (leopoldina.org)

Arbeitsgruppe: Gendergerechte Wissenschaft (leopoldina.org)

HRK und BMBF engagieren sich gemeinsam für Vielfalt an den deutschen Hochschulen

Am 1. September 2022 startete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Ziel der Initiative ist es, die Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen.

Mit der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ soll über konkrete Projekte und Kampagnen an einzelnen geförderten Hochschulen sowie durch projektübergreifenden Dialog und Austausch auf nationaler Ebene die Diversität der Hochschulen in einem ganzheitlichen Sinn weiter vorangebracht werden. Dafür ist auszuarbeiten, welche Barrieren und Hürden die Hochschulen auf dem Weg zu mehr Vielfalt und Inklusivität noch überwinden müssen, welche Entwicklungspotenziale es zu heben gilt und wie Diversität im Hochschulkontext in Zukunft eine bessere Förderung und Wertschätzung erfahren kann. Hochschulen werden auf jeder Ebene adressiert und als Orte des vielfältigen Denkens, Lernens, Lehrens und Forschens begriffen.

„Diese Initiative bietet eine große Chance für die deutsche Hochschullandschaft“, so HRK-Präsident **Prof. Dr. Peter-André Alt** in Berlin. „Die Hochschulen können als Beispiele gelingender Integration und produktiver Pluralität dienen und so modellhaft in die Gesellschaft hineinwirken. Das gelingt jedoch nur, wenn wir unseren Blick auf alle Kategorien der Diversität in einer Hochschulgemeinschaft richten und die Wissenschaft selbst als im Kern plurale Form der Wissensproduktion verstehen. Die Etablierung einer diversitätsfördernden Hochschulkultur darf sich somit nicht auf oberflächliche Maßnahmen beschränken, sondern muss sich in der Formulierung messbarer institutioneller Ziele und in unterstützenden Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung niederschlagen. Ziel sollte die Teilhabe aller Hochschulangehörigen – im Sinne einer nicht nur formalen, sondern auch materiellen, faktischen Gleichheit – in allen hochschulischen Handlungsfeldern sein.“

„Vielfalt wird an deutschen Hochschulen bereits gelebt. Jetzt ist es an der Zeit, diese Vielfalt noch sichtbarer zu machen und zu stärken. Denn plurale Hochschulen sind nicht nur ein Gewinn für Lehre und Forschung, sondern auch für ganz Deutschland“, so die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Bettina Stark-Watzinger**. „Die neue Initiative stellt eine einzigartige Möglichkeit dar, die Hochschulvielfalt in all ihren Facetten in den Fokus zu rücken. Für uns als Chancenministerium hat die Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität einen hohen Stellenwert. Wir freuen uns auf viele kreative Ideen und Projekte, um die Vielfalt in den Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken – von Studierenden über Lehrende bis hin zur Verwaltung.“

In einer Ausschreibung werden die HRK-Mitgliedshochschulen ab Anfang Oktober 2022 eingeladen, Konzepte einzureichen, die einen Beitrag zu den Zielen der Initiative leisten. Die von einem unabhängigen Begutachtungsgremium ausgewählten Hochschulen werden im Winter-

semester 2023/2024 eine Förderung in Höhe von 50.000 Euro bzw. 25.000 Euro zur Durchführung der von ihnen geplanten Maßnahmen erhalten.

Projektbegleitend wird die HRK die Vernetzung der geförderten Hochschulen unterstützen. Im Rahmen einer großen Abschlusskonferenz im Jahr 2024 werden die Ergebnisse der einzelnen Hochschulprojekte einem größeren Publikum vorgestellt. Dies wird allen im Themenfeld engagierten Hochschulen Gelegenheit bieten, gemeinsam Bilanz zu ziehen und nachfolgende, zur Weiterentwicklung ihrer Diversitätsanstrengungen notwendige Schritte zu definieren.

Weitere Informationen:

www.hrk.de/themen/hochschulsystem/diversitaet/

Quelle: PM - HRK, 01.09.2022

Evaluation des WissZeitVG: Positive Veränderungen der Vertragslaufzeiten erkennbar

Am 20. Mai 2022 stellten die InterVal GmbH (Berlin) und das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (Hannover) die Evaluationsergebnisse vor.

„Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist das zentrale rechtliche Instrument für die befristete Beschäftigung im deutschen Wissenschaftssystem. Die gesetzlichen Bestimmungen wurden im Jahr 2016 novelliert. Ein wichtiges Ziel war es, unsachgemäße Kurzbefristungen zu vermeiden und dadurch die Verlässlichkeit der befristeten Beschäftigung zu erhöhen. Die InterVal GmbH (Berlin) und das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (Hannover) haben die Auswirkungen des geänderten WissZeitVG untersucht.

Die Evaluation hat eine positive, jedoch noch keine nachhaltige Veränderung der Vertragslaufzeiten festgestellt.

Die Entwicklung der Vertragslaufzeiten konnte anhand der Beschäftigungsverläufe von rund

34.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachgezeichnet werden, die im Dezember 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Im Jahr 2015 betrug die mittlere Laufzeit an den Universitäten rund 15 Monate (nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) bzw. 17 Monate (Promovierte); im Jahr 2017 erreichte sie 21 bis 22 Monate. Ein wichtiger Faktor der positiven Entwicklung war die Zunahme von Arbeitsverträgen mit einer dreijährigen Laufzeit. Nach dem Höchstwert im Jahr 2017 haben sich die Laufzeiten in den Jahren 2018 und 2019 auf einem Niveau von rund 20 Monaten eingependelt, im Pandemie-Jahr 2020 ist der Wert um 2,7 Monate gesunken. Die im Jahr 2021 abgeschlossenen Arbeitsverträge konnten bei der Datenerhebung nicht berücksichtigt werden. Eine mit den Universitäten vergleichbare Entwicklung konnte auch bei den anderen Einrichtungen beobachtet werden. Das Niveau der Vertragslaufzeiten liegt an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im Bereich der Humanmedizin tendenziell über den Werten der Universitäten und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) leicht darunter. Der Anteil der Kurzbefristungen konnte nach der Gesetzesnovelle reduziert werden. Es bleibt jedoch ein persistenter Sockel. Lässt man das Pandemie-Jahr 2020 außer Acht, hat an den Universitäten und HAW ungefähr ein Drittel der in einem Kalenderjahr abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als zwölf Monate; bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im Bereich der Humanmedizin ist es ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge. Unabhängig von der Einrichtung sind die Beschäftigten nicht im gleichen Ausmaß von den Kurzbefristungen betroffen. Während ungefähr 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im laufenden Beschäftigungsverhältnis noch keinen kurz laufenden Vertrag unterschrieben haben, häuft sich bei 10 % von ihnen die Hälfte der Kurzbefristungen an (einschließlich der Verträge mit einer einjährigen Laufzeit). Ein wichtiger, jedoch nicht der einzige Faktor dieser Ungleichverteilung

ist die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Wer länger beschäftigt ist, hat mehr Zeit gehabt, Kurzbefristungen zu sammeln.

Um die Kurzbefristungen zu vermeiden, bestimmt das WissZeitVG seit der Novelle, dass die Vertragslaufzeiten einer angestrebten Qualifizierung bzw. der Dauer eines Drittmittelprojekts entsprechen sollen. Bei einer Online-Befragung von rund 6.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben die Beschäftigten u. a. die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten eingeschätzt. Rund 40 % der Befragten, für die die Frage relevant ist, halten es für realistisch, die angestrebte Qualifizierung während der Laufzeit des aktuellen Vertrags zu erreichen, rund 50 % halten sie für zu kurz bemessen. Die Einschätzung hängt u.a. davon ab, wieviel Arbeitszeit die aktuelle Beschäftigung für die eigene Qualifizierung zulässt. Wenn sich die Laufzeit des Arbeitsvertrags an der Dauer eines Drittmittelprojekts orientieren soll, bestätigen 70 % der so befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass die beiden Zeiträume übereinstimmen. Die Zeiträume weichen voneinander ab, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler z. B. erst nach dem Start in das Projekt eingestiegen sind oder wenn sie nur für einen bestimmten Abschnitt mitarbeiten.

Die festgestellten Veränderungen der Vertragslaufzeiten wurden nicht nur durch die Novelle des WissZeitVG verursacht. In den meisten Bundesländern und an vielen Einrichtungen wurden Maßnahmen durchgeführt, rechtliche Bestimmungen geändert und Vereinbarungen getroffen, um die Bedingungen für die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verlässlicher zu gestalten.

Über die Entwicklung der Vertragslaufzeiten sowie die Einschätzungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinaus berichtet die Evaluation umfassend über die Anwendung des WissZeitVG an den Universitäten, HAW, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken.

Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** hatte die Evaluation beauftragt. Der Start war im Januar 2020. Die auf zwei Jahre angelegte Untersuchung hat aufgrund von pandemiebedingten Verzögerungen fünf Monate länger gedauert als ursprünglich geplant.»

Weiterführende Links:

[Download des Berichts](#)

[Informationen des BMBF zum WissZeitVG](#)

[Kooperationspartner InterVal](#)

[Informationen zum Projekt](#)

Nähere Auskünfte: Georg Jongmanns; Pressekontakt: Oliver Haidukiewicz

Quelle: PM - HIS, 20.05.2022

Weitere Informationen und Stellungnahmen zum Thema:

*Ergebnisse zur **familienpolitischen Komponente** sind auf den Seiten 129 - 133 zu finden.*

**Hochschulrektorenkonferenz (HRK):
Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: HRK begrüßt Ergebnisse
und verweist auf Grenzen gesetzlicher
Regelungen**

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Professor Dr. Peter-André Alt: „Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz regelt wesentliche Befristungsgrundsätze im Wissenschaftsbereich, und die Hochschulen setzen diese um. Das Engagement und die Verantwortung für Wissenschaftler:innen insbesondere in frühen Karrierephasen geht allerdings über diesen arbeitsrechtlichen Rahmen hinaus. Wissenschaft und Politik sind gefordert, in einem umfassenden Sinn für attraktive Beschäftigungsbedingungen zu sorgen.“

Quelle: PM - HRK, 20.05.2022

DZHW: Beschäftigungsbedingungen für junge Forscher*innen

Neuer DZHW Brief wirft einen empirischen Blick auf #IchBinHanna

„Der Twitter Hashtag #IchBinHanna hat im vergangenen Jahr eine vielbeachtete Debatte über die Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven von Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase angestoßen. Jetzt ist ein DZHW Brief erschienen, der verschiedene Aspekte der Diskussionen mit empirischen Daten ausleuchtet, darunter die Vertragslaufzeiten und Stellenvolumina von Promovierenden, ihre finanzielle Absicherung sowie die Zeit, die ihnen effektiv für die Arbeit an der Promotion zur Verfügung steht. Vieles ist in Bewegung gekommen, seit der Hashtag #IchBinHanna im Juni 2021 auf Twitter eine Debatte über die Beschäftigungsbedingungen und in der Wissenschaft angestoßen hat. Um das Bild, das die Diskutierenden von der Situation zeichnen, mit der Realität abzugleichen, fehlt es aber vielfach noch an empirischen Daten. In einem neuen DZHW Brief zeigen Lara Berroth, Dominik Adrian, Kolja Briedis und Antje Wegner vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) nun, welchen Beitrag die Hochschul- und Wissenschaftsforschung leisten kann, um dies zu ändern.“

Der DZHW Brief ist unter folgendem Link abrufbar:

https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_04_2022.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM – DZHW, 27.06.2022

Junge Akademie: Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

„Mitglieder der Jungen Akademie haben Vorschläge erarbeitet, die zu mehr Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren führen sollen. Damit positionieren sie sich im Diskurs um den Perspektivmangel von jungen Wissenschaftler*innen und reagieren auf das Ergebnis der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG).“

Stellungnahme

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW):

Evaluation der WissZeitVG-Novelle-Große Mehrheit weiter mit Kurzzeitverträgen abgespeist

„Die wesentlichen Ziele der WissZeitVG-Novelle wurden verfehlt. Die Novelle dämmt weder unsachgemäße Befristung noch Kurzzeitbefristungen ein.“ (GEW-Hochschulexperte Andreas Keller)

Quelle: PM - GEW, 20.05.2022

bukof: Gemeinsame Stellungnahme zum WissZeitVG-Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts

Die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bukof** hat gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), dem Helmholtz Juniors Netzwerk der Promovierenden der Helmholtz Gemeinschaft, dem Leibniz PhD Network - Netzwerk der Promovierenden der Leibniz Gemeinschaft, dem NGAWiss Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem respect science Verein für neue Anreize in der Wissenschaft eine „*Gemeinsame Stellungnahme zum WissZeitVG - Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts*“ herausgegeben.

Kurzfassung: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist gescheitert! Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts

„Der Qualifizierungsbegriff muss eng geführt werden und die Vertragsdauer für Promovierende muss fachspezifisch mindestens der durchschnittlichen Promotionsdauer entsprechen. Nach Abschluss der Promotion soll ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder zumindest ein planbares Verfahren zur Entfristung die Regel sein. Beschäftigte, deren Arbeit von Daueraufgaben geprägt ist, müssen auf Dauerstellen beschäftigt werden. Die Tarifsperrung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss aufgehoben werden.“

<https://bukof.de/>

Befristungen an Hochschulen: FRUST STATT VERBESSERUNGEN

Böckler Impuls *Ausgabe 13/2022*

„Befristung, kurze Vertragslaufzeit, unsichere Aussichten – für die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland gehört das zum Alltag. Etwa drei Viertel von ihnen waren 2020 befristet beschäftigt. Eine Reihe von Reformen soll Abhilfe schaffen. Wird sich die Lage für den wissenschaftlichen Nachwuchs dadurch bessern? Und wie bewerten sowohl Hochschulen als auch Geldgebende die Veränderungen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich eine Studie von Irene Dingeldey und René Böhme vom Institut Arbeit und Wirtschaft in Bremen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung baut auf einer von der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderten Studie auf. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Personalabteilungen staatlicher Hochschulen. Außerdem wurden Interviews mit Expertinnen und Experten geführt sowie Landesministerien und Organisationen, die Drittmittel vergeben, schriftlich befragt.“

René Böhme, Irene Dingeldey:

Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 250, Juli 2022

GEW-Wissenschaftskonferenz: Perspektiven für Hanna

„Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, verlässliche Karrierewege, gleiche Chancen für alle. Mit diesen Forderungen setzt die GEW seit Jahren die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter Druck.“
„Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle! Unter diesem Motto wird sich die GEW vom 21. bis 24. September auf ihrer Wissenschaftskonferenz in Dresden in die aktuellen politischen Debatten einmischen.“

Weitere Informationen

Bildungsbericht 2022 veröffentlicht

*Die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) und Bildungsministerin in Schleswig-Holstein, Karin Prien, und die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger, haben am 23.06.2022 gemeinsam mit dem Sprecher der Autor*innengruppe, Prof. Dr. Kai Maaz (DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation), den Bericht „Bildung in Deutschland 2022“ vorgestellt.*

Der nunmehr neunte Bildungsbericht beschreibt die Gesamtentwicklung des deutschen Bildungswesens und widmet sich in seinem **Schwerpunkt dem Bildungspersonal**. Der Bildungsbericht erscheint alle zwei Jahre.

*Ein zentrales Ergebnis des Berichts: **Geschlechtsspezifische Disparitäten am Arbeitsmarkt bleiben bestehen**: Trotz der verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der gestiegenen Nachfrage in frauendominierten Berufen (z. B. im Gesundheits- und Sozialbereich), liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen unter der von Männern. Dies betrifft insbesondere Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss.*

Bericht, weiterführende Materialien und Informationen: www.bildungsbericht.de

Quelle und weiterführende Informationen: PM - Kultusministerkonferenz, 23.06.2022

Ausgewählte Ergebnisse des Bildungsberichts nach Geschlecht

*Schwerpunktartikel zum Bildungspersonal: Die Autor*innen des Berichts stellen deutliche Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen den Bildungsbereichen fest. Während in der Frühen Bildung, den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in der Mehrzahl Frauen pädagogisch tätig seien, überwiege in den Hochschulen sowie bei den registrierten Ausbilder*innen im dualen Ausbildungssystem das männliche Personal. Im Hochschulbereich*

bestehe bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, dafür gäbe es deutlich weniger Professorinnen (26%). Bei den Juniorprofessor*innen sei mit 47% die Geschlechterparität fast erreicht. Tabellen und weitere Ergebnisse: S. 262 - 246 des Bildungsberichts

Bildungsbericht 2022, Kapitel H, Schwerpunkt Bildungspersonal

Geschlechterunterschiede in der Studienfachwahl und beim Einkommen

Während der Frauenanteil in technischen Studienfächern nur sehr langsam wächst, sind Frauen in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern stark überrepräsentiert.

Die Autor*innen beleuchten im diesjährigen Bericht die **geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede** unter Akademiker*innen etwas näher und gehen der Frage nach, inwieweit sich Lohnunterschiede von Hochschulabsolvent*innen auf die unterschiedliche Studienfachwahl von Frauen und Männern zurückführen lassen. Die Analysen wurden auf Grundlage der Daten des Absolvent*innenpanels des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) erstellt. Berechnungsmodelle und weitere Ergebnisse: S. 218-219 des Bildungsberichts

Bildungsbericht 2022, Kapitel F Hochschule

Personalia

Neue Alexander von Humboldt-Professor*innen ausgewählt

*Höchstdotierter Forschungspreis Deutschlands für zehn internationale Spitzenforschende - Eine Alexander von Humboldt-Professur bietet mit einer Förderung von bis zu fünf Millionen Euro nicht nur optimale finanzielle Bedingungen, sondern auch maximale Flexibilität für Spitzenforschung in Deutschland. Die neu ausgewählten Preisträger*innen sollen mit dem höchstdotierten internationalen Forschungspreis des Landes langfristig für die Arbeit an deutschen Einrichtungen gewonnen werden.*

Der Preis wird den international renommierten Wissenschaftler*innen 2023 verliehen, wenn sie die Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie nominiert haben, erfolgreich abschließen.

Ausgewählt wurden **drei Wissenschaftlerinnen**: Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz nominierte die Bioinformatikerin **Hanna Kokko** von der Universität Zürich. Die Entwicklungspsychologin **Tina Malti** soll von der University of Toronto, Kanada, an die Universität Leipzig wechseln. **Heike Vallery**, die an der Delft University of Technology in den Niederlanden zu Automatisierungstechnik und Mechatronik forscht, soll an die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen wechseln.

Eine weitere Wissenschaftlerin wurde für eine Humboldt-Professur für Künstliche Intelligenz ausgewählt, hat jedoch bereits ein Bleibeangebot ihrer aktuellen Forschungseinrichtung angenommen. Der Auswahlausschuss hat in seiner Sitzung im April über 18 Nominierungen entschieden, die zweite Auswahlrunde für die Humboldt-Professur 2023 findet im Herbst 2022 statt.

Die Humboldt-Professur wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Weitere Informationen, Bilder und Video-Porträts über aktuelle und künftige Preisträger*innen:

www.humboldt-professur.de

Quelle und weitere Informationen:

PM - Alexander von Humboldt Stiftung, 01.06.2022

Präsidenschaftswechsel in der Leibniz-Gemeinschaft

Nach acht Jahren als Präsident der Leibniz-Gemeinschaft hat **Matthias Kleiner** das Amt an seine Nachfolgerin **Martina Brockmeier** übergeben. Der Amtswechsel fand in einer Feierstunde im Berliner Futurium im Beisein der Bundesforschungsministerin **Bettina Stark-Watzinger** und der Hamburger Wissenschaftssenatorin **Katharina Fegebank** statt.

Martina Brockmeier ist Agrarökonomin und seit 2009 Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der **Universität Hohenheim**.

Zuvor war sie von 1999 bis 2008 Leiterin des Instituts für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik am Thünen-Institut in Braunschweig. Von 2017 bis 2020 war Martina Brockmeier Vorsitzende des Wissenschaftsrats, dem sie seit 2014 angehörte. Martina Brockmeier wurde im November 2021 zur Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft gewählt. Ihre vierjährige Amtszeit begann am 1. Juli 2022.

Quelle und weitere Informationen:

PM - Leibniz-Gemeinschaft, 01.07.2022

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Eine neue Vizepräsidentin und fünf neue Mitglieder im Senat der DFG

Mitgliederversammlung wählt Rechtswissenschaftlerin Marietta Auer in Leitungsgremium

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine neue Vizepräsidentin: Die Mitgliederversammlung der DFG wählte am 29. Juni 2022, in ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Freiburg im Breisgau die Rechtswissenschaftlerin **Professorin Dr. Marietta Auer** in das Präsidium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland.

Auer ist Inhaberin des Lehrstuhls für Privatrecht sowie internationale und interdisziplinäre Grundlagen des Rechts an der Justus-Liebig-Universität Gießen sowie seit 2020 Direktorin des Max-Planck-Instituts für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie in Frankfurt/Main.

Quelle und weitere Informationen:

PM -DFG, 29.06.2022

Mitgliederversammlung wählt vier Wissenschaftlerinnen und einen Wissenschaftler in zentrales wissenschaftliches Gremium

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat ebenfalls am 29. Juni 2022, auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung fünf neue Mitglieder in den Senat der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland gewählt. Ein Senatsmitglied wurde für eine weitere Amtszeit gewählt.

Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten

und beschlossen wird, soweit sie nicht dem Hauptausschuss vorbehalten sind. Von den fünf neu besetzten Senatsplätzen sind jeweils zwei in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften und Ingenieurwissenschaften sowie einer im Bereich Lebenswissenschaften angesiedelt.

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

- Platz Agrarwissenschaften: Professor Dr. Georg Guggenberger, Universität Hannover
- Platz Informatik: Professorin Dr.-Ing. Mira Mezini, TU Darmstadt
- Platz Materialwissenschaft und Werkstofftechnik: Professorin Dr.-Ing. Martina Zimmermann, TU Dresden
- Platz Rechtswissenschaften: Professorin Dr. Heike Krieger, FU Berlin
- Platz Soziologie/Politikwissenschaft: Professorin Dr. Ursula Mense-Petermann, Universität Bielefeld
- Für eine weitere Amtszeit gewählt wurde: Platz Theoretische Medizin: Professorin Dr. Petra Dersch, Universität Münster

Quelle und weitere Informationen:

PM -DFG, 29.06.2022

Aufruf: „Werde Mitglied der Jungen Akademie!“

Start des Bewerbungszeitraums für den Jahrgang 2023

Ab sofort können sich herausragende junge Wissenschaftler*innen und Künstler*innen für eine fünfjährige Mitgliedschaft in der Jungen Akademie bewerben.

Die Junge Akademie nimmt jedes Jahr zehn neue Mitglieder auf. Im interdisziplinären Austausch suchen die Mitglieder neue Ansätze für bisher ungelöste Probleme und forschen in gemeinsamen Projekten und Arbeitsgruppen an den Schnittstellen von Wissenschaft, Kunst, Gesellschaft und Politik. Für die Realisierung ihrer Vorhaben verfügen sie über einen Forschungsetat sowie über ein persönliches Budget zur individuellen Förderung.

Die Junge Akademie bietet ihren Mitgliedern ein breit gefächertes und stetig wachsendes Netzwerk aus allen Disziplinen und den Künsten. „Was daraus entstehen kann, Forschungsideen mit Kolleg*innen aus sämtlichen Disziplinen und den Künsten zu beleuchten und gemeinsam umzusetzen, sehen wir in zahlreichen Projekten, die die Grenzen der Interdisziplinarität überwinden“, so Timo de Wolff, aktueller Sprecher der Jungen Akademie.

Bis zum **15. November 2022** können sich junge Wissenschaftler*innen und Künstler*innen aus allen Disziplinen auf eine Mitgliedschaft in der Jungen Akademie ausschließlich online bewerben.

Quelle und weitere Informationen zur Bewerbung:

PM - Junge Akademie, 01.09.2022



05 Hochschulpolitik

Evaluation des Professorinnenprogramms III veröffentlicht

Um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und ihren Anteil an Professuren an deutschen Hochschulen zu steigern, haben Bund und Länder 2007 das Professorinnenprogramm aufgelegt, das bisher in mehreren Phasen und Ausschreibungsrunden die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert hat. Das Professorinnenprogramm ist ein zentrales Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Das Programm verfolgt eine Doppelstrategie: Zum einen geht es darum, im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Zum anderen hat das Programm das Ziel, die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen zu stärken. Für die Bewerbung um die Förderung einer Professur müssen die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung vorlegen. Erst bei dessen positiver Bewertung können Förderanträge für bis zu drei Professuren gestellt werden.

Insgesamt wurden im Rahmen der drei bisherigen Programmphasen 820 Professorinnen gefördert. Auch die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen konnte deutlich verbessert werden.

Das Programm hat eine hohe Akzeptanz erreicht, die weit über die 171 in der dritten Programmphase beteiligten Hochschulen hinausgeht. Bund und Länder haben in diesem Programm in den Jahren 2008 - 2022 500 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Die Mittel werden je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht.

Der Evaluationsbericht des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder ist im Juni 2022 erschienen.

Einige zentrale Ergebnisse lauten:

Das Professorinnenprogramm ermöglicht den beteiligten Hochschulen eine vertiefte und strategische Befassung mit dem Thema Gleichstellung. Auf der Ebene der Zielgruppen (Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal) sind positive Wirkungen nachweisbar.

Die Evaluat*innen empfehlen die Fortführung des Programms bzw. die Entwicklung eines Nachfolgeprogramms sowie eine systematischere Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit, auch über Hochschulen hinweg.

Evaluationsbericht (Download)

Die vorangegangene zweite Programmphase des Professorinnenprogramms hatte das CEWS 2017 evaluiert und in der Reihe cews.publik.no22 veröffentlicht.

Quelle: Professorinnenprogramm | GWK-Bonn

Auftakt des „KIT Women Professors Forum“

Das Kick-off-Event des neuen Netzwerks leitender Wissenschaftlerinnen im Zeichen einer chancengerechten Hochschulkultur fand am 30. Juni in Karlsruhe statt.

„Gerade in den MINT-Disziplinen brauchen wir mehr Professorinnen. Mit starken Rahmenbedingungen wie den beiden ‚Gender Equity‘-Programmen und weiteren Exzellenz-Vorhaben

setzt das KIT hier strategische Ausrufezeichen“, sagte der Präsident des KIT, **Professor Holger Hanselka** anlässlich des Auftakts des WPF. „Unser 100-Professuren-Programm etwa sieht einen Anteil von 40 Prozent Frauen unter den Neuberufenen vor.“ Doch ebenso wichtig, so Präsident Hanselka, sei eine chancengerechte Kultur am KIT selbst. Hier übernehme das KIT Women Professors Forum eine wichtige Funktion: „Als ein Ort der Selbstverständigung und des Austauschs stärkt das Forum die Community und die Sichtbarkeit unserer weiblichen Spitzenkräfte und fördert somit den Karriereerfolg in Forschung, Lehre und Innovation“, sagte Hanselka.

„Von einem kulturellen Wandel hin zu mehr Chancengerechtigkeit profitieren nicht nur die Professorinnen. Denn Chancengerechtigkeit steht auch für ein gutes Arbeitsklima, für klar geregelte Prozesse und für eine wertschätzende Kultur des Umgangs miteinander“, sagte **Professorin Ines Langemeyer**, WPF-Mitinitiatorin und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des Netzwerks. „Es ist toll“, so Langemeyer, „dass wir am KIT zeigen können, dass man gemeinsam daran arbeiten kann, mehr gute Forscherinnen in die Wissenschaft zu bekommen, sie zu halten und auch auf professoraler Ebene zu unterstützen. Denn viele Unterstützungsprogramme adressieren Frauen nur unterhalb der Professur.“

Strategische Plattform für Professorinnen

Das 2021 auf den Weg gebrachte und nach coronabedingten Verzögerungen nun erstmals an die Öffentlichkeit getretene KIT Women Professors Forum versteht sich gleichermaßen als Gemeinschaft wie als strategische Plattform der gegenwärtig 62 Professorinnen des KIT. Zu den Zielen des von WPFs an der ETH Zürich und am MIT in Boston inspirierten Netzwerks gehören neben informellem Austausch und wechselseitiger Unterstützung eine vermehrte Mitwirkung von Professorinnen in relevanten Gremien

und Entscheidungsprozessen, Mitsprache bei der Umsetzung der Diversity-Strategie des KIT sowie die Vernetzung mit ähnlichen Initiativen im In- und Ausland. Hierzu organisieren die Mitglieder des Forums eine Reihe regelmäßiger wie außerplanmäßiger Aktivitäten, zum Beispiel Mittagsvorträge, Diskussionsveranstaltungen und gemeinsame Exkursionen.

WPF-Flyer

Quelle: PM - KIT, 24.06.2022

Gastbeitrag: Gender & Diversity in Mentoring-Programmen – Herausforderungen und Ausblicke in der Mentoring-Landschaft an Hochschulen

Autorin: Gudrun Damm

Mentoring-Programme in der Hochschullandschaft etablieren sich seit über 20 Jahren mit stetigem Erfolg. Kaum eine Hochschule kommt ohne Mentoring-Programm aus. Der Erfolg liegt in ihrer Wirksamkeit.

Sie dienen der Personalentwicklung von Studierenden und Wissenschaftler*innen und dies meist mit einem ganzen Instrumentenkoffer. Kern ist stets ein One-to-one-, ein Peer- oder ein Gruppen-Mentoring (oder eine Kombination). Darüber hinaus bieten die Programme Coachings und/oder Beratungen an sowie Trainings/Qualifizierungen und Netzwerkveranstaltungen rund um karriererelevante Themen und stärken so Kompetenzen und Motivation der Teilnehmenden. Mentoring-Programme in Deutschland entstanden zunächst in den 1990er Jahren als Instrument der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ziel war und ist es, den Frauenanteil in der Wissenschaft und Wirtschaft in Führungspositionen zu erhöhen, durch individuelle Förderung und Vorbildfunktion von Mentor*innen. 2010 richteten sich 84% der Mentoring-Programme

an Hochschulen an Frauen als Zielgruppe¹. Inzwischen wurden die Angebote stetig für andere Zielgruppen erweitert und werden im Rahmen von Internationalisierung und Diversity oder als allgemeine Karriere-Förderprogramme eingesetzt.²

Mentoring-Programme werden meist im Rahmen von Chancengleichheit eingerichtet, um einen Ausgleich zu schaffen zwischen Ungleichheit fördernden Strukturen und individuellen Lebensumständen, die nicht in das gängige Anforderungsprofil einer Wissenschafts- oder Wirtschaftskarriere passen. Hier unterstützen Mentoring-Programme mit individueller Beratung und individuellen Lösungsansätzen.

Mentoring-Netzwerke

Mentoring-Manger*innen trafen sich von Beginn an zum kollegialen Austausch und Weiterentwicklung der Programme. Im bereits 2006 gegründeten Bundesverband Forum Mentoring e.V. (www.forum-mentoring.de) wurden anhand der Anforderungen an ein Management von Mentoring-Programmen Qualitätsstandards entwickelt, die bis heute stetig aktualisiert und an neue Rahmenbedingungen angepasst werden (<https://forum-mentoring.de/mentoring/qualitaetsstandards/>).

Die Weiterentwicklung der Mentoring-Programme und der Austausch zwischen den Mentoring-Manger*innen deckten zunehmend Hürden auf, mit denen die Mentoring-Manger*innen und ihre Programme konfrontiert waren.

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Eine vom Vorstand des Forum Mentoring e.V. durchgeführte Mitgliederbefragung im Jahr 2014 ergab, dass von den befragten Programmen und Programm-Managerinnen 64% befristet waren. Bei den restlichen 36% waren entweder die Stelle,

das Programm oder beides entfristet³.

Die vielen befristeten Verträge sind u.a. dadurch bedingt, dass Mentoring-Programme häufig aus Drittmitteln finanziert werden, wie dem Professorinnen Programm, den Gleichstellungsmitteln der DFG-Forschungsprojekte, der Exzellenzstrategie etc.

Die Folge ist, dass mit dem Finanzierungsende die Mentoring-Programme wieder geschlossen und trotz erfolgreicher Durchführung über mehrere Jahre nicht durch die Hochschule weiterfinanziert werden. Im selben Zug werden Mentoring-Manager*innen nicht weiterbeschäftigt.

Hier stellt sich die Frage, ob prekäre Arbeitsverhältnisse wirklich eine Frage der fehlenden Mittel sind oder vielmehr des Finanzierungswillens. Denn wenn es um den Einsatz von Mentoring-Programmen als Möglichkeit zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit geht, erweisen sich immer mehr diejenigen Universitäten/Hochschulen als positive Vorbilder, die auf Chancengerechtigkeit setzen und entsprechend Mentoring-Programme unbefristet finanzieren.

Aufgabenfelder Mentoring-Management

Aus den Qualitätsstandards für Mentoring-Programme lassen sich die Aufgabenfelder für die Programm-Manager*innen ableiten. Als Basis braucht es das Wissen um Karrierewege innerhalb und/oder außerhalb der Wissenschaft sowie Wissen über Arbeitskulturen, Anforderungen und Hürden im Berufsleben, ebenso wie mikropolitisch Wissen in Bezug auf Hochschulorganisation und -Entscheidungsfindung sowie Abläufe in der Hochschule.

Selbstverständlich erfordert ein gutes Mentoring-Management Wissen um Mentoring in seinen Ausprägungen, Wirkungsformen und Umsetzungsmöglichkeiten. In Bezug auf Mentees und Mentor*innen müssen Mentoring-Manager*innen Beratungs- und Kommunikationskompetenzen mitbringen und bezüglich der Finanzierung des

¹ Höppel, Dagmar: Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen Handreichung, 2017, S. 12, https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/Aufwind-mit-Mentoring-D_end-komprimiert.pdf

² Vgl. Kurmeyer, Christine/Höppel, Dagmar, Mentoring in der Wissenschaft, 2017, S. 17ff. Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, Springer

³ Dr. Henrike Wolf, Universität Aachen, ehem. Vorstandsmitglied Forum Mentoring 2014, interne Erhebung des Vorstandes Forum Mentoring e.V., weitere Informationen über info@forum-mentoring.de

Programms, Budgetierungs- und Verhandlungskompetenz. Hinsichtlich des Rahmenprogramms braucht es für karrierefördernde Maßnahmen, Trainings und Inhalte sowie für das Veranstaltungsmanagement ein fundiertes Knowhow. Die Programme erfordern ein professionelles Qualitätsmanagement und damit Kompetenzen im Bereich Evaluation und Projektplanung.

Da alle Mentoring-Programme im Rahmen ihrer Hochschulpolitik gender- und diversitygerecht gestaltet sein sollen oder sich diesen Zielen explizit verschrieben haben, müssen Mentoring-Manager*innen auch in diesem Bereich über fundiertes Wissen verfügen.

Da kaum ein Berufsbild oder eine Ausbildung diesem Anforderungsprofil entsprechen, wurde deutlich, dass hier ein Defizit besteht.

Qualifizierung von Mentoring-Manger*innen

Ein spezifisches Kompetenz-Profil ist unabdingbar, um Mentoring-Programme so zu leiten und zu gestalten, dass sie erfolgreich agieren.

Da es bislang kein „Berufsbild“ Mentoring-Management gab, machte es sich das Netzwerk Mentoring-Baden-Württemberg e.V. mit der Gründung 2017 zur Aufgabe, genau dieses Berufsbild zu definieren und entsprechende Qualifizierungen anzubieten. (www.mentoring-bw.de)

Zu den oben genannten Aufgabenbereichen wurden spezifische Weiterbildungsmodule (1-2-tägig) entwickelt und auf den Mentoring-Bereich zugeschnitten. Mit dem Absolvieren von insgesamt mindestens 5 Weiterbildungsmodulen wird den Teilnehmenden das Zertifikat „Mentoring-Management“ verliehen. Seit 2019 wurden bisher 17 Mentoring-Managerinnen zertifiziert, rund 80 Personen nahmen an mindestens einem Weiterbildungsmodul teil.

Der Bedarf an aufgabenspezifischer Weiterbildung ist also hoch. So passt sich das Angebot stetig an wandelnde Anforderungen oder Veränderungen an den Hochschulen an.

Mit dem Modul „Gender & Diversity“ wurden beispielsweise zunächst allgemeine Themenfelder abgedeckt: Definitionen und Kennzahlen, Hand-

lungsfelder an Hochschulen im Bereich Gender und Diversity, Ziele von Diversity-Management an Hochschulen, Spannungsfelder zwischen Gleichstellung und Diversity sowie Implementierung von Maßnahmen an Hochschulen (Best Practice). Um der Entwicklung hin zu mehr Diversity-Kompetenzen gerecht zu werden, wurde das Modul nun angepasst und erweitert, um Mentoring-Manager*innen bezüglich eigener unbewusster Denkmuster zu sensibilisieren, durch die Bewusstmachung von beispielsweise eigenen Privilegien und/oder eigenen Diskriminierungserfahrungen. Ziel ist es, die Folgen dieser Erfahrungen für das eigene Handeln in Bezug auf sich selbst und andere zu reflektieren und diversity-gerechtes Handeln zu fördern.

Mentoring ist Frauensache

Nicht nur Mentees sind überwiegend Frauen, sondern auch die Programm-Manager*innen.

Bei der Studie „Aufwind mit Mentoring“ wurden Mentoring-Programme zu Aufbau und Wirkungsweise befragt. Ein Ergebnis lautete: Von den 117 Programmen, die sich rückmeldeten, wurden 94,5% von Frauen repräsentiert, die den Fragebogen ausfüllten (Programm-Managerinnen und Projektleitungen)⁴.

In Kombination mit der Tatsache, dass der überwiegende Teil der Stellen für das Mentoring-Management befristet ist, erfüllen die Mentoring-Netzwerke eine wesentliche Rolle, um auf gesicherte Arbeitsverhältnisse für die in diesem Bereich beschäftigten Frauen hinzuwirken.

Zukunftsorientierung

Expertinnen aus dem Mentoring-Management diskutierten Zukunftsthemen auf ihrer **Tagung „Mentoring BaWü goes Zukunft“ am 18. und 19. Juli 2022.**

Ziel war es, herauszufinden, wohin die Tendenzen gehen, wie Mentoring-Programme sich derzeit weiterentwickeln.

⁴ Höppel, Dagmar: Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen Handreichung, 2017, S. 11, https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/Aufwind-mit-Mentoring-D_end-komprimiert.pdf

Doris Schreck, Zweite Vorsitzende des Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V. fasste die Ergebnisse der Tagung so zusammen:

*„Fazit der Tagung ist für mich, dass Mentoring Programme weiterhin ... als Instrument der Personalentwicklung, zur Bildung und Stärkung aktiver Netzwerke sowie individueller Networking-Kompetenzen ihrer Mentees einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsförderung an Hochschulen leisten. Umso bedauerlicher ist es, dass die prekäre Stellensituation der Mentoring Managerinnen nach wie vor der dauerhaften Absicherung und Weiterentwicklung von Mentoring-Angeboten entgegensteht. Deshalb spricht sich das Netzwerk Mentoring BW dafür aus, dass der zentrale Beitrag, den Mentoring Programme für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierenden leisten, insbesondere von Entscheidungsträger*innen an Hochschulen anerkannt und durch die Verstetigung der Mentoring Programme wie auch durch Dauerstellen für Mentoring Manager*innen finanziell abgesichert werden muss.“*

Gudrun Damm, Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V., Erste Vorsitzende; Forum Mentoring e.V., Stellvertretende Vorsitzende; Mentoring-Managerin an der Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung-in-wissenschaft-und-studium/teamkontakt/>

Neuigkeiten der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen aktualisiert

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) hat das „Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ nach vier

Jahren aktualisiert.

Im Jahr 2018 wurde das bukof-Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erstmals veröffentlicht. Die *bukof-Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt* hat die Inhalte des Papiers im Juni 2022 aktualisiert: *«Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen»* (Aktualisierte und erweiterte Neuauflage Juni 2022).

Das Grundsatzpapier kann als gedrucktes Exemplar per Mail bei der Geschäftsstelle bestellt werden.

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle schicken *Postkarten* und *Aufkleber* „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an Hochschulen?“ auf Anfrage gerne zu.

<https://bukof.de/>

Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierearmut einer gendersensiblen Sprache

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) hat am 7. Juni 2022 eine Stellungnahme zur gendersensiblen Sprache veröffentlicht.

„Geschlechtervielfalt wird in der gesprochenen und geschriebenen Sprache zunehmend sensibel, inklusiv und akkurat sichtbar gemacht.

Das Gendersternchen hat binäre Varianten, aber auch den Unterstrich abgelöst.

Gleichzeitig erfährt in letzter Zeit der Doppelpunkt auch in Hochschule und Wissenschaft viel Zuspruch.

Zu finden ist er in Beschlüssen zu gendersensibler Sprache von Institutionen, in sozialen Netzwerken, Arbeitsmails und sogar in der Werbung und in Anschreiben von Unternehmen. Als bukof begrüßen wir eine stärkere gesellschaftliche Verankerung gendersensibler Sprache. Der Verwendung des Doppelpunkts stehen wir allerdings kritisch gegenüber.“

bukof

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Lesen Sie mehr unter diesem Link.

<https://bukof.de/>

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT VERBÜNDET - Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit am 28.09. - 30.09.2022

„Solidarität ist ein wichtiger Bestandteil von demokratischen Gesellschaften. Verbündetenschaft – allyship – ist eine Möglichkeit solidarisch zu sein: Menschen setzen ohne eigene Betroffenheit ihre Privilegien für marginalisierte oder diskriminierte Menschen ein. Mit dem Konzept der Verbündetenschaft kann eine intersektional ausgerichtete Gleichstellungspolitik (weiter-) entwickelt werden. Der Blick auf die eigenen Privilegien führt dabei auch zu einer Kritik von Macht und Hierarchien.

Auf der Jahrestagung möchten wir sowohl das Konzept der Verbündetenschaft aus einer geschlechterpolitischen Perspektive diskutieren als auch die eigene politische Praxis der bukof reflektieren. Was macht „Verbündete“ aus? Wie gehen Gleichstellungsakteur*innen mit Erwartungen in Bezug auf allyship um? Welche Bedingungen, Möglichkeiten, Herausforderungen und Verunsicherungen beinhaltet es „ally“ zu sein? Was bedeutet das Konzept innerhalb und außerhalb der gleichstellungspolitischen Zusammenhänge?“

Bitte beachten Sie:

Am **28. September** findet eine Podiumsdiskussion zum Tagungsthema statt mit **Dr.in Margit Göttert** (Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen), **Dr.in Lena Weber (CEWS)** und **Michaela Froberg** (Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, KGC).

Die Anmeldefrist ist bereits abgelaufen.

Infos: [#bukofJT22](https://bukof.de/)

<https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2022/>

Tagungshinweis

Neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Aktuelle Steuerungsmodelle an Hochschulen und die damit einhergehenden Governance-Reformen verändern die Hochschulen und auch die hochschulische Gleichstellungspolitik.

Dr. Lena Weber, Leiterin des CEWS moderiert ein Round-Table-Gespräch im Rahmen der Eröffnung des 41. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie über die Chancen und Risiken der neuen Steuerungspolitiken: Welche Anforderungen gibt es an die Gleichstellung an Hochschulen heute? Welche Bedarfe haben aktuell Studierende, MTV-Mitarbeitende bis hin zu Wissenschaftler:innen? Wie kann die Einbindung der intersektional komplexer gewordenen Ungleichheitsdimensionen (in Zukunft) aussehen?

Diskussionsrunde mit

- **Dr. Birgit Erbe** (Frauenakademie München e. V.)
- **Prof. Dr. Birgit Riegraf** (Universität Paderborn)
- **Dipl.-Soz. Ulla Hendrix** (Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)
- **M. A. Vildan Aytakin** (Fakultät für Erziehungswissenschaften, Universität Bielefeld)

Zeit und Ort: Montag, 26.09.2022, 14.30-16.00, Universität Bielefeld (Raum: X-Gebäude, B2-103)

<https://kongress2022.sozioologie.de/programm>

Bitte lesen Sie auch:

„Verhilft die neue Hochschul-Governance Gleichstellungspolitik zum Durchbruch?“

Beitrag von Birgit Erbe auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 20.09.2022

<https://www.gender-blog.de/beitrag/gleichstellung-hochschul-governance>



06 Europa und Internationales

G7-Gipfel in Elmau: Einigung über jährliches Gleichstellungs-Monitoring

Fortschritte bei der Gleichstellung in den G7-Staaten und der Europäischen Union sollen jährlich durch ein „G7 Dashboard on Gender Gaps“ überprüft werden.

Dazu sagte **Bundesgleichstellungsministerin Lisa Paus**: „Gleichberechtigung ist ein Menschenrecht. Doch Frauen und Mädchen erfahren aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung. Frauen sind öfter als Männer von Armut betroffen und müssen vielfach körperliche oder sexuelle Gewalt ertragen. Um Geschlechtergerechtigkeit effektiv voranzutreiben, brauchen wir strukturelle Änderungen und gemeinsames Handeln. Es ist ein großer Erfolg, dass wir im Kreis der G7 das „Dashboard on Gender Gaps“ beschlossen haben. So wird der dringende Handlungsbedarf für mehr Gleichstellung schwarz auf weiß transparent. Nun kommt es darauf an, dass wir als G7 unsere Gleichstellungspolitik daran ausrichten und unsere Erfolge daran messen lassen. Das Monitoring macht deutlich, dass wir nicht nachlassen dürfen Frauen in Führungspositionen zu stärken, die Entgeltgleichheit voranzutreiben und den Schutz von Frauen vor Gewalt zu verbessern.“

Umfassendes Monitoring vielfältiger Gleichstellungsbereiche: Das „G7 Dashboard on Gender Gaps“ misst anhand von 12 Indikatoren die Fortschritte in verschiedenen gleichstellungspolitischen Bereichen: unter anderem in Bildung, Beschäftigung, unternehmerischer Tätigkeit, Frauen in Führungspositionen, politischer Teilhabe, Partnerschaftsgewalt und Entwicklungszu-

sammenarbeit. Das Dashboard wird jährlich in Zusammenarbeit mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) aktualisiert.

Ergebnisse des ersten Monitorings: Der Bericht 2022 des „G7 Dashboards on Gender Gaps“ zeigt beispielsweise, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland (13,9%) höher ist als in der Europäischen Union (EU) (10,8%). Dies trägt dazu bei, dass der Gender Pension Gap in Deutschland deutlich höher ist als in der EU. So erhalten Frauen in Deutschland 39,2 Prozent weniger Rente als Männer, während der Rentenunterschied zwischen den Geschlechtern in der EU bei 24,3 Prozent liegt.

Gleichzeitig zeigt sich einmal mehr, dass feste Geschlechterquoten bei der Besetzung von Entscheidungspositionen wirken: Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten liegt 2021 laut Monitoring in Deutschland bei 36,0 Prozent, während es in den OECD-Mitgliedstaaten 28,4 Prozent und auf Ebene der G7-Gemeinschaft 33,3 Prozent sind.

Meilenstein der G7-Gleichstellungspolitik: Aufbauend auf den Ergebnissen des „G7 Dashboards on Gender Gaps“ werden die G7 gezieltere Vereinbarungen, aber auch Maßnahmen in den jeweiligen Staaten umsetzen können. Die Verabschiedung des Monitorings ist ein politisches Signal dafür, dass die Wertegemeinschaft Geschlechtergerechtigkeit voranbringen will. Die G7-Gemeinschaft verdeutlicht damit, Gleichstellung als Grundwert demokratischer Gesellschaften zu verteidigen und als wichtigen Fortschrittsfaktor voranzutreiben.

G7 Dashboard on Gender Gaps:

<https://www.bmfsfj.de/g7-dashboard>

Quelle: PM - bmfsfj, 28.06.2022

EU-Projekt GENDERACTIONplus gestartet

Am 8. Juni 2022 startete offiziell das **Horizont Europa-Projekt GENDERACTIONplus** mit einem Kick-off-Meeting in Prag. Projektziel ist es, Geschlechtergleichstellung im Europäischen Forschungsraum voranzutreiben, beispielsweise durch Austausch und Koordination auf politischer Ebene und durch entsprechende Empfehlungen. Durch diese Aktivitäten wird das Projekt dazu beitragen, die Koordinierung der Gleichstellungspolitik und ihre Integration in den Europäischen Forschungsraum (EFR) zu unterstützen. Dabei sind sowohl staatliche Einrichtungen als auch Organisationen der Forschungsförderung einbezogen.

GENDERACTIONplus wird sich auf fünf Themenbereiche konzentrieren, mit denen an die EFR-Politik (*ERA Policy Agenda*) angeknüpft wird:

- Intersektionalität und Inklusivität;
- geschlechtsbezogene Gewalt im Wissenschaftssystem;
- die Gender-Dimension in Forschung und Innovation;
- Monitoring von Gleichstellungsaktivitäten in den Mitgliedstaaten;
- die Entwicklung eines Systems, mit dem die Implementierung und Auswirkungen von Gleichstellungsplänen evaluiert werden sollen.

GENDERACTIONplus ist das Nachfolgeprojekt des 2021 beendeten und unter Horizont 2020 geförderten Projekts *GENDERACTION*. Der DLR Projektträger war/ist durch die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung an beiden Projekten beteiligt. Das GENDERACTIONplus Konsortium ist außergewöhnlich groß: Es besteht aus 26 Einrichtungen aus 21 europäischen Ländern. Koordiniert wird es von **Marcela Linková** aus der Tschechischen Republik.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/aktuelles-fif-2022-06-08-2786.html>

Europäische Kommission: Tätigkeitsbericht 2021 im Bereich Forschung und technologische Entwicklung sowie zu Horizon Europe und Horizon 2020

Die Europäische Kommission hat den obligatorischen „Jahresbericht über die Tätigkeiten der Europäischen Union im Bereich der Forschung und technologischen Entwicklung und über die Überwachung von ‚Horizon Europe‘ und ‚Horizon 2020‘ im Jahr 2021“ veröffentlicht. Der Bericht stellt zunächst die FTE-Aktivitäten und -Maßnahmen der Union in Bereichen wie beispielweise Covid-Pandemie, grüner und digitaler Wandel, Industrie, Sicherheit, Weltraum oder Europäische Partnerschaften mit den Mitgliedstaaten vor. In einem zweiten Berichtsteil wird eine Analyse der Monitoring-Daten von **Horizon Europe** dargestellt.

Bitte beachten Sie die folgenden Auszüge:

2.5 Partnerschaften und Mitgliedsstaaten

„Mit der [Erklärung von Ljubljana zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation](#) haben die Kommission, 25 Mitgliedstaaten und 12 assoziierte Länder ihre Bemühungen um faire, offene, inklusive und geschlechtergerechte Forschungssysteme verstärkt.“

3.1 „Horizont Europa“ im Jahr 2021 – Höhepunkte und Neuerungen

„Unter „Horizont Europa“ wird bei den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA) mehr Wert auf sektorübergreifende Zusammenarbeit, wirksame Überwachung und Laufbahnberatung gelegt. Das Programm ist nach wie vor ein **Vorzeigebispiel für die Unterstützung von Forscherinnen (die 41,6% aller Forschungsstipendiaten ausmachen)**. Im Jahr 2021 wurde das 25-jährige Bestehen des Programms gefeiert,

an dem seit 1996 über 145 000 Forschende teilgenommen haben.“

...

„Im Rahmen von „Horizont Europa“ wurden die Bestimmungen für die Gleichstellung der Geschlechter verschärft, einschließlich der Einführung eines neuen Förderfähigkeitskriteriums, das ab 2022 gilt. Alle öffentlichen Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschuleinrichtungen in den Mitgliedstaaten oder assoziierten Ländern müssen über einen Gleichstellungsplan verfügen, um für eine Förderung infrage zu kommen.“

Hier geht es zum Bericht.

Quelle: PM – KoWi, 02.09.2022

Aktuelle Veröffentlichungen des European Institute for Gender Equality (EIGE)

Gender equality plans in academia and research: success factors and obstacles

Es gibt Erfolgsfaktoren, die die Gleichstellungsarbeit in Forschungsorganisationen unterstützen, wie die Einbeziehung von Interessengruppen, der Aufbau von Kapazitäten und die Sicherstellung der Transparenz des gesamten Umsetzungsprozesses nach innen und außen. Sind diese Faktoren in den Organisationen vorhanden, wird die Gleichstellung der Geschlechter mit größerer Wahrscheinlichkeit eher realisiert und häufige Hindernisse, die bei der Umsetzung von Gleichstellungsplänen auftreten, können eher vermieden bzw. überwunden werden. Die in der aktuellen EIGE-Veröffentlichung aufgeführten Erfolgsfaktoren können dazu beitragen, den institutionellen Wandel im Bereich Forschung und Entwicklung zu beschleunigen.

Video by the EU-funded project GENDERACTION to learn about the main success factors for effective GEPs.

EIGE-Publication

EIGE veröffentlicht statistische Daten zur Geschlechtergleichstellung in der Politik

Der aktuelle Bericht zeigt: In der Zusammensetzung der nationalen Parlamente sind Frauen oft weiter deutlich unterrepräsentiert. Nach Einführung von Quotenregelungen z.B. in Spanien oder Portugal wurden allerdings große Fortschritte erzielt. Gerade in höheren politischen Ämtern sind Männer allerdings stark überrepräsentiert. EIGE beobachtet diese Situation in der Europäischen Union (EU) und ihren 27 Mitgliedstaaten (EU-27) in regelmäßigen Abständen.

Hier geht es zum Bericht:

Statistical brief: gender balance in politics 2021

Eine von zwei Frauen in Europa ist Opfer psychischer Gewalt

Die aktuelle Studie des EIGE analysiert Ursachen und Folgen von Zwangskontrolle und psychischer Gewalt gegen Frauen in den EU-Mitgliedstaaten. Obwohl bereits Maßnahmen zur verstärkten Kriminalisierung ergriffen wurden, müsse noch weit mehr getan werden. EIGE empfiehlt, die digitale Dimension in den Präventionsrahmen für die Opfer von Online-Missbrauch einzubeziehen. Die Untersuchungen des EIGE zeigen, dass jüngere Frauen (unter 30 Jahren), Frauen mit einer Behinderung, nicht-heterosexuelle Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund häufiger psychische Gewalt erleben als die Allgemeinbevölkerung. Die Auswirkungen von psychischer Gewalt und Zwangskontrolle seien für die weiblichen Opfer von großer Tragweite, da das Risiko für Selbstmord, Depressionen und posttraumatischen Belastungsstörungen besonders hoch sei. Das EIGE empfiehlt daher, psychische Gewalt ausdrücklich als eigenständiges Phänomen zu behandeln.

Combating coercive control and psychological violence against women in the EU Member States
EIGE, 14 July 2022

Hier geht es zum Bericht.

Erstes EIGE Gender Equality Forum 2022

Das *Programm* für das **erste EIGE Gender Equality Forum** am **24. und 25. Oktober 2022** ist nun öffentlich. Während des Forums wird der offizielle **Launch des Gender Equality Index 2022** stattfinden.

Die Veranstaltung bietet Podiumsdiskussionen, praktische Workshops und Erfahrungsaustausch zu verschiedenen Themen, wie Intersektionalität und geschlechtsbasierte Gewalt im Internet, die Auswirkungen von COVID 19 auf die Wirtschaft und Entwicklungen im Pflegebereich.

<https://eige.europa.eu/events/eige-gender-equality-forum-2022>

ERC veröffentlicht Arbeitsprogramm 2023

Am 11. Juli 2022 hat der ERC sein Arbeitsprogramm 2023 mit einem Gesamtbudget von rund 2,2 Milliarden Euro veröffentlicht. Es enthält alle bekannten Förderlinien: Starting, Consolidator, Advanced und Synergy Grants sowie Proof of Concept. Zusätzlich sind folgende Neuerungen zu beachten:

Das Budget für die Proof-of-Concept-Förderungen wird erhöht von 25 Millionen Euro auf 30 Millionen Euro.

Für ERC Starting und Consolidator Grants:

- Ab 2023 gilt als Referenzzeitpunkt für die Berechnung des Zeitfensters der Antragsberechtigung das Datum der erfolgreichen Verteidigung (und nicht mehr der Verleihung) des Doktorgrades.
- Es werden zwei zusätzliche Gründe für die Verlängerung des Zeitfensters der Antragsberechtigung eingeführt: für Forschende, die Asyl suchen und für Forschende, die Opfer einer Naturkatastrophe sind.

ERC-Pressmitteilung

ERC-Arbeitsprogramm 2023

Gender Balance

Im Rahmenprogramm **Horizont Europa** wird **Genderaspekten** ein bedeutender Stellenwert beigegeben. Die Europäische Kommission informiert zum Thema mit einer eigenen Website und einem *Faktenblatt*.

Quelle, weiterführende Informationen und nützliche Links: <http://www.nks-erc.de>.

Aufruf: Registrieren Sie sich als Expertin / Gutachterin für die Europäische Kommission

Die Europäische Kommission hat ihren Aufruf erneuert, sich in der Datenbank als Expertin zu registrieren, um als Gutachterin tätig zu werden. Ausdrücklich werden dabei auch *Personen mit Gender-Expertise* für verschiedene Themen gesucht; entsprechende Kompetenzen sollten bei der *Registrierung* also herausgestellt werden.

Die **Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)** kann dabei *unterstützen*.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/aktuelles-fif-2022-07-15-2848.html>

Bitte beachten Sie die

neue Webseite der Kontaktstelle Frauen in die EU Forschung FiF

FiF ist die zentrale Beratungsstelle in Deutschland für Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont Europa. Das Layout wurde erneuert und die Seite stärker auf Horizont Europa zugeschnitten.

https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html?pk_campaign=nl-nks-fif&pk_kwd=2022-08-16

EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen

Spitzenpositionen in Europas Wirtschaft müssen ab 2026 ausgewogener zwischen Frauen und Männern besetzt werden.

Darauf haben sich die Mitgliedstaaten und das Europäische Parlament verständigt. Grundlage für die politische Einigung war der *Kommissionsvorschlag* aus dem Jahr 2012. Zehn Jahre, nachdem der Vorschlag erstmals vorgelegt wurde, sei es nun höchste Zeit, dass Frauen gläserne Decke durchbrechen, betonte Kommissionspräsidentin **Ursula von der Leyen**. „Es gibt viele Frauen, die für Spitzenjobs qualifiziert sind: Sie sollten sie auch bekommen können“, sagte die Präsidentin.

Angestrebt wird ein EU-weit ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen. Den Mitgliedstaaten, die bereits gleichermaßen wirksame Maßnahmen eingeführt haben, wird dabei Flexibilität eingeräumt. Diese Flexibilität wird die Aussetzung der in der Richtlinie festgelegten Verfahrensbedingungen ermöglichen.

Konkret stehen zwei unterschiedliche Modelle zur Auswahl. Entweder können die Mitgliedstaaten beschließen, dass 40 Prozent der nichtgeschäftsführenden Mitglieder von Aufsichtsräten in börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt werden. Oder aber in Vorstand und Aufsichtsrat sind durchschnittlich 33 Prozent Frauen vertreten.

Die Richtlinie bringt folgende Neuerungen:

Mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsposten sollen **an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht** gehen.

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass die Unternehmen dieses Ziel erreichen. Unternehmen, die diese Ziele nicht erreichen, müssen bei der Ernennung der Direktoren transparente und geschlechtsneutrale Kriterien anwenden und das unterrepräsentierte Geschlecht priorisieren, wenn

zwei Kandidaten unterschiedlichen Geschlechts gleichermaßen qualifiziert sind.

Klare und transparente Verfahren für die Besetzung der Leitungsorgane mit einer objektiven Eignungsbeurteilung unabhängig vom Geschlecht.

Für die Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern gelten die folgenden verbindlichen Vorgaben:

- Sind eine Frau und ein Mann gleichermaßen qualifiziert, muss der Posten in Unternehmen, die das Ziel der ausgewogenen Geschlechtervertretung noch nicht erreicht haben, mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden.
- Bewerberinnen und Bewerber, die nicht zum Zuge kamen, können verlangen, dass das Unternehmen offenlegt, welche Eignungskriterien den Ausschlag gegeben haben. Bei Verdacht, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gleichermaßen qualifiziert war, müssen die Unternehmen außerdem nachweisen können, dass gegen keine der geltenden Vorgaben verstoßen wurde.
- Die Unternehmen müssen sich individuell verpflichten, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Vorständen zu erreichen.
- Unternehmen, die das Ziel dieser Richtlinie nicht erfüllen, müssen die Gründe gegenüber ihrem Mitgliedstaat angeben und mitteilen, mit welchen Maßnahmen sie Abhilfe schaffen.
- Die Sanktionen der Mitgliedstaaten gegen Unternehmen, die ihren Auswahl- und Berichterstattungspflichten nicht nachkommen, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Sie könnten Geldbußen und die Nichtigkeit oder Aufhebung der Ernennung des streitigen Direktors umfassen.

Quelle, weitere Informationen, u.a. Hintergrund und Regelungen zum Inkrafttreten der Richtlinie:

PM – EU-Kommission, 08.06.2022

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_3478



07 Gleichstellungspolitik

16. Global Gender Gap Report zeigt: Krisen verzögern Zeit bis zur Gleichstellung der Geschlechter auf 132 Jahre

Verschärfung von Krisen: Pandemische Unterbrechungen und schwache Erholung verzögern Zeit bis zur Gleichstellung der Geschlechter auf 132 Jahre • Island ist nach wie vor das Land mit der größten Geschlechtergleichheit weltweit, gefolgt von Finnland, Norwegen, Neuseeland und Schweden. • Angesichts der zunehmenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbevölkerung wird die Krise bei den Lebenshaltungskosten voraussichtlich die Frauen am härtesten treffen. • COVID-19 hat die Geschlechterparität um eine Generation zurückgeworfen, und der schwache Aufschwung gleicht das nicht aus.

Nach den erheblichen Beeinträchtigungen durch COVID hat sich die Kluft zwischen den Geschlechtern nicht wieder erholt, so der **Global Gender Gap Report 2022 des Weltwirtschaftsforums**. Da die Weltwirtschaft in ihr drittes Jahr fortgesetzter Unterbrechungen eintritt, wird es weitere 132 Jahre dauern (gegenüber 136 im Jahr 2021), bis die Geschlechterlücke geschlossen ist.

Aus dem Bericht geht hervor, dass von den 146 untersuchten Volkswirtschaften nur eine von fünf es geschafft hat, die geschlechtsspezifischen Unterschiede im vergangenen Jahr um mindestens 1 % zu verringern. Obwohl im vergangenen Jahr Fortschritte erzielt wurden, hat sich die Zeit bis zum Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter um nur vier Jahre verkürzt. Diese Fortschritte können den Rückschlag einer ganzen Generation, der zu Beginn der Pandemie in den

Jahren 2020-2021 zu verzeichnen war, kaum ausgleichen. „Die Krise bei den Lebenshaltungskosten trifft Frauen unverhältnismäßig stark, nachdem sie während der Pandemie Verluste auf dem Arbeitsmarkt erlitten haben und die Pflegeinfrastruktur weiterhin unzureichend ist. Angesichts des schwachen Aufschwungs müssen Regierung und Wirtschaft zwei Arten von Anstrengungen unternehmen: gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der Rückkehr von Frauen ins Berufsleben und die Förderung von weiblichen Talenten in den Zukunftsbranchen. Andernfalls riskieren wir, die Errungenschaften der letzten Jahrzehnte dauerhaft zu zerstören und auf die künftigen wirtschaftlichen Erträge der Vielfalt zu verzichten“, sagt **Saadia Zahidi**, Managing Director beim Weltwirtschaftsforum.

Der Global Gender Gap Report, der nun schon zum 16. Mal erscheint, misst die *Entwicklung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in vier Bereichen: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben* sowie **politische Teilhabe**. Außerdem werden die **Auswirkungen der jüngsten globalen Schocks** auf die wachsende Krise der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt untersucht.

In den 146 Ländern, die im Jahr 2022 erfasst werden, haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Gesundheit und Überleben um 95,8%, beim Bildungsniveau um 94,4%, in Bezug auf die wirtschaftliche Teilhabe und Chancen um 60,3% und bei der politischen Teilhabe um 22% verringert. Zwischen 2021 und 2022 stieg der Teilindex „Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen“ um 1,6%, was vor allem auf Zugewinne für Frauen in beruflichen und technischen Berufen und eine

Verringerung des Lohngefälles zurückzuführen ist, auch wenn die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbevölkerung zunehmen. Der Teilindex für Gesundheit und Überleben verbesserte sich geringfügig von 95,7 % auf 95,8 %, während der Teilindex für das Bildungsniveau von 95,2% auf 94,4% fiel und die politische Teilhabe bei 22% stagnierte.

Über einen längeren Zeitraum von 16 Jahren betrachtet, wird es bei den derzeitigen Fortschritten 155 Jahre dauern, bis die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der politischen Teilhabe beseitigt ist - 11 Jahre mehr als für 2021 prognostiziert - und 151 Jahre für die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der wirtschaftlichen Teilhabe und den Chancen. Obwohl 29 Länder die vollständige Gleichstellung erreicht haben, wird es noch 22 Jahre dauern, bis die Kluft zwischen den Geschlechtern beim Bildungsniveau geschlossen ist. Und während mehr als 140 Länder mindestens 95 % ihrer Gesundheitslücken geschlossen haben, bedeutet der allgemeine Rückschritt bei Gesundheit und Überleben, dass es zu einer Umkehr kommen könnte.

Zum 13. Mal in Folge ist Island das Land mit der größten Gleichstellung von Frauen und Männern in der Welt und das einzige Land, das mehr als 90 % der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen beseitigt hat. Zu den 10 wichtigsten Ländern gehören: Island, Finnland, Norwegen, Neuseeland, Schweden, Ruanda, Nicaragua, Namibia, Irland und Deutschland (Platz 10).

Die globale Gleichstellung der Geschlechter bei der Erwerbsbeteiligung hat seit 2009 langsam im **Global Gender Gap Index** abgenommen. Dieser Trend hat sich jedoch im Jahr 2020 verschärft, als die Werte für die Geschlechterparität in zwei aufeinanderfolgenden Ausgaben drastisch gesunken sind. Infolgedessen liegt die Geschlechterparität in der Erwerbsbevölkerung im Jahr 2022 bei 62,9 % und damit auf dem niedrigsten Stand seit Einführung des Indexes. Bei den Arbeitnehmern, die im Erwerbsleben verblieben, stieg die Arbeitslosenquote.

Während die aktuellen Arbeitslosenquoten sowohl bei Männern als auch bei Frauen über dem Niveau vor der Pandemie liegen, war die Gesamtarbeitslosenquote der Frauen im Jahr 2021 (6,4%) höher als die der Männer (6,1%).

Die unverhältnismäßig negativen Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt lassen sich zum Teil durch die sektorale Zusammensetzung des Schocks und zum Teil durch die fortbestehenden Ungleichheiten bei den Betreuungsaufgaben erklären, die durch die Pandemie noch verschärft wurden. Da Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen geschlossen wurden, fiel der Großteil der Betreuungsarbeit den Frauen zu. Schon vor der Pandemie lag der Anteil der unbezahlten Arbeit an der Gesamtarbeitszeit bei Männern bei 19%, bei Frauen dagegen bei 55%.

Bei den Frauen in Führungspositionen sieht es besser aus. Laut Hochfrequenzdaten von LinkedIn aus 23 führenden Volkswirtschaften werden seit 2016 immer mehr Frauen in Führungspositionen eingestellt. Während der Anteil der Frauen in Führungspositionen in dieser Ländergruppe 2016 bei 33,3% lag, wird er bis 2022 auf 36,9% steigen. Während der Pandemie geriet der Fortschritt ins Stocken, wobei der jährliche Anteil von Frauen in Führungspositionen zwischen 2019 und 2020 bei 35% verharrte, um dann 2021 auf 36% zu steigen. Hinter diesem allgemeinen Fortschritt verbergen sich jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Zu den Branchen, in denen 2021 der höchste Anteil an Frauen in Führungspositionen eingestellt wird, gehören Nichtregierungs- und Mitgliedsorganisationen (54%), Bildung (49%), Regierung und öffentlicher Sektor (46%), persönliche Dienstleistungen und Wohlbefinden (46 %), Gesundheits- und Pflegedienste (46 %) sowie Medien und Kommunikation (46 %). Im Gegensatz dazu wurden 2021 in sechs Branchen deutlich mehr Männer als Frauen in Führungspositionen eingestellt: Technologie (30%), Landwirtschaft (28%), Energie (25%), Versorgungskette und Transport (25%), verarbeitendes Gewerbe (22%) und Infrastruktur (21%).

Schließlich ist das Lernen auch nach Geschlecht segmentiert, was die Zusammensetzung der verfügbaren Talente mit zukunftsfähigen Fähigkeiten verändert. In der Hochschulbildung sind Frauen im Vergleich zu Männern nach wie vor in den Fächern Erziehung, Gesundheit und Soziales überrepräsentiert, während sie in den MINT-Fächern unterrepräsentiert sind. In den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe gibt es fast viermal so viele männliche wie weibliche Absolventen. Hochfrequenzdaten von Coursera deuten darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Online-Einschreibungen geringer sind. Im IKT-Bereich beispielsweise hat die Geschlechterparität bei der Online-Ausbildung zwischen 2019 und 2021 zugenommen, während das Online-Lernen insgesamt zunimmt.

Der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede ist nach wie vor ein entscheidender Faktor für den nationalen Wohlstand. Länder, die in ihr gesamtes Humankapital investieren und es ihrer Bevölkerung erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind in der Regel wohlhabender. Angesichts der zunehmend unsicheren wirtschaftlichen Aussichten ruft der Global Gender Gap Report 2022 die Regierungen dazu auf, die Kreativität und Dynamik des Humankapitals ihrer Länder freizusetzen, um die aktuelle Krise zu überwinden und einen starken Aufschwung zu beschleunigen.

Report: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

Quelle, weitere Informationen und Tabelle
(deutsch): PM - Weltwirtschaftsforum, 13.07.2022
PR - World Economic Forum (englisch), 13.07.2022

Weitere Artikel zum Thema Gender Equality:
<https://www.weforum.org/agenda/gender-parity>

Das Weltwirtschaftsforum, das sich der Verbesserung der Lage in der Welt verschrieben hat, ist die Internationale Organisation für öffentlich-private Zusammenarbeit. Das Forum arbeitet

mit führenden politischen und wirtschaftlichen Persönlichkeiten und anderen wichtigen Entscheidungsträgern der Gesellschaft zusammen, um globale, regionale und branchenspezifische Agenden zu gestalten. (www.weforum.org).

Dritter Gleichstellungsbericht im Familienausschuss

Der Familienausschuss hat sich am 22. Juni vertieft mit dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ befasst.

Die Vorsitzende der Sachverständigenkommission, **Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok**, ging in ihrem einleitenden Vortrag zunächst auf die Vorhaben der Bundesregierung ein, in denen die Handlungsempfehlungen des Dritten Gleichstellungsbericht bereits berücksichtigt sind. Dazu gehören insbesondere die Maßnahmen zur Förderung von Gründerinnen in der Digitalbranche, die konstruktive Begleitung der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und das geplante Gesetz gegen digitale Gewalt. Prof. Yollu-Tok begrüßte die Maßnahmen, zeigte für diese Bereiche aber auch weitergehenden Handlungsbedarf auf.

Im zweiten Teil ihres Vortrags ging Prof. Yollu-Tok beispielhaft auf Empfehlungen für weitere Bereiche ein, in denen dringender Handlungsbedarf besteht. Dazu gehört der Schutz vor Diskriminierung bei der Entwicklung und beim Einsatz algorithmischer Systeme. Sie begrüßte die europäischen Bestrebungen für eine Verordnung zur Regulierung sogenannter Künstlicher Intelligenz. Die Handlungsempfehlungen der Sachverständigen gehen beim Schutz vor Diskriminierung jedoch weit über die dort vorgesehenen Regelungen hinaus.

Abschließend wies Prof. Yollu-Tok darauf hin, dass die Neuordnung der Digitalisierungsstrategie von

Anfang an mit der Querschnittsaufgabe Gleichstellung verknüpft werden sollte. Zudem sollten bewährte gleichstellungspolitische Instrumente mit den geplanten Maßnahmen verknüpft werden, also das zentrale Digitalbudget mit Gender Budgeting, den Digitalcheck in Gesetzen mit der gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung, usw. Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, sollten gleichermaßen mit Männern und Frauen besetzt werden. Hier empfahl sie zu prüfen, ob die Digitalgremien des Bundes als wesentliche Gremien im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes bestimmt werden können. Die anschließenden Fragen der Abgeordneten bezogen sich vor allem auf die Rolle der Bundesstiftung, offene Forschungsfragen, Erkenntnisse zu algorithmenbasierten Diskriminierungen, Gründungen in der Digitalbranche, Belastungen für die Wirtschaft, Reformen im AGG und Arbeitszeitregelungen.

Quelle, vollständige Pressemitteilung zur Sitzung des Familienausschusses, 24.06.2022

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

Bitte lesen Sie auch:

djb: Digitalstrategie der Bundesregierung enthält gleichstellungspolitisch wenig Konkretes

„Die am 31. August 2022 vorgestellte Digitalstrategie der Bundesregierung enthält vielversprechende Absichten. Ob sie die Grundlage eines progressiven Politikwechsels ist, bleibt jedoch offen. Ein wichtiger gleichstellungspolitischer Erfolg ist, dass das vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) seit Jahren geforderte Gesetz gegen Gewalt im Netz nun bis zum Jahr 2025 endlich kommen soll. Während der Koalitionsvertrag nur die technischen Aspekte der Digitalisierung behandelte, verspricht die Digitalstrategie zudem die Auseinandersetzung mit Machtstrukturen im digitalen Wandel und die Berücksichtigung feministischer Datenpolitik. Dazu gehört das klare Bekenntnis, dass engagierte Menschen sich in der digitalen Gesellschaft vernetzen können und vor digitaler Gewalt, Hassrede und Desinformation geschützt werden müssen. Dies ist uneingeschränkt zu begrüßen. Konkrete Projekte in diese Richtung finden sich aber nicht. Der Schwerpunkt der Strategie liegt auf technischen Infrastrukturprojekten und massenhafter Datengenerierung“

...

„Die Digitalstrategie lässt den innovativen soziotechnischen Ansatz vermissen, wie ihn der Dritte Gleichstellungsbericht für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Digitalisierung aufgezeigt hat“, so die Präsidentin des djb Prof. Dr. Maria Wersig.“

Quelle: www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm22-24

Beschlüsse des Deutschen Frauenrats 2022

Die Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats hat am 19. Juni zahlreiche Anträge verabschiedet und damit das politische Programm des Verbandes erneuert und gestärkt.

Beschlossen wurden unter anderem die Resolutionen „Ukrainische Frauen als Akteurinnen des Widerstands, Wiederaufbaus und Friedens unterstützen“ und „Not der Frauen in Afghanistan nicht vergessen“.

Daneben fordert die Mitgliederversammlung von der Bundesregierung u.a. ein restriktives und geschlechtersensibles Rüstungsexportkontrollgesetz, eine geschlechtergerechte und sozial gerechte Klimapolitik, ein Grundrecht auf Wohnen und Maßnahmen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit von Frauen und für eine Wohnungspolitik aus der Perspektive von Frauen.

Die Bundesregierung wird außerdem aufgefordert, bei der Umsetzung ihrer Pläne zur Hochschul- und Wissenschaftspolitik Geschlechtergerechtigkeit zum starken Qualitätsmerkmal in Wissenschaft und Forschung zu machen:

Die Forderungen sind:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen: Begrüßenswert sind eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der Ausbau von unbefristeten Stellen für planbarere Karrieren – besonders für Wissenschaftlerinnen. Die Schaffung von Entgeltgerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen für alle Statusgruppen – Studierende, Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung sowie Wissenschaftlerinnen – ist eine notwendige Voraussetzung

zur Verringerung des Gender Pay Gaps in der Wissenschaft.

- Geschlechtergerechte Forschungsförderung: Es braucht spezifische Programmlinien, mit denen intersektionale Genderforschung ausgebaut und nachhaltig finanziell und strukturell verankert werden. Zugleich müssen die Genderdimensionen in der Forschung gefördert werden, z.B. Gender in der Medizin, der KI und Robotik.
- Förderung der Geschlechterpolitik: Es braucht gezielte Programme zur geschlechtergerechten Struktur- und Kulturveränderung an Hochschulen, z.B. in Bezug auf geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, mehr Frauen im MINT-Bereich und in Leitungspositionen sowie eine ausreichende Finanzierung der Hochschulen für geschlechterpolitische Aufgaben.

Digitalisierung gerecht gestalten: Digitalisierungsprozesse in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung sollten geschlechtergerecht gestaltet sein und die Entwicklung von geschlechtersensiblen Technologien gefördert werden. Gesetzliche Grundlagen müssen angepasst werden, um auch digitaler Gewalt besser begegnen zu können. Sie müssen geschlechtergerecht ausgestaltet sein und den Wissenschaftskontext berücksichtigen.

Weitere Beschlüsse fordern die „Gleichstellungspolitische Begleitung der anstehenden Reformen im Familienrecht“ und die Abschaffung des Transsexuellengesetztes und die Einführung eines Rechts auf Selbstbestimmung.

Alle neuen Beschlüsse des DF

Der Deutsche Frauenrat ist die politische Interessenvertretung von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen und damit die größte Frauenlobby Deutschlands.

Quelle: PM – DF, 21.06.2022

GFMK: Gleichstellung von Frauen muss weiter hart erkämpft werden

Forderung nach geschlechtergerechter Verteilung von öffentlichen Mitteln und paritätischer Einbindung von Frauen in alle relevanten Entscheidungsprozesse für mehr Chancengerechtigkeit

Bei der diesjährigen **Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen der Länder (GFMK)** unter dem Vorsitz Hamburgs haben die Ministerinnen und Minister den Bund aufgefordert, bei der Verteilung von öffentlichen Mitteln geschlechterbezogene Ungleichheiten stärker in den Blick zu nehmen. Weiterhin hat die GFMK Beschlüsse gefasst, die die Stärkung von Frauen in Krisen und Umbruchsituationen zum Ziel hat: Bei den Folgen des Klimawandels, der Digitalisierung und dem notwendigen Strukturwandel in der Wirtschaft. Auch hat die GFMK weitere Beschlüsse u.a. zur Kennzeichnungspflicht von „Beauty-Filtern“, zur **Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen** und Gründerinnen und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zugewanderter Frauen getroffen.

Nach gut zwei Jahren Pandemie zeigt sich, dass es in der Gleichstellung Rückschritte gibt und Frauen die Herausforderungen der Krise zu einem erheblichen Teil getragen haben. Knapp drei Viertel der Beschäftigten in den als systemrelevant erkannten Berufen sind Frauen, deren Tätigkeit oft unterdurchschnittlich bezahlt wird. Kernziel der diesjährigen GFMK ist es, gemeinsam mit den Ländern für eine nachhaltige und krisenfeste Gleichstellungspolitik zu werben, um so die Gleichstellung der Geschlechter – auch in Krisenzeiten und gesellschaftlichen Umbruchsituationen – sicherzustellen.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) ist die Fachminister:innenkonferenz, die Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik der Bundesländer festlegt. Sie

beschließt Vorschläge zur Chancengleichheit und -gerechtigkeit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen, die darauf abzielen, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Die Beschlüsse der GFMK entfalten keine unmittelbaren Rechtswirkungen, haben jedoch politische Bindungs- und Durchsetzungskraft.

Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nimmt als ständiger Gast an der Konferenz teil. Vorsitz und Geschäftsführung der GFMK wechseln seit dem Gründungsjahr 1991 jährlich unter den Ländern. Hamburg hat den Vorsitz der 32. GFMK für das Jahr 2022 übernommen. 2023 geht der Vorsitz an das Land Brandenburg.

Die Beschlüsse der 32. GFMK können [hier](#) abgerufen werden.

Bitte beachten Sie die Beschlüsse zum Thema:

„Innovation braucht Perspektivenvielfalt – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft stärken“ (GFMK-Beschlüsse, Top 5.3, S. 16-20) sowie **„Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“** (GFMK-Beschlüsse, Top 12.8, S. 111-113)

„Innovation braucht Perspektivenvielfalt – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft stärken“ (S. 16-20)

Auszüge: „Die GFMK weist auf die Notwendigkeit hin, das Forschungspotential von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen und innovative Prozesse, Dienstleistungen und Produkte in Perspektivenvielfalt zu entwickeln, um erforderliche Veränderungsprozesse in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft anzustoßen und geschlechtergerecht auszugestalten. Sie appelliert an die Bundesregierung, ihre Initiativen zur gezielten Förderung von Frauen in der Wissenschaft, wie z.B. das Professorinnenprogramm, die Förderlinie ‚Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen‘, das Programm ‚Innovative Frauen im Fokus‘ sowie die ‚Plattform Innovative Frauen‘, zu konsolidieren, mit steigenden Volumina auszustatten, auszuweiten und die Initiativen für Frauen breit sichtbar und zugänglich zu

machen. „Um Deutschland als Innovations- und Forschungsstandort voranzubringen und die Gesellschaft krisenfest zu machen, werden alle Potenziale benötigt. Wissenschaftliche Leistungen und innovative Ideen von Frauen – insbesondere im Bereich Digitalisierung, Technik und Klimapolitik – müssen sichtbar werden. In diesem Zusammenhang begrüßt die GFMK ausdrücklich die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Viele Gründungen von Frauen werden von den gängigen Statistiken nicht erfasst und bleiben unsichtbar. In diesem Bereich besteht ein Gender Data Gap. Das Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt fest, dass es keine umfängliche und geschlechtsbezogene Erhebung und Analyse der Start-up-Landschaft gibt. Diese Leerstelle in der Forschung gilt es zu schließen. Für eine evidenzbasierte Politik bedarf es einer belastbaren Datenlage, insbesondere zu Frauen und deren Wirken im Bereich der Unternehmensgründung und in der Digitalwirtschaft.“

„Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ (S.111-113)

„Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 33. GFMK durch die Länder Berlin und Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam koordiniert. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen wird sie sich schwerpunktmäßig mit folgenden Themen befassen: - Evaluation des Mutterschutzgesetzes in Bezug auf die Situation von Studentinnen und Gefährdungsbeurteilungen bei Tätigkeiten in medizinischen und technischen Bereichen an Hochschulen, - Situation des wis-

senschaftlichen Nachwuchses. Darüber hinaus wird sich die Arbeitsgruppe zur Fortsetzung des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern ab 2023 verständigen. Die Ausgestaltung und Umsetzung der im Koalitionsvertrag auf Bundesebene formulierten Vorhaben im Bereich der Gendermedizin, wie zum Beispiel die Integration des Themas in das Medizinstudium sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildungen der Gesundheitsberufe sowie die geplante Änderung der Approbationsordnung, wird die Arbeitsgruppe weiterverfolgen. Sie wird sich zudem über Anforderungen an eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik austauschen und dabei neben den rechtlichen Grundlagen auf Länderebene auch die Standpunkte der bukoF sowie die Ergebnisse des CEWS-Projektes „StaRQ Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft“ einbeziehen.“

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

Frauen in den Rechtswissenschaften

100 Jahre Frauen in juristischen Berufen

Eine Kampagne des djb 2022

Vor 100 Jahren, am 11. Juli 1922, wurde das „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege“ (Reichsgesetzblatt 1922 I, S. 573) erlassen. Es beseitigte die formalen Hindernisse, gewährte Frauen den Zugang zum Staatsexamen und schließlich zu den juristischen Berufen. Am Jahrestag des Gesetzes blickte der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** im Rahmen einer hybriden Jubiläumveranstaltung im Bundesministerium der Justiz und online zurück auf die ersten Juristinnen, auf deren Schultern der Verein auch 2022 noch steht, um den Status quo

für Frauen in juristischen Berufen zu diskutieren und gemeinsam Strategien für die Zukunft zu identifizieren.

„Der Blick auf 100 Jahre Frauen in juristischen Berufen ist ein Blick zurück auf wichtige Vorkämpferinnen und juristische Vorbilder, ohne die wir heute nicht hier stehen würden. Das Jubiläum lehrt uns aber auch, dass wir nie am Ziel sind. Es gibt immer den nächsten Schritt, die nächste Herausforderung – und wir müssen uns auch gegen Rückschritte und Bedrohungen für Frauen- und Menschenrechte zur Wehr setzen. 100 Jahre Frauen in juristischen Berufen ist also ein Grund zum Feiern, aber auch ein Auftrag für die Zukunft. Am Ziel sind wir noch lange nicht.“, fasste **Prof. Dr. Maria Wersig**, Präsidentin des djb, die Botschaft des Abends zusammen.

2022 blickt der djb im Rahmen der Kampagne „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ auf dieses ereignisreiche Jahrhundert zurück. Wo stehen Frauen in juristischen Berufen heute? Was wurde in den letzten 100 Jahren erreicht? Und was gilt es zu erreichen? Wer waren die Vorkämpferinnen, auf deren Schultern Juristinnen heute stehen? Die Kampagne soll beleuchten, welche Bedeutung das Gesetz von 1922 und entscheidenden Momente der letzten 100 Jahre für Frauen in juristischen Berufen, aber auch für unsere Gesellschaft, Rechtsstaat und Demokratie hatten. Warum ist es in Anbetracht von erstarkendem Rechtsextremismus und Antifeminismus so wichtig, dass gerade junge Jurist*innen sich auch heute rechtspolitisch engagieren?

Die Kampagne wird finanziell gefördert durch das Bundesministerium der Justiz. Neben der Jubiläumsveranstaltung umfasst sie u.a. eine Podcast-Serie (erste Folgen [hier](#) hören), Veranstaltungen an historisch relevanten Universitäten, und eine Wanderausstellung, die von geeigneten Institutionen eingeladen werden kann.

Mehr Informationen auf der [Kampagnen-Seite](#).

Quelle: PM – djb, 12.07.2022

Bundesrichter*innenwahl 2022: Endlich – Chance genutzt!

„Es ist ein gutes Zeichen, dass der Bundesrichterwahlausschuss vier Tage vor dem 100-jährigen Jubiläum der Zulassung von Frauen zu juristischen Berufen die Chance genutzt hat und auf die 15 zu besetzenden Stellen an drei obersten Gerichtshöfen des Bundes mehrheitlich Frauen gewählt hat“, kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) **Prof. Dr. Maria Wersig** das Ergebnis der Wahl erfreut. „Insbesondere die Wahl von vier Richterinnen auf die fünf zu besetzenden Stellen am Bundesfinanzhof – dem Bundesgericht mit dem bislang niedrigsten Frauenanteil – ist ein deutliches Zeichen dafür, dass der djb, der sich seit Jahren im Rahmen der Initiative ‚Frauen in die Roten Roben‘ für mehr Richterinnen an den obersten Bundesgerichten engagiert, mit seinen Forderungen endlich durchdringt.“

Auch die Wahl von fünf Frauen und zwei Männern für den Bundesgerichtshof ist ein Erfolg für das Engagement des djb. Nicht nachvollziehbar ist dagegen, dass für die drei Stellen am Bundesverwaltungsgericht ausschließlich Männer gewählt wurden und damit der Frauenanteil von weniger als 40% an diesem Gericht zementiert wird. „Das macht deutlich, dass alle Beteiligten weiter daran arbeiten müssen, dass bereits die Vorschlagslisten paritätisch besetzt werden“, kritisierte *Wersig*.

In diesem Jahr waren zwar die Vorschlagslisten für den Bundesgerichtshof und den Bundesfinanzhof, nicht aber die für das Bundesverwaltungsgericht paritätisch besetzt. Der djb wird sich weiter dafür einsetzen, dass der Bundesrichterwahlausschuss aktiv auf eine paritätische Besetzung der obersten Bundesgerichte hinwirkt.

Quelle: PM – djb, 08.07.2022

TOTAL E-QUALITY Prädikat geht dieses Jahr an 58 Einrichtungen

Am 7. Juli 2022 hat die Jury über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden. **58 Organisationen werden in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet.**

Das Prädikat erhalten 31 Organisationen aus der Wirtschaft/Verwaltung und **27 Organisationen aus der Wissenschaft**. Insgesamt gibt es acht Organisationen, die zum ersten Mal ausgezeichnet werden. Besonders 16 Organisationen wird der Nachhaltigkeitspreis für ihre fünfte Bewerbung in Folge überreicht.

Erstmalig wird das neue „**Prädikat im Aufbau**“ an die **Bundesstiftung für Gleichstellung** verliehen. Dafür, dass erfolgversprechende Ziele und Maßnahmen entwickelt wurden, um in der Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt zu verankern.

Hier finden Sie die

*Liste der Prädikatsträger*innen 2022*

Die Prädikatsverleihung findet am 25. Oktober 2022 von 09.30 bis 15:00 Uhr in Erfurt statt.

Quelle und weitere Informationen

Ansprechpartnerin für Bewerbungen im **Bereich Wissenschaft** ist **Dr. Nina Steinweg/ GESIS-CEWS**

Tel.: +49 (0)221 47694-264, E-Mail: *Nina.*

Steinweg(at)gesis(dot)org

CEWS-Webseite

343 Auszeichnungen zum audit berufundfamilie/audit familiengerechte hochschule

„miteinander vereinbaren – gesund, fair, zusammen“ – dieses Jahresmotto der berufundfamilie Service GmbH war auch wegweisend für die 24. Zertifikatsfeier zum audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule, die am 21. Juni 2022 als webbasierte Veranstaltung stattfand.

Insgesamt 343 Arbeitgeber – 158 Unternehmen, 152 Institutionen und 33 Hochschulen –, die in den vorangegangenen zwölf Monaten erfolgreich die Auditierung zur strategischen (Weiter-) Entwicklung ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik bzw. familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen durchlaufen hatten, wurden in dem Zertifikats-Online-Event mit Bundesfamilienministerin Lisa Paus MdB geehrt.

Von dem familien- und lebensphasenbewussten Engagement der 343 aktuellen Zertifikatsempfänger können 685.800 Beschäftigte und 456.900 Studierende profitieren. Das audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule ist das zentrale Angebot der berufundfamilie Service GmbH und beruht auf einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Als strategisches Managementinstrument unterstützt das audit Arbeitgeber darin, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bzw. familiengerechte Forschungs- und Studienbedingungen nachhaltig zu gestalten. Zertifikate zum audit berufundfamilie wurden erstmals 1999 vergeben. Das audit familiengerechte hochschule wird seit 2002 angeboten.

Quelle, Liste der Zertifikatsempfänger und weitere Informationen: PM – audit berufund familie, 21.06.2022

Der Deutsche Juristinnenbund fordert: Vereinbarkeitsrichtlinie endlich vollständig umsetzen

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige ist am 2. August 2022 abgelaufen, ohne dass diese im deutschen Recht vollständig umgesetzt wurde. Die Vereinbarkeitsrichtlinie soll die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für alle Arbeitnehmer*innen erleichtern. In der Richtlinie sind dafür individuelle Rechte vorgesehen – diese gilt es zeitnah und vollständig umzusetzen. „Insbesondere ein vergüteter Freistellungsanspruch für den zweiten Elternteil nach der Geburt unabhängig von der Elternzeit ist längst überfällig. Obwohl ein solcher Anspruch in der EU-Richtlinie und im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, warten wir noch immer auf die Umsetzung.“, so die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig.

Die Bundesregierung hat zur Umsetzung der Richtlinie einen Gesetzentwurf vorgelegt. Dieser schafft jedoch kaum Verbesserungen und beseitigt die bestehenden Defizite nicht (siehe *Stellungnahme des djb vom 4. Mai 2022*).

Der djb fordert insbesondere:

- analog zum Mutterschutz eine zweiwöchige und vergütete Freistellungspflicht für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes einzuführen;
- eine diskriminierungsfreie Inanspruchnahme des Freistellungsrechts nach der Geburt auch bei gleichgeschlechtlichen Partnerschaften zu gewährleisten;
- die Vergütung bei der Freistellung nach der Geburt des zweiten Elternteils an der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder am Mutterschaftsgeld zu orientieren;
- den Freistellungsanspruch des zweiten Elternteils anlässlich der Geburt auf Selbstständige

auszuweiten und die finanzielle Absicherung von selbstständigen Eltern generell zu verbessern;

- die Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen zu verbessern, sich für die Pflege von Angehörigen oder im gleichen Haushalt lebenden Personen freistellen zu lassen;
- den Kündigungsschutz bei der Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten zu stärken;
- die Telearbeit in das Antragsrecht für flexible Arbeitsregelungen einzubeziehen.

Weitere Informationen finden sich in der [Stellungnahme zur Vereinbarkeitsrichtlinie vom 4. August 2022](#)

Neues Netzwerk Mutterschaft & Wissenschaft

Dr. Sarah Czerney, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Büro für Chancengleichheit beim Leibniz-Institut für Neurobiologie, Magdeburg und **Dr. Lena Eckert**, akademische Mitarbeiterin der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) haben das **Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft** gegründet.

Es soll für all jene ein Forum bieten, die sich als Mutter identifizieren und im Wissenschaftsbetrieb arbeiten, um sich auszutauschen, zu vernetzen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu informieren.

Das Netzwerk soll dazu dienen, die Sichtbarkeit des Themas Mutterschaft zu erhöhen und den lebensfeindlichen, wettbewerbsorientierten Strukturen des Wissenschaftsbetriebs entgegenzuwirken.

Die Initiatorinnen öffnen ihr Netzwerk ebenso für Verbündete und Alliierte der Mütter. Care-Arbeit sei die Grundlage der Gesellschaft und jedes menschlichen Zusammenlebens und arbeitens. Sie betrachten sich als ein Forum für diejenigen, die eine strukturelle Veränderung des Wissenschaftsbetriebes für notwendig halten.

[Hier](#) geht es zur Webseite des Netzwerks Mutterschaft & Wissenschaft.

Taz-Interview:

Unsichtbare Mütter

„Sarah Czerney und Lena Eckert haben ein Netzwerk für Mütter in der Wissenschaft gegründet. Noch immer gibt es für Frauen mit Kindern große Hürden.“

Das [Interview](#) führte Nicole Opitz. Taz, 26.07.2022

Bitte beachten Sie:

Im Juli 2022 erschien das Buch:

Sarah Czerney, Lena Eckert, Silke Martin
Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise

Verlag Barbara Budrich 2022

ISBN: 978-3-8474-2654-7

„In der Pandemie spitzen sich gesellschaftliche Schieflagen und strukturelle Ungerechtigkeiten zu, so auch die berufliche Benachteiligung, die maßgeblich durch die Ungleichverteilung von Care-Arbeit begünstigt wird.

Dieses Buch versammelt Erfahrungsberichte von Frauen*, die im Wissenschaftsbetrieb tätig sind und von ihren Erlebnissen während der Pandemie an deutschen Hochschulen berichten, und trägt somit zur Sichtbarkeit tabuisierter und individualisierter Erfahrungen bei. So werden die prekären Bedingungen, die sich während der Pandemie noch verstärkt haben, deutlich gemacht.“

Gastbeitrag: Die Frauenstiftungen Philanthropie in einer von Individualismus geprägten Gesellschaft

Ein Gastbeitrag von **Sigrid Metz-Göckel**

Mit jährlich mehr als 500 Neugründungen gibt es in den letzten Jahren in Deutschland ein Stiftungsgründungsfieber. In 2020 waren es 712 Neuerrichtungen bei einem Gesamtbestand von 23.876 rechtsfähigen Stiftungen. Dieser Trend hielt auch in der Corona-Zeit an.



Was bedeutet dieser Stiftungsboom?

„Die Stiftung ist eine mit einem Vermögen zur dauernden und nachhaltigen Erfüllung eines vom Stifter vorgegebenen Zwecks ausgestattete, mitgliederlose juristische Person.

Die Stiftung wird in der Regel auf unbestimmte Zeit errichtet“ (Bundesgesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts vom Juli 2021, § 80 Ausgestaltung und Entstehung).¹

Eine selbständige gemeinnützige Stiftung ist autonom und rechtlich „auf Ewigkeit“ eingerichtet.² Und wer möchte nicht ‚unsterblich‘ sein und sein Umfeld nach eigenen Vorstellungen mitgestalten? Derzeit werden Stiftungen mehrheitlich aus uneigennütigen Motiven gegründet, um der Gesellschaft etwas zurückzugeben. *„Neun von zehn Menschen stiften zu Lebzeiten, also kurz vor dem oder im Ruhestand (...). Jede vierte Stiftung wurde*

¹ Laut dieses Gesetzes kann eine Stiftung aber auch auf bestimmte Zeit errichtet werden, innerhalb derer ihr gesamtes Vermögen zur Erfüllung ihres Zwecks zu verbrauchen ist(ebd.)

² Der Begriff Stiftung ist nicht geschützt. Die parteinahen Stiftungen (Konrad Adenauer Stiftung, Heinrich Böll Stiftung, Friedrich Ebert Stiftung u.a.m.) sind eingetragene Vereine und werden aus Steuermitteln finanziert.

von Frauen errichtet (...). Jeder zweite Stiftende hat keine Kinder und schafft sich mit der Stiftung eine geeignete Erbin.“ „Jede zweite Stiftung wird erben.“ (Newsletter Deutsches Stiftungszentrum vom 10.12.2015, www.deutsches Stiftungszentrum.de/aktuelles/2015, Stifterstudie).

Stiftungen praktizieren eine private Umverteilung von Ressourcen und ihr Zweck lässt sich grob einteilen in: Wohltätigkeit, Bewahrung, Wandel. Der Einfluss großer Stiftungen kann daher aus demokratischer Perspektive durchaus problematisch sein, da sie nur den Zielen ihrer Gründer verpflichtet sind, ohne demokratisch legitimiert zu sein. Und eigennützige Motive der Stifter können nicht immer ausgeschlossen werden.

Philanthropie im Zwielicht und Widerstreit der Interessen

Philanthropie bedeutet, *„dass Privatpersonen eigene Mittel mit einer Gestaltungsabsicht für öffentliche Zwecke zur Verfügung stellen“ (Lingelbach 2009: 37).* Sie setzt soziale und ökonomische Ungleichheit voraus, und das ist auch ihr Problem.

In der Antike und in anderen Kulturkreisen (im Judentum, Islam, in China) bestand Philanthropie in erster Linie in der Wohltätigkeit vermögender Herrscher und wurde entsprechend im herrschaftlichen Interesse praktiziert. Im Spätmittelalter haben wohlthätige Stifter Hospitäler, Armenhäuser und Armenstiftungen gegründet (z.B. Kardinal Nikolaus von Kues) und aus dem städtischen Patriziat kamen Stifter z.B. aus der Kaufmannsfamilie der Fugger, die sich in der Sozialfürsorge und Kulturförderung engagierten. Eine zeitgenössische gesellschaftspolitische Philanthropie zeichnet sich in der transformativen Philanthropie ab (Ise Bosch et al. (2019)).³ Diese philanthropische Ausrichtung unterstützt solche gesellschaftlichen Veränderungen, die Wohltätigkeit tendenziell überflüssig macht und

³ Ise Bosch, Erbin des Großvaters Robert Bosch und Mitbegründerin von Filia- die Frauenstiftung erhielt 2018 den Deutschen Stifterpreis für ihr innovatives stifterisches Engagement.

konkret zum Abbau sozialer Ungleichheit beiträgt. Sie unterstützt vorwiegend soziale Bewegungen von ausgegrenzten Personengruppen (Alberg-Seberich 2009:10, Sauer 2009).

Die allermeisten Stiftungsneugründungen sind gemeinnützig und das Gemeinwohl ist daher ein wichtiges Kriterium der Gemeinnützigkeit. Somit ist es nicht verwunderlich, wenn kontroverse Vorstellungen bestehen, wie das Gemeinwohl zu definieren und welche Aufgabenteilung zwischen Non-Profit-Sektor und Staat angemessen sei. Kritiker argumentieren, dass das Stiftungswesen durch die steuerliche Begünstigung öffentlich subventioniert wird. Private Stiftungen verfügen damit über Steuergelder, ohne rechenschaftspflichtig zu sein, sodass das Steuerrecht die soziale Ungleichheit und Machtasymmetrie zwischen Gebern und Empfängern philanthropischer Leistungen noch verstärkte (Adloff 2010).

Die Befürworter betonen die positiven Effekte philanthropischer Aktivitäten:

- Die Stiftungen bilden eine sinnvolle Ergänzung zur staatlichen Aktivität.
- Sie stärken die Zivilgesellschaft.
- Sie bewirken eine freiwillige Umverteilung von Reichtum.
- Sie sind innovativ und pluralistisch.

Die FrauenStiftungen - zur Philanthropie des sozialen Wandels

In den letzten Jahrzehnten haben Frauen, die sich der neuen Frauenbewegung verbunden fühlen, Stiftungen gegründet, mit denen sie andere Frauen und Frauenprojekte unterstützen (ZWD Sonderausgabe Mai 2011). Auch Frauen der ersten Frauenbewegung wie Hanna Louise von Rothschild und Marie Stritt haben Stiftungen errichtet (Dölle 2002). Sie haben praktische Solidarität geübt, indem sie Teile ihres privaten Vermögens an andere Frauen gegeben haben, ohne Gegenleistung zu erwarten (Ariadne 2002, H.42). Im heterogenen Pulk der Stiftungsgründungen

sind die FrauenStiftungen⁴ ein recht neues Phänomen. Ihr Zweck ist auf die Gleichstellung der Geschlechter gerichtet und damit auf ein gesamtgesellschaftliches Desiderat, also einen gesellschaftlichen Reformbedarf. Sie begründen eine feministische Philanthropie, der es darum geht, Vermögen gleich welcher Art zwischen Frauen und Männern im Interesse des Gemeinwohls umzuverteilen.

Ise Bosch ist Initiatorin und eine prominente Vertreterin einer aktiven, transformativen Philanthropie. Sie beschreibt ihre Haltung des Stiftens als Geben mit Vertrauen. „Ich möchte die Machtstrukturen des Gebens aufbrechen“ und „Ungleichheit tut weh, auch den Privilegierten“ (in: Stiftungswelt, Frühling 2018: 5661). Ise Bosch fördert „Non-Profit-Organisationen (...), die sich in ihrer Arbeit für strukturelle Veränderungen einsetzen, um mehr Chancen für diejenigen zu schaffen, die politisch, wirtschaftlich und sozial am meisten benachteiligt sind“ (Bosch et al. 2018: 8).

Mit ihren Spenden ermöglicht sie z.B. sexuellen Minderheiten für ihre Interessen einzutreten und selbstbestimmt zu leben (Zur Regenbogen-Philanthropie vgl. Sauer 2009). Ise Bosch hat Filia - die Frauenstiftung und mit Pekunia ein Netzwerk von Erbinnen gegründet. Filia - die Frauenstiftung versammelt inzwischen über 70 Stifterinnen. Die Stiftung Zurückgeben fördert jüdische Frauen in Kunst und Wissenschaft (Bloemer 2010), die Ingrid zu Solms Stiftung (ebd.) vergibt einen Wissenschafts- und Menschenrechtspreis und die Beginen-Stiftung fördert gemeinschaftliches Wohnen von Frauen. Die Mariann Steegmann-Stiftung finanziert Musik-Institutionen und Projekte, die sich mit Geschlechterfragen in der Musikwelt befassen.

⁴ Das große Binnen S bezieht sich auf die Stiftungen, die von Frauen mit der Zweckbestimmung der Geschlechtergleichstellung errichtet wurden. Stiftungen von Frauen mit unterschiedlichster Zweckbestimmung gibt es schon viel länger (s. Bloemer 2010).

Die Deutsche Stiftung Frauen-Geschlechterforschung fördert Publikationen und Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung u.a.m.⁵

Die Stiftung Aufmüpfige Frauen

Die *Stiftung Aufmüpfige Frauen* vergibt einen Geldpreis an Frauen, die aus eigener Kraft etwas Neues geschaffen haben, das zur Verbesserung der Situation von Frauen und zum Gemeinwohl beiträgt. Die bisherigen Preisträgerinnen dieser Stiftung sind alle privilegiert aufgrund ihrer Bildung und des Status, den sie erreicht haben. Und doch sind sie imstande, ihr ‚Vermögen‘ mit anderen Frauen* zu teilen. Den Preis kann eine Frau erhalten, unabhängig von ihrer Herkunft, kulturellen Zugehörigkeit, Alter, sexuellen Orientierung und Religion (Metz-Göckel 2021). „*Wer gibt, dem ist auch viel Macht gegeben*“, so die #Initiative Vertrauen, Macht Wirkung. In der politischen Auseinandersetzung um eine egalitäre Gesellschaft hier und in der Welt sind FrauenStiftungen neue Akteurinnen für eine emanzipative Gleichstellung der Geschlechter und damit ein Beitrag zum Gemeinwohl.

Was motiviert Frauen, die wohlhabend sind, Stifterin zu werden? Sie stiften, weil sie sich mit einer größeren Idee verbinden und gegen den Strom schwimmen können. Für die Stiftung Aufmüpfige Frauen steht Aufmüpfigkeit für ein anstößiges Verhalten von Frauen. Mit Blick auf die Geschichte der Frauenbewegungen wird überaus deutlich, dass leise oder laute Provokationen die Auseinandersetzungen, ja den Kampf der Frauen um Gleichberechtigung begleitet haben, und dass sie eine Voraussetzung für den sozialen Wandel im Geschlechterverhältnis waren. Im Sinne dieser Stiftung ist Aufmüpfigkeit eine politische Kategorie. Die Stiftung zeichnet einzelne Frauen (oder eine Gruppe) aus, die als Initiatorinnen und Akteurinnen ein Vorbild sein können. Im besten Fall stehen sie für eine soziale Bewegung, z.B. die OMAS GEGEN RECHTS. Ihre Initiatorin

⁵ Es gibt 20-30 Frauenstiftungen, die aber noch nicht alle recherchiert sind. Die meisten haben auch eine Webseite.

Monika Salzer, Preisträgerin in 2021, kämpft gegen eine ausgrenzende Politik in Österreich und für eine Gesellschaftsverfassung, in der künftig auch die Enkel noch gut leben können. Mit der Auszeichnung der Gründungsredakteurinnen des Missy Magazine Sonja Eismann und Stefanie Lohaus 2021 stellt die Stiftung eine Verbindung zur jungen Generation der Feministinnen her und ist damit auch im Postfeminismus angekommen. Die Stiftung Aufmüpfige Frauen ist offen für einen vielfältigen, inklusiven Feminismus. Wie die OMAS GEGEN RECHTS nicht nur Alters-, sondern auch Geschlechterstereotype widerlegen, so ist die Unterstützung von Menschen, die sich für mehr Gleichheit in einer durch Ungleichheit strukturierten Gesellschaft einsetzen, auch im Interesse des Gemeinwohls. Die Haltung der Stiftung Aufmüpfige Frauen und der feministischen Philanthropie möchte ich als rebellischen Universalismus bezeichnen. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Generalversammlung der Vereinten Nationen von 1948 formuliert eine universalistische Haltung, die allen Menschen in der Welt gleiche Rechte zubilligt. Aber bis jetzt sind Frauenrechte als Menschenrechte in vielen Teilen der Welt längst nicht Wirklichkeit geworden. Gleiche Menschenrechte für Frauen sind ein Aktionsschwerpunkt der philanthropischen Women's Funds Bewegung. In sozialwissenschaftlichen Diskursen ist der Begriff Universalismus umstritten, da er in der westlichen Welt für eigene partielle Interessen instrumentalisiert worden ist. Nicht zuletzt ist er mit der ausgrenzenden Perspektive des weißen Mannes verbunden. Wir können aber nicht aufgeben, ‚auf der prinzipiellen Gleichheit‘, der ‚gleichen Würde aller Menschen‘ und ‚Gleichverteilung der Arbeiten‘ zu beharren, wenn wir Ausschlüsse und Hierarchisierungen nicht weitertragen wollen‘ (Kerner 2021).

Rebellisch ist die feministische Philanthropie, sofern sie in ihren öffentlichen Diskursen und Förderpraxen bisher ausgegrenzte Personengruppen aufnimmt wie die LGBTIQ Menschen oder gesellschaftskritische und unliebsame Haltungen unterstützt. Denn „das Kernanliegen

der als Identitätspolitik kritisierten Positionen ist eine Antidiskriminierung und Herrschaftskritik, die Partei ergreift für alle, denen eine Existenz als Subjekt unter Gleichen verwehrt wird“ (van Dyk 2019)

Aber auch eine kritisch reflektierte universalistische Perspektive auf Frauen in der Welt ist nicht davor gefeit, andere Frauen auszugrenzen.⁶

Daher ist zu betonen, dass sich eine universalistische Perspektive erst im Prozess der Auseinandersetzung entwickeln kann, vor allem mit Blick auf die Welt und die Beziehungen zwischen den Kolonial- und kolonialisierten Ländern. Dieser Prozess kann nicht abgeschlossen sein, wie das politisch Mündigwerden von Frauen - nach ihrem jahrhundertlangem Ausschluss - für die westlichen Gesellschaften eindrücklich zeigt.

Hier geht es zur Webseite der Stiftung „Aufmüpfige Frauen“.

Porträt der Stifterin:

Prof. Dr. phil. (i.R.) Sigrid Metz-Göckel, Sozialwissenschaftlerin

Literaturhinweise

- Adam, Thomas et al. (Hrsg., 2009): Stifter, Spender und Mäzene. USA und Deutschland im historischen Vergleich, Stuttgart
- Adloff, Frank (2010): Philanthropisches Handeln. Frankfurt/M.
- Alberg-Seberich, Michael (2018): Ein Streifzug durch die moderne Philanthropie für sozialen Wandel. In: Bosch, Ise, Justus Eisfeld, Claudia Bollwinkel: Geben mit Vertrauen. Wie Philanthropie transformiert wird, Dreilinden
- Anheier, Helmut; Anja Appel (2004): Stiftungen in der Bürgergesellschaft: Möglichkeiten und Grenzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 29.03., 8-15
- Ariadne: Stifterinnen (2002). Zeit, Geld und Engagement vom Mittelalter bis ins 21. Jahrhundert, 2002, H.42

- Bloemer, Vera (2010): Stifterinnen. 26 deutsche Stifterinnen im Portrait Bundesverband Deutscher Stiftungen, Berlin
- Bosch, Ise, Justus Eisfeld, Claudia Bollwinkel (2018): Geben mit Vertrauen. Wie Philanthropie transformiert wird, Dreilinden
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (Hrsg., 2015): Liesberg, Nina/Timmer, Karsten: Stifterinnen und Stifter in Deutschland. Engagement - Motive - Ansichten, Berlin
- Dölle, Gilla (2002): Die Frauenbewegung geht stiften. Stiftungen als Mittel frauenpolitischen Handelns. In: Ariadne 2002 H 42: 43-51, Stifterinnen. Zeit, Geld und Engagement vom Mittelalter bis ins 21. Jahrhundert
- Dyk van, Silke (2019): Identitätspolitik gegen ihre Kritik gelesen. Für einen rebellischen Universalismus. Aus Politik und Zeitgeschichte, 22.2.2019
- Frey, Michael (1999): Macht und Moral des Schenkens, Berlin
- Gesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts, 16. Juli 2021: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021, Teil 1, Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 22. Juli 2021
- Lingenbach, Gabriele (2009): Spenden und Sammeln. Göttingen
- Metz-Göckel, Sigrid (2021): Wie feministisch ist die Stiftung Aufmüpfige Frauen? www.stiftung-aufmuepfige-Frauen.de
- Sauer, Arn Thorben (2009): Regenbogen-Philanthropie. Deutsche Unterstützung für lesbisch-schwule, bi-, trans- und intersexuelle (LSBTI) Menschenrechtsarbeit im globalen Süden und Osten, Hamburg Dreilinden
- ZWD-Sonderausgabe Mai (2011): Frauen Stiftungen & Politik

⁶ Zu erinnern ist hier, dass die demokratische Verfassung der USA in einer Sklavenhaltergesellschaft formuliert wurde und die schwarze Bevölkerung erst nach langen Kämpfen in die Demokratievorstellung einbezogen wurde.

Frauen in MINT

Studie zeigt Wege für mehr Mädchen in der Informatik

Noch immer ist der Anteil an Mädchen und Frauen in der Informatik gering. Warum das so ist – und was dagegen getan werden kann, zeigt eine Studie, die sich mit den Teilnehmenden der Bundesweiten Informatikwettbewerbe befasst hat. Die wichtigsten Empfehlungen: möglichst früh Berührungspunkte zur Informatik schaffen, Selbstwert- und Gemeinschaftsgefühl stärken, Vorbilder schaffen und Stereotype brechen.

Der Gender-Gap in der Informatik ist nicht zu übersehen: Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil in der IT von deutschen Unternehmen bei lediglich 18 Prozent, in IT-lastigen Studiengängen sind nur 25 Prozent der Studierenden weiblich. Wie früh sich diese Entwicklung abzeichnet, zeigen die Teilnehmendenzahlen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBWF) geförderten Bundesweiten Informatikwettbewerbe (BWINF): Die Mädchenbeteiligung sinkt dabei mit zunehmendem Alter von 50 Prozent beim Informatik-Biber in Klasse 5 auf unter zehn Prozent in der Endrunde des Bundeswettbewerbs Informatik.

In einer Studie im Auftrag von BWINF hat das nexus-Institut mehr als 3.000 Teilnehmende im Alter von zehn bis 21 Jahren befragt und die Gründe für die nachlassende Mädchenbeteiligung an den Wettbewerben untersucht. Demnach steht das soziale Selbstbild für Mädchen mit steigendem Alter zunehmend im Konflikt mit dem Interesse an der Informatik. Auch das Fehlen von engen Kontaktpersonen oder einer sozialen Gemeinschaft im Informatikbereich sind Hürden. Gleichzeitig identifiziert die Studie Handlungsempfehlungen, um mehr Mädchen für die Wettbewerbe und die Informatik zu begeistern. Eine möglichst frühe Förderung der Mädchen, die Vermittlung der Informatik in gemeinschaftlichen

Lern-Settings und ko-kreativen Prozessen sowie weibliche Vorbilder und Bezugspersonen steigern das Interesse der Mädchen.

Christine Regitz, Präsidentin der Gesellschaft für Informatik: „Wir können es uns nicht länger leisten, dass sich so wenige Mädchen für die Informatik entscheiden. Wir brauchen die Kreativität, das Engagement und die Ideen der Mädchen und Frauen, um die Herausforderungen unserer Zeit mithilfe der Informatik zu lösen. Um gesellschaftliche Stereotypen zu brechen, müssen in der Bildung bereits früh Berührungspunkte zur Informatik geschaffen werden: durch erste informatische Inhalte in der Grundschule und ein verpflichtendes Schulfach Informatik spätestens ab der Mittelstufe.“

Quelle, Studie, Zusammenfassung der Studie und weitere Informationen zu Gründen und Lösungsvorschlägen:

PM - Gesellschaft für Informatik e.V., 06.07.2022

Berufsorientierungstag Girls' Day ist Preisträger der Rudolf-Diesel-Medaille 2022

Die Medaille ist Deutschlands älteste Würdigung für erfolgreiche Innovationsleistungen. Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag wurde für seine langjährige Arbeit gewürdigt, die seit mehr als 20 Jahren, jährlich Tausenden Schülerinnen Chancen in technikorientierten Berufsfeldern eröffnet.

Angesiedelt ist der Aktionstag im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Er ist bundesweit das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen. Seit dem Start der Aktion im Jahr 2001 haben mehr als zwei Millionen Mädchen teilgenommen. Jahr für Jahr öffnen am vierten Donnerstag im April Unternehmen, Hochschulen und Institutionen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab Klasse 5. Die Mädchen lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik

kennen, in denen Frauen bisher (noch) weniger vertreten sind. Zudem haben sie die Möglichkeit, weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zu begegnen. Gefördert wird der Girls' Day seit 2001 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Quelle: PM - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 23.06.2022:

<https://www.girls-day.de/footer/presse/pressemitteilungen/girls-day-gewinnt-die-...>

Weitere Informationen:

<https://rudolf-diesel-medaille.de/>
<https://mediaserve.kompetenzz.net/?c=2767&k=9fe63acb39>

Neuer Forschungspreis im MINT-Bereich

Humboldt-Stiftung und Carl-Zeiss-Stiftung starten Kooperation mit dem mit je 100.000 Euro dotierten Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreis

Die Alexander von Humboldt-Stiftung und die Carl-Zeiss-Stiftung kooperieren bei der Förderung international anerkannter Wissenschaftler*innen aus dem Ausland. Die Humboldt-Stiftung verleiht in den kommenden sechs Jahren jährlich einen Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreis. Der Preis wird von der Carl-Zeiss-Stiftung gestiftet und ist mit je 100.000 Euro dotiert. Mit ihm wird das bisherige Gesamtschaffen der Preisträger*innen ausgezeichnet und ihr besonderes Potenzial gewürdigt. Der Preis richtet sich an Forscher*innen der Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT), die eine Kooperation mit Fachkolleg*innen in den Förderländern der Carl-Zeiss-Stiftung Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz oder Thüringen anstreben. Verliehen

wird der Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreis an Wissenschaftler*innen, deren Forschung ihr Fachgebiet auch über das engere Arbeitsgebiet hinaus nachhaltig geprägt haben und die zudem zur **Förderung der Diversität im MINT-Bereich** beitragen. „Die Kooperation mit der Carl-Zeiss-Stiftung versetzt uns dank zusätzlicher Mittel in die Lage, mehr international führende Wissenschaftler*innen würdigen zu können – das freut uns sehr“, sagte der Generalsekretär der Humboldt-Stiftung Enno Aufderheide. **„Es ist uns ein wichtiges Anliegen, dabei gerade in den MINT-Fächern einen gezielten Beitrag zu mehr Diversität – bei der Geschlechterverteilung, aber auch bei Aspekten wie etwa sozialer oder regionaler Herkunft – leisten zu können“**, so Aufderheide weiter. „Wir freuen uns sehr, mit dem Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreis den Aufenthalt in unseren Förderländern für internationale Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher noch attraktiver zu machen. Überregionale Kooperationen stärken den Forschungsstandort Deutschland“, sagt Felix Streiter, Geschäftsführer der Carl-Zeiss-Stiftung. Die Nominierung und Auswahl für den Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreis erfolgt im Humboldt-Forschungspreisprogramm. Eine direkte Nominierung ist nicht möglich. Neben der Auszeichnung und dem Preisgeld erhalten die Carl-Zeiss-Humboldt-Forschungspreisträger*innen zudem die Möglichkeit, selbst gewählte Forschungsvorhaben in Deutschland in Kooperation mit Fachkolleg*innen durchzuführen. Zum Preisgeld hinzu kommen Mittel in Höhe von 50.000 Euro zur weiteren Finanzierung der Zusammenarbeit der Preisträger*innen mit Fachkolleg*innen in Deutschland etwa für die Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen, für Kinderbetreuung, wissenschaftliche Geräte sowie für die Einbeziehung von wissenschaftlichem Nachwuchs in die Kooperation.

Quelle und weitere Informationen: PM - Alexander von Humboldt-Stiftung, 20.07.2022

Personalia

Vermittlung von Kompetenzen zur nachhaltigen Technikgestaltung über Fakultätsgrenzen hinweg
Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten für herausragendes Lehrkonzept ausgezeichnet

Univ.-Prof. Dr. phil. Carmen Leicht-Scholten, Brückenprofessur Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften wurde am 20. Juni 2022 im Rahmen des Tagungsformates Talk Lehre mit dem 12.000 Euro dotierten Lehrpreis der RWTH Aachen ausgezeichnet, der erstmals in der Kategorie Nachhaltigkeit vergeben wurde. .



Foto: Wisam Zureik

Der Preis wird an Lehrende vergeben, die einen ganzheitlichen Ansatz zur Nachhaltigkeit verfolgen und diesen in die Lehrtätigkeit integrieren. Die studierte Politikwissenschaftlerin, die mit ihrer Brückenprofessur Gender and Diversity in den Ingenieurwissenschaften an der Fakultät für Bauingenieurwesen angesiedelt ist, wird aufgrund ihres herausragenden und langjährigen Engagements in der fakultätsübergreifenden Vermittlung von Kompetenzen zu sozial nachhaltiger Technikgestaltung geehrt. Mit dem Lehrpreis wird ihr Engagement und ihre herausragende Arbeit in der Lehre gewürdigt, in der sie gerade auch Studierenden in den Technikwissenschaften Kompetenzen vermittelt. Neben Faktenwissen

über Frameworks wie Sustainable Development Goals, Technikfolgenabschätzung und die Verantwortung von angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden die Studierenden befähigt, verantwortungsvolle Entscheidungen in ihrer Fachdisziplin zu diskutieren, wie es in der Begründung der Studierenden heißt.

„Ich freue mich sehr über diesen Preis, weil er eine große Anerkennung für die Arbeit der letzten Jahre ist, die mein gesamtes Team und ich darin investiert haben, innovative Lehr- und Lernkonzepte zu entwickeln und in der Lehre umzusetzen. Ganz besonders freue ich mich darüber, dass der Vorschlag von Studierenden unterschiedlichster Fakultäten eingereicht wurde. Dies verdeutlicht, dass die Studierenden über alle Fakultätsgrenzen hinweg ein großes Interesse daran haben, nicht nur die ökonomische und ökologische Dimensionen von Nachhaltigkeit, sondern auch die soziale zu erfassen.“

Den Studierenden bietet Professorin Leicht-Scholten die Chance, sich mit Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung intensiv auseinanderzusetzen. Sie schafft es, in der Lehre Studierende unterschiedlicher Hintergründe zu begeistern und betont dabei das große Engagement und Interesse der Studierenden. Die Auszeichnung mit dem Lehrpreis in der Kategorie Nachhaltigkeit ist Professorin Leicht-Scholten eine große Ehre: „Deshalb möchte ich mich von ganzem Herzen, auch im Namen meines Teams, für den Preis bedanken und freue mich, mit dem Preisgeld ein weiteres neues innovatives Lehrkonzept entwickeln zu können.“

*Univ.-Prof. Dr. phil. Carmen Leicht-Scholten ist Professorin für Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften (GDI) an der Fakultät für Bauingenieurwesen der RWTH Aachen und hat einen Zweitsitz an der Philosophischen Fakultät. Sie leitet den DFG geförderten RRI Hub. Mit ihrer Brückenprofessur kann sie sowohl Ingenieur*innen als auch Sozialwissenschaftler*innen ausbilden und promovieren. An der RWTH Aachen war sie außerdem Rektoratsbeauftragte für Socially Responsible Education (2016–2019) und Studiendekanin der Fakultät für Bauingenieurwesen (2012–2016).*

Weitere Informationen:

<https://www.gdi.rwth-aachen.de/go/id/jmna/>

Femtec Award 2021 verliehen

Bereits zum fünften Mal infolge wurde am 9. September 2022 der Femtec Award 2021 verliehen. Im Rahmen des Sommerfestes am 09. September in der Freiheit 15 in Berlin Köpenick wurden drei Preise verliehen. Mit dem Femtec Award werden Menschen, Initiativen oder Organisationen prämiert, die besondere Engagement, Impact und Strahlkraft für die die Gesellschaft im Großen oder Kleinen bewirken: In den Kategorien Leadership, Innovation und Social Impact.

Kategorie Leadership – Professorin Dr. Angela Ittel

Für die Kategorie „Leadership“ wurden Role Models gesucht, welche mit authentischer Führung das eigene Team begeistern und Menschen individuellen Freiraum zur eigenen Weiterentwicklung geben.

In der Kategorie Leadership wurde Professorin Dr. Angela Ittel ausgezeichnet. Sie war 8 Jahre lang Vizepräsidentin der Technischen Universität Berlin, bevor sie 2021 – als zweite Frau in der Geschichte – Präsidentin der Technischen Universität Braunschweig wurde. Erst kürzlich wurde sie in das erste weibliche Co-Präsidium der TU9 gewählt. Als erfahrene Wissenschaftsmanagerin ist sie Expertin in den Bereichen Verbundforschung, wissenschaftlicher Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität. Als Vorbild setzt sie sich für die aktive Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen sowie für die Karriere- und Nachwuchsförderung ein. Sie nimmt die Themen Gleichstellung und Diversität als strategische Entwicklungsthemen auf und spielt eine herausragende Rolle als Vorreiterin im Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement. Prof. Ittel unterstützt aktiv Netzwerke für Wissenschaftlerinnen und Fachkräfte. Sie setzt sich aktiv für die Internationalisierung und internationale Sichtbarkeit der TU Braunschweig, die Förderung diverser Teams und mehr Gerechtigkeit innerhalb ihrer Institution ein.

Im Finale waren noch **Elena Kunze** des Partnerunternehmens Evonik sowie **Nathalie Haußmann** als ehemalige Vorständin des Femtec Alumnae e.V.

Kategorie Innovation: Macarena Varela

Kreative Visionär:innen und Zukunftsmanager:innen, welche mit notwendigem Mut bereit sind, Veränderungen anzustoßen und neue Impulse zu setzen, wurden in der Kategorie „Innovation“ gesucht. Geprägt durch Eigeninitiative und unternehmerisches Handeln fokussieren Pionier:innen eine nachhaltige Perspektive in ihren neuartigen Produkten oder Dienstleistungen.

Ausgezeichnet in der Kategorie Innovation wurde Macarena Varela. Als Wissenschaftlerin am Fraunhofer-Institut FKIE und Doktorandin hat sie innovative Methoden der Signalverarbeitung gefunden, die völlig neue Verfahren bei Such- und Rettungseinsätzen ermöglichen. Mit Mikrofonarrays ausgestattete Drohnen sollen den Rettungskräften in Katastrophengebieten helfen, Überlebende schneller zu lokalisieren und zu retten. Macarena präsentierte ihre jüngsten wissenschaftlichen Forschungsergebnisse im Jahr 2021 und ihr innovativer Forschungsansatz wurde seitdem in mehr als 160 Presseberichten und Veröffentlichungen in Europa, Südamerika, Asien und Australien verfolgt. Ob im BBC-Wissenschaftspodcast, im Interview mit der Times oder der Washington Post – das Szenario, mit einer Drohne und akustischen Sensoren Verschüttete zu orten und zu retten, stößt weltweit auf großes Interesse. Dass das Forschungsgebiet, an dem sie arbeitet, eine wichtige Lücke bei der Suche nach Vermissten schließen könnte, wird durch Anfragen von verschiedenen Industriepartnern und Hilfsorganisationen aus dem Bereich des Katastrophenschutzes unterstützt.

Weitere Finalistinnen waren **Estefania Hofmann** der Partnerorganisation EnBW sowie **Lena Drubel** von Telekom, ebenfalls langjährige Femtec-Partnerin.

Kategorie Social Impact: DokForum der RWTH Aachen

In der Kategorie „Social Impact“ wurden Personen oder Initiativen gesucht, die sich durch eigenes Engagement Impulsgeber:in für Vielfalt auf die Gesellschaft sind – häufig zusätzlich zur beruflichen oder studentischen Verpflichtung. Der Fokus lag dabei auf Vorhaben, Ideen oder Projekte, welche nachhaltig soziale Veränderung bewirken.

Den Award in der Kategorie Social Impact gewann in diesem Jahr das Das DokForum der RWTH Aachen. Es ist ein unabhängiges und selbstorganisiertes Netzwerk von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen mit Doktorandinnen aus allen Fakultäten. Neben den Treffen in einer großen Gruppe gibt es kleinere Teams, die an unterschiedlichen Zielen arbeiten. Bei den regelmäßigen Treffen können sich die Doktorandinnen über alle möglichen Aspekte austauschen, zum Beispiel über fachliche Themen oder auch über psychische Gesundheit oder Selbstzweifel. Das DokForum bietet einen geschützten Raum, um über Situationen und Schwierigkeiten zu sprechen, die sich für Doktorandinnen ergeben, weil sie in einer reinen Männerdomäne tätig sind, denn nur ein Drittel aller Doktoranden an der RWTH sind Frauen. Das Netzwerk vermittelt ein Gemeinschaftsgefühl durch den Austausch von Problemen und das Feiern von Erfolgen, wie z.B. die Veröffentlichung einer Arbeit. Um mehr Frauen zu motivieren, diesen Karriereweg einzuschlagen, nehmen Wissenschaftlerinnen des DokForums regelmäßig an Informationsveranstaltungen, insbesondere für Schülerinnen, teil, um über ihre Lebenswege zu berichten. Das DokForum bietet auch internationalen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich über ein etabliertes Netzwerk und gemeinsame Aktivitäten zu vernetzen.

Lachana Hada und **Tiaji Sio** waren ebenfalls im Finale in der Kategorie Social Impact.

Quelle und weitere Informationen: PM - FEMTEC, 12.09.2022

Renate Sachse erhält Bertha-Benz-Preis 2022

Mathematisches Denken + Sinn für Praxis = neue Anwendungsfelder

Das ist die „Formel“ von **Renate Sachse**, die ihre Dissertation mit dem Titel „Variational Motion Design for Adaptive Structures“ an der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften der Universität Stuttgart erstellt hat. Sie hat eine innovative mathematische Methode entwickelt, von der künftig nicht nur das Bauwesen, sondern auch die Luft- und Raumfahrt, die Robotik und die Medizintechnik profitieren können. Dafür wurde die Ingenieurwissenschaftlerin am 27. Juni 2022 mit dem Bertha-Benz-Preis der Daimler und Benz Stiftung ausgezeichnet – er ist mit 10.000 Euro dotiert.

Mit der Auszeichnung möchte die Daimler und Benz Stiftung ausdrücklich Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen ansprechen und in ihrer beruflichen Laufbahn unterstützen.

Der Preis steht für Neugierde, Mut, Durchhaltevermögen und Pioniergeist im Sinne der Namensstifterin Bertha Benz, die im Jahr 1888 die weltweit erste Fernfahrt in einem Automobil unternahm. „Für mich ist es eine Ehre, von der Daimler und Benz Stiftung für die gesellschaftliche Bedeutung meiner Grundlagenarbeit ausgezeichnet zu werden.“ Sachse hofft, dass der Bertha-Benz-Preis auch dazu beiträgt, Mädchen bereits im Schulalter für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Als Preisträgerinnen für den Bertha-Benz-Preis können junge Ingenieurinnen, die mit den Ergebnissen ihrer Dissertation einen gesellschaftlichen Mehrwert geschaffen haben, von ihren wissenschaftlichen Institutionen vorgeschlagen werden. Der mit 10.000 Euro dotierte Preis wird jährlich vergeben.

Quelle und weitere Informationen:

PM - Daimler und Benz Stiftung, 17. Juni 2022



Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Stifterverband: Acht Hochschulen in das Diversity Audit aufgenommen

Weitere acht Hochschulen wurden in das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ aufgenommen. Damit befinden sich zurzeit insgesamt 33 Hochschulen in dem Auditierungsverfahren des Stifterverbandes. Hochschulen, die das Programm erfolgreich absolvieren, erhalten eine Zertifizierung. Diese bescheinigt ihnen, dass sie die Verschiedenheit ihrer Studierenden und Beschäftigten als Chance begreifen und Wege gefunden haben, um dieses Potenzial für die Hochschulentwicklung zu nutzen. Die Ausschreibungsfrist für Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für das Diversity Audit endet am 15. Dezember 2022.

Egal ob Studierende in Teilzeit, mit Migrationsgeschichte oder aus einem nichtakademischen Elternhaus – alle Studierende sollen die Chance haben, erfolgreich an Bildung teilhaben zu können. Ebenso wichtig ist die Förderung von Diversität unter den Beschäftigten, sei es in Wissenschaft oder Hochschulverwaltung. Deshalb unterstützt der Stifterverband seit neun Jahren Hochschulen dabei, ein spezifisches und für sie passendes Verständnis von Diversität und eine darauf bezogene Strategie zu entwickeln.

Acht Hochschulen wurden in diesem Jahr in das aktuelle Diversity Audit aufgenommen:

- Duale Hochschule Baden-Württemberg
- Filmakademie Baden-Württemberg
- FH Bielefeld
- Ruhr-Universität Bochum
- Technische Universität Darmstadt
- Hochschule für Musik Karlsruhe

- Hochschule RheinMain
- Universität Stuttgart

Diese Hochschulen werden ein zweijähriges Verfahren durchlaufen, in dem jede Hochschule eine passgenaue Diversity-Strategie entwickeln wird. Diese betrifft sowohl organisatorische Strukturen als auch Studium und Lehre oder die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Kommunikation oder bauliche Veränderungen können ebenfalls Teil der Diversity-Strategie sein. Der Stifterverband versteht das Diversity Audit, an dem bereits bundesweit mehr als 50 Hochschulen erfolgreich teilgenommen haben, als Instrument der Strategie- und Organisationsentwicklung. Auditorinnen und Auditoren unterstützen die teilnehmenden Hochschulen bei der Entwicklung und Umsetzung einer individuellen Diversitätsstrategie ohne vorgegebene Standards. Zertifiziert wird insbesondere, dass die Hochschulen sich einem intensiven organisatorischen Entwicklungsprozess gestellt haben. Die Zertifikate sind drei Jahre gültig. Eine neue Auditrunde startet im nächsten Jahr.

Welche Hochschulen bereits am Diversity Audit teilgenommen haben und weitere ausführliche Informationen zum Diversity Audit selbst finden Sie unter: <http://www.stifterverband.org/diversity-audit>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:
Diversity Audit „Vielfalt gestalten“,
Bettina Jorzik, Programmleiterin „Lehre und akademischer Nachwuchs“, T 0201 8401-103,
[bettina.jorzik\(at\)stifterverband\(dot\)de](mailto:bettina.jorzik(at)stifterverband(dot)de)

Quelle: PM - Stifterverband, 03.08.2022

Die Ausschreibung für Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für das Diversity Audit läuft noch bis zum 15. Dezember 2022.

Am 28. Oktober 2022 bietet der Stifterverband von 10:00 bis 12:00 Uhr eine **Online-Informationsveranstaltung** an, um die Verfahrensmodalitäten vorzustellen und Fragen zu beantworten.

Ausschreibung (pdf)

Weitere Informationen:

<https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

Antidiskriminierungsbeauftragte stellt Jahresbericht vor – Diskriminierungsfälle weiter auf hohem Niveau

*Die Zahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierungen in Deutschland bleibt auf hohem Niveau. Das zeigt der Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, **Ferda Ataman**, am 16. August 2022 in Berlin vorgestellt hat.*

Im Jahr 2021 gab es mehr als 5.600 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle, die mit einem vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmal zusammenhängen. Das ist der zweithöchste Wert in der Geschichte der Antidiskriminierungsstelle, die 2006 gegründet wurde. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr (6383) ist auf weniger Anfragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, insbesondere zur Maskenpflicht, zurückzuführen. Die Anzahl der Beratungsanfragen zu allen anderen Diskriminierungen blieb unverändert hoch.

„Die Zahl der uns geschilderten Diskriminierungsfälle ist alarmierend. Sie zeigt aber auch, dass sich immer mehr Menschen nicht mit Diskriminierung abfinden und Hilfe suchen“, sagte die Beauftragte bei der Vorstellung des Jahresberichts. Ataman appellierte an alle Menschen, die Diskriminierung erleben, dagegen vorzugehen – wenn nötig vor Gericht. An die Bundesregierung richtete sie die Forderung, Betroffenen bessere Möglichkeiten zu geben, ihre Rechte durchzusetzen – etwa durch eine Verlängerung der Fristen und durch ein Verbandsklagerecht. *„Das*

deutsche Antidiskriminierungsrecht muss endlich internationalen Standards entsprechen. Bisher schützt es nicht wirkungsvoll vor Diskriminierung. Die von der Koalition angekündigte AGG-Reform muss umfassend und zeitnah kommen“, sagte Ataman.

Für ihre Amtszeit kündigte die im Juli gewählte Bundesbeauftragte zunächst folgende Schwerpunkte an:

- Den Schutz vor Diskriminierung stärken: Dafür will sie die Reform des AGG begleiten, Rechtsgutachten vorlegen und Perspektiven von Betroffenen einbringen.
- Das AGG bekannter machen: Alle Menschen sollten ihre Rechte kennen und wissen, was sie gegen Diskriminierung tun können.
- Ein flächendeckendes Beratungsangebot gegen Diskriminierung schaffen: Dazu soll ein Förderprogramm mit den Ländern und der Zivilgesellschaft aufgebaut werden.

Beratungsstatistik im Überblick

2021 wurden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 5.617 Fälle gemeldet, die mit einem im AGG genannten Diskriminierungsgrund zusammenhängen. Davon bezogen sich 37 Prozent der Fälle auf rassistische Diskriminierung. An zweiter Stelle folgte mit 32 Prozent das Merkmal Behinderung und chronische Krankheiten. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts machten 20 Prozent der Anfragen aus, aufgrund des Alters 10 Prozent. 9 Prozent bezogen sich auf den Merkmalsbereich Religion und Weltanschauung und 4 Prozent auf die sexuelle Identität.

Die meisten Diskriminierungserfahrungen wurden im Arbeitsleben (28 Prozent) und beim Zugang zu privaten Dienstleistungen gemeldet (33 Prozent). In 37 Prozent der Fälle hat sich die Diskriminierung allerdings in einem Lebensbereich abgespielt, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Der größte Anteil davon betrifft Benachteiligungen im Bereich des staatlichen Handelns, also beispielsweise durch Ämter, durch die Polizei oder die Justiz. Aber auch im Bildungsbereich, in den sozialen Medien oder im öffentlichen Raum wurden regelmäßig Benachteiligungen, diskriminierende Beleidigungen bis

hin zu Gewalt erlebt und geschildert.

Mehr als 2.000 Anfragen hat das Beratungsteam erhalten, in denen Bezug auf ein Merkmal genommen wurde, das vom Diskriminierungsschutz im AGG nicht erfasst wird. Rechnet man diese zu den Fällen mit AGG-Merkmalbezug hinzu, erhöht sich die Gesamtzahl der Anfragen auf 7.750 – und liegt damit auf ähnlichem Niveau wie 2020 (7.932 Anfragen) und deutlich über dem der Vorjahre (2018: 4220; 2019: 4247 Anfragen).

Den Jahresbericht 2021 finden Sie hier.

Quelle: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 16.08.2022

Bundesregierung will geschlechtliche Selbstbestimmung stärken

Am 30. Juni haben Bundesministerin Lisa Paus und Bundesminister Dr. Marco Buschmann erste Eckpunkte für ein Selbstbestimmungsgesetz vorgestellt: Das Gesetz soll das Transsexuellengesetz von 1980 ablösen, das in wesentlichen Teilen verfassungswidrig ist. Transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen werden künftig die Möglichkeit haben, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister durch eine einfache Erklärung beim Standesamt ändern zu lassen.

Durch das Selbstbestimmungsgesetz soll es erstmals eine einheitliche Regelung für trans-, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen zur Änderung des Geschlechtseintrages und der Vornamen geben. Durch eine Erklärung vor dem Standesamt soll eine Änderung des Geschlechtseintrages und der Vornamen möglich sein. Die Vorlage eines ärztlichen Attests oder die Einholung von Gutachten in einem Gerichtsverfahren sollen nach dem Selbstbestimmungsgesetz nicht länger erforderlich sein. Das Selbstbestimmungsgesetz bezieht sich ausschließlich auf die Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen. Wenn eine Person neben der Personenstandsänderung auch körperliche geschlechtsangleichende

Maßnahmen anstrebt, wird dies wie bisher auf Grundlage fachmedizinischer Regelungen entschieden.

Weitere Informationen und Eckpunktepapier: [www.bmfsfj.de/selbstbestimmungsgesetz-Quelle, Stellungnahmen und weitere Informationen: PM – BMSFSJ](http://www.bmfsfj.de/selbstbestimmungsgesetz-Quelle,Stellungnahmen_und_weitere_Informationen:PM-BMSFSJ), 30.06.2022

Der **Lesben- und Schwulenverband (LSVD)** begrüßte das Eckpapier und hat mehrere Ressourcen zum Thema bereitgestellt:

*12 Antworten auf Fragen zum Thema Selbstbestimmungsgesetz und Trans*geschlechtlichkeit* – Die Broschüre informiert in kurzen Abschnitten und liefert konkrete Argumente gegen die kursierenden Falschinformationen und Vorurteile. Sie kann kostenfrei unter [presse\(at\)lsvd\(dot\)de](mailto:presse(at)lsvd(dot)de) bestellt werden bzw. steht als pdf zum Download bereit.

*„Gegen trans*feindliche Berichterstattung, für einen respektvollen und sachlichen Umgang!“ – Für eine respektvolle und menschenwürdige Berichterstattung, die Diskriminierung entgegenwirkt*

Das Selbstbestimmungsgesetz: Antworten zur Abschaffung des Transsexuellengesetz (TSG) – Der LSVD beantwortet die wichtigsten Fragen zum geplanten Selbstbestimmungsgesetz

Pressestimmen:

Mehr Selbstbestimmung beim Geschlechtseintrag

„Justiz- und Familienministerium präsentieren Eckpunkte für eine tiefgreifende Gesetzesreform.“ <https://www.sueddeutsche.de/politik/selbstbestimmungsgesetz-reform-eckpunkte-1.5612393>

Trans Personen müssen sich endlich nicht mehr vor dem Staat rechtfertigen

Das „Transsexuellengesetz“ wird abgeschafft. Das ist ein längst überfälliger Schritt hin zu einer offenen Gesellschaft – doch es darf nicht der letzte sein. <https://www.jetzt.de/politik/selbstbestimmungsgesetz-tsg-kommentar>

„Are you...? Asking questions on sex with a third category in Germany”

Der Geschlechtseintrag divers wurde zu Beginn 2019 in Deutschland für intersexuelle Menschen eingeführt, also für Menschen, die auf Basis ihrer primären oder sekundären Geschlechtsmerkmale weder eindeutig männlich noch weiblich sind. Im März 2019 haben die Autorinnen **Patricia Hadler, Cornelia Neuert, Verena Ortmanns** und **Angelika Stiegler** vom *GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften* in einer Web Probing-Studie Daten zum Verständnis der Kategorie erhoben und ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass etwa die Hälfte der Befragten ein grundsätzliches Verständnis des Begriffs divers haben, ihn also beispielsweise als „nicht männlich oder weiblich“ definieren können. Allerdings zeigte sich auch, dass einige Befragte divers als Kategorie für Transsexuelle hielten, also beispielsweise für Menschen, die biologisch gesehen Männer sind, sich aber als Frau begreifen. Diese Assoziation war sogar wesentlich häufiger als das korrekte Verständnis als Geschlechtseintrag für Intersexualität.

Dieser Befund deckt sich mit einem weiteren Schwerpunkt des Artikels, der zeigt, dass die meisten Befragten keinen Unterschied zwischen ihrem biologischen und gefühlten Geschlecht machen. Dies haben wir in einer Auswertung der Begriffe „Geschlecht“ „offiziell eingetragenes Geschlecht“ und „Geschlechtsidentität“ untersucht. Des Weiteren zeigt der Artikel, dass der Anteil an negativen Reaktionen auf den Begriff, in Form von Survey Abbruch oder feindseligen Kommentaren über nicht-binäre Geschlechtszugehörigkeit, gering ist.

Hadler, Patricia, Cornelia Neuert, Verena Ortmanns, and Angelika Stiegler. 2022. “Are you...? Asking questions on sex with a third category in Germany.” *Field Methods*. doi: <https://doi.org/10.1177/1525822X211072326>.

Quelle: *GESIS-News*, 06.05.2022

Juristinnenbund begrüßt Ergänzung des § 46 StGB und fordert weitergehende Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt

Das Bundesjustizministerium (BMJ) plant geschlechtsspezifische und gegen die sexuelle Orientierung gerichtete Beweggründe explizit als strafscharfend in § 46 Abs. 2 S. 2 des Strafgesetzbuches aufzunehmen. Damit setzt das BMJ eine langjährige Forderung des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) um. Die Gesetzesänderung ist ein erforderlicher Schritt zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Zwar ist bei den meisten betroffenen Straftaten bereits jetzt eine Strafschärfung wegen der „menschenverachtenden“ Beweggründe möglich, die vom BMJ vorgesehene, explizite Konkretisierung des § 46 des Strafgesetzbuches ist aber notwendig, um Praktiker*innen zu sensibilisieren und eine einheitliche Anwendung des Rechts zu sichern. Allein die Änderung der strafrechtlich-materiellen Rechtslage genügt jedoch nicht. So fordert die Präsidentin des djb Prof. Dr. Maria Wersig: „Der Referent*innenentwurf enthält eine wichtige Klarstellung. Trotzdem stehen wir im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt noch am Anfang und weitere gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen müssen folgen.“

Zum einen muss ein breites Fortbildungsangebot für Polizei, Staatsanwaltschaften und Gerichte geschaffen und eine Fortbildungspflicht für die Justiz gesetzlich verankert werden. Nur so kann Sensibilität für patriarchales Macht- und Besitzdenken in typischen Tatkonstellation von geschlechtsspezifischer Gewalt geschaffen werden.

Zum anderen sind präventive Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Hasskriminalität unerlässlich. Diese finden in dem Entwurf keine Berücksichtigung. Der djb fordert unter anderem die dauerhafte finanzielle

Absicherung und den diskriminierungsfreien Ausbau von Frauenhäusern und Beratungsstellen, die flächendeckende Etablierung eines interdisziplinären Fallmanagements und die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Motiven bei der Ausübung von Partnerschaftsgewalt in familienrechtlichen Sorge- und Umgangsverfahren. Darüber hinaus muss die Daten- und Forschungslage zu geschlechtsspezifischer Gewalt weiter verbessert werden. Der Referent*innenentwurf kann daher nur einen ersten Schritt bei der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt darstellen, auf den weitere Maßnahmen folgen müssen.

Die ausführliche Stellungnahme des djb zum Referent*innenentwurf finden Sie [hier](#).

Quelle: *PM – djb*, 24.08.2022

Mehr Menschen von Hassrede im Internet betroffen als noch vor zwei Jahren

Beleidigungen, Drohungen, Hassrede – das haben 24 Prozent der Befragten einer aktuellen Studie der Strafrechtlerin **Prof. Dr. Elisa Hoven** von der Universität Leipzig schon einmal erlebt. Bei der gleichen Umfrage zwei Jahre zuvor waren es noch 18 Prozent.

„Aus Sorge vor Hass im Netz ziehen sich immer mehr Menschen aus dem öffentlichen Diskurs zurück“, sagt Prof. Dr. Elisa Hoven. Sie befasst sich zusammen mit ihrem Team im Forschungsgebiet Medienstrafrecht intensiv mit der Problematik des digitalen Hasses. Im Interview spricht sie über die Ergebnisse der Umfrage und ordnet ein, was zur Bekämpfung von Hass im Netz unternommen werden sollte.

Zur Befragung: In Kooperation mit der Forschungsgruppe g/d/p wurden im Mai 2022 bundesweit 1013 Personen im Alter von 16 bis 70 Jahren online befragt.

Hier geht es zum Interview: *PM - Universität Leipzig*, 29.08.2022

Risikofaktoren für Hasskommentare in Social-Media erforscht

Wirtschaftswissenschaftler der Justus-Liebig-Universität Gießen untersuchen Häufigkeit von Hasskommentaren auf Twitter – Abhängig von Parteizugehörigkeit, sexueller Orientierung und Ethnizität.

Hasskommentare in den sozialen Medien sind zu einem Problem geworden, das in einem besonderen Maße auch Politikerinnen und Politiker betrifft. Wissenschaftler des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) haben sich in einer aktuellen Studie mit Hate Speech auf Twitter beschäftigt und analysiert, welche persönlichen Merkmale mit dem Auftreten von Hasskommentaren zusammenhängen. „Das Risiko, Opfer von Hate Speech auf Social Media zu werden, ist bei Politikerinnen und Politikern auch von Parteizugehörigkeit, sexueller Orientierung und Ethnizität abhängig“, sagt **Prof. Dr. Nicolas Pröllochs**, Professor Data Science & Digitalisierung. Die zentralen Ergebnisse der Studie zeigen: Tweets von Demokratinnen und Demokraten erhalten – im Vergleich zu Republikanerinnen und Republikanern – einen um 3,67 Prozent höheren Anteil an Hasskommentaren; Politikerinnen bekommen für ihre Tweets – im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen – 7,71 Prozent mehr Hasskommentare. Besonders hoch ist der Anteil von Hasskommentaren bei Tweets von nicht-weißen Politikerinnen und Politikern: Der Anteil ist um 37,75 Prozent höher als bei Weißen. Prof. Pröllochs und sein Mitarbeiter **Kirill Solovev** haben über einen Zeitraum von sechs Monaten die Tweets von 541 Mitgliedern des US-Kongresses und die Reaktionen analysiert. Methodisch nutzten sie maschinelles Lernen und ein sogenanntes hierarchisches Regressionsmodell, um zu bestimmen, welche Auswirkungen Parteizugehörigkeit, sexuelle Orientierung und Ethnizität einer Politikerin oder eines Politikers

auf die Inhalte und den Tonfall von negativen Kommentaren in Social Media haben.

„Es wäre aus unserer Sicht ein falsches Signal, aus Angst vor Hasskommentaren Social Media als Dialogmedium nicht mehr zu nutzen“, betont Pröllochs. „Stattdessen empfehlen wir, die Follower aktiv zu einer sachlichen Diskussion zu ermutigen, die auf persönliche Anfeindungen verzichtet. Mainstream-Social-Media-Plattformen setzen zudem zunehmend auf Content Moderation, so dass Hate Speech gemeldet werden kann und gegebenenfalls gelöscht wird. Zudem können Betroffene von Hate Speech auch rechtliche Schritte erwägen.“

Originalpublikation:

Kirill Solovev and Nicolas Pröllochs. 2022. Hate Speech in the Political Discourse on Social Media: Disparities Across Parties, Gender, and Ethnicity.

In Proceedings of the ACM Web Conference 2022 (WWW '22). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 3656–3661.

DOI: <https://doi.org/10.1145/3485447.3512261>

Blogbeitrag zu heteronormativen Machtkonflikten in modernen Gesellschaften

Dieser Blogbeitrag von **Prof. Dr. Martin J. Gössl** vom Institut für Soziale Arbeit an der FH JOANNEUM in Graz hat nimmt Bezug auf die Ermordung von Malte C. am Rande einer CSD Feier in Münster. Der Beitrag wurde auf dem **blog interdisziplinäre geschlechterforschung veröffentlicht**.

„Wenn ein trans Mann in Münster bei der CSD Feier für sein schlichtendes Verhalten von einem Unbekannten verprügelt wird und an den Folgen stirbt, so ist dies eine unfassbare Tragödie. Machtkonflikte und die daraus resultierende Gewalt sind Momente, die traurig machen und uns als Gesellschaft auf eine Belastungsprobe stellen. Diese Situationen dürfen nicht einfach im Alltag untergehen. Daher ist es nun wichtig, sich an das Opfer als ein gesamtgesellschaftliches Menschenwesen

zu erinnern sowie den Täter für seine Tat zur Verantwortung zu ziehen. Doch gleichsam dürfen wir als Gesellschaft nicht vergessen, der Frage ausreichend Zeit zu gewähren, wie so etwas sein konnte? Warum heteronormative Machtkonflikte unsere aktuelle Zeit so stark bestimmen?“

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 6. September 2022:

Martin J. Gössl : Brennender Regenbogen: Heteronormative Machtkonflikte in modernen Gesellschaften, in: *blog interdisziplinäre geschlechterforschung*, 06.09.2022 , www.gender-blog.de/beitrag/brennender-regenbogen-heteronormative-machtkonflikte/ , DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20220906>

Leibniz-Institut für Deutsche Sprache plädiert für gegenseitige Toleranz beim Thema „Gendern“

Anlässlich der Klage eines VW-Mitarbeiters gegen Audi ist das Thema „Gendern“ wieder ein mediales Thema geworden. Das Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) plädiert in einer Stellungnahme für mehr gegenseitige Toleranz.

Sprache ist kein statisches Gebilde und entwickelt sich auch nicht in einem sozial unabhängigen oder ideologiefreien Raum. Dies ist in der aktuellen linguistischen Forschung eine breit geteilte Position. Wenn das Thema Geschlechtergerechtigkeit also im öffentlichen Diskurs wichtiger geworden ist, ist es nicht verwunderlich, dass sich das auch in Veränderungen des Sprachgebrauchs zeigt. „Es gibt sehr gute Gründe, den traditionellen Sprachgebrauch des generischen Maskulinums infrage zu stellen – also Bezeichnungen wie *Kollegen* oder *Mitarbeiter* für alle Zugehörigen eines Betriebs“, erläutert Prof. Dr. Carolin Müller-Spitzer, Leiterin des Projekts „Empirische Genderlinguistik“ am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache in Mannheim. In den letzten Jahren werden dementsprechend vermehrt geschlechtergerechte Formen verwendet. Unter geschlechtergerechter Sprache oder Gendern versteht man dabei eine Vielfalt alternativer Schreibweisen wie

Doppelformen (*Kolleginnen und Kollegen*), Neutralisierungen (*Mitarbeitende, Führungskräfte*) oder Formen mit Genderzeichen (*Kolleg*innen, Mitarbeiter:innen*). Gerade diese neuen Genderzeichen wie Genderstern, -doppelpunkt oder -gap stehen im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Sie zeigen den kommunikativen Wunsch, geschlechtliche Vielfalt jenseits von weiblicher und männlicher Geschlechtsidentität explizit auszudrücken. Unsere gegenwärtigen Beobachtungen zeigen, dass diese Formen in den letzten Jahren häufiger geworden sind und auch von immer mehr Unternehmen verwendet werden. Der Rückzug des generischen Maskulinums, in der Anrede, in Funktionsbezeichnungen, in Gesetzestexten und in vielen anderen Kontexten ist aber insgesamt ein kontinuierlicher Prozess, der durch die Emanzipationsbestrebungen der Frauenbewegung und später zusätzlich von der LGBTQIA+-Community angestoßen wurde und sich seit gut 30 Jahren auch in sprachpolitisch motivierten Veränderungen des sprachlichen Usus zeigt. Diese Art von Sprachwandel ist nichts Ungewöhnliches, denn Sprachnormen – wie soziale Normen allgemein – sind wertebezogen. Genauso wie die Sprache selbst wandeln sich dementsprechend auch die sprachlichen Normen und damit die Frage, was „gut“ und „richtig“ ist, kontinuierlich.

Die verschiedenen Formen geschlechtergerechter Sprache werden dabei kontrovers diskutiert. Dabei spielt ästhetisches Empfinden eine Rolle, aber auch Meinungen, gerade die neuen Zeichen würden die Verständlichkeit oder Lesbarkeit von Texten erschweren. „Dies zeigt die empirische Forschung so nicht“, sagt Müller-Spitzer. Es scheint vielmehr darauf anzukommen, wie sie eingesetzt werden. „Es ist meist keine empfehlenswerte Strategie, jede Personenbezeichnung in einem Text durch eine mit Genderstern o.Ä. zu ersetzen. Man muss andere, kreative Schreibstrategien anwenden.“ Insgesamt, so sieht es das IDS, gibt es nicht die eine „richtige“ Form des Umgangs. Weder solle eine bestimmte Form des Genderns verpflichtend sein, noch solle der Wunsch nach

mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache als ideologisch abgetan werden. Dazu Prof. Dr. Henning Lobin, Wissenschaftlicher Direktor des IDS: „Auch in unserer Belegschaft am IDS sehen wir ein buntes Bild an Sprachverwendungen. Einige Mitarbeitende nutzen den Genderstern oder -doppelpunkt, andere lieber Doppelformen oder auch das generische Maskulinum. So zeigt sich auch bei uns ein vielfältiges Bild. Wir stehen dem entspannt gegenüber.“ Dass die Sprachwissenschaft dem Thema geschlechtergerechte Sprache insgesamt offen gegenübersteht, zeigt sich auch darin, dass die „Deutsche Gesellschaft für Sprachwissenschaft“ dieses Jahr mit großer Mehrheit eine geschlechtergerechte Satzung *verabschiedet* hat. Auch die immer wieder öffentlich geäußerte Haltung, „die Sprachwissenschaft“ stehe geschlechtergerechter Sprache kritisch gegenüber, spiegelt nicht den gegenwärtigen Forschungsstand (vgl. den offenen Brief *hier*) wider.

Die sprachliche Freiheit sollte uns ein hohes Gut sein. Die Forderung beispielsweise, der öffentlich-rechtliche Rundfunk müsse das Gendern unterlassen, läuft diesem Freiheitsgedanken gerade zuwider. Für Unternehmen oder Institutionen besteht allerdings oft die Schwierigkeit, ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen abgeben zu wollen, auch in sprachlicher Weise. Richtlinien für die Unternehmenskommunikation betreffen aber immer nur die Kommunikation im Unternehmen, nicht die Sprache insgesamt. Dass es in diesem Themenbereich unterschiedliche Positionen und kontroverse Diskussionen gibt, ist selbstverständlich und durchaus zu begrüßen. „Wir müssen aber im Moment mit unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten leben, bis sich in der Sprachgemeinschaft mehr einheitliche Schreib- und Sprechgewohnheiten etabliert haben“, so Lobin. „Dabei sollten wir akzeptieren, mit Sprachformen konfrontiert zu werden, die nicht die sind, die wir selber präferieren. Dies ist eine Form von Toleranz, die man in einer pluralistischen Gesellschaft erwarten können sollte“, ergänzt Müller-Spitzer. Für einzelne

Sprachformen zu werben, sei natürlich legitim, aber eine gegenseitige Offenheit trotzdem notwendig.

Quelle und weitere Informationen:

PM – IDS, 02.08.2022

Weitere Quellen und Pressestimmen:

Müller-Spitzer, Carolin (2022): **Der Kampf ums Gendern. Kontextualisierung der Debatte um eine geschlechtergerechte Sprache.**

In: Kursbuch 209, 28–45.

„Wir schütteln nur den Kopf darüber“

Die Linguistin Damaris Nübling über den jüngsten Aufruf gegen gendergerechte Sprache und Argumente der Wissenschaft.

„In der letzten Woche erschien online ein Aufruf unter dem Titel „Wissenschaftler kritisieren Genderpraxis des Öffentlich-rechtlichen Rundfunks“ (ÖRR) und „Linguistik vs. Gendern“. Gefordert werden darin eine kritische Neubewertung des angeblich auf Gendergerechtigkeit ausgerichteten Sprachgebrauchs im ÖRR und eine Abkehr davon. Die Zahl der Unterzeichnenden steigt. Sie sind in zwei Listen eingeteilt, auf der ersten stehen diejenigen, die sich als (mindestens) studierte Philologen bezeichnen. Darunter sind bisher rund 28 Prozent Frauen. Der Aufruf setzt auf wissenschaftliche Qualifikationen der Unterstützer und Bezüge zur Linguistik. Damaris Nübling ist Professorin für Sprachgeschichte an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und Expertin für Genderlinguistik. Wir haben mit ihr über den Aufruf geredet.“

In: *Frankfurter Allgemeine – Sonntagszeitung – faz.net*, 07.08.2022

Prof. Dr. Nübling bezieht sich in diesem Artikel auf den Aufruf: „Wissenschaftler kritisieren Genderpraxis des Öffentlich-rechtlichen Rundfunks“ (ÖRR) (Juli 2022)

Gericht weist Klage gegen gendergerechte Sprache bei Audi ab

„Ein VW-Mitarbeiter, der gegenderte E-Mails von Audi-Kollegen erhält, sieht seine Persönlichkeitsrechte dadurch verletzt. Nun will er weitere Rechtsmittel prüfen“
<https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2022-07/gender-sprache-klage-audi-vw-ingolstadt>

Dax-Umfrage zur gendergerechten Sprache So hält es die deutsche Wirtschaft mit dem Gendern

„Vorreiter bei Infineon, Skeptiker bei Bayer: Manche Dax-Konzerne machen zur geschlechtergerechten Sprache gar keine Vorgaben, andere regulieren sogar die mündliche Kommunikation ihrer Mitarbeiter.“

Ein Beitrag von Konrad Fischer auf [wiwo.de](https://www.wiwo.de), 25.06.2022



Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

EU Award for Gender Equality Champions ausgeschrieben

Die Bewerbungsphase des neu initiierten *EU Awards for Gender Equality Champions* ist offiziell gestartet. Die *Bewerbung* ist noch bis zum **13. Oktober 2022** möglich.

Mit diesem Preis zeichnet die Europäische Kommission erstmalig Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus, die herausragende Ergebnisse bei der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung erzielt haben, indem sie herausragende Gleichstellungspläne entwickelt und umgesetzt haben. Als „Champions“ für Gleichstellung sollen die ausgezeichneten Institutionen eine Vorbildfunktion einnehmen und die Öffentlichkeit dafür sensibilisieren, wie wichtig es ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern in akademischen und Forschungsorganisationen durch institutionelle Veränderungen voranzutreiben. Seit 2022 müssen alle öffentlichen Einrichtungen in Mitgliedsstaaten und assoziierten Staaten einschließlich Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan (Gender equality plan, GEP) haben, wenn sie an Horizont Europa teilnehmen wollen. Andernfalls sind sie nicht mehr förderfähig. Der Preis soll dazu dienen, dieses neue Förderkriterium zu ergänzen und zu verstärken.

Dafür sind drei verschiedene Kategorien vorgesehen:

„**sustainable gender equality champion**“ für Organisationen, die bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsplans eine anhaltende Aktivität und ein hohes Maß an Erfolgen nachweisen können,

„**newcomer gender equality champion**“ für Organisationen, die vor kurzem mit der Umsetzung eines Gleichstellungsplans begonnen haben und die größten Fortschritte bei der Umsetzung und den erzielten Ergebnissen vorweisen können und

„**inclusive gender equality champion**“ für Organisationen, die den innovativsten integrativen Gleichstellungsplan entwickelt haben, der Überschneidungen mit anderen sozialen Kategorien wie ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität (LGBTI+) oder Behinderung berücksichtigt.

Wie wichtig die Gleichstellung für die Geschlechter in der Wissenschaft ist, zeigt auch das Forschungsprojekt *SUPERA*, das eine treibende Kraft für die Einrichtung von Gleichstellungsplänen als Kriterium für EU-Förderung war. *SUPERA* teilt bewährte Verfahren und praktische Leitlinien, um Forschungseinrichtungen und Hochschulen in ihren institutionellen Transformationsprozessen zu unterstützen.

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung
<https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

EU veröffentlicht zweiten Women TechEU Aufruf

The Commission launched the second Women TechEU call, following the successful pilot. This year, up to 130 deep-tech start-ups led by women will qualify for funding and business acceleration services to grow into tomorrow's female tech leaders.

Following the very encouraging response to the first pilot in 2021, the European Commission is more than doubling the budget to EUR 10 million this year, which is expected to fund up to 130 companies. Applications are [open until 4 October 2022, 17:00 \(CET\)](#).

Women TechEU provides support to women-led startups at the earliest, riskiest stage of their company's growth. In addition to a EUR 75 000 grant, the finalists receive mentoring and coaching for leadership, internationalisation, business modelling, implementation strategy, market entry, fundraising, negotiating with investors, and much more, through the *EIC's Women Leadership Programme*.

By supporting women-led deep tech startups, the European Commission aims to create an equal and more prosperous European deep-tech ecosystem. In addition, the Women TechEU scheme promotes female leaders in their industries but also in their capacity of decision-makers. The Commission's funding label targets leveraging their position in the investment space, where women remain underrepresented.

Women TechEU is one of several EU initiatives aimed at supporting and empowering women in tech and innovation, including the annual *EU Prize for Women Innovators* and the EIC's new Women Leadership Programme. This scheme is funded under the *European Innovation Ecosystems* work programme of Horizon Europe, with support from the *European Innovation Council (EIC)*.

Source and Background:

PR - EU Kommission, 21.06.2022

Neue Kampagne „Machen Sie mehr aus Ihrem Dr. – Werden Sie Prof!“

Mit dieser Kampagne werben die Bayerischen Hochschulen für die Attraktivität des Berufes der Professorin und des Professors an einer HAW mit dem Ziel, die besten Köpfe für eine Karriere an den Bayerischen Hochschulen zu gewinnen.

Auf der Website: www.werdensieprof.de erhalten all diejenigen, die sich für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften interessieren, alle Informationen zum Berufsbild und den Voraussetzungen, die sie für eine Bewerbung mitbringen müssen. Zudem gibt es Hinweise und Informationen, wie man fehlende Bausteine der Qualifikation erwerben kann.

Die Kampagne soll insbesondere für das Modell der Nachwuchsprofessur, ein Tenure Track für die HAWs hilfreiche Informationen bieten. Bei diesem Modell wird eine der für HAW-Professuren essentielle Voraussetzung – die fünfjährige Praxiserfahrung wesentlich außerhalb der Hochschule oder die wissenschaftliche Qualifikation (Promotion) – in einem strukturierten Qualifizierungsprozess über 5–6 Jahre erworben. Im Mittelpunkt der Kampagne steht das besondere Profil des Hochschultyps HAW – die Praxisnähe. Insgesamt 23 Professorinnen und Professoren haben sich als Role-Models für die Kampagne eingebracht und zeigen authentisch das Profil einer HAW-Professur.

Hintergrund der Kampagne ist allem voran die Intention, auf das besondere Qualifikationsprofil, das Professorinnen und Professoren an einer HAW mitbringen, hinzuweisen.

Neben der Promotion zählt die mindestens fünfjährige Berufserfahrung, davon drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs, als Bewerbungsvoraussetzung für eine Professur.

Quelle und weitere Informationen:

PM - Hochschule Bayern e.V., 18.07.2022

Modulprogramm Diversity am Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer

Ein Weiterbildungsangebot des Zentrums für Wissenschaftsmanagement e.V., Speyer

Wissenschaftseinrichtungen stehen vor der Aufgabe, bestehende Diversität und den konstruktiven Umgang damit in der Institution zu gestalten. In allen Handlungsfeldern, beispielsweise in Studium und Lehre, Personal sowie in der Öffentlichkeitsarbeit, ist ein Zusammenspiel von Potenzialförderung und Diskriminierungsschutz Voraussetzung für eine qualitativ gute Ausgestaltung.

Für den konstruktiven Umgang mit Diversität an Hochschulen sind rechtliche und theoretische Grundlagen ebenso erforderlich wie Instrumente und Handlungsansätze zur Entwicklung von Organisation und Personal. Diversitätsstrategien ermöglichen die partizipative Erarbeitung von Zielsetzungen und Maßnahmen. Der Workshop bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, Ansätze eines konstruktiven Umgangs mit Diversität, eines professionellen Diskriminierungsschutzes, gelungener Inklusion und nachhaltiger Potenzialförderung in Bildungs-/ Wissenschaftseinrichtungen kennenzulernen und zu reflektieren, sowie erste Handlungsschritte auszugestalten.

Inhalte des Modulprogramms:

Die Module des Modulprogramms Diversity können zusammenhängend als gesamtes Modulprogramm oder auch individuell als einzelne Workshops gebucht werden:

Grundlagenmodul: Grundlagen diversitätsorientierter Organisationsentwicklung

Modul 1: Diversitätsorientierte Beratung

Modul 2: Diversitätsorientierte Personalauswahlprozesse

Modul 3: Diversitätsorientierte Sprache in Schrift und Bild

Zielgruppen: Leitungspersonen und Beschäftigte in wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen

Einrichtungen, die mit der Implementierung von Diversity Management bzw. Aspekten diversitätsorientierter Personal- und Organisationsentwicklung (neu) befasst sind, sowie MitarbeiterInnen von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Interesse an Diversity Management und/oder Organisationsentwicklung. Alle Personen, die in ihrem Tätigkeitsfeld (Teil-) Aspekte von Diversity und Diskriminierungsschutz integrieren möchten.

Weitere Informationen und Termine

Cornelia Goethe Preis 2022

Wissenschaftspreis des Förderkreises des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse

!! Verlängerter Einsendeschluss: 1. Oktober 2022

Der Förderkreis des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse der Goethe-Universität Frankfurt am Main vergibt für das Jahr 2022 zum 17. Mal den mit 2.000 € dotierten Wissenschaftspreis für eine herausragende Dissertation oder Habilitationsschrift im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ausgezeichnet wird eine hervorragende wissenschaftliche Leistung, die die Bedeutungen der Geschlechterverhältnisse, die symbolischen Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit oder die erkenntniskritische Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft reflektiert und neue Denkanstöße gibt.

Der Preis wird im Frühjahr 2023 im Rahmen der Mitgliederversammlung des Förderkreises des Cornelia Goethe Centrums überreicht.

Die wissenschaftlichen Arbeiten, die von einer Jury beurteilt werden, müssen an der Goethe-Universität Frankfurt am Main in den Jahren 2020-2022 eingereicht worden sein

Weitere Informationen

Homepage: www.cgc.uni-frankfurt.de

Aufruf zur Bewerbung: Hector Research Career Development Award

Bewerbungsphase vom 01. September bis 30. Oktober 2022!

Seit 2020 gibt es an der Hector Fellow Academy die Möglichkeit, sich für den Hector Research Career Development Award (Hector RCD Award) zu bewerben. W1-Professor*innen (mit oder ohne Tenure Track) und Nachwuchsgruppenleiter*innen in vergleichbaren Positionen der Natur- oder Ingenieurwissenschaften, der Medizin oder Psychologie, die an deutschen Universitäten oder Forschungseinrichtungen tätig sind, sollen darin unterstützt werden, ihre eigenständige Forschung weiter zu stärken.

Der Award ist mit 25.000 € dotiert und beinhaltet unter anderem zusätzliche Fördergelder für eine Promotionsstelle. Er wird jährlich an 3 Wissenschaftler*innen verliehen.

Mindestens 50% der Auszeichnungen pro Jahr sind Wissenschaftlerinnen vorbehalten.

Erfahren Sie [hier](#), wie Sie sich für den Hector Research Career Development Award bewerben können.

Quelle: PM - Hector Fellow Academy, 10.08.2022

CfP: Zehnte sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr

Duisburg, 9. und 10. März 2023

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.

Interessierte Promovierende können sich um eine Teilnahme bewerben, indem sie bis zum 14.10.2022 eine Zusammenfassung ihres Vorhabens einreichen.

Weitere Infos

Zia – Visible Women in Science

Neues Fellowship-Programm des ZEIT-Verlags

Der ZEIT-Verlag möchte gemeinsam mit starken Partnern gezielt und bewusst Frauenkarrieren fördern. Dazu gehören individuelle Personalentwicklung, aber auch Netzwerke und das Sichtbarmachen von Erfolg.

Das einjährige Fellowship-Programm fördert bis zu 25 Frauen in der Wissenschaft.

Angeboten werden

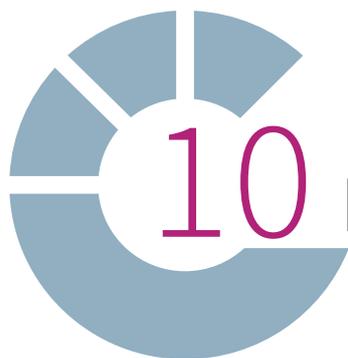
- Weiterbildungsangebote zu den Themen Verhandeln, Kommunikation und Führung.
- Netzwerkmöglichkeiten und Erfahrungsaustausch live und digital.
- Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten, wie wirkungsvolle Wissenschaftskommunikation, wie funktionieren Medien und Stimmtraining.

Bewerbungen sind für das Jahr 2023 bis zum **30.09.2022** möglich

Quelle und weitere Informationen:

https://www.academics.de/ratgeber/fellowship-frauen-in-der-wissenschaft#subnav_hintergrund

Finden Sie weitere interessante Ausschreibungen auf <https://www.gesis.org/cews/news-events/call-for-papers>



10 Neuerscheinungen

Wissenschaftspolitik

Angela Wroblewski, Rachel Palmén (Hg.):

Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations. A Reflexive Approach to Gender Equality

Emerald Publishing Juli 2022

ISBN: 978-1802621228

<https://www.emerald.com/insight/publication/doi/10.1108/9781802621198>

„The ebook edition of this title is Open Access and freely available to read online. Presenting a reflexive approach to gender equality for research organisations developed within the TARGET project, the authors describe the experiences of the project’s implementation in seven Gender Equality Innovating Institutions.“

Rachel Palmén, Jörg Müller (Hg.):

A Community of Practice Approach to Improving Gender Equality in Research

Routledge August 2022

ISBN: 9781032115658

„Bringing together the latest research among various communities of practice (disciplinary and place based as well as thematically organised), this volume reflects upon the knowledge, experience and practice gained through taking a unique community of practice approach to fostering gender equality in the sectors of research and innovation, and higher education in Europe and beyond. Based on research funded by the European Union, it considers how inter-organisational collaboration can foster change for gender equality through sharing of experiences of Gender Equality Plan implementation and examining the role of measures such as change-monitoring systems. As such, it will appeal to social scientists with interests in organisational change, the sociology of work and gender equality.“

Matthew B. Ross et al.:

Women are credited less in science than men

In: Nature volume 608, pages 135–145 (2022)

<https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w>

„There is a well-documented gap between the observed number of works produced by women and by men in science, with clear consequences for the retention and promotion of women. The gap might be a result of productivity differences, or it might be owing to women’s contributions not being acknowledged. Here we find that at least part of this gap is the result of unacknowledged contributions: women in research teams are significantly less likely than men to be credited with authorship. The findings are consistent across three very different sources of data. Analysis of the first source — large-scale administrative data on research teams, team scientific output and attribution of credit — show that women are significantly less likely to be named on a given article or patent produced by their team relative to their male peers. The gender gap in attribution is present across most scientific fields and almost all career stages. The second source — an extensive survey of authors — similarly shows that women’s scientific contributions are systematically less likely to be recognized. The third source — qualitative responses — suggests that the reason that women are less likely to be credited is because their work is often not known, is not appreciated or is ignored. At least some of the observed gender gap in scientific output may be owing not to differences in scientific contribution, but rather to differences in attribution.“

Siehe auch **Radiobeitrag** der DLF:

<https://www.deutschlandfunk.de/gleichstellung-in-der-wissenschaft-frauen-erhalten-weniger-erkennung-100.html>

Neue Website der Allianz der Wissenschaftsorganisationen bündelt Informationen

„Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist ab sofort mit einer eigenen Website im Netz präsent. Der nun gelaunchte Internetauftritt unter www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de bündelt alle Informationen zur Allianz und ihren Mitgliedern. Insbesondere werden die wissenschaftspolitischen Stellungnahmen und Aktivitäten der Allianz dort zentral veröffentlicht und archiviert.“

Hochschulpolitik

Digitalisierungsforschung: geschlechtersensibel und interdisziplinär

lakof Berlin Positionspapier 28.07.2022

https://www.lakof-berlin.de/_aktuelles/pos_digitalisierungsforschung.html

„Zu ihrem Schwerpunktthema geschlechtergerechte Digitalisierung an Berliner Hochschulen hat die LakoF Berlin ihr erstes Positionspapier veröffentlicht: „Digitalisierungsforschung: geschlechtersensibel und interdisziplinär“

Die LakoF wird weiter am Schwerpunktthema arbeiten, sie plant Veranstaltungen, Vernetzungstreffen und die Veröffentlichung weiterer Positionen zu geschlechtergerechter Digitalisierung.“

Gender-Gap bei Postdoc-Stellen verhindern!

lakof Berlin Positionspapier 28.07.2022

https://www.lakof-berlin.de/_aktuelles/pos_postdoc.html

„Das novellierte BerlHG sieht endlich unbefristete Postdoc-Stellen an Berliner Hochschulen vor. Die LakoF Berlin begrüßt diese Neuerung, gleichzeitig muss bei der Besetzung der Stellen darauf geachtet werden, dass kein neuer Gender-Gap entsteht. Dazu hat die LakoF in ihrem Positionspapier Forderungen formuliert.“

Margo Damm:

Gender Studies zwischen Wissensformierung und Wissenskritik: Institutionalisierungsprozesse im deutschen Hochschulkontext

Blogbeitrag: Genderblog - HU Berlin, 07.07.2022

„Sind die Gender Studies aktuell kritische Studiengänge? Diese Frage hat Margo Damm in ihrem Masterstudium der Gender Studies an der Humboldt-Universität beschäftigt und häufig wurde sie zwischen ihrer Forschung an feministischer Wissenschaftskritik und gleichzeitigem institutionellen Leistungsdruck hin- und her geworfen. Dabei hat sich für sie das Ordnungssystem Gender als Analysewerkzeug zu einem Kritikbegriff formiert, der vorhandene Verhältnisse befragen und dekonstruieren will.“

Gleichstellungspolitik

Susanne Wanger:

Support on the way to the top? The effect of organisational equal opportunities measures on women's promotion prospects

IAB-Discussion Paper 13/2022

<https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2213>

„Auch wenn Frauen in den letzten Jahren ihren Anteil an Führungspositionen in geringem Maße erhöhen konnten, sind sie in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Organisatorische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden als eine Möglichkeit angesehen, die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu verringern. Allerdings gibt es nur relativ wenige Betriebe, die formalisiert organisatorische Gleichstellungspolitik betreiben. Vor diesem Hintergrund untersuche ich, ob organisatorische Maßnahmen die Karrierechancen von Frauen erhöhen oder die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit fördern können. Dies wird mit einem deutschen Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) von 2012 bis 2016 und logistischen Panelregressionsmodellen untersucht. Die Ergebnisse veranschaulichen, dass vor allem die gezielte Förderung von Frauen deren Aufstiegschancen verbessern. Dies zeigt sich allerdings nicht bei Müttern und deren Chancen auf eine Führungsposition in Teilzeit: diese sind niedriger, wenn Frauenförderung im Unternehmen praktiziert wird. Auch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit, wie die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen haben einen positiven Effekt auf den Aufstieg in Führungspositionen. Die Wirkung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in einem Betrieb ist heterogen: Während Frauen in Betrieben mit solchen Maßnahmen zwar geringere Aufstiegschancen haben, sind ihre Chancen auf eine Führungsposition mit reduzierter Arbeitszeit höher. Die Mitgliedschaft eines Betriebes in einem familienfreundlichen Unternehmensnetzwerk wirkt sich dagegen negativ auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen aus.“ (Autorenreferat, IAB-Doku)

Lena Hipp, Armin Sauermann, Stefan Stuth:

Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa

WZB Discussion Papers SP I 2022-501 (July 2022)

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/i22-501.pdf>

„Teilzeitarbeit in Führungsetagen ist eine Ausnahme, obwohl das Thema Arbeitszeitreduzierung durch veränderte Familienarrangements und zunehmende berufliche Belastung wichtiger geworden ist. Daran hat weder der seit mehr als 20 Jahren bestehende Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz noch das im Jahr 2019 eingeführte Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz

nach zeitlich begrenzten Arbeitszeitreduktionen etwas geändert. Dieser Beitrag nutzt Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, um Teilzeitarbeit von Führungskräften in Deutschland sowohl im zeitlichen als auch im internationalen Vergleich einzuordnen und damit ein empirisches Fundament für die gesellschaftliche Diskussion um Teilzeitführungskräfte zu legen. Die Auswertungen zeigen: In Deutschland arbeiteten im Jahr 2019 laut eigener Aussage rund 14 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland damit zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an teilzeitarbeitenden Führungskräften. Die Auswertungen zeigen auch, dass in Deutschland der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit mit rund 32 Prozent deutlich über dem der männlichen Führungskräfte liegt (rund 3 Prozent) und es große Unterschiede nach Altersgruppen gibt. Als Motiv für eine Arbeitszeitreduktion geben Führungskräfte, insbesondere Frauen, zumeist Pflege- und Betreuungsverpflichtungen.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um die Preprint-Fassung des demnächst erscheinenden 4. Kapitels des Herausgeberbandes Karlshaus, Anja & Kaehle, Boris (Hrsg): *Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen*, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler“

Rick Glaubitz, Astrid Harnack-Eber, Miriam Wetter:

The Gender Gap in Lifetime Earnings: The Role of Parenthood

DIW Discussion Papers 2001 (2022)

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.837778.de/dp2001.pdf

„To obtain a more complete understanding of the persisting gender earnings gap in Germany, this paper investigates both the cross-sectional and biographical dimension of gender inequalities. Using an Oaxaca Blinder decomposition, we show that the gender gap in annual earnings is largely driven by women’s lower work experience and intensive margin of labor supply. Based on a dynamic microsimulation model, we then estimate how gender differences accumulate over work lives to account for the biographical dimension of the gender gap. We observe an average gender lifetime earnings gap of 51.5 percent for birth cohorts 1964-1972. We show that this unadjusted gender lifetime earnings gap increases strongly with the number of children, ranging from 17.8 percent for childless women to 68.0 percent for women with three or more children. However, using a counterfactual analysis we find that the adjusted gender lifetime earnings gap of 10 percent differs only slightly by women’s family background.“

Andreas Jansen, Tom Heilmann, Susanne Enssen: Einkommensverläufe und gesundheitliche Veränderungen in der späten Erwerbsphase

Nomos November 2022

ISBN: 978-3-8487-8317-5

„Der Band untersucht die Auswirkungen eines sich verändernden Gesundheitszustandes auf die Entwicklung des individuellen Erwerbseinkommens sowie den Erwerbsstatus in der späten Erwerbsphase. Es wird dabei besonders die Tatsache in den Blick genommen, dass die gesetzlichen Möglichkeiten für einen vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand als Antwort auf den demografischen Wandel seit Mitte der 1990er-Jahre schrittweise abgeschafft wurden.“

Omar Bamieh, Lennart Ziegler:

Can Wage Transparency Alleviate Gender Sorting in the Labor Market?

IZA DP No. 15363 (June 2022)

<https://www.iza.org/publications/dp/15363/can-wage-transparency-alleviate-gender-sorting-in-the-labor-market>

„Wage decompositions suggest that a large share of the gender wage gap can be explained by differences in occupation and employer choices. If female workers are not well informed about these pay differences, increasing wage transparency might alleviate the gender gap. We test this hypothesis by examining the impact of the 2011 Pay Transparency Law in Austria, which requires companies to state a wage figure in job advertisements. For the analysis, we combine vacancy postings from the largest Austrian job board with social security spells that record the gender of new hires. To compare the pay level of vacancies before and after the reform, we predict wage postings using detailed occupation-employer cells, which explain about 75 percent of the variation in posted wages. While we estimate a substantial gender wage gap of 15 log points, pay transparency did not affect gender sorting into better-paid occupation and firms. To study job transitions, we focus on a subsample of workers whose previous employment is also observed. Our estimates show that switching occupations is common, and it often entails significant wage changes. Yet, in line with our main estimates, we do not find that women become more likely to switch to better-paid jobs. We interpret the absence of effects as evidence that limited transparency does not explain the persistence of gender sorting in the labor market.“

Ronald Bachmann, Myrielle Gonschor:

Technological Progress, Occupational Structure and Gender Gaps in the German Labour Market

IZA DP No. 15419 (July 2022)

<https://www.iza.org/publications/dp/15419/technological-progress-occupational-structure-and-gender-gaps-in-the-german-labour-market>

„We analyze if technological progress and the corresponding change in the occupational structure have improved the relative position of women in the labour market. We show that the share of women rises most strongly in non-routine cognitive and manual occupations, but declines in routine occupations. While the share of women also rises relatively strongly in high-paying occupations, womens' individual-level wages lag behind which implies within-occupation gender wage gaps. A decomposition exercise shows that composition effects with respect to both individual and job characteristics can explain the rise of female shares in the top tier of the labour market to an extent. However, the unexplained part of the decomposition is sizeable, indicating that developments such as technological progress are relevant.“

Nora Szech, Leonie Kühl, David Huber:

Setting Adequate Wages for Workers: Managers' work experience, incentive scheme and gender matter

In: PLOS ONE, August 17, 2022

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271762>

„Many societies report an increasingly divergent development of managers' salaries compared to that of their workforce. Moreover, there is often a lack in diversity amongst managerial boards. We investigate the role of managers' gender and incentive scheme on wages chosen for workers by conducting two experimental studies. The data reveal male managers respond in more self-oriented ways to their incentive scheme. Further, we find that experience with the workers' task can increase appreciation of workers. Effects are strongest when the managers' compensation scheme rules out self-orientation. Overall, female managers display more consistency in choosing adequate wages for workers, i.e. their choices are less affected by incentives. An increase in diversity may thus help reducing salary disparities and foster work atmosphere.“

AllBright Stiftung (Hg):

Stillstand. Familienunternehmen holen keine Frauen in die Führung

Bericht (pdf)

Pressetext

„In kaum einem anderen Land prägen große Familienunternehmen die Wirtschaft so stark wie in Deutschland. Es ist ihr Anspruch, gesellschaftlich verantwortungsvoll zu wirtschaften – und doch sind sie beim Bemühen, Chancengleichheit und Vielfalt in der Führung auf dem Niveau anderer westlicher Industrieländer zu etablieren, der Bremsklotz der deutschen Wirtschaft. Mit 8,3 Prozent ist der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der Familienunternehmen nur gut halb so hoch wie bei den Unternehmen in DAX, MDAX und SDAX, und er bewegt sich nicht.“

Hochschulforschung

Birgit Erbe:

Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten

Praxis der Gleichstellungsakteur_innen an den Universitäten und für die Politik

Grundlegende Studie

Springer Link 2022

ISBN: 978-3-658-36917-0

„Das Buch widmet sich den immensen Herausforderungen, die an die Gleichstellungspolitik an Hochschulen gestellt werden, und stützt sich dabei auf Ansätze der Governance-, Organisations- und Geschlechterforschung. Mit der Hochschulreform seit Ende der 1990er Jahre sollte das ‚Steuerungsproblem‘ des Hochschulbereichs mit neuen, vom New Public Management geprägten Formen der Governance gelöst werden. Da das Steuerungsproblem auch auf die Hochschulgleichstellungspolitik zutrifft, sind die beiden zentralen Fragen der Untersuchung: Wo liegen die Chancen und Grenzen der veränderten Governance-Strukturen für Gleichstellungspolitik? Was bedeuten sie für die Praxis der Gleichstellungsakteur_innen an den Universitäten und für die Politik? Anhand von vier kontrastierenden Organisationsfallstudien wird nachvollzogen, wie es den untersuchten Universitäten trotz schwieriger Rahmenbedingungen gelingt, längerfristige gleichstellungspolitische Veränderungen innerhalb ihrer Organisationen zu realisieren und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind.“

Audinga Baltrunaite, Alessandra Casarico, Lucia Rizzica:

Women in economics: the role of gendered references at entry in the profession

CEPR Press Discussion Paper No. 17474

<https://cepr.org/publications/dp17474>

„We study the presence and the extent of gender differences in reference letters for graduate students in economics and how these may affect the start of young researchers' careers. To these ends, we build a novel rich dataset covering ten cohorts of academic job market applicants to two top institutions hiring on the international market. We collect information from the application packages and conduct text analysis of reference letters using Natural Language Processing (NLP) techniques in order to measure gender differences in the style and content of the letters. We then combine the resulting measures with information on the applicants' subsequent labor market outcomes as extrapolated from the main online repositories. Our results reveal that male and female candidates receive different support from their sponsors and are described in systematically different terms. While female advisors talk more about personal characteristics, only male advisors

do so at a different extent for male and female candidates. Such differences in how candidates are talked about affect subsequent career outcomes and explain a non-negligible part (5 to 8% approximately) of the observed gender gaps.”

Antonio Duran et al. (Hg.):

Queerness as Being in Higher Education. Narrating the Insider/Outsider Paradox as LGBTQ+ Scholars and Practitioners

Routledge 18.11.2022
ISBN: 9781032185859

„Drawing on autotheoretical methods, this insightful volume explores how LGBTQ+ scholars, practitioners, and scholar-practitioners exist within and negotiate an insider/outsider paradox within higher education, highlighting issues of affect, legibility, and embodiment. Part one of a two-volume series, this book foregrounds the experiences of LGBTQ+ higher education scholars and practitioners in the U.S. as they navigate cisheteronormative culture, structures, practices, and policies on campus. Through theorization of contributors' lived experiences in relation to identity and the concept of queerness as being, the volume posits queer identity as embodied resistance and demonstrates how this plays out within an insider/outsider paradox. An innovative theoretical framing, this text artfully exemplifies how queer and trans people exist simultaneously as both insider and outsider in university communities and deepens understanding of how critical narratives might inform institutional transformation and drives toward equity. The book then looks to the future, discussing implications for research and practice, using the lessons learned from chapter authors. Embellished with a plethora of diverse first-hand contributions and innovative scholarship, this book will be of interest to students and scholars of queer and trans studies, student affairs, gender and sexuality studies, and higher education, as well as those seeking to understand the experiences of LGBTQ+ higher education scholars and practitioners as they navigate central tensions in their practice.”

Jesus Cisneros et al. (Hg.):

Queerness as Doing in Higher Education. Narrating the Insider/Outsider Paradox as LGBTQ+ Scholars and Practitioners

Routledge 18.11.2022
ISBN: 9781032185910

„Guided by the scholarly personal narratives of LGBTQ+ higher education scholars, practitioners, and scholar-practitioners, this informative volume explores how individuals exist within and experience the insider/outsider paradox within higher education as they engage in disruption, queer methods, and action. Part two of a two-volume series, this book illustrates the first-hand accounts and personal stories of contributors in order to illustrate the challenges and opportunities that exist for queer and trans people, with the aim of moving the needle toward equity by mobilizing scholarship, pedagogy, and practice. Framed

through the concept of queerness as doing, this book takes up the important question of what it means to occupy both positions of oppression and degrees of privilege within society and in the context of work. The book discusses how stories depict the nuances of the insider/outsider paradox relative to practicing queerness as a politic while identifying as part of the LGBTQ+ community in higher education settings. The book then looks to the future, discussing implications for research and practice, using the lessons learned from chapter authors. Comprised of first-hand contributions and innovative scholarship, this book will be of interest to students and scholars of queer and trans studies, student affairs, gender and sexuality studies, and higher education, as well as those seeking to understand the experiences of LGBTQ+ scholars and practitioners as they navigate central tensions in their scholarship and practice.”

Massimiliano Bratti, Enrico Lippo:

COVID-19 and the Gender Gap in University Student Performance

IZA DP No. 15456 (July 2022)

<https://www.iza.org/publications/dp/15456/covid-19-and-the-gender-gap-in-university-student-performance>

„The gendered impact of the COVID-19 pandemic has been observed in many domains, such as labor market outcomes and mental health. One sector that was particularly disrupted by the pandemic was education, owing to the need to close educational institutions and move all learning activities online. In this paper, we investigate the gender gap in university student performance, focusing on a large public university located in one of the European regions most affected by the first pandemic wave (Lombardy, in Northern Italy). Despite concerns that the pandemic might have had a heavier toll on the educational performance of female students, our empirical analysis shows that the gender gap in student progression (number of credits earned) was not affected by the pandemic and that in some college majors (social sciences and humanities) women even improved their GPA relative to men.”

Ulrich Heublein, Robert Schmelzer:

Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. (DZHW Brief 05|2022).

Hannover: DZHW.

Die Studienabbruchquote unter den deutschen Studierenden hat sich zu Beginn der Coronazeit nicht wesentlich erhöht: Vor allem im Bachelorstudium ähneln die auf Basis des Absolventenjahrgangs 2020 berechneten Studienabbruchquoten den Werten der letzten Berechnungen von 2020.

https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw_brief

[Download DZHW Brief 5|2022](#)

[Download Supplement \(Daten nach Geschlecht\)](#)

Rafael Labanino, Michael Dobbins:

**‘The goal is not necessarily to sit at the table’—
Resisting autocratic legalism in Hungarian
academia**

In: Higher Education Quarterly Volume 76, Issue 3,
p. 521-536

<https://doi.org/10.1111/hequ.12290>

„The article analyses the strategies of Hungarian higher education interest organisations against the encroachments on academic freedom by Viktor Orbán’s governments. We contrast the 2012–2013 and 2017–2019 protest waves and find that innovations in strategy came from new organisations in both periods, whereas established ones were rather passive or opted for the status quo. However, in the second period, new actors consciously declined to pursue wider systemic goals and aimed at building up formal organisations instead of loose, movement-like networks. The focus on keeping a unified front and interest representation on the workplace level did not change the overall outcome. Just like during the first period, the government was able to reach its goals without major concessions. Nevertheless, during the second protest wave the government was unable to divide and pacify its opponents, which stripped it of its legalistic strategy and revealed its authoritarianism.“

Frauen- und Geschlechterforschung

Ingrid Jungwirth et al. (Hg.):

**Best of Forum Frauen- und
Geschlechterforschung.**

Eine Auswahl aus den letzten 20 Jahren
(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band
52)

Verlag Westfälisches Dampfboot Oktober 2022
ISBN: 978-3-89691-252-7

„Die mittlerweile über 50 Bände der Reihe Forum Frauen- und Geschlechterforschung enthalten einige Highlights der soziologischen Frauen- und Geschlechterforschung. Der Band Best of lädt zur erneuten oder erstmaligen Lektüre in einem breiten Spektrum vielfältiger Ansätze und Forschungsgebiete ein. Er versammelt Beiträge, die von den Mitgliedern der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in einer Umfrage als besonders relevant für Forschung und Lehre identifiziert wurden. In dem Buch werden Konturen und Bedeutung einer geschlechtersoziologischen analytischen Perspektive in der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung und den Gender Studies deutlich.“

Denise Bergold-Caldwell et al. (Hg.):

**(Denk)Bewegungen zwischen Kritik, Norm
und Utopie**

(»Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft«,
Bd. 10)

Ulrike Helmer Verlag September 2022
ISBN: 978-3-89741-465-5

„Der aktuelle Band des Zentrums für Gender Studies und feministische Wissenschaftsforschung der Philipps-Universität Marburg thematisiert Grenzgänge und -bearbeitungen Sozialer Arbeit in Theorie und Praxis. Er greift die langjährige wissenschaftliche Arbeit von Susanne Maurer auf und ergänzt ihre Arbeit multiperspektivisch sowohl aus Theorie wie aus Praxis. Thematisiert werden Soziale Bewegungen auf der Straße – die Wissenschaft der Sozialen Arbeit in Geschichte und Gegenwart – Sozialphilosophie – Geschlechterforschung – Leiblichkeit u.v.m.“

Mara Karstein, Lena Weber:

**Care-Arbeit und Gender in der digitalen
Transformation**

BeltzJuventa Juli 2022
ISBN: 978-3-7799-6739-2

„Während Care-Arbeit nach wie vor weiblich konnotiert ist und Frauen noch immer den überwiegenden Anteil an Sorgearbeit im Privaten übernehmen, sind digitale Technologien eher männlich konnotiert und Erwerbswelt androzentrisch gestaltet. Wie verändern sich Geschlechterarrangements, wenn digitale Technologien Beschäftigungsverhältnisse entgrenzen und Sorgetätigkeiten durch digitale Technologien grundlegend verändert werden? Wie verändert sich der Blickwinkel auf Sorgearbeit und geschlechtliche Arbeitsteilung, wenn das Verständnis von Care breiter in Bezug auf digitale Technologien ausgelegt wird?“

Sarah Czerney, Lena Eckert, Silke Martin:

**Mutterschaft und Wissenschaft in der
Pandemie
(Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care
und Krise**

Verlag Barbara Budrich Juli 2022
ISBN: 978-3-8474-2654-7

„In der Pandemie spitzen sich gesellschaftliche Schief lagen und strukturelle Ungerechtigkeiten zu, so auch die berufliche Benachteiligung, die maßgeblich durch die Ungleichverteilung von Care-Arbeit begünstigt wird. Dieses Buch versammelt Erfahrungsberichte von Frauen*, die im Wissenschaftsbetrieb tätig sind und von ihren Erlebnissen während der Pandemie an deutschen Hochschulen berichten, und trägt somit zur Sichtbarkeit tabuisierter und individualisierter Erfahrungen bei. So werden die prekären Bedingungen, die sich während der Pandemie noch verstärkt haben, deutlich gemacht.“

Ulrike Knobloch et al. (Hg.):

Caring Societies – Sorgende Gesellschaften. Neue Abhängigkeiten oder mehr Gerechtigkeit

BeltzJuventa 17.08.2022

ISBN: 978-3-7799-7196-2

„Im Fokus dieses Sammelbandes stehen die Auseinandersetzungen mit der Sorgekrise in ihren Verflechtungen mit der sozialen und ökologischen Krise sowie Ansätze zu ihrer Bewältigung. Den Ausgangspunkt bilden dabei die Möglichkeiten, Caring Societies zu gestalten und zu etablieren. Sie werden getragen durch eine wechselseitige Sorge(verantwortung) in einem aufeinander bezogenen Zusammenspiel verschiedenster Ebenen und Akteur*innen. Konzeptionell werden diese Möglichkeiten, eine zukunftsfähige und gerechte Versorgung zu entwickeln, vor allem aus drei Perspektiven betrachtet: Caring Policies, Caring Economy und Caring Commons. Der vierte Teil enthält ein Sorge-Glossar mit Erklärungen der für sorgende Gesellschaften zentralen Begriffe.“

Antje Langer et al. (Hg.):

Pädagogik und Geschlechterverhältnisse in der Pandemie. Analyse und Kritik fragwürdiger Normalitäten

Verlag Barbara Budrich Juni 2022

ISBN: 978-3-8474-2645-5

„In der Corona-Pandemie werden viele Themen zum Gegenstand öffentlicher Debatten, welche die Erziehungswissenschaft im Allgemeinen und die erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung im Besonderen seit Langem beschäftigen: Reproduktion sozialer Ungleichheit in Bildungskontexten, ungleiche Verteilung privater Sorge-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit, Marginalisierung nicht-heteronormativer Lebensformen u.v.m. Das Ringen um eine Rückkehr zur „Normalität“ ist allgegenwärtig. Der Band zeigt aus geschlechtertheoretischer und erziehungswissenschaftlicher Sicht, dass diese Normalität zu den Bedingungen der Krise selbst gehört und eine Rückkehr zu einer solchen Normalität bestehende Herrschaftsverhältnisse fortsetzt. Obwohl die Öffnungen und Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten oder die Belastung von Müttern durch „Homeoffice“ und „Homeschooling“ prominente Themen der politischen Streitigkeiten um die Pandemiebekämpfung und ihre Folgen sind und große mediale Aufmerksamkeit bekommen, sind erziehungswissenschaftliche Perspektiven und insbesondere Positionen der erziehungswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung im Diskurs wenig präsent. Dies möchten die Herausgebenden des Bandes ändern. Ausgehend von Schlagworten wie „Systemrelevanz“ oder „Normalität“ und der Frage nach Retraditionalisierung und Professionalisierung vergeschlechtlichter Bildungs- und Erziehungsarbeit in der Pandemie, werden die genannten Problemstellungen offengelegt und weiterführende Fragestellungen und Perspektiven entwickelt. Vor diesem Hintergrund werden wissenschaftliche und politische Konjunkturen kritisch untersucht und mögliche Gegenentwürfe ausgelotet.“

Anna Kasten, Anja Ritter:

Lockdown Welten. Frauen* erzählen

Ulrike Helmer Verlag August 2022

ISBN: 978-3-89741-464-8

„Für viele Lebens- und Familienentwürfe waren die Maßnahmen zu Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen während des Lockdowns schwer umsetzbar. Frauen* erfuhren durch die Corona-Pandemie eine Retraditionalisierung: Sie übernahmen vermehrt die zusätzlich anfallende Sorgearbeit, waren häufiger von Arbeitszeitreduktion betroffen und erhielten seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Der Stressfaktor (»Mental Load«) wirkte sich auf sie erheblich stärker aus. Angelehnt an die Empfehlungen zur feministischen Gleichstellungspolitik der UN Women, diskutieren die Autorinnen im Anschluss an die geschilderten Erfahrungen die dringende Notwendigkeit, den feministischen Gesellschaftsvertrag strukturell umzusetzen.“

Benjamin Lochner, Christian Merkl:

Gender-Specific Application Behavior, Matching, and the Residual Gender Earnings Gap

IAB-Discussion Paper 22/2022

<https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2222>

„In diesem Papier untersuchen wir das geschlechterspezifische Bewerbungs- und Einstellungsverhalten sowie deren Implikationen für die Lohnlücke. Um die zugrundeliegenden Mechanismen besser zu verstehen, leiten wir aus einem zweistufigen Matching-Modell Implikationen her, die wir auf Basis der IAB-Stellenerhebung überprüfen. Es zeigt sich, dass die Muster in den Daten konsistent mit der Theorie von linearen und nichtlinearen Produktionsfunktionen sind. Wir dokumentieren, dass sich Frauen seltener bei Hochlohn- als bei Niedriglohnfirmen bewerben. Dahingegen finden wir keinen statistisch signifikanten Unterschied in der Einstellungswahrscheinlichkeit zwischen Männern und Frauen, wenn sie sich bei Hochlohnfirmen bewerben. Diese Muster sprechen gegen die Diskriminierungshypothese aus dem theoretischen Modell, lassen sich aber dadurch erklären, dass Jobs bei Hochlohnfirmen höhere arbeitgeberseitige Flexibilitätsanforderungen haben. Wir zeigen, dass der Anteil der männlichen Bewerber in verschiedenen, beobachtbaren Flexibilitätsanforderungen ansteigt. Wenn wir den Anteil der männlichen Bewerber in Mincer-Lohnregressionen als zusätzliche erklärende Variable für Flexibilitätsanforderungen aufnehmen, sinkt der Geschlechterunterschied im Einstellungslohn zwischen Männern und Frauen um etwa 50-60 Prozent. Frauen, die in Jobs eingestellt werden, bei denen sich viele Männer bewerben, verdienen signifikant mehr als Frauen, die in vergleichbaren Jobs eingestellt werden, bei denen sich ausschließlich Frauen bewerben. Wenn Frauen mit Kindern Jobs mit hohen Flexibilitätsanforderungen annehmen, müssen sie dahingegen große Lohneinbußen im Vergleich zu Männern hinnehmen.“ (Autorenreferat, IAB-Doku)

Agnieszka Althaber:

Teilzeitarbeit von Männern. Berufliche Geschlechtersegregation und Arbeitszeitarrangements als Kontextfaktoren im Lebensverlauf

Verlag Barbara Budrich 17.10.2022
ISBN: 978-3-96665-046-5

„Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Männer in den jüngeren Generationen wünschen sich zunehmend eine aktive Vaterschaft und mehr Zeit für die Familie. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieses Buch gezielt mit der Frage, welche strukturellen Barrieren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern auf der Ebene von Berufen bestehen. Ausgehend von der Lebensverlaufsperspektive werden die Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten sowie die Nachteile durch Teilzeitarbeit beim Aufstieg in eine Leitungsposition untersucht. Als strukturelle Einflussfaktoren werden die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements in den Blick genommen.“

Günter Burkart et al. (Hg.):

Privat – öffentlich – politisch: Gesellschaftstheorien in feministischer Perspektive

Springer VS Juli 2022
ISBN: 978-3-658-35400-8

„Dieser Band bringt ausgewählte Theorien – Gesellschaftstheorien und einflussreiche soziologische Zeitdiagnosen – in einen Dialog mit der feministischen Debatte zum Spannungsverhältnis von privat und öffentlich. Die Begrifflichkeiten öffentlich und privat sind eng mit den Geschlechterverhältnissen assoziiertes Ordnungsprinzip gesellschaftlicher Entwicklung und damit hochpolitisch. Der Fokus dieses Bandes liegt auf der Frage, welche Bedeutung dieser Unterscheidung heute noch zukommt – in einer Zeit, in der viel von Grenzauflösungen die Rede ist und damit oft auch eine Auflösung der beiden Sphären gemeint ist.“

Cailin O'Connor:

The Origins of Unfairness. Social Categories and Cultural Evolution (Paperback)

Oxford University Press 27.10.2022
ISBN: 9780192884275

„In almost every human society some people get more and others get less. Why is inequity the rule in these societies? In *The Origins of Unfairness*, philosopher Cailin O'Connor firstly considers how groups are divided into social categories, like gender, race, and religion, to address this question. She uses the formal frameworks of game theory and evolutionary game theory to explore the cultural evolution of the conventions which piggyback on these seemingly irrelevant social categories. These frameworks elucidate a variety of topics from the innateness of gender differences, to collaboration in academia, to household

bargaining, to minority disadvantage, to homophily. They help to show how inequity can emerge from simple processes of cultural change in groups with gender and racial categories, and under a wide array of situations. The process of learning conventions of coordination and resource division is such that some groups will tend to get more and others less. O'Connor offers solutions to such problems of coordination and resource division and also shows why we need to think of inequity as part of an ever evolving process. Surprisingly minimal conditions are needed to robustly produce phenomena related to inequity and, once inequity emerges in these models, it takes very little for it to persist indefinitely. Thus, those concerned with social justice must remain vigilant against the dynamic forces that push towards inequity.“

Bernadette P. Resurrección, Rebecca Elmhirst (Hg.):

Negotiating Gender Expertise in Environment and Development. Voices from Feminist Political Ecology

Routledge August 2022
ISBN: 9780367640194

„This book casts a light on the daily struggles and achievements of 'gender experts' working in environment and development organisations, where they are charged with advancing gender equality and social equity and aligning this with visions of sustainable development. Developed through a series of conversations convened by the book's editors with leading practitioners from research, advocacy and donor organisations, this text explores the ways gender professionals – specialists and experts, researchers, organizational focal points – deal with personal, power-laden realities associated with navigating gender in everyday practice. In turn, wider questions of epistemology and hierarchies of situated knowledges are examined, where gender analysis is brought into fields defined as largely techno-scientific, positivist and managerialist. Drawing on insights from feminist political ecology and feminist science, technology and society studies, the authors and their collaborators reveal and reflect upon strategies that serve to mute epistemological boundaries and enable small changes to be carved out that on occasions open up promising and alternative pathways for an equitable future.“

Claudia Nikodem, Martina Masarek, Meike Eiberger (Hg.):

Diskurse zu Geschlecht, Sexualität und sexualisierter Gewalt. Heterogene Beiträge aus Wissenschaft und Praxis

Verlag Barbara Budrich 14.11.2022
ISBN: 978-3-8474-2435-2

„Pädagogik, Beratung, Wissenschaft – Themen wie Geschlecht, Sex und sexuelle Bildung werden in den verschiedenen Professionen in ganz unterschiedlicher Weise behandelt. Dabei findet in den einzelnen Teilbereichen eine zunehmende Abgrenzung und Ausdifferenzierung statt.“

Der vorliegende Band sucht dagegen nach dem Austausch zwischen den Disziplinen in Praxis und Theorie. Er zeigt die Perspektiven unterschiedlicher professioneller Akteur*innen auf und regt zur Entwicklung interdisziplinärer Zugänge an, die neue Perspektiven auf den jeweiligen Arbeitsalltag ermöglichen.“

Anne P. DePrince:

Every 90 Seconds. Our Common Cause Ending Violence Against Women

Oxford University Press Juli 2022
ISBN: 9780197545744

„Every 90 seconds a woman is sexually assaulted. In that same minute and a half, another is a victim of domestic violence at the hands of a current or former intimate partner. Every sixteen hours, one of those intimate partners shoots and kills a woman. Nearly two in ten women are stalked, while one in sixteen is raped during her first sexual experience. Despite these jaw-dropping statistics, collectively we are well practiced at seeing such acts as someone else’s problem. And yet, violence against women is tangled up with the most frequently discussed and debated issues of our time: healthcare and education access, immigration, gun policies, economic security, and criminal justice reform—issues that impact us all, nearly every day. In *Every 90 Seconds*, Anne P. DePrince argues that to end violence against women, we must fundamentally redefine how we engage with it—starting by abandoning the idea that violence is a problem involving only those who abuse or are abused. Instead, DePrince illuminates how violence against women is inextricably linked to other issues that stoke our greatest passions. For instance, each time a woman requires emergency medical attention as a result of violence and abuse, our overburdened healthcare system bears an entirely preventable cost. Meanwhile, the threat of violence is a significant cause of pressure on the US southern border, driving women and their families to seek safety far from home. Violence against women also takes a stunning toll on the US economy by contributing to widespread poverty. Drawing on these and other complex examples, DePrince builds the case that this very complexity offers an opportunity for mobilizing ordinary people to work to stop violence against women in a way we never have before. DePrince’s call to action arises out of the reality that when we address violence against women, we can make progress on a range of other significant issues that we care deeply about too.“

Londa Schiebinger:

Sex, gender, and intersectional puzzles in health and biomedicine research

In: *Med*, Volume 3, Issue 5, 13 May 2022, Pages 269
<https://doi.org/10.1016/j.medj.2022.04.003>

„Excellent research integrates sex, gender, and/or intersectional analysis—from the very beginning and throughout the research process. This article highlights techniques for analyzing sex, how sex and sex interact, how sex and

gender interact, and the need for intersectional analysis. *Designing sex, gender, and intersectional analysis into research is one crucial component contributing to world-class health and biomedicine.“*

Felix Bransch, Michael Kvasnicka:

Male Gatekeepers: Gender Bias in the Publishing Process?

In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 202, October 2022, Pages 714–732

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.07.031>

“Using data on articles published in the top-five economics journals in the period 1991 to 2018, we explore whether the gender composition of editorial boards is related to the publishing success of female authors and to the quality of articles that get published.“

Judith Delaney, Paul J. Devereux:

Gender Differences in STEM Persistence after Graduation

IZA DP No. 15352 (June 2022)

<https://www.iza.org/publications/dp/15352/gender-differences-in-stem-persistence-after-graduation>

„Much attention is focused on finding ways to encourage females to study STEM in school and college but what actually happens once women complete a STEM degree? We use the UK Quarterly Labour Force Survey to trace out gender differences in STEM persistence over the career. We find a continuous process whereby women are more likely to exit STEM than men. Among holders of STEM undergraduate degrees, women are more likely to obtain a non-STEM master’s degree. Then, after entering the labour market, there is a gradual outflow of females during the first 15 years post-graduation so that females are about 20 percentage points less likely to work in STEM compared to their male counterparts. Conditional on leaving STEM, we find that females are more likely to enter the education and health sectors while males are more likely to enter the more lucrative business sector and that this can partly explain the gender pay gap for STEM graduates. Overall, our results suggest that policies that aim to increase the proportion of females studying STEM in school and college may have less effect than expected due to the lower attachment of females to STEM after graduation. Such policies may need to be augmented with efforts to tackle the greater propensity of females to exit STEM throughout the career.“

Wendy A. Rogers et al. (Hg.):

The Routledge Handbook of Feminist Bioethics

Routledge Juli 2022
ISBN: 9780367860998

„The *Routledge Handbook of Feminist Bioethics* is an outstanding resource for anyone with an interest in feminist bioethics, with chapters covering topics from justice and

power to the climate crisis. Comprising forty-two chapters by emerging and established scholars, the volume is divided into six parts:

- I Foundations of feminist bioethics
- II Identity and identifications
- III Science, technology and research
- IV Health and social care
- V Reproduction and making families
- VI Widening the scope of feminist bioethics

Andrea Lengerer, Julia H. Schroedter:

Patterns and Trends of Same-Sex Partner Choice in Germany

Journal of Comparative Family Studies, Volume 53 Issue 2, 2022, pp. 161-188

<https://doi.org/10.3138/jcfs.53.2.020>

„Dieses Paper analysiert die Alters- und Bildungshomogamie gleichgeschlechtlicher Paare in Deutschland über einen Zeitraum von 20 Jahren von 1996 bis 2015. Die Daten des Mikrozensus zeigen, dass gleichgeschlechtliche Paare, die zusammenleben, seltener homogam sind als andersgeschlechtliche Paare, sowohl in Bezug auf das Alter als auch auf die Bildung. Bei gleichgeschlechtlichen Paaren spielt das Geschlecht eine Rolle, wobei männliche gleichgeschlechtliche Paare die größte Vielfalt aufweisen. Die Analysen bestätigen somit frühere Ergebnisse für andere europäische Länder. Bislang wurden Veränderungen in der Homogamie gleichgeschlechtlicher Paare im Laufe der Zeit in Europa nicht untersucht, was vor allem auf die begrenzte Datenlage zurückzuführen ist. Die großen Veränderungen in der Sichtbarkeit und der rechtlichen Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Paare lassen jedoch darauf schließen, dass sich ihre Muster der Partnerwahl denen andersgeschlechtlicher Paare immer mehr annähern. Analysen der Autorinnen zeigen, dass sich der Altersunterschied zwischen weiblichen gleichgeschlechtlichen Paaren im Laufe der Zeit tatsächlich verringert hat und sich dem Altersunterschied zwischen verschiedengeschlechtlichen Paaren annähert. Bei männlichen gleichgeschlechtlichen Paaren ist jedoch kein eindeutiger Trend zu erkennen. Was die Bildungshomogamie betrifft, so stellen die Autorinnen entgegen ihrer Annahme einen deutlichen Rückgang bei gleichgeschlechtlichen Paaren beider Geschlechter seit den 2000er Jahren fest, wodurch sie sich noch stärker von andersgeschlechtlichen Paaren unterscheiden.“

Karin Aleksander et al. (Hg.):

Feministische Visionen vor und nach 1989. Geschlecht, Medien und Aktivismen in der DDR, BRD und im östlichen Europa

Verlag Barbara Budrich 17.10.2022
ISBN: 978-3-8474-2521-2

„Wie forderten Geschlechterdiskurse vor und nach 1989 die gesellschaftlichen Verhältnisse heraus? Wie intervenierten Akteur*innen in machtvollen Ordnungen? Wie werden feministische Visionen in gegenwärtige Aktivismen

aufgenommen? Der Band untersucht feministische, queere und künstlerische Widerstandspraxen sowie Mediendiskurse und Selbst- und Fremdzuschreibungen von DDR-Geschlechterbildern aus intersektionaler, postkolonialer und postsäkularer Perspektive. Zudem wird die Entwicklung der Gender Studies in Osteuropa in den Blick genommen.“

Barbara Ventarola, Julia Köhne (Hg.):

Weibliche Genieentwürfe. Eine alternative Geschichte des schöpferischen Subjekts

Königshausen u. Neumann 28.10.2022
ISBN: 978-3-8260-6574-3

„Wie sieht eine alternative Geschichte des schöpferischen Subjekts aus, die sich weiblichen Entwürfen von Genialität widmet? Frauen beehrten schon früh gegen männlich dominierte Geniekonzepte auf. Sie riefen sich selbst als Genie aus, erweiterten den Geniebegriff durch weibliche Attribute, schrieben ihn konzeptuell und parodistisch um oder lehnten ihn ab. Ihre Gegenmodelle zielen auf einen Einschluss des weiblichen Geschlechts und dekonstruieren oder überbieten das männliche Genie. Wie verändert die Frage nach weiblicher Genialität die gängige Diskursgeschichte der Geniefigur? Von der Vormoderne über die Genieästhetik um 1800 und den human- und geisteswissenschaftlichen Geniekult um 1900 bis ins 21. Jahrhundert – dieser Band richtet den Blick auf Text- und Bildinszenierungen zu weiblichem Genie, die die Forschung bislang wenig beachtet hat: etwa bei Hrotsvit von Gandersheim, Hildegard von Bingen, Mechthild von Magdeburg, Marie de Gournay, Maria de Zayas, Annette von Droste-Hülshoff, Bettina von Arnim, Alma Mahler-Werfel, Mary MacLane, Gertrude Stein, Ayn Rand, Remedios Varo, Anna Achmatova, Julia Kristeva und Vanessa Place. Diese Neuentwürfe werden im Band in ihre soziopolitischen und wissenschaftsgeschichtlichen Kontexte sowie epistemischen Fragehorizonte eingebettet.“

Barbara Hillen, Niklas Kroheck:

Studieren und Menstruieren – geschlechtergerechterer (Hoch-)Schulalltag durch kostenlose Menstruationshygieneartikel.

Studie der Gleichstellungsstelle an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 2021/2022.

In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 50, S. 43–50.

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/76055>

„Die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsartikeln an Bildungseinrichtungen kann dazu beitragen, einerseits den Stress von Menstruierenden und die Studien- und Arbeitsfehlzeiten zu reduzieren sowie andererseits die Bildungsgerechtigkeit und die Attraktivität des Arbeits- und Studienplatzes zu erhöhen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS). Es ist deutschlandweit die erste Untersuchung, die Rückschlüsse auf das Verhalten und die Erfahrungen von Menstruierenden an einer deutschen Hochschule zulässt.“

Transitions – intersektionelle Analysen.

Rede von Helma Lutz anlässlich ihrer Verabschiedungstagung am 28.10.2021 in Bad Homburg.

In: CGC aktuell 01|2022 - Newsletter des Cornelia Goethe Centrums, S. 24-30

Jürgen Budde, Thomas Viola Rieske (Hg.):

Jungen in Bildungskontexten. Männlichkeit, Geschlecht und Pädagogik in Kindheit und Jugend

Verlag Barbara Budrich Juli 2022

ISBN: 978-3-8474-2534-2

„Diskurse über Jungen und Bildung sind im akademischen Feld nach intensiven Debatten in den 2000ern und frühen 2010ern seltener geworden. Zwar gibt es ein anhaltend aktives Feld der pädagogischen Praxis, die Jungen und deren Lebenslagen geschlechterreflektiert adressiert. Doch die Anzahl an empirischen Studien zu Jungen und Bildung ist überschaubar. Dabei gibt es durchaus eine Vielzahl aktueller erziehungswissenschaftlicher Fragen im Kontext der Transformation von Geschlechterverhältnissen und ökonomischem und kulturellem Wandel. Der Band stellt empirische Studien vor, die sich diesen Fragen in Bezug auf Früh- und Schulpädagogik, berufliche Bildung, offene Jugendarbeit sowie Berufsbildungsbiographien widmen. Zudem enthält er theoretische Reflexionen zu Männlichkeitsforschung und zum Verhältnis von Jungen und Bildung. Der Sammelband geht aus einem Forschungsverbund zu Jungen und Bildung hervor. Basierend auf empirischen Studien behandeln die Texte das Thema in Bezug auf Frühpädagogik, Schulpädagogik, Berufliche Bildung, Offene Jugendarbeit sowie Berufsbildungsbiographien. Des Weiteren enthält der Band übergreifende und theoretisch orientierte Texte zum Thema Männlichkeit in pädagogischer Praxis.“

Aktuelle Ausgabe: GENDER 2/22 „Männlichkeit und Sorge“

Herausgeberinnen: Simon Bohn, Kevin Stützel, Diana Lengersdorf

„Dem Verhältnis von Männlichkeit und Sorge nähern sich die Autor_innen des neuen **Heftschwerpunkts** nicht nur von der Seite personenbezogener, weiblich konnotierter Tätigkeiten. Stattdessen fragen sie, wie Jungen und Männer in ihr soziales Umfeld hineinwirken und welche Bedürfnisse und Ideale sich für sie mit gelingenden sozialen Beziehungen verbinden. Von adoleszenten Jungen und ihren alltäglichen Care-Beziehungen, über Fürsorge und Männlichkeit im Kontext von BDSM-Praktiken bis hin zur Übernahme von Sorgaufgaben durch hochaltrige Männer werden verschiedene Facetten des Themas angesprochen. Im **Offenen Teil** der Zeitschrift erwartet die Leser_innen neben einer Reflexion zum geschichtlichen Einschnitt der Corona-Pandemie ein historischer Rückblick auf feministische Arbeitskreise zu Natur- und Technikwissenschaften in den 1980er- und 1990er-Jahren. Zudem werden die Ergebnisse eine Pilotstudie zur Teilhabe von Frauen mit Behinderung oder chronischer

Erkrankung an Arbeit präsentiert und es wird die Frage beantwortet, weshalb es bei wachsender Bedeutung von Talent Management in Unternehmen aktuell nicht gelingt, der Talentknappheit zu begegnen. Vier **Rezensionen** zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung runden das Heft wie immer ab. Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser [Website](#).

Zeithistorische Forschungen / Studies in Contemporary History 3/2021: Männlichkeiten

<https://zeithistorische-forschungen.de/3-2021>

Die Rückkehr des starken Mannes? Antidemokratische Dynamiken unter Beobachtung

Soziologiemagazin 1-2022 (Heft 25)

<https://doi.org/10.3224/soz.v15i1>

Gender & History Volume 34, Issue 2 July 2022

<https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14680424/2022/34/2>

onlinejournal kultur&geschlecht #29

„Die vier Artikel der vorliegenden 29. Ausgabe des onlinejournals kultur&geschlecht verfolgen sehr unterschiedliche Anliegen, die sich im weitesten Sinne auf dem Spektrum zwischen Aktivismus und Populärkultur positionieren lassen.“

[onlinejournal kultur & geschlecht \(ruhr-uni-bochum.de\)](https://onlinejournal.kultur-und-geschlecht.de)

Europa und Internationales

Saskia Sassen, Natalia Ribas-Mateos (Hg.):

The Elgar Companion to Gender and Global Migration. Beyond Western Research

Edward Elgar Publishing November 2022

ISBN: 978 1 80220 125 3

„This timely Companion traces the interlinking histories of globalisation, gender, and migration in the 21st century, setting up a completely new agenda beyond Western research production. Saskia Sassen and Natalia Ribas-Mateos bring together 27 incisive contributions from leading international experts on gender and global migration, uncovering the multitude of economies, histories, families and working cultures in which local, regional, national, and global economies are embedded.“

Examining recent migratory flows and changing migration corridors across the globe, the Companion offers critical insights into the wider dynamics that compel people to migrate. Chapters address key topics relating to gender and global migration, from global cities and border

regions, internal displacements, and humanitarian risks, to the changing face of care chains and labour, pandemic mobilities, expulsions from climate change and the weight of colonialism in postcolonial feminism. The volume further explores extractivism, colonial images, the agrifood industry, qualified labour, remittances, cross border trade, and extreme violence. Advancing a compelling range of forward-looking perspectives, this dynamic Companion establishes a novel agenda for future research on gender and global migration.”

Meltem İnce Yenilmez, Gül Ş. Huyugüzel Kışla (Hg.):

The Economics of Gender Equality in the Labour Market. Policies in Turkey and other Emerging Economies

Routledge 26.09.2022
ISBN: 9780367694012

„This book evaluates the global labour market in the context of gender equality, and the associated policies and regulations, particularly in developing markets, to recommend measures for encouraging gender equality. It exposes the barriers that women employees encounter as well as some of the societal and workplace policies they, specifically, are subject to. Important themes within this topic include participation rates, the looming gap in hourly pay, availability of part-time and full-time positions, value, and social status associated with jobs held by men and women.

The book examines how global gender policy objectives, such as gender equality in careers, gender balance in decision-making, and gender dimensions in research, can be incorporated into policy frameworks. The book analyzes the gendered nature of assumptions, processes and theories. The juxtaposition between family and work, tradition and modernity, and dependency and autonomy, clearly still seems to be misunderstood. Therefore, the book asks whether work improves women’s positions in society and/or changes their roles in their families. The authors explore and uncover the connections among employment, entrepreneurship, migration economies, and gender global labour markets and provide helpful solutions to the perceptions surrounding women’s status, risks, and inequality that limit their economic participation.

This insightful read provides comprehensive details on a variety of themes and encourages further research on policies that are key to promoting gender equality. The book will appeal to postgraduate students and researchers of labour and feminist economics, the economics of gender, women’s studies and sociology.”

Brenda Bartelink, Chia Longman, Tamsin Bradley (Hg.):

Religion and Gender-Based Violence. Global and Local Responses to Harmful Practices

Routledge 15.09.2022
ISBN: 9781032158709

„This book takes religion as an entry point for a deeper exploration into why practices of gender-based violence continue and what possible actions might help to contribute to their eradication.

International donors are committed to reducing and ending gender-related harm, particularly violence against women, but clear answers as to why harmful practices persist are often slow to emerge. Theological research struggles to find strong links, yet religion is often referred to by local people as the reason for practices such as female cutting, male circumcision, early and forced marriage, nutritional taboos and birth practices, mandatory (un)veiling, harmful spiritual practices, polygamy, gender unequal marital and inheritance rights and so-called honour crimes. This book presents empirical cases of religious, non-religious and secular actors, including local and international governmental and non-governmental agencies in the fields of development, health and equality policies. Tracing their different understandings of how religion is entangled with gender-based violence both contextually as well as historically, the book sheds light on helpful and unhelpful as well as erroneous and harmful understandings of such practices in local and global perspectives.

Centralising the perspectives of women themselves, this book will be an important read for development practitioners and policy makers, as well as for researchers across religious studies, gender studies, and global development.”

European Journal of Politics and Gender

Volume 5: Issue 2 (2022)

https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/ejpg/ejpg-overview.xml?tab_body=latest-issue

Anna Elomäki, Petra Ahrens:

Contested gender mainstreaming in the European Parliament: political groups and committees as gatekeepers

In: *European Journal of Politics and Gender* (Early View, 07.07.2022)

<https://doi.org/10.1332/251510822X16547712638806>

„This article analyses the implementation of gender mainstreaming in the European Parliament and aims at deciphering the role of its committees and political groups in advancing or hindering the integration of gender perspectives. The article engages with feminist institutionalism and micro-political approaches, and is based on interview and documentary data. It examines how formal and informal institutions and micro-political strategies within committees and political groups affect the

abilities of this representative European Union institution to ensure a gender perspective is present in European Union policies. We suggest that although the Committee on Women's Rights and Gender Equality (the gender-focused parliamentary body) oversees gender mainstreaming, committees and political groups, as the core actors of European Parliament policymaking, are the gatekeepers that determine the outcomes. Our findings advance understandings of the limits of gender mainstreaming in European Union policymaking and shed light on the specific challenges of gender mainstreaming and broader gender equality change in parliaments."

Maryna Shevtsova:

Choosing to stay? Lesbian, gay, bisexual, trans and queer people and the war in Ukraine

In: European Journal of Politics and Gender (Early View, 27.06.2022)

<https://doi.org/10.1332/251510821X16539490008307>

Marta Rawluszko:

Producing feminist solidarities in practice

In: European Journal of Politics and Gender (Early View, 29.07.2022)

<https://doi.org/10.1332/251510821X16558010725771>

„The aim of this article is to provide empirical insights into the process of building solidarity. I focus on the way in which feminist movements are funded and discuss the question of the structural conditions for building feminist solidarities within movements that already display different hierarchies of income, visibility and recognition. My key message is that feminist solidarities are more easily produced if feminist movements challenge traditional alliances of money, expertise and power, and thus propose an alternative to 'NGO-isation'. I outline the particular practices of participatory grant-making of the Polish Feminist Fund and argue that such organisation practices may foster greater solidarities across different identities, issues and locations, and result in the more politically oriented redistribution of funds to those who are in most pressing need of support."

Olga Brzezinska, Igor Logvinenko:

Gender and the Ukrainian refugee crisis: the case of Poland

In: European Journal of Politics and Gender (Early View, 26.07.2022)

<https://doi.org/10.1332/251510821X16563278060380>

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Mike Laufenberg:

Queere Theorien zur Einführung

Junius Verlag 23.08.2022

ISBN: 978-3-96060-329-0

„Queere Theorien befassen sich mit den komplexen Zusammenhängen von Sexualitäts- und Geschlechternormen mit Kultur, Politik und Gesellschaft. Sie analysieren, wie Sexualität und Geschlecht im Kontext von Kapitalismus, Nationalstaat, Rassismus und (Post-)Kolonialismus diszipliniert und geformt, aber auch zum Ausgangspunkt für emanzipatorische Bewegungen werden. Mike Laufenberg erläutert in dieser Einführung zentrale Begriffe und Debatten in den Queer Studies und macht mit wichtigen Protagonist*innen (u.a. Judith Butler, Cathy Cohen, Lee Edelman, Roderick Ferguson, Gayatri Gopinath, Mario Mieli, José Esteban Muñoz, Eve K. Sedgwick, Monique Wittig) vertraut. Der Schwerpunkt liegt auf Theorieentwicklungen, die in der deutschsprachigen Öffentlichkeit bislang nur selektiv zur Kenntnis genommen wurden.“

Astrid Biele Mefebue et al. (Hg.):

Handbuch Intersektionalitätsforschung

Springer VS 06.11.2022

ISBN: 978-3-658-26291-4

„Das Thema Intersektionalität wird zunehmend in unterschiedlichen Feldern und mit Blick auf verschiedene theoretische wie methodisch-methodologische Ansätze diskutiert. Das Handbuch bietet einen differenzierten Überblick über diese internationalen wie interdisziplinären Diskussionen und öffnet den Blick für weitere Forschungsperspektiven.“

Simon Dickel, Rebecca Racine Ramershoven (Hg.):

Alle uns

edition assemblage 15.08.2022

ISBN: 978-3-96042-130-6

„Die Autor*innen betrachten die sozial konstruierten und zugleich äußerst wirkmächtigen Differenzkategorien Klasse, Race, Ethnizität, Behinderung, Sexualität und Geschlecht aus intersektionaler Perspektive und fragen, wie Identitätskonstruktionen in zeitgenössischer Kunst, Literatur und visueller Kultur verhandelt werden. Alle Uns bietet Zugänge zu aktuellen Theorieströmungen, z.B. Afropessimismus oder queere Zeitlichkeiten, gibt praktische Einblicke in kuratorische, filmische und wissenschaftliche Arbeit und eignet sich zugleich als Einführung in Ansätze, die sich kritisch mit Normierungen und Stigmatisierungen auseinandersetzen. Die Beiträge zeigen, dass eine gerechtere und solidarische Gesellschaft nur über die Benennung und Anerkennung von Unterschieden verwirklicht werden kann.“

Sie bauen auf dem Wissen sozialer Bewegungen auf und widersprechen einem Denken in Gegensätzen von Wir-gegen-Die durch Annäherungen an eine Idee von Alle Uns.“

Max Nicolai Appenroth, María do Mar Castro Varela (Hg.):

Trans Health. International Perspectives on Care for Trans Communities

transcript September 2022
ISBN: 978-3-8376-50822

„Around the world trans and gender diverse people are marginalized and discriminated against in medical, psychological, and nursing care. This anthology is the first to address the current situation of this population in various global healthcare settings. The perspectives from 11 different countries give insight into the difficult experiences of the trans and gender diverse community when seeking healthcare, and how self-organized community structures can help to overcome barriers to often inaccessible public healthcare systems. The majority of contributions are written from a lived trans and gender diverse perspective.“

Susan Stryker, Dylan McCarthy Blackston (Hg.):

The Transgender Studies Reader Remix

Routledge Juli 2022
ISBN: 9781032062471

„The Transgender Studies Reader Remix assembles 50 previously published articles to orient students and scholars alike to current directions in the fast-evolving interdisciplinary field of transgender studies. The volume is organized into ten thematic sections on trans studies' engagements with feminist theory, queer theory, Black studies, science studies, Indigeneity and coloniality, history, biopolitics, cultural production, the posthumanities, and intersectional approaches to embodied difference. It includes a selection of highly cited works from the two-volume The Transgender Studies Reader, more recently published essays, and some older articles in intersecting fields that are in conversation with where transgender studies is today. Editors Susan Stryker and Dylan McCarthy Blackston provide a foreword, an introduction, and a short abstract of each article that, taken together, document key texts and interdisciplinary connections foundational to the evolution of transgender studies over the past 30 years. A handy overview for scholars, activists, and all those new to the field, this volume is also ideally suited for use as a textbook in undergraduate or graduate courses in gender studies.“

Laura Erickson-Schroth (Hg.):

Trans Bodies, Trans Selves. A Resource by and for Transgender Communities. Second Edition

Oxford University Press Juli 2022
ISBN: 9780190092726

„Trans Bodies, Trans Selves is a revolutionary resource—a comprehensive, reader-friendly guide for transgender people, with each chapter written by transgender and gender expansive authors. Inspired by Our Bodies, Our Selves, the classic and powerful compendium written by and for cisgender women, Trans Bodies, Trans Selves is widely accessible to the transgender population, providing authoritative information in an inclusive and respectful way and representing the collective knowledge base of dozens of influential experts. Each chapter takes the reader through an important issue, such as race, religion, employment, medical and surgical transition, mental health, relationships, sexuality, parenthood, arts and culture, and many more. Anonymous quotes, testimonials, art and poetry from transgender people are woven throughout, adding compelling, personal voices to every page. In this unique way, hundreds of viewpoints from throughout the community have united to create this strong and pioneering book. It is a welcoming place for transgender and gender-questioning people, their partners and families, students, professors, guidance counselors, and others to look for up-to-date information on transgender life. The content of the second edition of this award-winning resource will be thoroughly updated throughout and will include entirely new stories, artwork, and illustrations as well as dozens of new contributing authors and collaborators.“

Kristof De Witte, Oliver Holz, Lotte Geunis (Hg.):

A Little Respect? LGBT+ Perspectives on Education From Across Europe

Waxmann August 2022
ISBN: 978-3-8309-4561-1

„Discrimination against the LGBT+ community persists across Europe. Education is not immune to this: Young people across the continent continue to experience homophobic and transphobic behaviour in schools. This publication provides education practitioners and policy makers with historical perspectives, trends in educational practice, and reflections on desiderata for the future. This publication was developed as part of the All Inc! project, an ERASMUS+ KA2 partnership (2020-2023) funded by the European Commission and implemented by 16 educational institutions in Belgium, Germany, Greece, Hungary, the Netherlands, Poland, the United Kingdom, and Spain. The project's core aim is to encourage awareness, understanding, and inclusion of the LGBT+ community within and beyond the school gates as well as to reflect on what is needed in the future for an educational approach that is fit for purpose in contemporary society.“

Robin Ivy Osterkamp, Friederike Wünsch:
Trans* Personen. Zwischen gewollter und ungewollter (Un)Sichtbarkeit Zwischen direkter und indirekter Diskriminierung

Springer VS 10.09.2022
 ISBN: 978-3-658-37056-5

„Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit Auswirkungen symbolischer Gewalt im Leben von trans* Personen, die vor allem in Bezug auf ihre Transitionsprozesse thematisiert werden. Im Jahr 2016 wurden im Rahmen eines Forschungsprojekts leitfadengestützte Interviews mit 14 trans* Personen zu ihren Diskriminierungserfahrungen geführt. Die mittels inhaltlich strukturierender computergestützter qualitativer Inhaltsanalyse sekundäranalytisch erarbeiteten Ergebnisse zeigen eine starke Ambivalenz gegenüber der (Un-)Sichtbarkeit von trans* Personen, der Wahrnehmung eigener Diskriminierung sowie dem Zwang zur eigenen Pathologisierung im Rahmen des Transitionsprozesses. Besonders der Blick der Befragten auf ihre eigene Gender-Performance und die anderer trans* Personen sowie die Reaktion auf den gesellschaftlichen Umgang mit trans* Personen zeigt auf, wie tief Trans*feindlichkeit in der Gesellschaft greift. Trotz zum Teil kritischer Auseinandersetzung durchziehen trans*feindliche Muster die Individuen selbst in internalisierter Weise.“

Frank Dobbin, Alexandra Kalev:
Getting to Diversity. What Works and What Doesn't

Harvard University Press 13.09.2022
 ISBN: 9780674276611

„Every year America becomes more diverse, but change in the makeup of the management ranks has stalled. The problem has become an urgent matter of national debate. How do we fix it? Bestselling books preach moral reformation. Employers, however well intentioned, follow guesswork and whatever their peers happen to be doing. Arguing that it's time to focus on changing systems rather than individuals, two of the world's leading experts on workplace diversity show us a better way in the first comprehensive, data-driven analysis of what succeeds and what fails. The surprising results will change how America works. Frank Dobbin and Alexandra Kalev draw on more than thirty years of data from eight hundred companies as well as in-depth interviews with managers. The research shows just how little companies gain from standard practice: sending managers to diversity training to reveal their biases, then following up with hiring and promotion rules, and sanctions, to shape their behavior. Almost nothing changes. It's time, Dobbin and Kalev argue, to focus on changing the management systems that make it hard for women and people of color to succeed. They show us how the best firms are pioneering new recruitment, mentoring, and skill training systems, and implementing strategies for mixing segregated work groups to increase diversity. They explain what a difference ambitious work-life programs make. And they argue that as firms adopt new systems,

the key to making them work is to make them accessible to all—not just the favored few.“

Subas P. Dhakal, Roslyn Cameron, John Burgess (Hg.):

A Field Guide to Managing Diversity, Equality and Inclusion in Organisations

Edward Elgar Publishing Oktober 2022
 ISBN: 978 1 80037 899 5

„Organisations across the private, public, and not-for-profit sectors require active Diversity, Equality and Inclusion (DEI) policies and programs, and are increasingly subject to meeting legislative standards around the DEI principles of equal opportunity, anti-discrimination, and human rights. Bringing together more than 20 insightful contributions from a diverse range of researchers, this dynamic Field Guide examines the theories, practices, and policies of diversity management.“

Róisín Ryan-Flood, Alison Rooke (Hg.):

Queering Methodology. Lessons and Dilemmas from Lesbian Lives

Routledge 29.09.2022
 ISBN: 9781032298726

„This groundbreaking collection explores the complexities of researching the lives of lesbian and queer women. It critically interrogates the concept of 'lesbian', especially as applied to research praxis. Who or what is a 'lesbian' and why does this category matter? How is research shaped by such categorisations and why? What does it mean for research that identities can be fluid and changing? Further, this collection examines social formation of power from an intersectional perspective in relation to lesbian and queer women's experiences, exploring complex tensions and inequalities in relation to class, race and trans identities for example. These chapters by world-renowned scholars bring together compelling accounts of research dilemmas, ethics, sensitivities and nuances that will resonate for many researchers. This book highlights how gender, sexuality and power intersect within and beyond the research project, illuminating how research can generate new questions as well as provide important insights. The chapters in this book were originally published as a special issue of the Journal of Lesbian Studies.“

Handreichung zur interkulturellen und intersektionalen Sexuellen Bildung. Schwerpunktländer Afghanistan, Eritrea und Syrien

Institut für Angewandte Sexualwissenschaft / An-Institut der Hochschule Merseburg 2022

<https://www.ifas-home.de/wp-content/uploads/2022/08/Bro-Burgenlandkreis-Ansicht-RZ.pdf>

„In enger Zusammenarbeit mit dem Burgenlandkreis hat die Hochschule Merseburg seit dem Jahr 2016 Interkulturelle und intersektionale Aspekte Sexueller Bildung untersucht. Auf dieser Basis ist ein Curriculum für eine kontinuierliche Fortbildungstätigkeit entstanden, das regelmäßig angewendet wird. Die Ergebnisse gibt es in Form der Handreichung „Rahmenkonzept: Interkulturelle und intersektionale Sexuelle Bildung“. Im Jahr 2022 ist eine zweite Handreichung fertig geworden. Sie heißt „Handreichung zur interkulturellen und intersektionalen Sexuellen Bildung: Schwerpunktländer Afghanistan, Eritrea und Syrien“. Sie beinhaltet Erfahrungen aus den vorangegangenen Fortbildungen, biografische Bezüge und s.g. „Icebreaker“-Methoden, die gut von Multiplikator*innen eingesetzt werden können.“

Djamila Ribeiro:

Wo wir sprechen. Schwarze Diskursräume

edition assemblage 01.09.2022

ISBN: 978-3-96042-145-0

„In Wo wir sprechen zeigt Djamila Ribeiro neue Perspektiven auf die Intersektionalität von Rassismus, Klassismus und Sexismus auf. Aus der Perspektive des Schwarzen Feminismus behandelt sie Problematiken und kritisiert Dynamiken, die mit westlich-wissenschaftlich orientierten und dominierten Formen von Wissen und Wissenschaft einhergehen. Ribeiro hebt die Bedeutung von Wissensformen und -beständen hervor, die in innovativer Weise in Schwarzen / afrodiaporischen / afrolateinamerikanischen soziopolitischen Widerstandsbewegungen entstehen und von mehrfach Marginalisierten ausgehen und weitergetragen werden. Djamila Ribeiro ist eine der bedeutendsten Stimmen des modernen afrolateinamerikanischen Feminismus.“

Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie

BMFSFJ Juli 2022

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexismus-im-alltag-141250>

„Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ von Prof. Dr. Wippermann stellt erstmals bevölkerungsrepräsentativ dar, dass Sexismus als ein relevantes Phänomen in der Bevölkerung wahrgenommen wird. Die Studie enthält vielfältige Ergebnisse, z.B. in welcher Form und an welchen Orten Sexismus erlebt wird. Auch zeigt sie, wie unterschiedlich das Thema Sexismus in den verschiedenen gesellschaftlichen Milieus erlebt und wie ihm begegnet wird.“

ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management: Digitalisierung der Arbeitswelt

Ausgabe 1-2022 (Juli 2022) ISSN: 2367-3060 | ISSN Online: 2367-3079

Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft: Vor der Tür. Intersektionale Dimensionen von Armut und Ausbeutung

Ausgabe 1-2022 (Juli 2022)

ISSN: 1433-6359 | ISSN Online: 2196-1646

Sonstiges

Annäherung an eine feministische Außenpolitik Deutschlands

E-Paper, Hg. V. Gunda-Werner-Institut et al. Juli 2022

https://www.boell.de/sites/default/files/2022-07/41_0.pdf

„Eine feministische Außenpolitik verlangt mehr als Repräsentanz, Rechte und Ressourcen sowie den Zusatz „Diversität“. Feministische Frauenrechtsorganisationen betonen dies immer wieder. Genau deshalb braucht es eine Definition feministischer Außenpolitik aus deutscher Perspektive – doch wie kann und sollte diese aussehen? Das vorliegende Positionspapier versucht sich einer solchen Definition anzunähern und baut auf den Perspektiven des Netzwerk 1325 und der darin vertretenen Organisationen auf. Es skizziert, wie eine feministische Außenpolitik kohärent institutionalisiert, durch Gender Budgeting im Haushalt verankert und u.a. in den Bereichen Multilateralismus, Abrüstung, Bekämpfung sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Klimaaußenpolitik umgesetzt werden kann.“

Grit Bühler:

Eigenmächtig, frauenbewegt, ausgebrems. Der Demokratische Frauenbund Deutschlands und seine Gründerinnen (1945–1949)

Campus 17.08.2022

ISBN: 9783593516028

„Anhand von neu erschlossenen Quellen und Binnenperspektiven rekonstruiert Grit Bühler die ebenso energiegeladene wie konfliktreiche Gründerinnenzeit des Demokratischen Frauenbundes Deutschlands (DFD) in Berlin und der SBZ. Meist schon vor 1933 frauenpolitisch engagiert, erhoben die Protagonistinnen nach 1945 den Anspruch, als überparteiliche »neue demokratische Frauenbewegung« in allen Bereichen der Gesellschaft Fraueninteressen zu vertreten. Einige selbstbewusste, international erfahrene Vertreterinnen des DFD gerieten schon bald zwischen die Fronten von Parteigoismen, SED-Dominanz, eigenen Ambivalenzen und Kaltem Krieg. Sie bereiteten den Weg für die Gleichberechtigung in der DDR, die keineswegs, entsprechend gängigem Narrativ, rein utilitaristisch begründet oder ein Selbstläufer war, und die bis heute nachwirkt.“

Louise Toupin:

Lohn für Hausarbeit. Chronik eines internationalen Frauenkampfs (1972–1977)

Unrast Verlag Oktober 2022
ISBN: 978-3-89771-344-4

„Zu Beginn der 1970er-Jahre entstand die internationale Bewegung ›Lohn für Hausarbeit‹, in der Frauen verschiedenster Hintergründe und Sexualitäten zusammenkamen und gemeinsam kämpften. Ihr Ziel war skandalös und revolutionär zugleich: Der feministische Kampf sollte auf eine neue Grundlage gestellt werden, ausgehend von der Forderung, unsichtbare Hausarbeit anzuerkennen und zu entlohnen. Doch dieses Anliegen wurde oft missverstanden, der Strömung wurde vorgeworfen, Frauen an den Herd zu verbannen. Da sie sich nicht durchsetzen konnte, verlor die Bewegung schon nach wenigen Jahren an Elan. Louise Toupin bringt die Originalität und politische Kraft dieser Bewegung ans Licht, indem sie tief in ihre Ideen und Aktionen eintaucht. Ihr Buch ist das Ergebnis jahrelanger Forschung und porträtiert eine zu Unrecht verblasste Episode in der Geschichte feministischer Ideen. Denn die damaligen Kämpfe, Debatten und Theorien warten mit kritischen Werkzeugen auf, die für viele aktuelle feministische und gesellschaftspolitische Themen wie Care-Arbeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sexualität als Arbeit oder die gesellschaftliche Reproduktion auf globaler Ebene auch heute noch von Nutzen sein können. Interviews mit den Theoretikerinnen und Pionierinnen der Bewegung Mariarosa Dalla Costa und Silvia Federici runden diese erkenntnisreiche Dokumentation ab.“

Alicia Gorny:

Frauen und Gewerkschaften

Ein Plädoyer für eine Neuperspektivierung in der Gewerkschaftsgeschichte am Beispiel der Frauen in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (1949-1998).

Blogbeitrag in in: Westfalen/Lippe - historisch, 08/03/2022, <https://hiko.hypotheses.org/659>.

Genderranking deutscher Großstädte

Seit 2008 befasst sich ein politikwissenschaftliches Forschungsteam der FernUniversität in Hagen mit der Repräsentanz von Frauen in den Städten. Jetzt hat es das neue „Ranking deutscher Großstädte 2022 - Repräsentation von Frauen in der Kommunalpolitik“ veröffentlicht. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler um Prof. Dr. Lars Holtkamp und Dr. Elke Wiechmann aus dem Lehrgebiet Politikwissenschaft IV: Politik und Verwaltung der FernUniversität haben im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung untersucht, wie sich die politische Frauenrepräsentanz in den 77 größten Städten Deutschlands mit mehr als 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern entwickelt.

<https://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2022/09/genderranking-2022.shtml>

Christina Krumpholz et al.:

The Effects of Pitch Manipulation on Male Ratings of Female Speakers and Their Voices

In: Front. Psychol., 07 July 2022

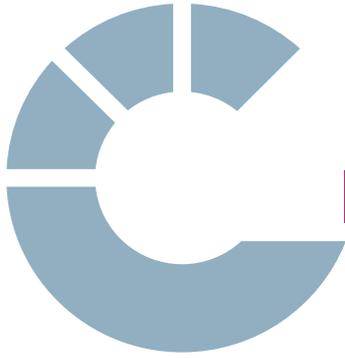
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.911854>

„Vocal and facial cues typically co-occur in natural settings, and multisensory processing of voice and face relies on their synchronous presentation. Psychological research has examined various facial and vocal cues to attractiveness as well as to judgements of sexual dimorphism, health, and age. However, few studies have investigated the interaction of vocal and facial cues in attractiveness judgments under naturalistic conditions using dynamic, ecologically valid stimuli. Here, we used short videos or audio tracks of females speaking full sentences and used a manipulation of voice pitch to investigate cross-modal interactions of voice pitch on facial attractiveness and related ratings. Male participants had to rate attractiveness, femininity, age, and health of synchronized audio-video recordings or voices only, with either original or modified voice pitch. We expected audio stimuli with increased voice pitch to be rated as more attractive, more feminine, healthier, and younger. If auditory judgements cross-modally influence judgements of facial attributes, we additionally expected the voice pitch manipulation to affect ratings of audiovisual stimulus material. We tested 106 male participants in a within-subject design in two sessions. Analyses revealed that voice recordings with increased voice pitch were perceived to be more feminine and younger, but not more attractive or healthier. When coupled with video recordings, increased pitch lowered perceived age of faces, but did not significantly influence perceived attractiveness, femininity, or health. Our results suggest that our manipulation of voice pitch has a measurable impact on judgements of femininity and age, but does not measurably influence vocal and facial attractiveness in naturalistic conditions.“

Siehe auch Mitteilung der Universität Wien:

<https://medienportal.univie.ac.at/media/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/hoehere-stimmlage-laesst-weibliche-gesichter-juenger-wirken/>

Finden sie weitere
Veröffentlichungen in unserer
Literaturdatenbank Lit@CEWS



Impressum

Herausgegeben von

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Data and Research on Society
Center of Excellence Women and Science
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
cews-info@gesis.org • www.gesis.org/cews

Redaktion

Andrea Usadel

Wir freuen uns über Leser*innenbriefe, Kritik und Anregungen zum *CEWSjournal*;
bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis

Textzitate aus unserem *CEWSjournal* sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite <http://www.gesis.org/cews>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz>

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion