Nr. 122|04.05.2020

CEWS journal

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

*Liebe Leser*innen,*

„Das Verwalten des Defekten und das damit einhergehende biografische, emotionale und ökonomische Zurückstecken als strukturell weibliches Dilemma ist nicht neu. (...) In eben dem Maße, wie die Wirtschaft und das In-der-großen-weiten-Welt-Sein hochgefahren wird, blicken die männlichen und die Handvoll weiblichen „mover und shaker" der neuen alten Welt aus wiedergewonnener Höhe auf das herab, dem sie, so freudig wie erleichtert, entronnen sind. Die Welt der Rückenfreihalter, der Opferbereiten und die der Zuhausegebliebenen. Die Welt der Frauen." (Heike-Melba Fendel)

COVID-19-Pandemie und Geschlecht?

Um die Corona-Krise als gesellschafts- und wirtschaftspolitische Chance insbesondere für ein gerechteres Geschlechterverhältnis im doppeltem Wortsinne „wahrnehmen" zu können, finden Sie in diesem CEWSjournal in der **Rubrik Gleichstellungspolitik** *eine umfangreiche und vielseitige Kompilation von Stellungnahmen aus geschlechtssoziologischer Perspektive zur Pandemie sowie aktuelle Studien- und Forschungsergebnisse, internationale Veröffentlichungen und Hinweise auf Calls oder Umfragen, nützliche Websites und Links zu konkreten Hilfsangeboten.*

SCHWERPUNKT:
DIE RECHTLICHE VERANKERUNG VON DIVERSITY MANAGEMENT AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

Schließen möchte ich mit dem Call for Papers der Zeitschrift GENDER: Das gute Leben in der Krise - Geschlechterverhältnisse auf dem Prüfstand (Heft 2/2020): „Im Frühjahr 2020 hat die weltweite Krise aufgrund der Verbreitung von CoviD-19 und der Maßnahmen zu deren Eindämmung die Vorstellungen eines guten Lebens vieler Menschen akut erschüttert. Wie ein gutes Leben nicht nur für die Privilegierten, sondern für alle ermöglicht werden kann, ist ein zentrales Thema auch und gerade nach heftigen Krisen. Diese könnten sowohl eine Chance für neues sein als auch die Kluft zwischen den Geschlechtern vertiefen."

Alle diese grundlegenden Informationen, kritischen Stellungnahmen und wertvollen Anregungen finden Sie in diesem CEWSjournal. Mit herzlichen Grüßen aus dem Homeoffice

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

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS 5
Geschlechtergleichstellung in Hochschulräten 5
Jutta Dalhoff: „Wir waren schon weiter" - Gastkommentar im DUZ Magazin 3/2020 5
Geballte Kompetenz zur Gleichstellung in der Wissenschaft 6

2.0 Wissenschaftspolitik 7
Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrats Januar – Juli 2020: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland 7
Dorothea Wagner ist Vorsitzende des Wissenschaftsrats 7
Bundesregierung beruft erstmals zwei Frauen als Wirtschaftsweise 9
Katharina Fegebank ist „Wissenschaftsministerin des Jahres" 9
Professor Bettina Kohlrausch neue Wissenschaftliche Direktorin des WSI 10

3.0 Gleichstellungspolitik 11
Materialsammlung: COVID-19-Pandemie und Geschlecht 11
Giffey: Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden, aber noch nicht genug 23
Gleicher Beruf, gleiche Berufserfahrung – und trotzdem verdienen Frauen weniger 24
Die große Kluft: Frauen verdienen im Leben nur halb so viel wie Männer 25
Paare verfälschen Anteil von Frauen am gemeinsamen Einkommen 26
Studie: Bessere Vereinbarkeit durch Homeoffice? 26
Arbeitszeitwünsche bleiben häufig unerfüllt 27
Frauen in MINT
MINT-Orientierung auf den Punkt gebracht: Komm, mach MINT. mit neuer Website 28
Stifterverband: „Drei Gewinner der ersten MINTchallenge stehen fest" 28
Claudia Felser zum neuen Mitglied der United States National Academy of Engineering gewählt 29
Elly Tanaka receives the FEBS | EMBO Women in Science Award 2020 29
Mathematische Forschung auf der Überholspur – Minerva Fast Track für Dr. Noémie Combe. 30

4.0 Schwerpunktthema 31
Die rechtliche Verankerung von Diversity Management an Hochschulen in Deutschland
Autorin: Pia Alina Breuer 31

5.0 Hochschulen, Hochschulforschung 36
Wie geht es den Promovierenden in Deutschland? 36
Gender Pay Gap: DHV fordert regelmäßige Vergütungsberichte der Hochschulen 37

Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle! 38
Diversity Audit des Stifterverbandes 39
Hessischer Hochschulpakt 2021-2025: Der Hochschulpakt als Solidaritätspakt 39
CfP der Zeitschrift für Hochschulentwicklung: Themenheft - Diversität an Hochschulen 40

6.0 Forschungseinrichtungen 41
Strategien zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie 41
Videos über Wissenschaftlerinnen im Berlin Institute of Health (BIH) 41

7.0 Europa und Internationales 42
Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: Kommission dringt auf mehr Fortschritte 42
TACKLING SOCIAL NORMS: a game changer for gender inequalities 44
EQUAL4EUROPE-Start: ESMT Berlin bei Projektauftakt für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung 44
Förderung für von Frauen geführte Unternehmen in Horizont 2020: „Accelerator" des EIC-Piloten 45
Gender Equality Mechanisms in Turkey's Higher Education System 46
Webinar-Reihen der Nationalen Kontaktstelle mit Genderbezug 46
Carlien Scheele starts as EIGE's new Director 47

8.0 Frauen- und Geschlechterforschung 48
Gastbeitrag: Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2020 an der TU Berlin 48
Fachhochschule Dortmund mindert Diskriminierung von inter-und transgeschlechtlichen Menschen 52
Online-Infos zur Intergeschlechtlichkeit 52
Forschungsbericht: Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik 53
Aktuelle IZA - Forschung zu Geschlechterunterschieden 54
Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2020 erschienen 54
Zeitschrift GENDER 1/20 - Raumstrukturen und Geschlechterordnungen erschienen 55
Calls for Papers 55

9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität 57
Angriff auf die Demokratie? Anti-Gender-Bewegungen in Europa 57
Equinet Bericht „Tackling Violence against Women and Gender-based Violence Equality Bodies' Contribution" 57
Portal gegen sexualisierte Gewalt der Leuphana Universität Lüneburg ist online 58
djb begrüßt Fortentwicklung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes 58

Extremismus im Netz: Studie untersucht erstmals umfassend rechtsextreme Akteure auf alternativen Plattformen 59
ECRI-Bericht: Deutschland muss mehr gegen Rassismus tun / Antidiskriminierungsstelle unterstützt Empfehlungen 59

10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen 60
L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards 60
Bewerbungen für den efas-Nachwuchsförderpreis 2020 gesucht! 60
„EmPOWER! Politics, Policy, and Personality" 61
Best Publication Award Gender & Medien 2020 61
ESMT Berlin fördert weibliche Führungskräfte mit gezielten Stipendien 62
Deutscher Bundestag: Wissenschaftspreis 2021 62
Stifterverband: Verlängerte Bewerbungsfrist für den Ars legendi-Preis 2020 63
promotion – der Dissertationswettbewerb 63

11.0 Weiterbildung, Karriereförderung 64
Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz startet in die nächste Runde 64

12.0 Termine, Call for Papers 65

13.0 Neuerscheinungen 69

14.0 Impressum 82

01 NEUES AUS DEM CEWS

Geschlechtergleichstellung in Hochschulräten

Rund 35 Prozent der Sitze in Hochschulräten und ähnlichen Gremien waren 2019 mit Frauen besetzt. Zwischen 2006 und 2015 stieg der Frauenanteil um durchschnittlich 1,5 Prozentpunkte im Jahr, stagniert jedoch seitdem bei rund einem Drittel. Nach leichten Rückgängen in den Jahren 2017 und 2018 liegt der Frauenanteil aktuell wieder über 35 Prozent.

Zur geschlechtergerechten Besetzung der Hochschulräte stellt das CEWS jährlich Analysen zur Verfügung, die nach Bundesländern, Hochschulart und Trägerschaft differenzieren. Diese Analysen sind in einem gesonderten Bericht veröffentlicht. Bis 2016 erhob des CEWS Daten zur Besetzung von Hochschulen. Seitdem werden die Daten vom Statistischen Bundesamt im Zusammenhang mit der Personalstatistik an Hochschulen erhoben.

Bibliographische Angaben:

Löther, Andrea (2020): Geschlechtsspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien 2019. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Köln,

online zugänglich über:

https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen

Jutta Dalhoff: „Wir waren schon weiter" - Gastkommentar im DUZ Magazin 3/2020

„Wir waren schon weiter" - Gastkommentar der Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff, im DUZ Magazin 3/2020, S.25

Jutta Dalhoff kritisiert die aktuellen Gleichstellungsempfehlungen der HRK und kommt zu folgendem Fazit:

„Die unbestimmte Diktion der HRK Empfehlungen stellt eine Handlungsunfähigkeitserklärung dar.

Diese Rückwärtsentwicklung in der Gleichstellungspolitik ist vielerorts zu finden, auch bei den diesbezüglichen Formulierungen der Fortschreibungen des Hochschulpaktes 2020, des Qualitätspaktes Lehre, des Paktes für Forschung und Innovation und der Exzellenzstrategie. Sie alle tragen die Überschrift Gleichstellung 1.0 – dabei hatten wir uns doch Gleichstellung 2.0 schon viel weiter genähert."

Lesen Sie den Beitrag unter diesem Link:

https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/jutta-dalhoff-wir-waren-schon-weiter-gastkommentar-im-duz-magazin-3-2020

Geballte Kompetenz zur Gleichstellung in der Wissenschaft

Das CEWS wird 20 Jahre alt!

Seit dem Jahr 2000 arbeitet das Kompetenzzentrum daran, mehr Geschlechtergerechtigkeit in die deutsche Wissenschafts- und Forschungslandschaft zu bringen, seit 2006 als Teil von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln.

Zum internationalen UN-Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft sprach Sandra Beaufaÿs mit der Leiterin Jutta Dalhoff über die feine Gratwanderung zwischen wissenschaftlicher Analyse und Politikberatung.

Lesen Sie den aktuellen Beitrag auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung unter folgendem Link:

https://www.gender-blog.de/beitrag/kompetenz-gleichstellung-wissenschaft/show/

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

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrats Januar – Juli 2020: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland

Der Wissenschaftsrat erstellt derzeit Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland (mit Bestandsaufnahme). Die Empfehlung soll in der 2. Jahreshälfte 2020 fertiggestellt werden.

Auszug - Arbeitsprogramm S. 24/25: „Die Gender Studies, die sich in den letzten Jahrzehnten im deutschen Wissenschaftssystem etabliert haben, sind durch eine große disziplinäre und thematische Breite gekennzeichnet und an zahlreichen Hochschulen sowie außeruniversitären Einrichtungen vertreten. Bislang fehlt eine Bestandsaufnahme, die Auskunft über die Struktur, die wissenschaftliche Qualität in Forschung und Lehre, die nationale und internationale Vernetzung sowie die Transferleistungen dieses Forschungsfeldes gibt. In Absprache mit den anderen Bundesländern hat die Freie und Hansestadt Hamburg den Wissenschaftsrat mit Schreiben vom 26. November 2019 um eine umfassende Evaluation der Gender Studies unter Berücksichtigung aller relevanten Einrichtungen in Deutschland gebeten. Diese Strukturbegutachtung soll sich gleichermaßen auf Forschung und Lehre an Hochschulen sowie die außeruniversitäre Forschung (einschließlich Ressortforschung) erstrecken und dabei prüfen, wie es um die Gender Studies in Deutschland insgesamt bestellt ist. Auf dieser Grundlage soll zudem aufgezeigt werden, wie dieses Forschungsfeld in Deutschland weiterentwickelt werden sollte und wie Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik in Bund und Ländern zu dieser Weiterentwicklung beitragen können. Der Wissenschaftsrat wird zur Durchführung dieser Strukturbegutachtung eine Arbeitsgruppe einsetzen, die ihre Beratungen in der zweiten Jahreshälfte 2020 aufnehmen soll. Eine Vorlage des Empfehlungsentwurfs in der zweiten Jahreshälfte 2022 wird angestrebt."

Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrats Januar – Juli 2020

verabschiedet am 31.01.2020

https://wissenschaftsrat.de/download/2020/Arbeitsprogramm.html

Personalia

Dorothea Wagner ist Vorsitzende des Wissenschaftsrats

Peter Gumbsch und Marina Münkler neues Führungsduo der Wissenschaftlichen Kommission

Neue Vorsitzende des Wissenschaftsrats wird die am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) tätige Informatikerin Dorothea Wagner. Sie folgt auf die Hohenheimer Agrarökonomin Martina Brockmeier, die das Amt seit dem 1. Februar 2017 innehatte und deren Mitgliedschaft im Wissenschaftsrat turnusgemäß nach sechs Jahren endet.

Dorothea Wagner ist die 21. Vorsitzende des Wissenschaftsrats und – nach Martina Brockmeier und der Ingenieurwissenschaftlerin Dagmar Schipanski – die dritte Frau in diesem Amt.

Martina Brockmeier kann während ihrer Amtszeit als Vorsitzende des Wissenschaftsrats auf wichtige wissenschaftspolitische Entwicklungen zurückblicken, an denen der Wissenschaftsrat beteiligt war. Das Nachfolgeprogramm des Hochschulpakts und das Auswahlverfahren im Rahmen der Exzellenzstrategie spiegeln eine konstruktive und richtungsweisende Zusammenarbeit von Akteuren aus Wissenschaft und Politik wider. So einigten sich im Mai 2019 Bund und Länder im Rahmen von drei Pakten darauf, das Wissenschafts- und Hochschulsystem auch im nächsten Jahrzehnt gemeinsam zu finanzieren und ihre Mittel für die Hochschulbildung künftig noch zu steigern. Der Wissenschaftsrat hatte unter Brockmeiers Ägide im Vorfeld mit einem entsprechenden Positionspapier eine wichtige Entscheidungsgrundlage für diesen Prozess vorgelegt. Außerdem fielen im Juli 2019 die Entscheidungen in der zweiten Förderlinie der Exzellenzstrategie zu den Exzellenzuniversitäten, die in einem vom Wissenschaftsrat durchgeführten wissenschaftsgeleiteten Verfahren ausgewählt wurden. Der Wettbewerb, so Martina Brockmeier in der Rückschau, habe eindrucksvoll gezeigt, auf welch hohem Niveau sich die deutschen Universitäten im internationalen Vergleich bewegen. Neben einem sehr starken wissenschaftlichen Fundament zeichneten sich die Exzellenzuniversitäten durch eine klare Vorstellung vom eigenen Profil und dessen Weiterentwicklung aus. Weitere wichtige Themen während Martina Brockmeiers Amtszeit waren die Diskussionen um wissenschaftliche Integrität und das Begutachtungswesen in der Wissenschaft. Die Informatikerin Dorothea Wagner, Professorin für Algorithmen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), ist seit 2015 Mitglied des Wissenschaftsrats und war von 2019–2020 stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission. Wagner, geboren 1957, studierte Mathematik an der RWTH Aachen, wo sie 1986 auch promoviert wurde. Nach ihrer Habilitation an der TU Berlin 1992 folgten Professuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Universität Konstanz. Seit 2003 ist die gebürtige Triererin Professorin für Informatik am KIT in Karlsruhe. Dorothea Wagners Arbeitsschwerpunkte sind im Spannungsfeld zwischen theoretischen Grundlagen und Anwendungen von Algorithmen angesiedelt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte sind Algorithmen für Probleme im Verkehrsbereich, insbesondere für die Routenplanung, für die Optimierung von Energiesystemen, sowie Algorithmen für die Analyse und Visualisierung von Netzwerkdaten. Wagner hatte bereits verschiedene wissenschaftspolitische Ämter inne, unter anderem war sie von 2007–2014 Vizepräsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Im Verlauf ihrer Karriere erhielt Dorothea Wagner zahlreiche Ehrungen, darunter das GI-Fellowship (2008), den Google-Focused Research Award (2012), die Werner Heisenberg-Medaille der Alexander von Humboldt Stiftung in Anerkennung ihres Engagements für die internationale Zusammenarbeit (2018) und zuletzt die Konrad-Zuse-Medaille für Verdienste um die Informatik (2019).

Auch an der Spitze der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats gab es Änderungen: Die Dresdner Literaturwissenschaftlerin **Marina Münkler** wurde zur Nachfolgerin von Dorothea Wagner als stellvertretende Vorsitzende gewählt. **Peter Gumbsch**, Professor für Werkstoffmechanik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), wurde in seinem Amt als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission bestätigt. Vertreterin der Fachhochschulen bleibt die an der Hochschule Osnabrück tätige Pflege- und Hebammenwissenschaftlerin **Friederike zu Sayn-Wittgenstein**.

Quelle und weitere Informationen zur Wahl der Vorsitzenden der beiden Kommissionen des Wissenschaftsrats: PM - WR, 03.02.2020

https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2020/pm_0920.html

Weitere Informationen:

http://www.wissenschaftsrat.de/mitglieder

Bitte lesen Sie auch die Interviews:

„Das Tempo der Veränderung ist viel zu gering"

Die scheidende Wissenschaftsratsvorsitzende Martina Brockmeier über neue Wertesysteme in der Wissenschaft, ihre persönlichen Erfahrungen in dem Beratungsgremium – und die entscheidende Sitzung in der Exzellenzstrategie.

JAN-MARTIN WIARDA BLOG, 27.01.2020

https://www.jmwiarda.de/2020/01/27/das-tempo-der-ver%C3%A4nderung-ist-viel-zu-gering/

„Divide and Conquer"

Die Informatikerin Dorothea Wagner ist neue Vorsitzende des Wissenschaftsrates. Im Interview sagt sie, was sie sich für ihr Amt vorgenommen hat – und warum die Arbeitsweise des Beratungsgremiums sie an die Methoden ihres Faches erinnert.

JAN-MARTIN WIARDA BLOG, 03.02.2020

https://www.jmwiarda.de/2020/02/03/divide-and-conquer/

Bundesregierung beruft erstmals zwei Frauen als Wirtschaftsweise

Auf Vorschlag des Bundesministers für Wirtschaft und Energie, **Peter Altmaier**, hat das Bundeskabinett am 1. April 2020 beschlossen, dem Bundespräsidenten die Berufung von **Frau Professorin Dr. Monika Schnitzer** und **Frau Professorin Dr. Veronika Grimm** in den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung vorzuschlagen.

Altmaier: „Ich freue mich, dass Frau Professorin Schnitzer und Frau Professorin Grimm mit ihren ausgewiesenen Kompetenzen den Sachverständigenrat verstärken. Sie erweitern die Expertise des Sachverständigenrates unter anderem im Bereich der Innovations- und Wettbewerbspolitik sowie des Energiemarktdesigns. Die Verstärkung ist wichtig, denn in diesen wirtschaftspolitisch herausfordernden Zeiten ist die Expertise des Sachverständigenrat von größter Bedeutung. Besonders freue ich mich, dass wir zwei ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen gewinnen konnten."

Frau Professorin Schnitzer soll für die Amtsperiode bis zum 28. Februar 2025 berufen werden. Frau Professorin Grimm soll für die Amtsperiode bis zum 28. Februar 2022 berufen werden; sie tritt in das laufende Mandat von **Frau Professorin Isabel Schnabel** ein. Frau Professorin Schnabel hatte ihr Mandat im Sachverständigenrat zum 1. Januar 2020 niedergelegt, da sie in das EZB-Direktorium berufen wurde.

Frau Professorin Schnitzer ist Professorin für Komparative Wirtschaftsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München und forscht unter anderem im Bereich der internationalen Wettbewerbspolitik, der Transformationsökonomie sowie der Unternehmensfinanzierung und -kontrolle. Frau Professorin Grimm ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftstheorie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; sie arbeitet unter anderem zu Energiemärkten, Verhaltensökonomie, sozialen Netzwerken, Auktionen und Marktdesign.

Die weiteren Mitglieder des Sachverständigenrats sind: **Prof. Dr. Lars P. Feld** (Vorsitzender), **Prof. Volker Wieland**, Ph.D. und **Prof. Dr. Achim Truger**.

Weitere Informationen zum Sachverständigenrat:

http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de

Quelle: PM - Sachverständigenrat, 01.04.2020

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2020/20200401-bundesregierung-schlaegt-berufung-von-frau-schnitzer-und-frau-grimm-vor.html

Katharina Fegebank ist „Wissenschaftsministerin des Jahres"

Katharina Fegebank (Bündnis 90/Die Grünen), Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt Hamburg und Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, ist von den Mitgliedern des **Deutschen Hochschulverbandes (DHV)** zur **„Wissenschaftsministerin des Jahres"** gewählt worden. Ihre hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen wurden im diesjährigen DHV-Ministerranking mit der Note 2,5 am besten bewertet. Die Senatorin verwies mit hauchdünnem Vorsprung den Vorjahressieger, **Professor Dr. Armin Willingmann** (SPD), Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt, auf Platz zwei (Note 2,51). Dritte wurde Sachsens Ministerin **Dr. Eva-Maria**

Stange (SPD) (Note 2,75), die 2010 „Wissenschaftsministerin des Jahres" war. Gewählt werden konnten nur Ministerinnen und Minister, die zu Beginn der Abstimmung mindestens 100 Tage im Amt waren. Andernfalls stand der Amtsvorgänger bzw. die Amtsvorgängerin zur Abstimmung.

Lesen Sie mehr über weitere Personen der Rangliste unter:

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&tno_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=328&cHash=15e9e68d047530e6ffe3442779367723#_

Professor Bettina Kohlrausch neue Wissenschaftliche Direktorin des WSI

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch ist seit 1. Mai neue Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Die 44-Jährige ist Professorin für „Gesellschaftliche Transformation und Digitalisierung" an der Universität Paderborn. Ihre wissenschaftlichen Schwerpunkte liegen bei der Forschung zu Bildungsungleichheit sowie zu den Folgen der Digitalisierung für Arbeit und Qualifizierung. Zudem forscht sie zum Zusammenhang zwischen sozialem Wandel und sich verändernden politischen Einstellungen und zu Rechtspopulismus.

Die neue WSI-Direktorin verfügt über vielfältige wissenschaftliche Erfahrung im In- und Ausland. Bettina Kohlrausch, die in Bonn aufgewachsen ist, studierte Soziologie, Politikwissenschaften und Neuere Geschichte, sie promovierte an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSS). Kohlrausch war Gastwissenschaftlerin an der London School of Economics und am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz.

An der Leibniz Universität Hannover und am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung übernahm sie Vertretungs- und Gastprofessuren, bevor sie 2016 an die Universität Paderborn berufen wurde. Am WSI folgt Bettina Kohlrausch auf Dr. Norbert Kluge, der das Institut kommissarisch leitete.

„Ich bin sehr zufrieden, dass wir Bettina Kohlrausch für das WSI-Direktorat gewinnen konnten", sagt Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung. „Sie ist eine hervorragende Wissenschaftlerin mit einem ausgeprägten Verständnis für die Themen, die das Bildungssystem, die Arbeitswelt und das politische System heute und in der Zukunft prägen."

„Wir erleben momentan eine gewaltige Transformation des Arbeitsmarkts, mit weitreichenden gesellschaftlichen und politischen Konsequenzen. Digitalisierung, globale Arbeitsteilung, Klimaschutz und ganz aktuell die Corona-Krise stellen große Herausforderungen dar. Wir müssen neu darüber nachdenken, wie wir Arbeit, aber auch unser gesellschaftliches Zusammenleben organisieren wollen", sagt Bettina Kohlrausch über ihre wissenschaftlichen Prioritäten. „Für mich ist das WSI ein guter Ort, diese spannenden Prozesse zu erforschen."

https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-23273.htm

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

COVID-19-Pandemie und Geschlecht

Es ist offensichtlich: Die Auswirkungen der COVID-19- Pandemie betreffen Frauen wirtschaftlich und sozial in besonderer Härte.

So arbeiten Frauen vorwiegend in den sogenannten „systemrelevanten" Berufen, deren Bedeutung im Rahmen der Krise zwar mehr öffentliche Aufmerksamkeit genießt, dagegen bleiben konkrete Maßnahmen zur einer geschlechtergerechten Bezahlung oder tarifvertraglichen Absicherungen weiter außer Sichtweite.

„Dieses Klatschen ist fast zynisch" stellt die Geschlechterforscherin **Barbara Thiessen** in einem Interview auf Zeit-Online fest. Hinter dem Klatschen für die Gesundheitsfachkräfte stehe vor allem die Angst, diese könnten angesichts der Herausforderungen und schlechten Bedingungen zusammenbrechen. Es bestehe die allgemeine Auffassung, dass Fürsorglichkeit im weiblichen Geschlechtscharakter liege und keine Qualifikation sei, die ausgebildet und bezahlt werden müsse.

Auch der Tagesspiegel titelte unlängst anerkennend „Es sind die Frauen, die das Land rocken". Die Politikwissenschaftlerin **Regina Frey** zeigt sich angesichts dieser Schlagzeile wenig überrascht: „Die feministische Ökonomie analysiert *seit Jahrzehnten* die gesellschaftliche Bedeutung dieser oft unsichtbaren und nicht bzw. unterbezahlten Arbeit, die sogenannte Sorge-oder „Care"-Arbeit." Sie weist in ihrem Arbeitspapier auf weitere deutliche Benachteiligungen von Frauen auf einem „vergeschlechtlichten Arbeitsmarkt" hin. In den Familien führen geschlossene Schulen und Kitas nach ersten Erkenntnissen ebenfalls zu einer *deutlichen Mehrbelastung* von Müttern, traditionelle Rollenzuweisungen in Paar- und Elternbeziehungen erleben eine Renaissance. Die Öffnungsempfehlungen der Leopoldina wurden unter diesem Aspekt breit kritisiert, weil sie die Perspektive der Frauen weitgehend außer acht gelassen hatten.

In diesem Journal finden Sie die o.g. und weitere **Stellungnahmen** aus geschlechtssoziologischer Perspektive zur Pandemie sowie **aktuelle Studien- und Forschungsergebnisse, internationale Veröffentlichungen** und Hinweise auf **Calls oder Umfragen. Nützliche Websites und Links** zu konkreten Hilfsangeboten runden das Angebot an ausgewählten Beiträgen ab:

Aktuelle Studien und Forschungsergebnisse

Die aktuelle Krise verschärft die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt – kurzfristig

„Die Mannheimer Ökonomin **Prof. Michèle Tertilt** *und drei weitere Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zeigen in ihrer neuen Studie, wie sich die Covid-19-Pandemie von den vergangenen Wirtschaftskrisen unterscheidet und warum sie sich vor allem auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen negativ auswirkt. Weltweit sind derzeit mehr als 1,5 Milliarden Kinder – das sind über 90 Prozent aller Schülerinnen und Schüler – von Schulschließungen betroffen. Dies zeigt die aktuelle Unesco-Statistik. Dieser Zustand hat große Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft, darunter auch auf die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern: Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird sich dadurch verschärfen – zumindest kurzfristig. Auf lange Sicht könnte es jedoch einen kulturellen Wandel geben, von dem Frauen profitieren. Das*

ist das Ergebnis einer neuen Studie von vier Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, darunter der Mannheimer Ökonomin Prof. Michèle Tertilt."

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Mannheim, 07.04.2020

https://www.uni-mannheim.de/news/die-aktuelle-krise-verschaerft-die-benachteiligung-von-frauen-auf-dem-arbeitsmarkt-kurzfristig/

Originalpublikation:

http://tertilt.vwl.uni-mannheim.de/research/COVID19_Gender_Equality_March2020.pdf

Frey, Regina:

Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Ein Arbeitspapier.

„„Es sind die Frauen, die das Land rocken" titelt der Tagesspiegel. Plötzlich erweisen sich Pflegerinnen und Supermarktkassiererinnen als systemrelevant. Die Kanzlerin bedankt sich ganz ausdrücklich bei diesen Beschäftigten, die jetzt das Überleben sichern. Wer sich schon länger mit Geschlechterfragen befasst, ist weniger überrascht: Die feministische Ökonomie analysiert seit Jahrzehnten die gesellschaftliche Bedeutung dieser oft unsichtbaren und nicht bzw. unterbezahlten Arbeit, die sogenannte Sorge- oder „Care"-Arbeit. Das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) trägt dies im Titel: „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten". Die Forderungen zur Aufwertung dieser vor allem von Frauen geleisteten Arbeit stehen also schon lange im Raum und die Politikempfehlungen dazu liegen allesamt auf dem Tisch: bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung, außerdem eine Reform der Aus- und Weiterbildung. Die Berufe sollten nicht vorzeitig wegen Überlastung verlassen werden müssen und ordentliche Aufstiegschancen bieten, also zu „Lebensberufen" werden. Der Satz aus dem entsprechenden Themenblatt zum Gleichstellungsbericht bekommt vor dem Hintergrund der jetzigen Situation einen bitteren Beigeschmack: „Die Kosten dieser Aufwertung sind wesentlich niedriger, als wenn die Gesellschaft auf dem Pfad der Billigdienstleistungsökonomie verbliebe."

http://www.gender.de/cms-gender/wp-content/uploads/gender_corona.pdf

Wie durch ein Brennglas – Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse vor und während der COVID-19-Pandemie

„Christine Wimbauer *und* **Mona Motakef** *beschäftigen sich seit vielen Jahren mit Geschlecht, sozialer Ungleichheit und Anerkennung, mit Prekarität sowie den Folgen von prekärer Beschäftigung auf das gesamte Leben. Soeben erschien ihre Studie* **„Prekäre Arbeit, prekäre Liebe"** *, die auf Interviews mit prekär Beschäftigten basiert. In ihrem Blogbeitrag argumentieren sie, dass das Coronavirus SARS-CoV-2 zwar an sich nicht diskriminiert, aber die COVID-19-Pandemie bestehende soziale Ungleichheiten verschärft und neue schafft. Sie fordern daher eine Perspektive auf den gesamten vergeschlechtlichten Lebenszusammenhang und, um zukünftig weitere Spaltungen und Verwerfungen einzudämmen, eine Orientierung an Sorge und Solidarität."*

Quelle und weitere Infos auf dem Genderblog der HU Berlin:

https://genderblog.hu-berlin.de/brennglas-covid-19/

Originalpublikation:

Wimbauer, Christine und Mona Motakef (2020): Prekäre Arbeit – prekäre Anerkennung? Eine Studie über unsichere Lebensverhältnisse. Frankfurt/New York: Campus (open access)

https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/prekaere_arbeit_prekaere_liebe-15931.html

Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline:

Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona

„In Zeiten der Corona-Krise zeigt sich: Bestimmte Berufsgruppen und Bereiche des öffentlichen und sozialen Lebens sind systemrelevant. Dazu zählen beispielsweise das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder der Erhalt der Verkehrs- und IT-Infrastruktur. Die große Mehrheit der als systemrelevant definierten Berufe weist jedoch außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen sowie eine unterdurchschnittliche Bezahlung auf. Darüber hinaus zeigt sich, dass systemrelevante Berufe mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden. Die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung – gemessen am Stundenlohn und beruflichem Prestige – ist in Krisenzeiten besonders offensichtlich. Deshalb sollten auf kollektive Dankbarkeit konkrete Maßnahmen folgen, beispielsweise eine höhere Entlohnung sowie breitere tarifvertragliche Absicherung. Das würde dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und Attraktivität der systemrelevanten Berufe erheblich zu verbessern. Gleichzeitig könnte damit auch der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, reduziert werden."

https://www.diw.de/de/diw_01.c.743872.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0028/systemrelevant_und_dennoch_kaum_anerkannt__das_lohn-_und_prestigeniveau_unverzichtbarer_berufe_in_zeiten_von_corona.html

Mannheimer Corona-Studie: Starke soziale Ungleichheit bei Home-Office und Kurzarbeit / 93 Prozent der Eltern betreuen ihre Kinder zu Hause

„Als Vertiefung der täglichen Berichte zur Mannheimer Corona-Studie stellt ein Team von Sozialforschern der Universität Mannheim die sozio-ökonomischen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung der Bevölkerung in einem Schwerpunktbericht dar. Dieser bezieht sich auf die Ergebnisse der Studie vom 20. März bis einschließlich 3. April."

https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf

https://www.uni-mannheim.de/news/mannheimer-corona-studie-starke-soziale-ungleichheit-bei-home-office-und-kurzarbeit0/

Jessen, Jonas; Waights, Sevrin; Spieß, C. Katharina:

Geschlossene Kitas: Mütter tragen mit Blick auf Zeiteinteilung vermutlich die Hauptlast

DIW aktuell 34/2020

„Die Corona-Pandemie hat das Leben vieler Familien auf den Kopf gestellt. Kitas und Schulen sind geschlossen, viele Kinder sind nun tagsüber zu Hause – genau wie viele Eltern, die etwa vom Home-Office aus arbeiten. Was bedeutet diese Konstellation für Eltern und deren Zeiteinteilung mit Blick auf Kinderbetreuung, Erwerbsarbeit und Hausarbeit? Aktuelle repräsentative Daten zu diesen Aspekten gibt es noch nicht, allerdings geben frühere Zeitverwendungsdaten für Eltern mit Kita-Kindern und Eltern mit Kindern, die nicht in einer Kita betreut werden, Hinweise zu erwartenden Effekten. Alles deutet darauf hin: Die Hauptlast tragen wohl vielerorts die Mütter."

https://www.diw.de/de/diw_01.c.761586.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0034/geschlossene_kitas__muetter_tragen_mit_blick_auf_zeiteinteilung_vermutlich_die_hauptlast.html

Esselborn, Dörte; Wolff, Christina:

Auswirkungen der Corona-Virus-Pandemie auf Familien und die Gleichstellung der Geschlechter

„Die schnelle Verbreitung des Corona-Virus SARS-CoV-2 und ihre Auswirkungen haben uns wohl alle überrumpelt. Es gilt schnell zu handeln, aber ebenso schnell das komplexe Gefüge unserer Gesellschaft nicht aus denAugenzu verlieren. Corona mahnt, die Geschwächten unserer Gesellschaft im Blick zu behalten - medizinisch, aber auch sozial und ökonomisch. Über die Erkrankten hinaus trifft die Krise all jene, die neben ihrer Arbeit und eigenen Gesundheit auch noch andere mit zu versorgen haben. Home Office und Kinderbetreuung vertragen sich nicht gut, wenn die Kinder über einen längeren Zeitraum den ganzen Tag über zuhause sind und zudem schulisch von den Eltern intensiverbegleitet werden müssen. Erste Berichte und Forenbeiträge in den sozialen Netzwerken zeigen,wie sich die immer noch in vielen Familien vorhandenen traditionellen Rollenzuweisungen zwischen Männern und Frauen, Vätern und Müttern nun verschärfen und die alltäglichen Bedingungen unter Corona zu zusätzlichen Belastungen führen..."

https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen_Corona_Familien_Gleichstellung.pdf

Smith, Julia:

Overcoming the 'tyranny of the urgent': integrating gender into disease outbreak preparedness and response

„This article contributes to discussions on the gender dimensions of disease outbreaks, and preparedness policies and responses, by providing a multi-level analysis of gender-related gaps, particularly illustrating how the failure to challenge gender assumptions and incorporate gender as a priority at the global level has national and local impacts. The implications of neglecting gender dynamics, as well as the potential of equity-based approaches to disease outbreak responses, is illustrated through a case study of the Social Enterprise Network for Development (SEND) Sierra Leone, a non-government organisation (NGO) based in Kailahun, during the Ebola outbreak."

In: Journal Gender & Development
Volume 27, 2019 - Issue 2: **Humanitarian Action and Crisis Response**

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2019.1615288

(Lese-) Empfehlungen und Stellungnahmen

Carstensen, Tanja; Schmincke, Imke; Klein, Isabel:
Soziologisches zur Pandemie II. Eine Sammlung aktueller Wortmeldungen

„Die Pandemie Covid-19 und die politischen Maßnahmen zu ihrer Einhegung haben zweifellos weitreichende Folgen für das soziale Leben, die in Umfang und Qualität noch nicht absehbar sind. Nichtsdestotrotz geht es schon jetzt darum, die aktuellen Veränderungen mit soziologischem Gespür einzuordnen und zu bewerten. Dankenswerter Weise hat Andreas Häckermann in Teil I verschiedene soziologische Deutungsangebote zusammengetragen, die jeweils unterschiedliche Aspekte der gegenwärtigen Situation beleuchten. Was jedoch in der Zusammenschau noch nicht auftauchte, waren geschlechtersoziologische Perspektiven.

Da rund um Covid-19 und die sozialen Folgen eine ganze Reihe an Themen mit deutlichem Gender-Bezug auftauchen – darunter die (medizinsoziologisch wichtige) Beobachtung, dass nach bisherigen Zahlen die Mortalitätsrate bei an Covid-19 erkrankten Männern sehr viel höher ist als bei Frauen – und in Zeitungs- und Zeitschriftenartikeln zudem bereits seit Mitte März verschiedene Aspekte zum Thema Gender diskutiert werden, halten wir eine „Übersicht aktueller Wortmeldungen" aus diesem Bereich für mehr als angebracht.

Daher wollen wir hier in einem ersten Aufschlag geschlechtersoziologische Schlaglichter thematisch zusammentragen und geschlechtertheoretische Erkenntnisse und Perspektiven verdeutlichen, die für die soziologische Analyse sowie den gesellschaftlichen Umgang mit der Krise hilfreich sein können."

Soziopolis 03.04.2020

https://www.soziopolis.de/lesen/presse/artikel/soziologisches-zur-pandemie-ii-1/

Gender Studies und Corona

„Clara Scholz *und* **Marie Springborn** *von der Humboldt Unviversität Berlin stellen fest: „Neue Fragen und (An-) Forderungen entstehen in diesem Zusammenhang auch für die Gender Studies: Wie werden Lehre und Forschung weitergeführt? Was bedeutet die Situation beispielsweise für Abschlüsse, Stipendien, BAföG-Zuschüsse und drittmittelgeförderte Projekte und nicht zuletzt: Welche Bedeutung haben Gender und andere interdependent verknüpften Machtverhältnisse, wie Rassifizierungsprozesse, Klasse und körperliche Normen beziehungsweise ability in dieser Krise? Die Auswirkungen des Coronavirus, so unsere Sicht, verlaufen quer durch diese Verhältnisse, mit gravierenden Auswirkungen, vor allem für Menschen, die negativ von Machtverhältnissen betroffen sind."*

Quelle und weitere Infos auf dem Genderblog der HU Berlin:

https://genderblog.hu-berlin.de/gender-corona/

Knoblich, Aniela:
Diversity und Pandemie. Lessons learnt

Zu Gender und Diversity an der Universität in Zeiten der Pandemie

„Universitäten sind jahrhundertealte, traditionsbewusste Einrichtungen und verändern sich nur sehr langsam. Viele unserer Abläufe, Bezeichnungen und Gewohnheiten stammen buchstäblich aus dem Mittelalter. Der Satz „Das haben wir schon immer so gemacht!" ist auf unseren Fluren oft zu hören, und oft dient er dazu, einer Vorgehensweise Autorität zu verleihen. In den letzten Wochen, seit dem Ausbruch der Covid19-Pandemie in Deutschland, hat sich an unserer Universität so schnell so viel verändert, wie wir alle es noch nie erlebt und wohl auch nicht für möglich gehalten haben. Was haben diese Veränderungen mit Diversity zu tun?"

http://www.diversity.uni-freiburg.de/

Ad-Hoc-Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina: Wissenschafterinnen plädieren für differenzierte Lösung

„43 Wissenschaftlerinnen haben auf die Ad-Hoc-Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina „Coronavirus-Pandemie – Die Krise nachhaltig überwinden" reagiert. Sie nehmen vor allem Bezug auf die **Forderung der Öffnung von Kindertageseinrichtungen**. *Die Leopoldina empfiehlt, den Betrieb in Kindertageseinrichtungen nur sehr eingeschränkt wieder aufzunehmen. Die Unterzeichnerinnen plädieren für eine* **differenziertere Lösung**."

Ad-Hoc-Stellungnahme der Leopoldina

https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/coronavirus-pandemie-in-deutschland-herausforderungen-und-interventionsmoeglichkeiten-21-maerz-2020/

https://www.landesfrauenrat-berlin.de/wp-content/uploads/2020/04/Kommentar-zur-Ad%E2%80%90Hoc%E2%80%90Stellungnahme-der-Leopoldina.pdf

Bisher erschienene Stellungnahmen der Leopoldina in einem Dokument (21.3., ergänzend: 03.04, 13.04.):

https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/leopoldina-stellungnahmen-zur-coronavirus-pandemie-2020/

Kritik an Leopoldina-Empfehlung „Das Wohlergehen der Frauen wird nicht adressiert"

Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, vermisst in der Öffnungs-Empfehlung die Perspektive von Familien und insbesondere von Frauen. Ein Beitrag von **Amory Burchard**.

https://www.tagesspiegel.de/wissen/kritik-an-leopoldina-empfehlung-das-wohlergehen-der-frauen-wird-nicht-adressiert/25739444.html

Linke-Politikerin über Leopoldina-Papier: „Wir stehen vor einem Backlash"

„Doris Achelwilm, Bundestagsabgeordnete der Linken, kritisiert das Leopoldina-Papier: Die spezielle Perspektive von Frauen bleibe unberücksichtigt."

https://taz.de/Linke-Politikerin-ueber-Leopoldina-Papier/!5675514/

Leopoldina-Studie: Man(n) empfiehlt

„Im Netz wirft man der Leopoldina einen Mangel an Diversität und geschlechtersensiblen Perspektiven vor."

https://www.neues-deutschland.de/artikel/1135438.leopoldina-stellungnahme-man-n-empfiehlt.html

Pinkstinks: Herr Professor bestimmt unsere Zukunft

*„Morgen ist also Tag der Entscheidung. Die Bundeskanzlerin hat angekündigt, sich nach Ostern mit den Ministerpräsident*innen der Bundesländer über das weitere Vorgehen in dieser Pandemiekrise zu verständigen. Im Vorfeld sorgen vor allem die Einschätzungen der Wissenschaftsakademie Leopoldina für Furore, weil sie sich für eine schrittweise Abkehr der Sicherheitsbeschränkungen aussprechen. Die Einschätzungen der Verantwortlichen zieht jede Menge Kritik auf sich. Das beginnt mit der Zusammensetzung der Gruppe der "Leopoldina-Forscher" – genau genommen sind darunter mehr Menschen mit dem Namen Jürgen oder Thomas als Frauen."*

https://pinkstinks.de/herr-professor-bestimmt-unsere-zukunft/

Geschlechtergerecht durch die Corona-Krise - Empfehlungen des djb

„Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) hat sich am 15. April für eine eine demokratische Debatte über das weitere Vorgehen und die Berücksichtigung der Gender-Perspektive bei der Abwägung der gesellschaftlichen, sozialen und gesundheitspolitischen Wirkungen von Maßnahmen ausgesprochen. „Frauen schultern einen Großteil der systemrelevanten bezahlten und unbezahlten Arbeit in unserer Gesellschaft. Die Krise hat das einmal mehr sichtbar gemacht. Dafür gebührt ihnen nicht nur Dank oder Applaus. Frauen brauchen Entgeltgleichheit, Unterstützungsinfrastruktur und vor allem gleiche Teilhabe an allen politischen Entscheidungsprozessen..."

https://www.djb.de/st-pm/pm/pm20-14/

Aufruf: WANN, WENN NICHT JETZT! 20 bundesweit tätige Organisationen und Verbände - darunter der djb - stellen Forderungen an Bundesregierung und Arbeitgeber

„Corona hat das Leben in Deutschland und in der Welt grundlegend verändert. Deutlich wird, dass die wirtschaftlichen und sozialen Kosten Frauen wesentlich stärker treffen. Die Pandemie vergrößert alle gleichstellungs- und frauenpolitischen Probleme/Schieflagen, auf die wir bereits seit Jahrzehnten hinweisen."

https://www.djb.de/st-pm/pm/pm20-18/

Zum gemeinsamen Aufruf:

https://www.djb.de/static/common/download.php/save/2781/pm20-18_Aufruf_Wann%20wenn%20nicht%20jetzt_200428.pdf

Corona: Der Deutsche Ärztinnenbund appelliert, Geschlechterunterschiede bei den Auswirkungen der Pandemie eingehend zu erforschen

„Angesichts der beispiellosen Umstände der Corona-Krise appelliert der Deutsche Ärztinnenbund e.V. (DÄB), die Genderforschung in medizinischen und sozialen Fragen zu intensivieren. „Deutschland benötigt eine gendersensible Dokumentation und Auswertung der Corona-Pandemie, um medizinisch und politisch frühzeitig reagieren zu können", sagt DÄB-Präsidentin **Dr. med. Christiane Groß**.*"...* **„Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk**, *Vizepräsidentin des DÄB, erklärt: „Es kommt jetzt darauf an, schon bei der Anamnese die richtigen Fragen zu stellen, um eine gendersensible Auswertung der Krankengeschichten zu ermöglichen. Dafür reicht es nicht, in den Unterlagen das Geschlecht zu vermerken."*

https://www.aerztinnenbund.de/Corona_Der_Deutsche.3192.0.2.html

Minello, Alessandra:

The pandemic and the female academic

„I'm curious what lockdown will reveal about the 'maternal wall' that can block faculty advancement."

https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9

Flaherty, Colleen:
No Room of One's Own
Early journal submission data suggest COVID-19 is tanking women's research productivity.

„It was easy to foresee: within academe, female professors would bear the professional brunt of social distancing during COVID-19, in the form of decreased research productivity. Now the evidence is starting to emerge. Editors of two journals say that they're observing unusual, gendered patterns in submissions. In each case, women are losing out."

https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity

Kitchener, Caroline:
Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor.

Men are submitting up to 50 percent more than they usually would

https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/

Mischt euch ein! Die Krise ist eine Chance, kein Selbstläufer

„**Anna Katharina Mangold** *ist Professorin für Europarecht an der Universität Flensburg und Mitherausgeberin des Verfassungsblogs. Ende März 2020 hat sie über den Verteiler des Feministischen Juristinnentags (FJT) einen Call geschickt: Gesucht sind feministische und intersektionale Perspektiven zu den aktuellen Corona-Maßnahmen. Ich habe sie – über Videochat – zu den Hintergründen ihres Aufrufs gefragt. Ein Blogbeitrag von Petra Sußner auf dem Genderblog der HU Berlin."*

https://genderblog.hu-berlin.de/mischt-euch-ein/

Lewis, Helen:
Das weibliche Desaster

„Frauen sind weniger von Corona betroffen? Von wegen. Die wirtschaftlichen und sozialen Kosten treffen sie wesentlich stärker."

IPG, 27.03.2020

https://www.ipg-journal.de/regionen/global/artikel/detail/das-weibliche-desaster-4198/

Hensel, Jana:
Die Krise der Männer

„In der Corona-Pandemie zeigt sich, wer in Deutschland die Macht hat. Männer glauben, die Lösungen zu haben, Frauen arbeiten derweil in systemrelevanten Berufen."

https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-04/gleichberechtigung-coronavirus-maenner-frauen-wissenschaftler-politiker-systemrelevante-berufe

„Dieses Klatschen ist fast zynisch". Interview von Elisabeth Raether

„Krankenschwestern und Pfleger gelten in der Corona-Krise als systemrelevant. Warum werden sie dennoch so schlecht bezahlt? Eine Geschlechterforscherin (Barbara Thiessen) gibt Antwort."

https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-03/pflegekraefte-systemrelevante-berufe-unterbezahlung-corona-krise-ungerechtigkeit/komplettansicht

Frasel, Beatrice:
Warum die Corona-Krise ein feministisches Thema ist

„Ohne Fürsorge- und Pflegearbeit und damit ohne die unterbezahlte und teilweise unbezahlte Arbeit von Frauen wird die Corona-Krise nicht zu bewältigen sein. Die Auswirkungen des Corona-Virus machen diese unsichtbare Arbeit sichtbar und verdeutlichen einmal mehr den gesellschaftlichen Wert von Care-Arbeit."

Editionf,13.03.2020
https://editionf.com/warum-die-corona-krise-ein-feministisches-thema-ist/

Der Tag mit... Sabine Hark: Rückfall in alte Geschlechterrollen?

Deutschlandfunk 29.04.2020

„Kein normaler Schulbetrieb bis zu den Sommerferien, Kitaöffnungen nur schrittweise: Die Corona-Pandemie verlangt Eltern einiges ab. Die Situation trifft vor allem Alleinerziehende – und das sind in den meisten Fällen Frauen. Werden Mütter wieder in klassische Rollenklischees gedrängt? Verschärft sich die ohnehin vorhandene Ungleichheit? Und gibt es jetzt eine breitere Bewegung dafür, endlich bessere Bedingungen für die so genannten Frauenberufe zu schaffen? Darüber sprechen wir mit der Soziologin Sabine Hark."

https://www.deutschlandfunkkultur.de/der-tag-mit-sabine-hark-rueckfall-in-alte-geschlechterrollen.2950.de.html?dram:article_id=475688

Bose, Käthe von:
Die ›Entdeckung‹ der Reinigungskraft: Von Schutzmaßnahmen und der unterschiedlichen Wertschätzung systemrelevanter Berufe

blog feministische studien 20.04.2020
https://blog.feministische-studien.de/2020/04/die-entdeckung-der-reinigungskraft-von-schutzmassnahmen-und-der-unterschiedlichen-wertschaetzung-systemrelevanter-berufe/

Interview von Käthe von Bose mit Clara Scholz:

Sichtbar, akut und im wahrsten Sinne des Wortes virulent: Forschungserkenntnisse zu vergeschlechtlichten Arbeitsverhältnissen

Genderblog, HU Berlin, 24.04.2020
https://genderblog.hu-berlin.de/vergeschlechtlichte-arbeit/

Baum, Antonia:
Rollenverteilung: Hannelore radikalisiert sich

„Die Beschlüsse zur Bekämpfung der Corona-Krise drücken Frauen zurück in alte Rollenmuster. Hannelore (verheiratet, zwei Kinder) stellt sie jetzt mal infrage."
https://www.zeit.de/kultur/2020-04/kinderbetreuung-berufstaetige-frauen-rollenverteilung-familie-corona-krise-10nach8

Durant, Isabelle; Coke-Hamilton, Pamela:
COVID-19 requires gender-equal responses to save economies

„The impact of the COVID-19 pandemic is not gender neutral, as it affects men and women differently. Therefore, we must not be gender blind in our responses to the pandemic, or else women will carry a disproportionately higher economic cost than men. Globally, women are more vulnerable to economic shocks wrought by crises such as the coronavirus pandemic."

https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319&utm_source=Gender_section&utm_campaign=3d3d1bdf7c-EMAIL_CAMPAIGN_2020_04_08_08_58&utm_medium=email&utm_term=0_f2d19390ef-3d3d1bdf7c-70667781

Julia Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Mayrhuber, Christine:
COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen

WIFO Research Briefs 2020 (3)

„Die COVID-19-Pandemie bewirkt auf dem Arbeitsmarkt Beschäftigungseinbußen wie zuletzt vor rund 70 Jahren und einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit. Der Beschäftigungsrückgang der Frauen fällt zwar geringer aus als jener der Männer, konzentriert sich aber auf für die Frauenbeschäftigung bedeutende Wirtschaftsbereiche. Auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist unter Frauen geringer, betrifft aber eher Höherqualifizierte, während bei den Männern Geringqualifizierte stärker betroffen sind. Die Doppelbelastung durch Beruf und Betreuungspflichten, infolge von Home-Office oder einer Beschäftigung in den systemrelevanten Wirtschaftsbereichen, trifft Frauen stärker als Männer."

https://www.wifo.ac.at/news/covid-19_oekonomische_effekte_auf_frauen

Medienäußerungen dazu u.a. im ORF:
https://orf.at/stories/3162862/

Holder, Alison:
COVID-19 Could Set Women Back Decades on Gender Equality

„The coronavirus pandemic needs to bring reforms to upend the systems that hold girls and women back."

https://www.usnews.com/news/best-countries/articles/2020-04-06/commentary-coronavirus-pandemic-may-set-women-back-decades-on-equality

Ewig, Christina:
Gender, Masculinity, and COVID-19

„Gender is shaping the COVID-19 crisis in real and significant ways. Beyond the direct, visible practices that by now we all should understand—stay home, wash your hands, step back six feet—gender and its interactions with class, race, and immigrant status impact a number of dimensions of this crisis. From epidemiology to the vulnerabilities of front-line health workers, from the distribution of care work within families to the implications of quarantine for domestic violence, we need to reflect critically on these interactions to shape a truly effective policy response to this pandemic."

Gender Policy Report, 1.04.2020
https://genderpolicyreport.umn.edu/gender-masculinity-and-covid-19/

Preciado, Paul B.:
Vom Virus lernen

„Mitte März erkrankte Paul B. Preciado am Coronavirus. Der Vordenker auf den Gebieten Queer Studies und Philosophie des Körpers schrieb kurz darauf einen Text über das politische Seuchenmanagement von Covid-19. Er diskutiert darin den Begriff der Immunität in seiner politischen und medizinischen Dimension und zeigt auf, wie die

über Jahre entwickelten Grenzpolitiken des Ausschlusses nun auf der Ebene des individuellen Körpers zum Einsatz kommen. Dabei konstatiert er eine Kontinuität und Radikalisierung von Foucaults Thesen zur biopolitischen Überwachung in der Disziplinargesellschaft im Umgang mit vergangenen Epidemien. Schließlich plädiert er für Heilung durch eine gewählte statt der derzeitigen erzwungenen Mutation – einer politischen Transformation als Kollektiv, das für ein neues Gleichgewicht in der Gemeinschaft aller Lebewesen kämpft."

https://www.hebbel-am-ufer.de/hau3000/vom-virus-lernen/

Brocklehurst, Steven:
The woman who discovered the first coronavirus

„The woman who discovered the first human coronavirus was the daughter of a Scottish bus driver, who left school at 16."

https://www.bbc.com/news/uk-scotland-52278716?utm_source=Nature+Briefing&utm_campaign=07bd992982-briefing-dy-20200416&utm_medium=email&utm_term=0_c9dfd39373-07bd992982-43656017

Europa und Internationales

OECD policy brief: Women at the core of the fight against COVID-19 crisis

„The COVID-19 pandemic is harming health, social and economic well-being worldwide, with women at the centre. First and foremost, women are leading the health response: women make up almost 70% of the health care workforce, exposing them to a greater risk of infection. At the same time, women are also shouldering much of the burden at home, given school and child care facility closures and longstanding gender inequalities in unpaid work. Women also face high risks of job and income loss, and face increased risks of violence, exploitation, abuse or harassment during times of crisis and quarantine. Policy responses must be immediate, and they must account for women's concerns.

https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

Women Leaders' Virtual Roundtable on COVID-19 and the Future issues call to put women and girls at the centre of response efforts

„On 20 April 2020, Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director of UN Women, and Gabriela Ramos, OECD Chief of Staff and Sherpa to the G20, convened and chaired the Women Leaders' Virtual Roundtable on COVID-19 and the Future to address the disproportionately negative impact that the COVID-19 pandemic has on women and girls and to identify and prioritize policy measures that facilitates a more gender-inclusive recovery path."

https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/press-release-women-leaders-virtual-roundtable-on-covid-19

CARE: Global Rapid Gender Analysis for COVID-19

April 2020: „On 11 March 2020, the World Health Organisation classified COVID-19 as a pandemic. Disease outbreaks affect women, girls, men, boys, and persons of all genders differently, to say nothing of the wide variety of at-risk and marginalised groups. The compounding complexities of development and humanitarian contexts can have disproportionate effects on women and girls, as well as those at-risk and vulnerable groups. CARE International identified the need to highlight the gender and intersectional impacts of the COVID-19 crisis."

https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE-IRC_Global-RGA-COVID-19_April-2020.pdf

Dhatt, Roopa; Keeling, Ann; Saraki, Toyin:
Fighting COVID-19 With One Hand Tied Behind Our Backs?

„For better health security, it's time to end gender biases that keep women out of global health leadership positions"

https://www.thinkglobalhealth.org/article/fighting-covid-19-one-hand-tied-behind-our-backs

UN Women: The COVID-19 Outbreak and Gender: Key Advocacy Points from Asia and the Pacific

Emerging Gender Impacts and Recommendations

https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/the-covid-19-outbreak-and-gender

European Women's Lobby:
The gendered impact of COVID-19

„This piece was originally published on Apolitical by Nuray Özbay, Turkish National Expert on VAW at European Women's Lobby."
https://apolitical.co/en/solution_article/the-gendered-impact-of-COVID-19

„Why the pandemic hits women harder – and what governments can do about it The COVID-19 crisis disproportionately affects women. We need to implement urgent gender-sensitive public policy responses to mitigate the pressing health and safety risks for women."

https://www.womenlobby.org/The-gendered-impact-of-COVID-19?lang=en

Bhatia, Anita:
Women and COVID-19: Five things governments can do now

By UN Women Deputy Executive Director Anita Bhatia

https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia

ICJ Access to Justice for Women Team:
State measures to address COVID-19 must be gender responsive

„As the COVID-19 pandemic spreads across the globe, many governments are introducing a spectrum of measures to curb the spread of the novel coronavirus, including travel bans, lockdowns, curfews, and school, workplace and border closures. While it is important that States act decisively in discharge of their obligations to protect the rights to life and health of all people during this pandemic, it is equal that they do so in a human rights compliant manner, so as not to compound the harms brought directly by the virus. This entails, among other things, acting in a manner that provides equal protection and is non-discriminatory. Complying with these principles requires taking into account gender impacts and providing for gender-specific responses."

https://www.icj.org/state-measures-to-address-covid-19-must-be-gender-responsive/

Thompson, Merisa:
Why the gendered political economy of COVID-19 matters

SPERI/University of Sheffield

„While the Chancellor's injection of money into the economy is welcome, it highlights just how undervalued 'women's work' still is in our societies"

http://speri.dept.shef.ac.uk/2020/04/15/why-the-gendered-political-economy-of-covid-19-matters/

Corrêa, Sonia:
Back to where we always have been: sex/gender segregation to contain Covid-19

London School of Economics and Political Science Blog

https://blogs.lse.ac.uk/gender/2020/04/09/back-to-where-we-always-have-been-sex-gender-segregation-to-contain-covid-19/

López Belloso, María:
Gender Roles in the framework of COVID 19

„Coronavirus is undoubtedly having a global impact and the world will not be the same as it was before it started. What is most shocking is the lack of preparedness within our societies for a crisis of this magnitude and the way we have had to adapt quickly in order to manage the situation. Universities, like other sectors, have had to adapt by transferring their activities to online settings. This change has been a great challenge, due to not only the infrastructure and technology needed, but also the training required to instruct staff and personnel to use these new tools and adjust to the new context."

https://gearingroles.eu/gender-roles-in-the-framework-of-covid19/

Gupta, Alisha Haridasani:
Does Covid-19 Hit Women and Men Differently? U.S. Isn't Keeping Track

„Data from other countries shows that more men are dying from the virus than women – a discrepancy that should inform the response and vaccine research in the U.S. But it isn't."

https://www.nytimes.com/2020/04/03/us/coronavirus-male-female-data-bias.html

United Nations Population Fund: COVID-19: A Gender Lens

„Disease outbreaks affect women and men differently, and pandemics make existing inequalities for women and girls and discrimination of other marginalized groups such as persons with disabilities and those in extreme poverty, worse. This needs to be considered, given the different impacts surrounding detection and access to treatment for women and men. Women represent 70 percent of the health and social sector workforce globally and special attention should be given to how their work environment may expose them to discrimination, as well as thinking about their sexual and reproductive health and psychosocial needs as frontline health workers."

https://www.unfpa.org/resources/covid-19-gender-lens

Lévesque, Anne-Marie:
COVID-19: For Investors, Time to Double-Down on Gender Lens Investing

„The COVID-19 pandemic is having, and will continue to have, deep and often devastating impacts on the medical, social, and economic lives of people globally. It is no exaggeration to say that the virus, in some way, will touch everyone in the world sooner or later. Those of us working in international development know that people living in the emerging economies of Latin America, Africa, and Asia will be particularly hard hit. Observing the relentless progress of the virus and how it upends established norms, it is hard not to give in to panic and look beyond what may not always be visible to the eyes. Certainly, there is the immediate need to care for the ill and mitigate the most pressing economic impacts of the pandemic. Beyond that, there is also the opportunity to rethink much of what we've accepted in the past in order to chart a better response, and in doing so, a better way forward. Consider the ways in which men and women will experience this crisis differently. While the virus shows no favourites, we know that the consequences of its spread will be unequally distributed and that women, especially those living in poverty, will bear the greatest burden."

FinDev Canada (Blog), 08.04.2020
https://www.findevcanada.ca/en/blog/covid-19-investors-time-double-down-gender-lens-investing

MALALA Fund: Girls' education and Covid-19. What past shocks can teach us about migating the impact of pandemics

„Almost 90% of the world's countries have shut their schools in efforts to slow the transmission of COVID-19. While this will be a temporary hiatus for the majority of students, Malala Fund's latest report reveals the pandemic will have lasting effects for the most marginalised girls. Girls' education and COVID-19: What past shocks can teach us about mitigating the impact of pandemics estimates that 10 million more secondary school age girls could be out of school after the crisis has passed."

https://downloads.ctfassets.net/0oan5gk9rgbh/6TMYLYAcUpjhQpXLDgmdla/dd1c2ad08886723cbad85283d479de09/GirlsEducationandCOVID19_MalalaFund_04022020.pdf

EIGE-Website : Covid-19 and gender equality

„This webpage aims to raise awareness about some of the gendered impacts that Covid-19 is having on our society. The information draws on EIGE's existing research and gender statistics to highlight the different realities that women and men could be facing in light of this pandemic. It also puts forward ideas for policymakers to ensure that the gender perspective is not forgotten when it comes to making important decisions during and after the pandemic that will affect the lives of every citizen."

Main Topics:

- Frontline workers

- Gender impacts on health

- Unpaid care and housework

- Economic hardship and gender

- Gender-based violence

- People in vulnerable situations

https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality

CFFP (Centre for Feminist Foreign Policy):
Feminist Resources on the Pandemic [Dossier]

„The response to the current pandemic is in dire need of feminist perspectives, especially as we are already seeing the gendered impact it is having. We hope you find this page to be a useful resource in staying informed and making sure that during this time, we both protect the most vulnerable and ensure that governments' responses to this pandemic don't trigger a roll back on women's and human rights. We will be continually updating this space with new resources. If you think we've missed something, drop us a line!"

https://centreforfeministforeignpolicy.org/feminist-resources-on-the-pandemic

UNESCO: Mapping of online articles on Covid-19 and Gender [Dossier]

https://en.unesco.org/news/mapping-online-articles-covid-19-and-gender

Raether, Elisabeth; Böhm, Andrea; Mayr, Anna; Endres, Alexandra; Topçu, Özlem; Joeres, Annika; Ross, Jan:
Coronavirus: Die Krise der Frauen Weniger Geld, keine Zeit, mehr Arbeit: Wie die Pandemie sich von Finnland bis Indien auf das andere Geschlecht auswirkt.

„Männer- und Frauenleben unterscheiden sich fundamental. Das zu benennen ist keine feministische Ideologie, sondern das Gegenteil davon: schierer Realismus. Trotzdem hört man nun immer wieder das Argument, in einer Pandemie habe man mit „echten" Problemen zu kämpfen, der Feminismus sei dagegen ein Luxus für bessere Tage."
https://www.zeit.de/2020/18/coronavirus-pandemie-arbeit-frauen-bezahlung-ungleichheit

COVID-19: Emerging gender data and why it matters

Important Data Resources

https://data.unwomen.org/resources/covid-19-emerging-gender-data-and-why-it-matters

Aktuelle Calls im Themenfeld COVID-19 & Gender

ICfP der Zeitschrift GENDER: Das gute Leben in der Krise – Geschlechterverhältnisse auf dem Prüfstand (Heft 2/2020)

Die Frage nach dem guten Leben ist seit mehr als 2000 Jahren Gegenstand der Philosophie und auch aktuell Gegenstand lebhafter Debatten. Im Frühjahr 2020 hat die weltweite Krise aufgrund der Verbreitung von COVID-19 und der Maßnahmen zu deren Eindämmung die Vorstellungen eines guten Lebens vieler Menschen akut erschüttert. Wie ein gutes Leben nicht nur für die Privilegierten, sondern für alle ermöglicht werden kann, ist ein zentrales Thema auch und gerade nach heftigen Krisen. Diese könnten sowohl eine Chance für Neues sein als auch die Kluft zwischen den Geschlechtern vertiefen. Im Heftschwerpunkt der GENDER zum guten Leben in Zeiten der Krise sollen die damit verbundenen Fragen aufgegriffen und in einen größeren, interdisziplinären Zusammenhang gestellt werden.

Herausgeberinnen sind Elisabeth Holzleithner und Diana Lengersdorf. Es wird herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **7. Juni 2020** *eingeladen! Der vollständige Call (auf Deutsch und Englisch) findet sich unter*

https://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=call-for-papers-gz

Soziale Auswirkungen der Corona-Pandemie – Mitmachen bei der Forschung

Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)

Aktuell entstehen etliche Initiativen, die die Auswirkungen der Corona-Pandemie und ihrer Bekämpfung auf die Gesellschaft empirisch erfassen. Die Spannbreite ist groß und reicht von Momentaufnahmen in Befragungen mit selbstselektierten Stichproben, repräsentativ angelegten Surveys, Corona-Tagebüchern bis hin zur Aufnahme in Langzeitstudien. Auf seiner Webseite sammelt der RatSWD Informationen zu den einzelnen Initiativen. Damit entsteht eine erste Übersicht, mit der der RatSWD die breite Teilnahme an den offenen Befragungen fördern möchte. Hinweise auf weitere Surveys, deren Inhalte oder auch erste Ergebnisse sind sehr willkommen. Nahezu die gesamte Bevölkerung in Deutschland ist von der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen betroffen. Die Auswirkungen beispielsweise auf das Zusammenleben der Menschen, den Arbeitsalltag, auf das Lernen in Schulen und Universitäten sind vielfältig. Um die derzeitige Situation zu erfassen, wurden eine ganze Reihe von sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Forschungsprojekten ad hoc ins Leben gerufen. Alle sind aufgerufen, an diesen Forschungsprojekten teilzunehmen. Es gibt Online-Umfragen zum Alltag in Zeiten der Corona-Pandemie, psychologischen Auswirkungen oder auch zur aktuellen Arbeitssituation im Homeoffice sowie zum Homeschooling. Dokumente, Fotos und Eindrücke können in verschiedenen Citizen-Science-Projekten gesammelt werden. Der RatSWD stellt Umfragen und Initiativen auf

https://www.ratswd.de/themen/corona-umfragen

zusammen und aktualisiert diese Übersicht laufend.

Lesen Sie den vollständigen Aufruf unter:

https://www.ratswd.de/pressemitteilung/04042020

Umfragen im Themenfeld COVID-19 & Gender

Welche Auswirkungen haben geschlossene Kitas in der Corona-Zeit?

„Bamberger Pädagoginnen befragen Familien mit kleinen Kindern und Kita-Fachkräfte. Jetzt gibt es erste Ergebnisse.“…“Viele Familien wünschen sich Tipps und Anregungen für Aktivitäten zu Hause“, bemerkt Lehrstuhlinhaberin **Prof. Dr. Yvonne Anders**, *die das Forschungsprojekt mit* **Dr. Franziska Cohen** *und* **Dr. Elisa Oppermann** *durchführt. Es besteht aus zwei Teilstudien: Familien-Studie und Kita-Studie. Bis zum* **24. Mai** *können interessierte Eltern und Fachkräfte weiterhin an den Befragungen teilnehmen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf erste Zwischenergebnisse.“*

https://www.uni-bamberg.de/presse/pm/artikel/kita-schliessungen-und-familien/

Internationale Online-Umfrage zu Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Trans-Gesundheitsversorgung

Deutschsprachiger Link:

https://uke.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_1TVMQ0hJhni1ZB3

Mit den Ergebnissen der Studie sollen die lokalen Organisationen informiert und unterstützt werden, Maßnahmen auf den Weg zu bringen, um die negativen Folgen bewältigen zu können.

https://transcarecovid-19.com/

Nützliche Websites und konkrete Hilfen

Corona und Gleichstellung an den Hochschulen: Good-Practice-Sammlung

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat Anfang April alle bukof-Mitglieder danach gefragt, Beispiele für einen guten Umgang der Hochschulen mit der Organisation der neuen Arbeitssituation (Homeoffice, Sonderurlaub für Kinderbetreuung, Umgang mit Urlaub, Minusstunden, Vertragsfragen) im Kontext von Covid-19 zu teilen. Die Antworten haben wurden gebündelt und wurden, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, zur Verfügung gestellt. (Stand 22.04.20): Corona und Gleichstellung an den Hochschulen: Good-Practice-Sammlung

https://bukof.de/wp-content/uploads/Good-Practice-Corona-und-Gleichstellung.pdf

Bitte beachten Sie die fortlaufend aktualisierte Webseite der **bukof***:*
„Corona: Gleichstellung und Hochschule in der Pandemie"
https://bukof.de/service/corona-gleichstellung-und-hochschule-in-der-pandemie/

HU-Berlin: Gender Equality and Academic Work in Times of Corona

https://www.metis.hu-berlin.de/2020/04/29/gender-equality-and-academic-work-in-times-of-corona/

Corona-Webseite des Deutschen Frauenrats

https://www.frauenrat.de/frauen-in-der-corona-krise/

"Corona & Care" – Blog der Friedrich-Ebert-Stiftung

https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog

"Feminismus in der Corona-Krise" – Blog des Gunda-Werner-Instituts der Heinrich-Böll-Stiftung

https://www.gwi-boell.de/de/feminismus-corona-krise

Aktuelles für Gleichstellungsbeauftragte zum Coronavirus – Vernetzungsstelle Niedersachsen

http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=D9F46ACBD83FF4B29B10676E3AF647E8&&IRACER_AUTOLINK&&

Fortlaufend aktualisierte Informationen zu Corona-Auswirkungen auf Arbeit der DFG

„Die Coronavirus-Pandemie wirkt sich auch auf die Arbeit der DFG aus. Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle arbeiten größtenteils im Homeoffice. Um persönliche Kontakte zu beschränken, verlagern sich Begutachtungen und Sitzungen auf digitale Kanäle. Die DFG tut alles, um das Förderhandeln möglichst uneingeschränkt fortzuführen. Für geförderte Projekte soll es pragmatische und großzügige Lösungen geben. Hier informieren wir fortlaufend – für Wissenschaft, Medien und Öffentlichkeit."

https://www.dfg.de/foerderung/corona_informationen/

Fristverlängerung bei DFG-Ausschreibungen:
https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/

BMBF-Informationsportal zum Coronavirus

https://www.bmbf.de/de/informationsportal-zum-coronavirus-11164.html

djb: Maßnahmen zur Unterstützung von Familien in der COVID-19-Pandemie

„Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) empfiehlt folgende Maßnahmen, um den genannten Herausforderungen in der aktuellen Situation gerecht zu werden."

https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st20-18/

Bundesministerin Giffey verabredet mit den Bundesländern konkrete Hilfsmaßnahmen für Frauen in der Corona-Krise

„Die Corona-Krise hat auch besondere Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen. Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey ist deshalb mit den Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -ministern der Länder im intensiven Austausch. Es wurden zehn Maßnahmen vereinbart, die Frauen jetzt konkret helfen können."

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesministerin-giffey-verabredet-mit-den-bundeslaendern-konkrete-hilfsmassnahmen-fuer-frauen-in-der-corona-krise/154100

Beschluss von JFMK und BMFSFJ empfiehlt behutsamen und stufenweisen Wiedereinstieg in die Kindertagesbetreuung

„Die Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder (JFMK) hat gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium unter Federführung der Länder Nordrhein-Westfalen

und Hamburg über mögliche Optionen eines schrittweisen Wiedereinstiegs in den Normalbetrieb der Kindertagesbetreuung beraten und einen Beschluss dazu gefasst. Die für Kinder- und Jugendhilfe zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder und des Bundes empfehlen, in den kommenden Wochen und Monaten aus bildungs- und entwicklungspsychologischen Gründen einen behutsamen Wiedereinstieg in die Kindertagesbetreuung in vier Phasen zu ermöglichen.

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/beschluss-von-jfmk-und-bmfsfj-empfiehlt-behutsamen-und-stufenweisen-wiedereinstieg-in-die-kindertagesbetreuung/155122

Giffey: Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden, aber noch nicht genug

Es besteht weiterhin Handlungsbedarf bei der Gleichstellung der Geschlechter in den obersten Bundesbehörden. Zu diesem Ergebnis kommt der **Gleichstellungsindex 2019**, den das Statistische Bundesamt am 20. Februar 2020 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht hat. Der Gleichstellungsindex untersucht die Geschlechteranteile an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden.

2019 betrug der Frauenanteil an Führungspositionen 36 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr konnte eine Steigerung von zwei Prozentpunkten erzielt werden. 18 von insgesamt 24 obersten Bundesbehörden erhöhten ihren Frauenanteil in Führungspositionen. Gleichzeitig beschäftigten 21 Behörden immer noch mehr Männer als Frauen in Führungspositionen.

Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey: „Der öffentliche Dienst muss als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen und Frauen und Männern gleiche Chancen ermöglichen. Schließlich fordern wir auch von der Wirtschaft die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen. In acht der 24 obersten Bundesbehörden liegt der Frauenanteil bereits über 30 Prozent, in weiteren acht Behörden liegt der Frauenanteil über 40 Prozent und in drei Behörden sogar über 50 Prozent. Viele hervorragend qualifizierte Frauen kommen nach und nach in leitende Funktionen. Wenn wir bis 2025 das im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel der gleichberechtigten Teilhabe im öffentlichen Dienst des Bundes erreichen wollen, dürfen wir jetzt nicht nachlassen und müssen noch mehr für die Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden tun Dazu gehört zum Beispiel der Ausbau der mobilen und flexiblen Arbeit, um bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen." Seit 2015 ist der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden um 3,4 Prozentpunkte gestiegen. Auf Ebene der Referatsleitungen waren 2019 knapp 38 Prozent weiblich. Auf Unterabteilungsleitungs- und Abteilungsebene (einschließlich Direktorinnen und Direktoren) waren es jeweils noch 31 Prozent, während der Anteil an beamteten Staatssekretärinnen nur noch 19 Prozent betrug.

Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Führungspositionen zeigt sich außerdem, dass das verfügbare Potenzial überwiegend weiblicher Teilzeitbeschäftigter noch nicht ausreichend genutzt wird. 2019 befanden sich knapp 2.000 Beschäftigte im höheren Dienst, der eine wichtige Auswahlgrundlage für die Besetzung von Führungspositionen darstellt, in Teilzeit. 80 Prozent hiervon waren Frauen. Lediglich 305 Personen von diesen im höheren Dienst in Teilzeit Beschäftigten waren mit Führungsaufgaben betraut.

Die Daten im Gleichstellungsindex beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2019 bzw. auf den Stichtag 30.06.2019. Der Gleichstellungsindex wird im Auftrag des BMFSFJ erstellt und ist Teil des Gesetzespaketes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Der Gleichstellungsindex ist abrufbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html%20

Lohngerechtigkeit

Gleicher Beruf, gleiche Berufserfahrung – und trotzdem verdienen Frauen weniger

Auswertung von Lohnspiegel.de zum Equal Pay Day

Eine Statistik war zum Equal Pay Day am 17. März 2020 wieder in aller Munde: Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund ein Fünftel weniger als Männer – trotz jahrelanger Bemühungen um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

Die Gehaltslücke lässt sich zum Teil damit erklären, dass die Entgelte in Berufen mit einem hohen Frauenanteil oft geringer ausfallen als in traditionellen Männerdomänen wie den technischen Berufen. Aber auch wenn Frauen den gleichen Beruf wählen und den gleichen Erfahrungsschatz gesammelt haben, hinkt ihr Gehalt dem der Männer oft deutlich hinterher. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung von über 57.000 Datensätzen des Portals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Besonders groß ist die Lücke mit 18 Prozent im Beruf Filial- oder Verkaufsstellenleiter/in: hier verdienen Männer mit 10 Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.220 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2.640 Euro (jeweils für eine 38-Stundenwoche, ohne Sonderzahlungen). Deutlich kleiner ist der Abstand mit 6 Prozent für Erzieherinnen und Erzieher; Sozialpädagoginnen haben einen Rückstand von 7 Prozent gegenüber Sozialpädagogen. Für andere in Deutschland weit verbreitete Berufe – beispielsweise Bürokaufleute, Juristen und Industriekaufleute – beträgt der Gender Pay Gap bei gleicher Berufserfahrung jeweils 10 Prozent oder mehr (siehe Abbildung 1 in der pdf-Version dieser PM; Link unten).

Ein wesentlicher Grund für den Gehaltsrückstand von Frauen ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit (Gender Care Gap), etwa bei der Kinderbetreuung, die das WSI in einem Report zum Stand der Gleichstellung in Deutschland* jüngst detailliert dokumentiert hat. „Frauen weichen deshalb im Job oft auf Teilzeit aus, was langfristig mit deutlichen Einbußen bei den Stundenlöhnen verbunden ist", sagt **PD Dr. Karin Schulze Buschoff**, Mitautorin des Reports. Auch bei Beförderungen werden Frauen in Teilzeit häufig übergangen. Daneben spielt auch die blanke Diskriminierung von Frauen durch einzelne Arbeitgeber weiterhin eine Rolle. „Dazu kommt es insbesondere dann, wenn es im Betrieb keine klaren und transparenten Regeln zur Entgeltstruktur gibt", so WSI-Forscherin Schulze Buschoff.

Das Entgelttransparenzgesetz sollte dem entgegenwirken, wird in der Praxis aber bisher nur wenig genutzt und hat deshalb nach Forschungsergebnissen des WSI noch keine spürbaren Effekte gezeigt.** „Der beste Weg zu fairen und für alle transparenten Löhnen sind und bleiben Tarifverträge", sagt **Dr. Malte Lübker**, Experte für Tarif- und Einkommensanalysen am WSI. Tarifverträge unterschieden nicht zwischen Männern und Frauen und gelten – von Führungskräften abgesehen – für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben gleichermaßen. „Außerdem sehen viele Tarifverträge vor, dass Löhne und Gehälter mit wachsender Berufserfahrung automatisch steigen", so WSI-Experte Lübker. „Das gilt unabhängig vom Geschlecht und auch für Beschäftigte in Teilzeit."

Die WSI-Forscher*innen beobachten deshalb mit Sorge, dass in Deutschland die Tarifbindung nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf zuletzt 54 Prozent (2018) gesunken ist. Im Jahr 2000 betrug der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben noch 68 Prozent. Beschäftigte in Branchen wie dem Einzelhandel (Tarifbindung: 36 Prozent) oder dem Großhandel und dem Kfz-Gewerbe (ebenfalls 36 Prozent) sind besonders stark davon betroffen, dass Arbeitgeber sich nicht an einen Tarifvertrag binden wollen. Bei öffentlichen Arbeitgebern sind Tarifverträge hingegen noch stärker verankert. So

gilt für 59 Prozent der Beschäftigten im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht ein Tarifvertrag, in der öffentlichen Verwaltung sogar für 97 Prozent.

Informationen zur Methode: Die Daten des Portals Lohnspiegel.de beruhen auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Für die Analyse wurden 57.875 Datensätze von Beschäftigten aus dreizehn in Deutschland weit verbreiteten Berufen berücksichtigt, die bis Ende Februar 2020 erhoben wurden. In die Auswertung eingeflossen sind nur Berufe mit mindestens 2.000 Befragten und einem Frauen- bzw. Männeranteil unter den Befragten von mindestens 20 Prozent. Die Umfrage ist nicht-repräsentativ, erlaubt aber aufgrund der hohen Fallzahlen detaillierte Einblicke in die tatsächlich gezahlten Entgelte. Die Berechnungen zu den Gehaltsunterschieden nach Geschlecht beziehen sich auf die Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen und auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Berufserfahrung von 10 Jahren. Alle Angaben wurden auf eine 38-Stundenwoche standardisiert, um Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit auszugleichen. Lohnspiegel.de ist ein nicht-kommerzielles Angebot der Hans-Böckler-Stiftung und bietet im Lohn- und Gehaltscheck einen individualisierten Gehaltsvergleich für über 500 Berufe.

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Dr. Malte Lübker, WSI, Experte für Tarif- und Einkommensanalysen, Tel.: 0211 / 77 78-574, E-Mail: Malte-Luebker(at)boeckler(dot)de

Originalpublikation:

Dietmar Hobler, Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Karin Schulze Buschoff: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI-Report Nr. 56, Februar 2020. Link

Helge Baumann, Christina Klenner, Tanja Schmidt: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Report Nr. 45, Januar 2019.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf

Quelle und Link zur pdf-Version mit Grafik: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 13.03.2020

https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-21811.htm

Ausführliche Informationen und Analysen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bietet das WSI-Genderdatenportal

https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm

Die große Kluft: Frauen verdienen im Leben nur halb so viel wie Männer

Eine aktuelle Bertelsmann-Studie zeigt: Die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sind über das gesamte Erwerbsleben größer als bisher angenommen. Der häufig herangezogene Gender Pay Gap kann das wahre Ausmaß der Ungleichheit nur unzureichend abbilden. „Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet, verdienen Frauen nur etwas mehr die Hälfte der Erwerbseinkommen der Männer. Ausgedrückt in absoluten Zahlen erzielen Frauen in Westdeutschland in Preisen von 2015 ein erwartetes durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen von rund 830.000 Euro, während Männer mit durchschnittlich rund 1,5 Millionen Euro rechnen können. In Ostdeutschland fallen die erwarteten Lebenserwerbseinkommen insgesamt geringer aus. Frauen kommen hier auf rund 660.000 Euro, Männer auf knapp 1,1 Millionen Euro. Die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen, der sogenannte Gender Lifetime Earnings Gap, beträgt damit für die jüngsten Jahrgänge, die heute Mitte 30-Jährigen, 45 Prozent in West- und 40 Prozent in Ostdeutschland. Wie groß die Kluft ist, verdeutlicht auch die Betrachtung nach Qualifikationsniveau: Bis zum Geburtsjahrgang 1974 erzielen hochqualifizierte Frauen im Durchschnitt nur so viel Erwerbseinkommen wie geringqualifizierte Männer. **Jüngere Akademikerinnen können immerhin ein ähnliches Lebenserwerbseinkommen wie mittelqualifizierte Männer erwarten und holen damit etwas auf.“**

Zu diesen und weiteren Ergebnissen kommt eine Studie, für die ein Forschungsteam um Prof. Dr. Timm Bönke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Freien Universität (FU) Berlin die durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen vor Steuern, Abgaben und Transfers – also staatliche Leistungen wie das Eltern- oder Kindergeld – für das 20. bis 60. Lebensjahr berechnet hat.

Download der Studie:

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland 2020,

51 Seiten (PDF) DOI 10.11586/2019055, kostenlos
https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wer-gewinnt-wer-verliert-2020

Quelle, Grafiken und weitere Informationen: PM - Bertelsmann Stiftung, 17.03.2020

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/200317_Die_grosse_Kluft__Frauen_verdienen_im_Leben_nur_halb_so_viel_wie_Maenner.pdf

Paare verfälschen Anteil von Frauen am gemeinsamen Einkommen

In Umfragen zum Einkommen von Paaren geben sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig an, dass die Frau gerade etwas weniger verdient als ihr Partner. Ein Blick in die amtlichen Daten zum tatsächlichen Einkommen bestätigt diese Angaben indessen in vielen Fällen nicht. Verdient die Frau in Wirklichkeit mehr, passen viele der Befragten ihre Einkommensangabe so an, dass sie weniger verdient, um damit der männlichen Ernährer-Norm zu entsprechen. Diese Falschangaben sind dann besonders häufig, wenn die Frau einen geringeren oder gleichen Bildungsgrad hat oder wenn sie weniger Stunden arbeitet als der Mann, aber dennoch mehr verdient. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie des **ZEW Mannheim und der Universität Basel**.

Für die Untersuchung wurden die Einkommensangaben bei einer Umfrage in der Schweiz mit den Daten der befragten Personen aus der amtlichen Statistik verglichen.

Quelle und weitergehende Informationen: PM - ZEW, 07.02.2020

https://www.zew.de/de/presse/pressearchiv/paare-verfaelschen-anteil-von-frauen-am-gemeinsamen-einkommen/

Studie: Bessere Vereinbarkeit durch Homeoffice?

Homeoffice kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, aber das ist kein Selbstläufer. Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen die richtigen Voraussetzungen schaffen, zeigt eine neue Studie des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung**.

Wer die Möglichkeit hat, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, ist zufriedener als Beschäftigte ohne Homeoffice. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann leichter fallen. Das hängt allerdings stark von den Rahmenbedingungen ab. So kommt es beispielsweise darauf an, wie ausgeprägt die Präsenzkultur im Unternehmen ist und wie die Beschäftigten ihr Verhältnis zum Vorgesetzten einschätzen. Eine wichtige Rolle spielt auch, ob Homeoffice vertraglich geregelt ist oder nicht. Außerdem sollten für alle Beschäftigten die gleichen Regeln gelten, nach denen Leistung bewertet wird.

Das geht aus einer Studie von **Dr. Yvonne Lott** hervor. Die WSI-Forscherin stützt sich auf Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den Jahren 2014 und 2015 zu den Erfahrungen von Beschäftigten mit Homeoffice. Diese liefern die aktuellsten verfügbaren Daten,

um detailliert zu untersuchen, von welchen Faktoren es abhängt, dass Beschäftigte Homeoffice wirklich als Entlastung bei der Vereinbarkeit empfinden.

Quelle und weitere Informationen: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 31.01.2020

https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-2675-bessere-vereinbarkeit-durch-homeoffice-nur-wenn-arbeitgeber-und-vorgesetzte-die-richtigen-21392.htm

Bitte lesen Sie auch :

berufundfamilie Service GmbH

Umfrage zur Vereinbarkeit: Einigkeit zwischen Frauen und Männern

„Legen Frauen und Männer unterschiedlichen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben? Setzt das weibliche Geschlecht bei einem Zertifikat für die Vereinbarkeit andere Kriterien an als ihre männlichen Zeitgenossen? Eine vertiefte Auswertung der vom Meinungsforschungsunternehmen Civey für uns durchgeführten Umfrage zur Zertifizierung von Erwerbstätigen bringt Licht ins Dunkel."

https://beruf-und-familie.blogspot.com/2020/02/CiveyUmfrageGeschlecht.html

Arbeitszeitwünsche bleiben häufig unerfüllt

Böckler-Impuls: „Viele Beschäftigte würden gern mehr oder weniger arbeiten – zum Teil hält die Unzufriedenheit über unerfüllte Arbeitszeitwünsche über Jahre an."

Nicht jeder Arbeitgeber lässt sich darauf ein, seinen Beschäftigten die Arbeitszeit zu ermöglichen, die am besten zur Lebenssituation passt. Dabei würden manche, etwa ältere Hochqualifizierte, die gewisse Einkommenseinbußen verkraften könnten, gern kürzer treten. Andere, zum Beispiel Frauen mit Halbtagsstelle, deren Kinder aus dem Gröbsten heraus sind, würden gern wieder länger arbeiten. Wie weit solche „Arbeitszeitdiskrepanzen" verbreitet sind, ob sie nur vorübergehend oder dauerhaft bestehen und welche typischen Fälle es gibt, haben **Tanja Schmidt, Wenzel Matiaske, Hartmut Seifert, Verena Tobsch** und **Elke Holst** in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihrer Analyse liegen Befragungsdaten aus dem Sozio-oekonomischen Panel, einer jährlich wiederholten Haushaltbefragung zugrunde. Die Forscherinnen konnten damit auf über 20 000 Angaben von Personen aller Altersgruppen zur Arbeitszeit zurückgreifen. Von „Diskrepanz" sprechen sie, wenn tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit um mehr als drei Stunden voneinander abweichen.

https://www.boeckler.de/data/impuls_2020_05_S6.pdf

Quelle: Böckler-Impuls, Ausgabe 05/2020

https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls.htm?input-selectAusgabe=05&tinput-selectJahrgang=2020

https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-21955.htm

Frauen in MINT

MINT-Orientierung auf den Punkt gebracht: Komm, mach MINT. mit neuer Website

Um mehr Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu gewinnen, bietet die Website des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT." im neuen Design einen Überblick über das breite Spektrum von MINT-Angeboten an. Hintergrundwissen, Experimente, Handlungsempfehlungen, Interviews, Materialien und eine bundesweite Übersicht der MINT-Angebote und -Initiativen helfen Schülerinnen, Studentinnen und MINT-Aktiven bei der Orientierung. Schon seit 2008 ist die Website www.komm-mach-mint.de bundesweit die zentrale Anlaufstelle für Schülerinnen und Studentinnen, Eltern, Lehrkräfte und Unternehmen zu den Themen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT).

Gemäß dem Slogan „Komm, mach MINT." legt die neu gestaltete und neu strukturierte Website besonders großen Wert auf eine persönliche und individuelle Ansprache: Schülerinnen, Studentinnen, Unternehmen und Organisationen sowie Eltern und Lehrkräfte finden über eigene Navigationspunkte die für sie relevante Informationen. Zentrales Angebot der Website bleibt weiterhin die bundesweite MINT-Karte mit über 950 geprüften Einträgen von MINT-Projekten – sortiert nach Zielgruppe, Ort, Angebotstyp und MINT-Bereich. **Neu dabei ist das „Komm, mach MINT."-Datentool, das Interessierten individuelle Datenreporte zu Studienanfänger/innen, Studierenden insgesamt und Absolvent/innen im MINT-Bereich zusammenstellt.**

Quelle: PM - komm-mach-mint, 09.03.2020

https://www.komm-mach-mint.de/presse/pressemitteilungen/relaunch-mint-website

Stifterverband: „Drei Gewinner der ersten MINTchallenge stehen fest"

Das Projekt „Open:MINT" der Hochschule Bremerhaven und der Hochschule Wismar gewinnt die MINTchallenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht" des Club MINT. Um den Frauenanteil in MINT-Studiengängen zu erhöhen, setzt das Projekt vor allem auf intensive Netzwerkarbeit.

Mehr Frauen für ein MINT-Studium begeistern und sie bis zum erfolgreichen Abschluss des Studiums begleiten, dafür suchte der Club MINT, initiiert vom Stifterverband, innovative Ideen. Aus 46 Bewerbungen haben sich drei Projekte durchgesetzt. Sie wurden von der Jury der ersten MINTchallenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht" als besonders vorbildlich und innovativ bewertet.

Das „Open:MINT"-Projekt verfolgt einen Generationen und Hierarchie übergreifenden Ansatz. Dabei steht die Vernetzung von Schülerinnen, Studentinnen und Mentorinnen im Vordergrund, welche mithilfe von innovativen Formaten wie Science Slams und Speed Dating ergänzt wird. Mit dieser Idee konnte sich das Projekt „Open:MINT" durchsetzen und erhält den ersten Preis der MINTchallenge. Dieser ist mit 5.000 Euro dotiert.

Auf den zweiten Platz hat die Jury das Projekt „CyberMentor" der Universität Regensburg und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg gewählt. „CyberMentor" ist eine Online-Plattform, die MINT-interessierte Schülerinnen mit Mentorinnen regional unabhängig vernetzt. Das einjährige Mentoring-Programm wird durch vier Projektphasen strukturiert und bietet den Schülerinnen spannende Einblicke und Berührungspunkte mit MINT-Themen. Das Konzept erhält für den zweiten Platz 3.000 Euro.

Mit dem dritten Platz und 2.000 Euro wird die Hochschule Esslingen für ihr Projekt „Girls' Digital Camps" ausgezeichnet. Lernen auf Augenhöhe steht bei diesem Projekt im Vordergrund. Studentinnen vermitteln spielerisch IT-Kenntnisse an

Schülerinnen und wecken dadurch das Interesse an MINT-Themen.

Darüber hinaus werden zehn weitere Projekte als Best Practices zur Stärkung von Frauen in MINT-Studiengängen ausgezeichnet. Diese werden auf der Club MINT-Webseite präsentiert und sollen anderen Interessierten zeigen, wie Hochschulen deutschlandweit mit Herausforderungen in der MINT-Bildung umgehen.

Der Club MINT - eine Initiative des Stifterverbandes - vernetzt Menschen und Ideen, die die MINT-Bildung in Deutschland innovativ gestalten und weiterentwickeln wollen. Dafür werden Best Practices zu verschiedenen Herausforderungen in der MINT-Bildung gesammelt und als Inspiration MINT-Akteuren zur Verfügung gestellt. www.club-mint.org

Kontakte: Presse, Peggy Groß, presse@stifterverband.de, Club MINT, Pascal Hetze, pascal.hetze@stifterverband.de

http://www.stifterverband.org

http://www.club-mint.org

Quelle: PM - Stifterverband, 02.03.2020

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020_03_02_club_mint

Claudia Felser zum neuen Mitglied der United States National Academy of Engineering gewählt

Zu Beginn dieses Jahres wurde Claudia Felser zum Internationalen Mitglied der United States National Academy of Engineering (NEA) gewählt.

Die 1964 gegründete Organisation zählt zu den renommiertesten ingenieurwissenschaftlichen Gesellschaften weltweit und fokussiert sich auf interdisziplinäre Fragen aus den Bereichen Technik, Technologie und Gesellschaft. Zum Mitglied der NAE gewählt zu werden, ist eine der höchsten Auszeichnungen, die Wissenschaftler*innen in seinem Berufsleben erreichen können. Die Aufnahme als neues Mitglied verdankt Prof. Felser ihren herausragenden Beiträgen auf dem Gebiet der Festkörperchemie, insbesondere im Zusammenhang mit der „Vorhersage und Entdeckung von Quantenmaterialien, von Heusler-Verbindungen bis hin zu topologischen Isolatoren". Sie reiht sich damit ein in eine Riege hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus vielfältigen Forschungsfeldern.

Die offizielle Aufnahme findet am 04. Oktober 2020 in Washington, D.C. statt.

Quelle: PM - Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe, 07.02.2020

https://www.cpfs.mpg.de/3175212/20200207?c=2123253

Elly Tanaka receives the FEBS | EMBO Women in Science Award 2020

EMBO and FEBS announce Elly Tanaka of the Research Institute of Molecular Pathology, Vienna BioCenter, Austria, as the recipient of the FEBS | EMBO Women in Science Award 2020.

The FEBS | EMBO Women in Science Award recognizes outstanding contributions of female researchers in the life sciences. The recipients are also inspiring role models for future generations of scientists.

Elly Tanaka receives the award for her pioneering work developing a molecular understanding of limb and spinal cord regeneration. She developed new methods to study the phenomenon, which had previously been considered too complex to understand at a cellular level. Through her work inside and outside the lab, Tanaka has galvanized regeneration research worldwide.

Tanaka will be presented with the FEBS | EMBO Women in Science Award of 10,000 euros and a bronze statuette on 6 July 2020 at the FEBS Congress in Ljubljana, Slovenia, where she will give a plenary lecture.

Source and complete PR with all statements: PR-EMBO, 18.02.2020

https://www.embo.org/news/press-releases/2020/elly-tanaka-receives-the-febs-embo-women-in-science-award-2020

Mathematische Forschung auf der Überholspur – Minerva Fast Track für Dr. Noémie Combe

Die Mathematikerin **Dr. Noémie Combe** wurde von der Max-Planck-Gesellschaft mit einer Minerva Fast Track Stelle ausgezeichnet. Die junge Wissenschaftlerin wird für ihre vielversprechende Forschung an der Schnittstelle von algebraischer Geometrie und Topologie geehrt und erhält die Chance, sich eine erste eigene Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut für Mathematik in den Naturwissenschaften in Leipzig aufzubauen.

Der wissenschaftliche Fokus der Gruppe liegt auf der Vereinheitlichung unterschiedlicher mathematischer Sichtweisen und Strukturen, die sich im Zuge der Forschung historisch entwickelt haben. Um ihre Arbeit zu veranschaulichen, begibt sich Noémie Combe über ein Jahrhundert zurück in die Zeit als Max Planck die Quantenfeldtheorie vorstellte, welche sich auf der atomaren und subatomaren Ebene bewegt. Dieser großartigen Theorie folgte Albert Einsteins Allgemeine Relativitätstheorie, die sich im Gegensatz dazu auf eine riesige Skala, die Skala des Universums bezieht. Beide Entdeckungen brachten zahlreiche verschiedene mathematische Zweige hervor, wie beispielsweise die Operatortheorie, Funktionalanalysis, Differentialgeometrie und andere Bereiche, in denen sowohl herausragende Fortschritte erzielt wurden, aber auch unterschiedlichste Sichtweisen entstanden. „Der Minerva Fast Track Grant bietet mir eine hervorragende Gelegenheit, intensiv nach einer Vereinheitlichung all dieser schönen mathematischen Zweige zu suchen." beschreibt Noémie Combe ihre Forschung. Ihr wissenschaftliches Interesse gilt insbesondere der Struktur von Frobenius-Mannigfaltigkeiten. In deren Klassifizierung entdeckte sie eine neue Objektfamilie und untersucht deren Struktur und Verhalten in Bezug auf die anderen Klassen. Dies alles dient dem Bestreben, die Bemühungen von Planck und Einstein aus mathematischer Sicht zu vereinen.

Das Minerva-Fast-Track-Programm der Max-Planck-Gesellschaft gibt hervorragenden jungen Wissenschaftlerinnen die Chance einer langfristigen Karriereplanung. Die maximal zweijährige Förderung erfolgt unmittelbar im Anschluss an die Dissertation oder nach der ersten Postdoc-Stelle. Bei positiver Evaluation kann im Anschluss eine Bewerbung für eine Max-Planck-Forschungsgruppe/ Minerva W2-Forschungsgruppe erfolgen.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Dr. Noémie Combe, noemie.combe(at)mis.mpg(dot)de

Weitere Informationen:

https://www.mis.mpg.de/nlalg/members/noemie-combe

https://www.youtube.com/watch?v=TcdQkjfVjJA&feature=youtu.be „Alice im mathematischen Wunderland" Film zur Forschung von Dr. Noémie Combe

Quelle: PM - Max-Planck-Institut für Mathematik in den Naturwissenschaften, 14.04.2020

https://www.mis.mpg.de/fileadmin/presse/mpi-mis-press-release-200414-DE_Combe_minerva.pdf

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Die rechtliche Verankerung von Diversity Management an Hochschulen in Deutschland

Von Pia Alina Breuer

Einleitung und Hintergrund

Die Hochschulen in Deutschland haben sich lange Zeit am Idealbild des Normalstudierenden orientiert, der direkt nach dem Abschluss des Gymnasiums ein Vollzeit-Studium beginnt und weitgehend befreit ist von anderen Verpflichtungen und Einbindungen (vgl. Wolter 2012: 280).

Die Zahlen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2017) belegen jedoch, dass die Studierendenschaft deutscher Universitäten immer diverser wird. So ist die Zahl der Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zwischen 2012 und 2016 von sieben Prozent auf elf Prozent gestiegen. Mehr als zwei Drittel der Studierenden gingen im Jahr 2016 neben dem Studium noch einer Nebentätigkeit nach. Der Anteil der Studierenden mit einem nichtakademischen Hintergrund lag im selben Jahr bei 48 Prozent und jede*r fünfte Studierende hatte 2016 einen Migrationshintergrund (vgl. Middendorff et al. 2017: 7ff.).

Möchten die Hochschulen auch in Zukunft Chancengerechtigkeit in der Bildung fördern und gleichzeitig im globalen Wissenschaftswettbewerb konkurrenzfähig bleiben, „müssen sie das Potenzial ihrer gesamten Studierendenschaft stärker aktivieren und ihre Studienformate an die differenzierten Lebenswelten der Studierenden anpassen" (Breuer 2019: 5).

Als Reaktion auf die zunehmende Vielfalt der Studierenden und das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 wurden ab 2008 die ersten Diversity-Stellen auf Hochschulebene implementiert. Ziel des Diversity Managements ist es, die soziale Vielfalt der Belegschaft für die Erreichung der Organisationsziele konstruktiv zu nutzen.

Seitdem sind über zehn Jahre vergangen und dennoch existieren noch keine wissenschaftlichen Erkenntnisse darüber, „wie verbreitet das Konzept des Diversity Managements mittlerweile an Universitäten in Deutschland – sowohl auf rechtlicher als auch struktureller Hochschulebene – ist" (Breuer 2019: 7).

Dieser Forschungsbeitrag adressiert demnach zwei Forschungslücken: Zum einen möchte ich einen systematischen Überblick über die Verbreitung des Diversity Managements an Hochschulen in Deutschland geben. Zum anderen untersuche ich dabei die bisher nur wenig beachtete rechtliche Ebene.

Als theoretischer Hintergrund dient die Neoinstitutionalistische Organisationstheorie nach DiMaggio und Powell (1983), die wie andere klassische neoinstitutionalistische Ansätze davon ausgeht, dass sich Organisationen durch den tatsächlichen

oder vermeintlichen Druck der jeweiligen Organisationsumwelt mit der Zeit immer stärker angleichen.

Diesen Prozess beschreiben die beiden Autoren auch als institutionellen Isomorphismus, der über die drei Mechanismen Zwang, Imitation und normativer Druck erfolgen kann (DiMaggio/Powell 1983: 150).

Isomorphie durch Zwang entsteht vor allem durch (in-)formelle Zwänge, die von konkurrierenden Organisationen oder der rechtlichen Umwelt ausgehen. Im Falle der Hochschulen entsteht dieser Zwang primär durch die Landeshochschulgesetze. Strukturgleichheit durch Imitation resultiert vor allem aus Unsicherheit.

Diese kann insbesondere dann auftreten, wenn es zu verstärkten regionalen Standortwettbewerben kommt. Um diese Unsicherheiten zu reduzieren, übernehmen Hochschulen zum Beispiel als erfolgreich wahrgenommene Managementkonzepte anderer Hochschulen. Für den Grad der rechtlichen[1] Verankerung von Diversity Management an Hochschulen bedeutet dies, dass sich die Hochschulen bei der Gestaltung ihrer Hochschuldokumente vor allem an den anderen Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes orientieren (vgl. Breuer 2019: 43).

Normativer Druck wird im Bereich der Hochschullandschaft insbesondere durch Auditierungsagenturen und Organisationen der Forschungsförderung ausgeübt. Dies bedeutet, „dass Hochschulen, die besonders eng mit diesen unterschiedlichen Akteuren zusammenarbeiten, eher dazu geneigt sind, institutionalisierte Erwartungen ihrer Organisationsumwelt in ihre Formalstruktur aufzunehmen" (Breuer 2019: 45).

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Annahmen werden in diesem Beitrag drei zentrale Hypothesen untersucht (vgl. Breuer 2019: 42 ff.):

- *Es gibt signifikante Unterschiede hinsichtlich des Grads der rechtlichen Verankerung von Diversity Management zwischen den Bundesländern, die einen gesetzlichen Diversity-Auftrag haben und denjenigen, die einen solchen Auftrag nicht haben.*

- *Die Unterschiede zwischen den Graden der rechtlichen Verankerung von Diversity Management sind innerhalb der Bundesländer signifikant kleiner als zwischen den Bundesländern.*

- *Zwischen dem Grad der rechtlichen Verankerung sozialer Förderung nach Zielgruppen (u.a. durch Auditierungen und Zertifikate) und der Intensität der rechtlichen Verankerung von Diversity Management besteht ein signifikant positiver Zusammenhang.*

Daten und Methode

Als Datengrundlage dienen die Hochschulverträge, die Zielvereinbarungen, die Landeshochschulentwicklungspläne sowie die Landeshochschulgesetze der sechzehn Bundesländer. Die darin enthaltenen qualitativen Daten werden mit Hilfe einer computergestützten quantitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dies bedeutet, dass das relevante Datenmaterial a priori gebildeten Kategorien zugeordnet wird, die dann in einem iterativen Prozess angepasst und überarbeitet werden. Um die Daten auch quantitativ auswerten zu können, werden den Ausprägungen der Kategorien Zahlencodes zugewiesen.

Da es sich bei den Ausprägungen der Kategorien um Nominaldefinitionen handelt, wird lediglich codiert, ob eine Ausprägung in den unter-suchten Daten vorkommt oder nicht. Diese quantifizierten Dokumentenvariablen werden zueinem additiven Summenscore zusammengefasst, welcher das Kernstück der folgenden Auswertung darstellt (vgl. Breuer 2019: 51).

[1] „Rechtlich" wird hier als Oberbegriff verwendet, welcher sowohl die gesetzlichen Vorgaben (z.B. die Hochschulgesetze) als auch die hochschulischen Satzungen, Grundordnungen und Verordnungen umschließt.

Durch die Berechnung der additiven Indizes kann jedem untersuchten Hochschuldokument ein einzelner Score-Wert zugewiesen werden. Damit jede Hochschule und jedes Bundesland zum Schluss nur einen Diversity-Score-Wert aufweist, werden die Score-Werte der Dokumente anschließend auf Hochschul- und Ländereben aggregiert.

Mit Hilfe dieser Diversity-Scores können dann Unterschiede im Grad der rechtlichen Verankerung von Diversity Management sowie Effekte isomorphistischer Prozesse auch statistisch untersucht werden.

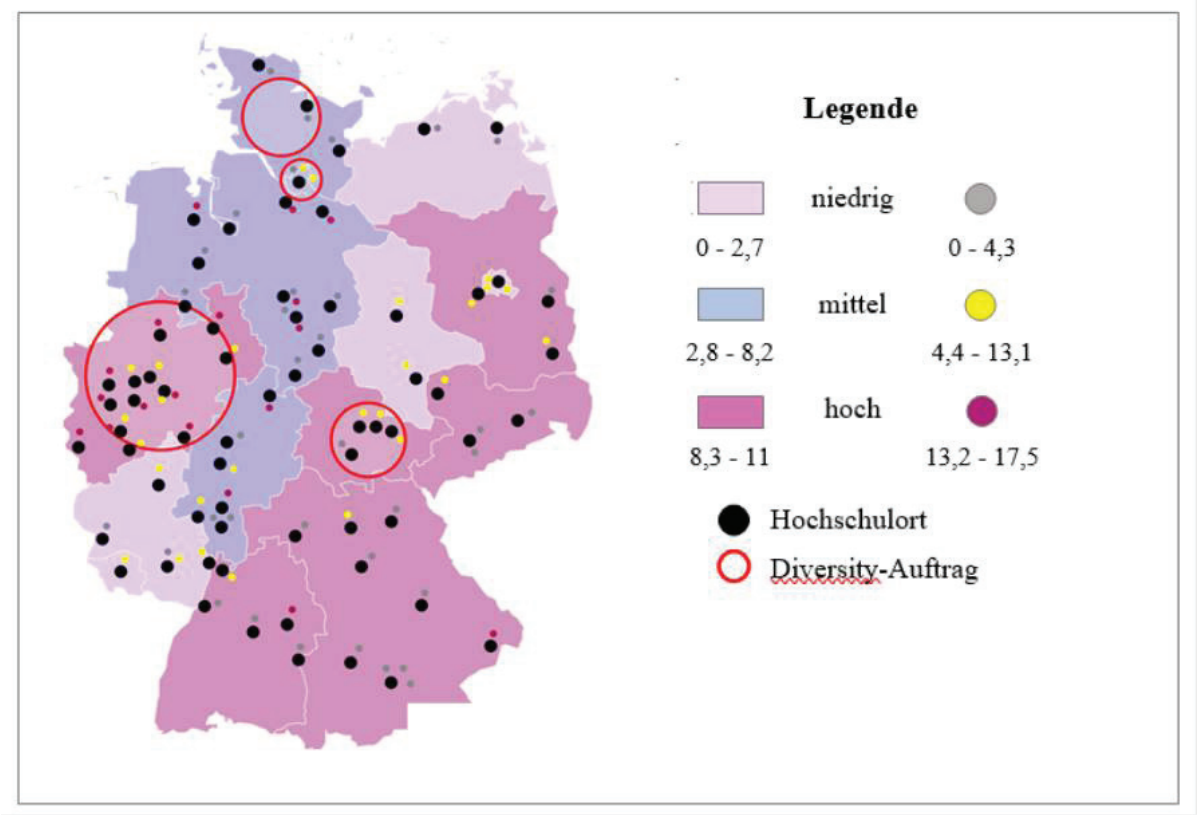
Da die aus der quantitativen Inhaltsanalyse gewonnen Daten keiner Normalverteilung folgen, werden in der statistischen Analyse nur nicht-parametrische Tests eingesetzt.

Ergebnisse

Die Landkarte zeigt die Verteilung der kategorisierten Diversity-Score-Werte jeweils auf Hochschul- und Länderebene aggregiert. Die Ergebnisse der deskriptiven Analyse auf Länderebene zeigen, dass für die sechs Bundesländer Thüringen, Brandenburg, Sachsen, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg ein hoher Diversity-Score-Wert ermittelt werden konnte.

Damit sind unter den Bundesländern mit einem hohen Diversity-Score-Wert nur zwei der vier Länder vertreten, die einen rechtlichen Diversity-Auftrag in den Landeshochschulgesetzen verankert haben (Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Schleswig-Holstein und Hamburg). Die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein weisen nur einen mittleren Diversity-Score-Wert auf.

Abbildung 1: Kategorisierte Diversity-Score-Werte auf Länder- und Hochschulebene



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Breuer 2019: 62

Die Ergebnisse auf Hochschulebene zeigen, dass knapp die Hälfte der Universitäten (43 Prozent) nur einen niedrigen Diversity-Score-Wert aufweisen. Den Gruppen mittel und hoch können 35 beziehungsweise 22 Prozent der Hochschulen zugeordnet werden. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte der 17 Hochschulen mit einem hohen Diversity-Score-Werte im Bundesland Nordrhein-Westfalen liegt (53 Prozent).

Die restlichen Hochschulen der Gruppe hoch verteilen sich auf die Bundesländer Niedersachsen (fünf Hochschulen), Hessen (zwei Hochschulen), Baden-Württemberg und Bayern (jeweils eine Hochschule).

Der Einfluss isomorphistischer Prozesse auf die Verbreitung der rechtlichen Verankerung von Diversity Management an Hochschulen in Deutschland wurde mit Hilfe statistischer Tests untersucht. Für den Prozess der Isomorphie durch Zwang wurde getestet, ob die Bundesländer mit gesetzlichem Diversity-Auftrag signifikant höhere Diversity-Werte aufweisen als Bundesländer ohne gesetzlichen Diversity-Auftrag.

Die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests bestätigen diese Hypothese: Bundesländer mit gesetzlichem Diversity-Auftrag weisen signifikant höhere Diversity-Werte auf (Median 5,5) als Bundesländer ohne gesetzlichen Diversity-Auftrag (Median 2,5), $U = 1094, 500$, $p = .000$.

Für mimetische Prozesse konnte ein solcher Einfluss nicht nachgewiesen werden. Abschließend sollte auch noch untersucht werden, ob normativer Druck einen Einfluss auf die isomorphistische Verbreitung der rechtlichen Verankerung von Diversity Management hat. Die Teststatistik der durchgeführten Rangkorrelation bestätigt hier einen signifikant positiven Zusammenhang.

Fazit und Diskussion

Ziel der Forschungsarbeit war es, „eine aktuelle Bestandsaufnahme über Form und Umfang der schriftlichen Darstellung von Diversity Management in Gesetzestexten und Hochschuldokumenten durchzuführen" (Breuer 2019: 72). Darüber hinaus sollte der Einfluss isomorphistischer Prozesse auf den Grad der rechtlichen Verankerung von Diversity Management vor dem Hintergrund der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie untersucht werden. Die deskriptiven Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass das Konzept des Diversity Managements in den Hochschuldokumenten noch nicht stark verankert ist. Ein relativ klares Bild lässt sich jedoch hinsichtlich der Verteilung der Diversity-Score-Gruppen erkennen: So befindet sich mehr als die Hälfte der Hochschulen mit einem hohen Diversity-Score-Wert in Nordrhein-Westfalen, während die Hochschulen mit einem niedrigen Wert vor allem in Südostdeutschland zu finden sind. Durch die Ergebnisse der nicht-parametrischen Tests konnte darüber hinaus gezeigt werden, „dass vor allem staatlicher Zwang und normativer Druck durch die Organisationsumwelt einen signifikanten Einfluss auf die isomorphistische Verbreitung der rechtlichen Verankerung von Diversity Management haben" (Breuer 2019: 72).

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit sind mit einigen Limitierungen verbunden. Die größte Einschränkung besteht darin, dass die Höhe des Diversity-Score-Wertes keinerlei Rückschlüsse auf die tatsächliche strukturelle Verankerung von Diversity Management an einer Hochschule zulässt. Weiterhin konnten während der quantitativen Inhaltsanalyse weder Reliabilitätstests durchgeführt, noch die Validität der Ergebnisse hinreichend geprüft werden.

Diese Limitierungen sollen den Beitrag zur Forschung, den diese Arbeit leisten wollte, nicht schmälern. Vielmehr sollen die vorgestellten Ergebnisse der quantitativen Inhaltsanalyse als wichtige und notwendige Vorarbeit dazu genutzt werden, um die rechtliche Ebene mit der strukturellen Ebene der Hochschulen in zukünftigen Forschungsarbeiten in Beziehung zu setzen.

Quellen

Breuer, P. (2019): Die rechtliche Verankerung von Diversity Management an Hochschulen in Deutschland, unter:

https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/65458

Zugegriffen: 08.02.2020.

DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. American Sociological Review 48 (2): 147–160.

Klein, U. (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Divesitätspolitik. In S.-F. Bender, M. Schmidbaur & A. Wolde (Hrsg.), Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen (S. 79–96). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Vedder, G. (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In G. Krell & H. Wächter (Hrsg.), Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung (S. 1–23). München und Mering: Hampp.

Wolter, A. (2012): Studium neben dem Beruf – eine Realisierungsform lebenslangen Lernens an Hochschulen. In M. Kerres, A. Hanft, Wilkesmann & K. Wolff-Bendik (Hrsg.), Studium 2020: Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen (S. 271–285). Münster u.a.: Waxmann.

05 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Wie geht es den Promovierenden in Deutschland?

Größte Promovierendenstudie veröffentlicht Ergebnisse über Datenportal

Nun stehen die ersten Ergebnisse der Promovierendenstudie Nacaps (National Academics Panel Study) online über ein Datenportal zur Verfügung. Unter nacaps-datenportal.de können Auswertungen der mit mehr als 20.000 Teilnehmenden bislang größten Promovierendenbefragung Deutschlands abgerufen werden. Das Portal bietet einen Überblick über die Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und allgemeinen Lebensbedingungen Promovierender.

Mit welchem Ziel wird eine Promotion aufgenommen? Wie zufrieden sind Promovierende mit der Betreuung? Ist ihre Finanzierung auskömmlich? Mit einer Vielzahl interaktiver Grafiken zu diesen und vielen weiteren Themen gewährt ein neues Datenportal Einblicke in die Lebensrealität Promovierender in Deutschland. Grundlage sind die Angaben von über 20.000 Promovierenden, die im Frühling 2019 an der ersten Befragung der Längsschnittstudie Nacaps teilgenommen haben.

„Mit dem Datenportal bieten wir belastbare Zahlen zu vielen Themen an, über die teilweise hitzig diskutiert wird. Wir haben uns dabei bewusst für eine dynamische Form der Ergebnispräsentation entschieden, um differenzierte Aussagen machen zu können, die der Heterogenität von Promovierenden in Deutschland gerecht werden. So kann im Portal zum Beispiel zwischen verschiedenen Fächern oder auch Promovierenden mit und ohne Kind unterschieden werden", so **Antje Wegner**, Co-Projektleiterin von Nacaps.

„Bislang war es schwierig, empirisch gesicherte Daten zu Promovierenden zu finden. Das Datenportal schafft nun Abhilfe. Dabei liegt ein großer Vorteil dieses Formats gegenüber der sonst üblichen, statischen Präsentationsform eines gedruckten Berichts in der Flexibilität und Fortschreibbarkeit. Die Daten aus zukünftigen Befragungen werden wir in das Datenportal integrieren. Perspektivisch können also auch Trends und Verläufe abgebildet werden", 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 hohe Fallzahl, die den Auswertungen zugrunde liegt, erlaubt vielfältige Filtermöglichkeiten. Die Ergebnisse können nach den Merkmalen

Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Elternschaft, Fächergruppe und Mitgliedschaft in einem strukturieren Programm differenziert betrachtet werden. Die Anonymität der Befragungsteilnehmer(innen) ist dabei stets gewährleistet.

Zu finden ist das Portal unter:
http://www.nacaps-datenportal.de

Über Nacaps: Nacaps ist eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und wird seit 2017 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Die Studie untersucht mithilfe jährlich stattfindender Online-Befragungen die Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und Karriereverläufe sowie die allgemeinen Lebensbedingungen Promovierender. Nacaps wird in Kooperation mit über 50 promotionsberechtigten Hochschulen durchgeführt.

Damit möglichst viele Promovierende an Nacaps teilnehmen, wurden 2017 alle promotionsberechtigten Hochschulen eingeladen, mit der Studie zu kooperieren und ihre Promovierenden über die Befragung zu informieren. Im Frühling 2019 verschickten 53 Hochschulen unterschiedlicher Größe und Form insgesamt über 80.000 Einladungen an die bei ihnen Promovierenden. Mehr als 20.000 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt, über 17.000 haben sich bereit erklärt, auch an zukünftigen Befragungen teilzunehmen. Diese werden am 3. März 2020 erstmalig zu einer Folgebefragung eingeladen.

Parallel zu den Ergebnissen, die in dem Datenportal präsentiert werden, werden von dem Nacaps-Projektteam vertiefte Auswertungen zu bestimmten Schwerpunktthemen durchgeführt, die in Form von wissenschaftlichen Artikeln und Fokus-Berichten erscheinen werden. Auch für den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (BuWiN) werden die Daten genutzt. Im Laufe des Jahres sollen die Befragungsdaten außerdem interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als anonymisierter Scientific Use File zur Verfügung gestellt werden.

Weitere Informationen zur Studie unter

https://www.nacaps.de/

Quelle und weitere Informationen: PM - DZHW, 27.2.2020

https://www.dzhw.eu/services/material/pressemitteilungen/2020_02_27_PM_Nacaps_Datenportal.pdf

Gender Pay Gap: DHV fordert regelmäßige Vergütungsberichte der Hochschulen

Kempen: „Besoldungsunterschiede von bis zu 690 Euro erfordern Erklärungen"

Spielt das Geschlecht bei der Bezahlung in der Wissenschaft eine Rolle? Die Erfahrungen des Deutschen Hochschulverbandes (DHV), der zwei von drei Berufungen in Deutschland beratend und coachend begleitet, legen dies nahe. Auf Bitte des DHV hat das Statistische Bundesamt für das Jahr 2018 für die Professorenbesoldungsgruppen W1, W2 und W3 nach Geschlechtern getrennt den gewichteten Durchschnitt der monatlichen Bruttobesoldung ermittelt. Die tatsächlich bezogene Besoldung variierte zu Lasten der Professorinnen bei W3 um 690 Euro, bei W2 um 290 Euro und bei W1 um 130 Euro. „Die vorgefundenen Unterschiede bedürfen einer Erklärung" erklärte DHV-Präsident **Professor Dr. Bernhard Kempen** dazu. „Es ist möglich, dass sie auf eine ungleiche Geschlechterverteilung in und zwischen bestimmten Fächergruppen, auf einen unterschiedlich verteilten Familienzuschlag sowie auf unterschiedliche Verhandlungsstrategien beim Aushandeln von Leistungsbezügen oder auf andere Gründe zurückzuführen sind. Es ist aber auch denkbar, dass Wissenschaftlerinnen systematisch benachteiligt werden. Wir müssen dringend versuchen, das herauszufinden." Um mehr Klarheit zu erlangen, regt der DHV an, dass Hochschulen alle drei Jahre einen Besoldungs- und Entlohnungsbericht vorlegen. Hierin sollen, getrennt nach Tarif- und Besoldungsbereich sowie nach den Gruppen „Professorinnen/Professoren", „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" und „nichtwis-

senschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter", geschlechtsspezifisch die Zahlungsaufwendungen aufgelistet werden. Überall dort, wo neben einer Grundvergütung auch Prämien, Leistungsbezüge, Zuschläge und Einmalzahlungen vorgesehen sind, sollten diese ebenfalls nach Maßgabe der Geschlechter gesondert ausgewiesen werden. Für die Professuren sei geschlechtsspezifisch für jede Fakultät das Gesamtbesoldungs- bzw. Bezahlungsvolumen, das tatsächlich bezogene Durchschnittsgehalt sowie getrennt voneinander die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, die besonderen Leistungsbezüge, die Funktionsleistungsbezüge sowie die Forschungszulagen aufzuführen. Dabei sei auf eine Anonymisierung der Daten besonders zu achten, damit Rückschlüsse auf die tatsächliche gewährte Besoldung von einzelnen Personen ausgeschlossen werden können.

Bund und Länder fordert der DHV auf, mehr empirische Forschungsprojekte zu ermöglichen, die sich z.B. in Form von statistischen Analysen oder Fallstudien mit Fragen einer geschlechterunterschiedlichen Vergütung in der Wissenschaft befassen.

Zum Positionspapier des DHV mit Anlage:

http://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution-Geschlechterunterschiedliche_Verguetung.pdf

Quelle: PM - DHV, 13.03.2020

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&tno_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=333&tcHash=279ee156ad5743cdc983136dd362fcbc#_

Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle!

Am 13. März startete die Kampagne der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof): „Fairnetzt Euch!"

„Mit der Kampagne machen wir auf die schwierigen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten aufmerksam und fordern Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik auf, die Situation zu verändern. Die Arbeit in der Verwaltung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze in der Wissenschafts- und Hochschulverwaltung gestiegen, bilden sich jedoch nicht in einer Neudefinition des Berufsbildes ab. **Diesen Entwicklungsrückstand gilt es aufzuholen!**

Den strategischen Handlungsfeldern Studium, Lehre und Forschung wird häufig ein deutlich stärkeres Gewicht in den Hochschulen beigemessen als den Bereichen Verwaltung und Technik. Dies schlägt sich auch in der unterschiedlichen Beimessung der Bedeutsamkeit für die entsprechenden Statusgruppen nieder. **Kernpunkt der Kampagne ist deshalb die Solidarisierung mit einer strukturell benachteiligten Gruppe innerhalb der Verwaltung, den Mitarbeiter*innen in den Hochschulsekretariaten.**

Alle Informationen zur Kampagne finden sich hier.

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

Wir posten hierzu unter dem Hashtag #FairNetztEuch."

https://bukof.de/wp-content/uploads/20-03-13-PM-bukof-Fairnetzt-euch-mit-den-Hochschulsekretariaten.pdf

Kontakt: bukof-Geschäftsstelle,
geschaeftsstelle(at)bukof(dot)de

http://www.bukof.de

Diversity Audit des Stifterverbandes

Das Audit „Vielfalt gestalten" will Hochschulen dabei helfen, Diversitätsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

„Vielfalt gestalten" begleitet und berät die Hochschulen dabei, Strukturen, Angebote, Instrumente und Maßnahmen für diverse Studierendengruppen zu konzipieren, diese Gruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren und zum Studienerfolg zu führen. Das Audit verschränkt Elemente der Organisationsentwicklung mit kollegialer Beratung und externer Begleitung. Moderierte Reflexionen und Gespräche mit allen Beteiligten und potenziellen Anspruchsgruppen (Hochschulleitung, Studierende, Beschäftigte) begleiten und fördern den Prozess innerhalb der Hochschule.

Im Februar 2020 wurden erneut sechs Hochschulen ausgezeichnet:

- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Frankfurt University of Applied Sciences
- Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg
- Hochschule Hannover
- Universität Siegen
- Universität Vechta

Der interne Auditierungsprozess dient der Entwicklung und Implementierung einer hochschulspezifischen Diversity-Strategie. Er besteht aus fünf hochschulinternen Workshops, die von externen, unabhängigen und fachlich ausgewiesenen Auditor*innen moderiert und begleitet werden.

Weitere Informationen und Bewerbung:

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

Hessischer Hochschulpakt 2021-2025: Der Hochschulpakt als Solidaritätspakt

Am 11. März 2020 ist der in intensiven Diskussionen mit Hochschulen erarbeitete Hessische Hochschulpakt 2021-2025 von allen staatlichen Hochschulen unterzeichnet worden. Das Hochschulbudget hat nun den höchsten Stand in der Geschichte des Landes Hessen erreicht.

Zwei ausgewählte Schwerpunkte des neuen Paktes seien hier genannt:

„Die Landesregierung hat mit den Hochschulen auch vereinbart, dass sie den **Anteil von Frauen insbesondere auf Professuren erhöht**. Dafür schafft sie auch deutlich stärkere finanzielle Anreize als bisher. Dazu beitragen sollen Konzepte wie chancengerechtes Karrieremanagement, Gleichstellungsbüros und Programme für mehr Familienfreundlichkeit.

Die Hochschulen sichern zu, die finanzielle Sicherheit auch für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen zu nutzen, unter anderem durch **mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse**. Ziel ist, dass Daueraufgaben von dauerhaft Beschäftigten erfüllt werden. Auch Verträge auf Qualifikationsstellen oder mit Drittmittelfinanzierung sollen mindestens drei Jahre umfassen."

Lesen Sie die vollständige Meldung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst unter:

https://wissenschaft.hessen.de/wissenschaft/hochschulpolitik/der-hochschulpakt-als-solidaritaetspakt

CfP der Zeitschrift für Hochschulentwicklung: Themenheft - Diversität an Hochschulen

Call for Papers: ZFHE 15/3

Call zum Themenheft: Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen

Herausgeber/innen: Dr. Regina Aichinger (FH OÖ), Prof. Dr. Frank Linde (TH Köln), Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis (Universität Duisburg-Essen)

*„Die Hochschulsysteme zeichnen sich zwischenzeitlich durch zunehmende Vielfalt von Studierenden, Lehrenden aber auch Mitarbeiter*innen aus. Hochschulen wurden in den letzten Jahren weit geöffnet – Diversität stellt damit kein „neues" Phänomen dar, das sich allein über die „mitgebrachten" demografischen Merkmale ihrer Angehörigen (z. B. anhand des Alters, der Nationalität oder des Bildungshintergrunds) manifestiert. Die Hochschulangehörigen zeichnen sich damit durch sehr individuelle (kognitive) Hintergründe, unterschiedliche Werthaltungen, Lernweisen oder auch Studienmotivationen aus, die sich sehr deutlich auf den Lern- und Studienerfolg auswirken und vielfach durch Sozialisation in der Hochschule beeinflusst und verändert werden (können). Neben unterschiedlichen disziplinären Prägungen führt etwa auch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Semester, die Übernahme von bestimmten Aufgaben durch Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen in der Hochschulverwaltung zu unterschiedlichen Rollen(verständnissen) und damit wiederum zu unterschiedlichen Perspektiven auf die Kolleg*innen und die Lehr-Lernumwelt. Diese verschiedenen Formen von Diversität gilt es an Hochschulen zu erkennen und in geeigneter Weise zu berücksichtigen."*

Erscheinungstermin: *Oktober 2020*

Abgabedatum für vollständige Beiträge ist der **15.5.2020**.

Ausschreibung und Themenschwerpunkt:

https://www.zfhe.at/index.php/zfhe/announcement/view/83

06 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Strategien zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie

Eine Stellungnahme der Präsidenten der außeruniversitären Forschungsorganisationen auf Basis von mathematischen Analysen der Datenlage

Angesichts der großen öffentlichen Bedeutung einer objektiven Faktenlage zum Infektionsgeschehen haben sich unsere Forschungsorganisationen - Fraunhofer- Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft - entschlossen, gemeinsam zur Datenlage Stellung zu nehmen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Organisationen, die sich mit der mathematischen Analyse der Ausbreitung der COVID-19-Erkrankungen und der Vorhersage der weiteren Entwicklung beschäftigen, haben ihre Ergebnisse zusammengetragen, eine gemeinsame Analyse der Situation verfasst und mögliche Bewältigungsstrategien aus Sicht der Modellierung vorgelegt. Detailliertere Informationen sind in einer gemeinsamen Stellungnahme der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu finden, die wichtigsten Aussagen sind unter diesem Link knapp zusammengefasst:

https://www.mpg.de/14759871/corona-stellungnahme

Materialien zum Download:

Strategien zur Eindämmung der COVID-19 Pandemie

Eine Stellungnahme der Präsidenten der außeruniversitären Forschungsorganisationen auf Basis von mathematischen Analysen der Datenlage

https://www.mpg.de/14760439/28-04-2020_Stellungnahme_Teil_01.pdf

Adaptive Strategien zur Eindämmung der COVID-19-Epidemie

Autorinnen und Autoren: Michael Meyer-Hermann (Helmholtz-HZI), Iris Pigeot (Leibniz-BIPS), Viola Priesemann (MPI-DS), Anita Schöbel (Fraunhofer-ITWM)

https://www.mpg.de/14760567/28-04-2020_Stellungnahme_Teil_02.pdf

Videos über Wissenschaftlerinnen im Berlin Institute of Health (BIH)

Anlässlich des Weltfrauentages am 8. März veröffentlichte das **Berlin Institute of Health (BIH)** fünf neue Videos von Wissenschaftlerinnen, die sich am BIH und an der Charité – Universitätsmedizin der translationalen medizinischen Forschung widmen.

Eine Krebsforscherin, eine Immunologin, eine Virologin, eine Genomforscherin und eine Psychiaterin: Sie alle eint der Wunsch, ihre Forschungsergebnisse in die Praxis zu übertragen: Ob eine neue Krebstherapie für Kinder, ein Medikament gegen das Immunschwächevirus HIV oder eine App für spielsüchtige Kids – aus Forschung soll Gesundheit werden. In dreiminütigen Videos stellen die Wissenschaftlerinnen ihre Arbeit vor.

Quelle: PM - BIH, 06.03.2020

https://www.bihealth.org/de/aktuell/frauenpower-im-bih-videos-ueber-wissenschaftlerinnen-und-veranstaltungen-von-frauen-fuer-frauen/

07 EUROPA UND INTERNATIONALES

Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: Kommission dringt auf mehr Fortschritte

Frauen in Europa sind gegenüber Männern nach wie vor benachteiligt - von geschlechtsbezogener Gewalt hin zu Unterschieden bei Beschäftigung, Bezahlung, Pflege und Renten. Die Kommission hat am 5. März 2020 in ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter konkrete Schritte vorgestellt, um die Chancengleichheit für alle zu verwirklichen.

„Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist zwar ein wesentlicher Grundsatz der Europäischen Union, sie ist aber noch lange nicht verwirklicht. In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft als Ganzes können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen", so Kommissionspräsidentin **Ursula von der Leyen**. „Nur die Hälfte unserer Bevölkerung, unserer Ideen oder unserer Energie einzusetzen, reicht einfach nicht aus. Mit der Gleichstellungsstrategie drängen wir auf mehr und raschere Fortschritte bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen", so von der Leyen weiter. Um das Problem der ungleichen Bezahlung zu beheben, hat die Kommission heute zudem eine öffentliche Konsultation zur Entgelttransparenz gestartet und wird bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen vorlegen.

Die für Werte und Transparenz zuständige Kommissions-Vizepräsidentin **Vera Jourová** sagte: „Europa ist trotz aller Defizite ein guter Platz für Frauen. Unsere Gesellschaft befindet sich in einem grundlegenden ökologischen und digitalen Wandel. Wir müssen sicherstellen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben und dass bestehende Ungleichheiten durch diesen Wandel nicht noch weiter verschärft werden. Vielmehr müssen wir die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Frauen als Akteurinnen für einen gerechten Übergang fungieren können - sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich."

Die für Gleichheitspolitik zuständige EU-Kommissarin **Helena Dalli** erklärte: „Das Streben nach Gleichheit bedeutet nicht, dass etwas von einem Korb in einen anderen verschoben werden muss. Gleichheit ist eine unendliche Ressource, die für alle in ausreichendem Maße vorhanden ist. Diskriminierung hingegen kommt die Menschen, die darunter leiden, und die Gesellschaft als Ganzes durch mangelnde persönliche Anerkennung, die Aushebelung des Leistungsprinzips und den Verlust von Talenten und Innovationen teuer zu stehen. Mit der Gleichstellungsstrategie verankern wir die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Zentrum der Politikgestaltung in der EU. Wir wollen sicherstellen, dass Frauen nicht zusätzliche Hürden überwinden müssen, um das zu erreichen, was für Männer selbstverständlich ist, sondern dass sie stattdessen ihr volles Potenzial entfalten können."

Lesen Sie mehr zu konkreten Maßnahmen für die Gleichstellung 2020-2025 und finden Sie weiterführende Informationen unter:

https://ec.europa.eu/germany/news/20200305-gleichstellung_de

Auf den Seiten der Europäischen Kommission kann die Strategie auf Englisch, Deutsch oder Französisch heruntergeladen werden.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/FS_20_370

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

zudem gibt es eine englischsprachige Seite mit Fragen und Antworten dazu.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357

Kurze Zusammenfassung der politischen Ziele und wichtigste Maßnahmen:

- Freiheit von Gewalt und Stereotypen;
- Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft;
- Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft;
- Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik;
- Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU;
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit.

Quelle: EU-Büro des BMBF

https://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm

Europäische Kommission (2020):
Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Brüssel.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE

abgerufen am 24.03.2020

Zu Forschung finden sich folgende Textteile:

S. 21: Im Bereich Forschung und Innovation wird die Kommission neue Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmenprogramm „Horizont Europa" einführen. Diese sehen die Möglichkeit vor, Gleichstellungspläne von Antragstellern zu fordern, und umfassen eine Initiative, mit der die Zahl der von Frauen geführten neu gegründeten Technologieunternehmen erhöht werden soll. Außerdem werden Mittel für geschlechtsspezifische und intersektionelle Forschung bereitgestellt.

S. 8: Das nächste Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, „Horizont Europa", wird ebenfalls Erkenntnisse und Lösungen aufzeigen, die es ermöglichen sollen, potenzielle geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Bereich der KI zu bekämpfen und Geschlechterstereotypen in allen sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereichen abzubauen. So wird „Horizont Europa" zu einer objektiven faktengestützten Politik beitragen.

Bitte lesen Sie auch:

djb: Die neue Gleichstellungsstrategie der Kommission: Hält sie, was Kommissionspräsidentin von der Leyen versprochen hat?

„Die Europäische Kommission hat kurz vor dem Internationalen Frauentag am 8. März 2020 ihre Gleichstellungsstrategie für die kommenden fünf Jahre veröffentlicht. Die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, kommentiert: „Die neue Strategie ist ambitioniert und enthält viele begrüßenswerte Ansätze. Allerdings ist es wichtig, die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht bloß aneinanderzureihen, sondern in ein kohärentes und überzeugendes Konzept der Geschlechtergleichstellung zu integrieren. Die europäische Gleichstellungspolitik muss den Anspruch haben, Vorreiterin für die Gleichberechtigung der Geschlechter zu bleiben und aktiv für die Rechte der Frauen einzutreten. Dies umso mehr, als die Bemühungen der Kommission zunehmend durch reaktionäre Trends in einigen Mitgliedstaaten konterkariert werden."

https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/pm20-10/

European Women's Lobby recommendations on the European Commission strategy on equality between women and men 2020-2025

https://womenlobby.org/IMG/pdf/2020.02.05_-_ewl_position_on_ec_strategy.pdf

"Together with its 2000 women's organisation across Europe, the European Women's Lobby recognises the reality of women and girls' lives in Europe today and

brings together the perspectives of women and girls and its membership across Europe. EWL's priorities reflect the unfinished business of implementing international human rights instruments to advance women's rights over the past three decades and ensure we are driving for further transformational progress."

TACKLING SOCIAL NORMS: a game changer for gender inequalities

Gender disparities are a persistent form of inequality in every country. Despite remarkable progress in some areas, no country in the world—rich or poor—has achieved gender equality. All too often, women and girls are discriminated against in health, in education, at home and in the labour market—with negative repercussions for their freedoms. This is the time for a reality check

„The Gender Social Norms Index (GSNI) measures how social beliefs obstruct gender equality in areas like politics, work, and education, and contains data from 75 countries, covering over 80 percent of the world's population. The analysis reveals that, despite decades of progress closing the equality gap between men and women, close to 90 percent of men and women hold some sort of bias against women, providing new clues to the invisible barriers women face in achieving equality. According to the index, about half of the world's men and women feel that men make better political leaders, and over 40 percent feel that men make better business executives and that men have more right to a job when jobs are scarce. 28 percent think it is justified for a man to beat his wife.

The publication also includes the GSNI trends for 31 countries, representing 59 percent of the global population. The trends show that while in some countries there have been improvements, in others, attitudes appear to have worsened in recent years, signaling that progress cannot be taken for granted."

Downloads:

- Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities (PDF)

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf

- Press release in EN

http://hdr.undp.org/sites/default/files/eng_press_release_gender_social_norms_index_.pdf

Source and Gender Social Norms Index data tables (Excel):

http://hdr.undp.org/en/GSNI

Pressestimme:

Uno-Studie Neun von zehn Menschen hegen Vorurteile gegen Frauen

„Die Uno hat untersucht, was der Gleichstellung von Frauen im Weg steht. Ihre Studie zeigt Alarmierendes: Weltweit denkt ein Viertel aller Männer und Frauen, es sei gerechtfertigt, dass Männer ihre Ehefrauen schlagen."

https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/uno-studie-neun-von-zehn-menschen-haben-vorurteile-gegen-frauen-a-783e061b-3afc-429c-815a-67618ddb88ff

EQUAL4EUROPE-Start: ESMT Berlin bei Projektauftakt für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung

Expertinnen und Experten für Geschlechtergleichstellung verschiedener internationaler Universitäten und Business Schools trafen sich in Barcelona zum Start von EQUAL4EUROPE. Das von der Europäischen Kommission finanzierte Forschungsprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellungspläne auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse zu entwickeln, die anschließend in den beteiligten Organisationen umgesetzt werden sollen. Die Erkenntnisse sollen darüber hinaus anderen europäischen Bildungs- und Forschungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat EQUAL4EUROPE ein Konsortium von acht internationalen Partnern unter der Leitung von **Esade** (Spanien) zusammengestellt. Neben der **ESMT Berlin** sind zudem die **Erasmus University Rotterdam**, PNO (beide Niederlande), die **Comenius University de Bratislava** (Slowakei), die **IEDC Bled School of Management** (Slowenien), **INSEAD** (Frankreich) und **EFMD** (Belgien) beteiligt. Die Partnerinstitutionen wollen die Gleichstellung der Geschlechter in akademischen Einrichtungen voranbringen sowie das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in den Entscheidungsgremien verringern. Die bestehenden Hindernisse bei der Einstellung, Bindung und insbesondere der Förderung von Frauen sollen abgebaut werden.

„Je höher die Position an europäischen Universitäten oder Forschungszentren, desto weniger Frauen finden sich dort", sagt **Anna Ginès,** Koordinatorin von EQUAL4EUROPE und Associate Professor an der Esade Law School. „Es ist wie eine undichte Pipeline: Frauen machen 47 Prozent der Doktorandinnen, 33 Prozent der Forscherinnen und schließlich nur noch und 20 Prozent der Dozentinnen in Vollzeit aus. Was die Führungsgremien betrifft, wird nur jede fünfte europäische Einrichtung von einer Frau geleitet."

„Die ESMT hat sich verpflichtet, diese drängenden Probleme anzugehen", sagt **Monica Perez**, Leiterin des EQUAL4EUROPE-Projekts an der ESMT. „Wir begeben uns in einen Prozess des strukturellen Wandels, um mehr talentierte Frauen anzuziehen, Forscherinnen bei ihrer Karriere zu unterstützen und Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu fördern. Wir freuen uns, an neuen Wegen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung mitzuwirken und unsere Erkenntnisse und Best Practices mit anderen Institutionen zu teilen."

Akademische Expertise führender internationaler Forscherinnen und Forscher

EQUAL4EUROPE ist Teil des Programms Horizon 2020 der Europäischen Kommission und wird mit drei Millionen Euro gefördert. Das auf vier Jahre angelegte Projekt bezieht alle Ebenen der beteiligten Institutionen ein: Studierende, Forscherinnen und Forscher sowie das Management. Neben einer Diagnose der aktuellen Situation geht es vor allem darum, ein Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb jeder Gruppe zu schärfen.

Das von Esade koordinierte Projekt wird auch als Forum für den Austausch und die Verbreitung von Wissen und neuen Erkenntnissen dienen. Ein weiteres Ziel ist die Schaffung eines europäischen Netzwerks von Gleichstellungsbeauftragten, in dem alle Universitäten und Forschungseinrichtungen der Europäischen Union ihre Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung der Pläne und Empfehlungen des Projekts teilen können.

Weitere Informationen:

https://cordis.europa.eu/project/id/872499/de

https://esmt.berlin

Quelle: PM - ESMT, 18.02.2020

https://esmt.berlin/press/equal4europe-kick-esmt-berlin-participates-project-launch-promote-gender-equality-academic

Link: deutsch

https://idw-online.de/de/news731686

Förderung für von Frauen geführte Unternehmen in Horizont 2020: „Accelerator" des EIC-Piloten

Die Europäische Kommission möchte Unternehmen unter weiblicher Leitung fördern, um damit einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit im europäischen Innovationsökosystem zu leisten. Für die Einreichungsfristen im sogenannten Accelerator des EIC-Piloten in Horizont 2020 am 19. Mai 2020 und 7. Oktober 2020 gelten daher für von Frauen geführte KMU besondere Bedingungen: sie sollen 25 Prozent der zum persönlichen Interview nach Brüssel eingeladenen Projekte ausmachen.

Die Evaluierung im Accelerator des EIC-Piloten folgt einem zweistufigen System: Alle gülti-

gen Anträge werden im „Remote"-Verfahren von vier Gutachterinnen / Gutachtern bewertet. Die Anträge, die danach mindestens 13 von 15 Punkten erreicht haben, gelten als förderfähig. Aus budgetären Gründen ist jedoch nur eine Förderung einer deutlich geringeren Anzahl an innovativen Projektvorschlägen möglich. Die Europäische Kommission lädt daher für die zweite Stufe der Begutachtung – einem persönlichen Interview in Brüssel – in absteigender Reihenfolge diejenigen KMU ein, die der Punktzahl nach die besten Anträge eingereicht habe. Für die oben genannten beiden Stichtage möchte die Kommission den Anteil der von Frauen geführten KMU bei diesen Einladungen auf mindestens 25 Prozent festlegen.

Mehr Informationen zum Accelerator des EIC-Piloten erhalten Sie bei der NKS KMU.

https://www.nks-kmu.de/foerderung-eic.php?pk_campaign=nl-fif&tpk_kwd=2020-02-18

Quelle: EU-Büro des BMBF

https://www.eubuero.de

Gender Equality Mechanisms in Turkey's Higher Education System

Zeynep Gülru Göker (PhD), Sabanci University Istanbul, und **Aslı Polatdemir**, Doktorandin an der Universität Bremen, forschen zu Gleichstellungspolitiken an Hochschulen in der Türkei. Beide sprechen mit **Heike Mauer** und **Lisa Mense** über den von ihnen verfassten Forschungsbericht *„Gender Equality Mechanisms in Higher Education Institutions in Turkey. A Primary Evaluation Study"*, der den institutionellen Transformationsprozess türkischer Hochschulen hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beleuchtet und die Errungenschaften, aber auch Rückschläge und Widerstände bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nachzeichnet.

Lesen Sie den gesamten Beitrag auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung:

https://www.gender-blog.de/beitrag/gender-equality-in-turkey-hes

Webinar-Reihen der Nationalen Kontaktstelle mit Genderbezug

Umwelt „Projektanträge auf den Punkt gebracht" mit Folge zu Genderaspekten

Die NKS Umwelt hat für die zweite Maihälfte eine Webinar-Reihe zu Projektanträgen in Horizont 2020 geplant. Hierbei ist am **26. Mai 2020** auch eine Folge den Gender- und Ethikaspekten gewidmet; die Kontaktstelle FiF wird an diesem Webinar mitwirken. Nähere Informationen finden Sie auf der Webseite der NKS Umwelt.

https://www.nks-umwelt.de/aktuelles/veranstaltungen?event=Horizont_2020_Webinar_Reihe_Projektantr_ae_ge_auf_den_Punkt_gebracht

Webinar der NKS Lebenswissenschaften (Bioökonomie) zu Genderaspekten in Anträgen

Auch die NKS Lebenswissenschaften (2. Gesellschaftliche Herausforderung, Bioökonomie) wird ein Webinar durchführen, in dem es um Genderaspekte in Anträgen geht. Es soll am **12. Mai 2020** stattfinden und beginnt um 10 Uhr. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten der NKS Lebenswissenschaften.

https://www.nks-lebenswissenschaften.de/de/3074.php

Quelle und technische Hinweise: EU-Büro des BMBF (FiF)

https://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm

Personalia

Carlien Scheele starts as EIGE's new Director

Carlien Scheele has started her term as the new Director of the European Institute for Gender Equality (EIGE) in February. She takes over from **Virginija Langbakk**, who has led the Institute since its inception in 2010.

„I am excited to take over the leadership of EIGE and build on the impressive work done by the Institute's first Director. I want to cement EIGE's position as the EU's knowledge centre on gender equality by deepening collaboration with other organisations, crystallising our messages and stressing our added value," said Ms Scheele.

„Gender is not a side issue – it is always relevant. From the economy to climate change, EIGE needs to show who is affected, how, and what policymakers can do about it," she added.

Ms Scheele has nearly 30 years' experience working on equality-related issues. She joins EIGE from the Dutch government, where she most recently served as Director of Gender and LGBT Equality. In this role she was responsible for mainstreaming a gender perspective into all ministries' policies – a task she was subsequently asked to undertake at the Council of Europe on secondment from the Dutch government.

These roles fired her passion for gender mainstreaming and clear messages: „You have to tell stories and you have to explain the impact of inequality on people's lives in concrete terms, you have to provide practical tools for policymakers," she said.

Ms Scheele chaired the Council of Europe's first Gender Equality Commission, as well as its Committee on Social Cohesion, Human Dignity and Equality. She has also been a member of EIGE's Management Board and the EU's High-level Group on Gender Mainstreaming.

Ms Scheele is a Dutch national and speaks fluent English and French, as well as her native Dutch. She will serve a five-year term as EIGE's Director, after which her mandate can be renewed for another five years.

Contact: Veronica Collins, phone: +370 5 2157 449, veronica.collins@eige.europa.eu

Source, PR-EIGE, 03.02.2020 and further information:

https://eige.europa.eu/news/carlien-scheele-starts-eiges-new-director

08 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2020 an der TU Berlin

Ein Gastbeitrag von Birgitta Wrede, Ilona Pache, Michèle Amacker, Andrea Ellmeier & Dirk Schulz

Wissenschaft lebt von interdisziplinärem Erfahrungsaustausch, institutioneller Vernetzung und offener Kommunikation. Um für Einrichtungen der Gender Studies eine Plattform für hochschulpolitische, disziplinäre und kommunikationsbasierte Entwicklungen und Fragestellungen sowie gesamtgesellschaftliche Anliegen und Debatten zu schaffen, wurde 2003 die **„Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)"** ins Leben gerufen. Die KEG ist ein offener Zusammenschluss von Zentren, Lehrprogrammen und Koordinationsstellen an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung. Sie veranstaltet einmal jährlich eine Arbeitstagung, auf der ein qualifizierter Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum wie auch der Dialog mit außeruniversitären feministischen Projekten im Vordergrund steht.

Auf der diesjährigen, vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin organisierten 18. Arbeitstagung der KEG haben die Teilnehmer*innen in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themen wie **Wissenstransfer der Gender Studies, Open Digital Science in der Geschlechterforschung** oder auch **Geschlechtervielfalt an Hochschulen** diskutiert. Das Programm der Tagung umfasste damit erneut Themen, die sowohl derzeitige hochschulpolitische, disziplinäre und kommunikationsbasierte Entwicklungen und Fragestellungen als auch gesamtgesellschaftliche Anliegen und Debatten in den Blick nahmen.

In der *AG Gender- und Diversitätszertifikate* lag der Schwerpunkt der Diskussionen auf folgenden Themen: Qualitätssicherung in der Gender-Lehre: Wie kann eine Qualitätssicherung der Lehre innerhalb der Zertifikatsangebote sichergestellt werden? Was können bzw. sollten feste Bausteine von Zertifikatsprogrammen sein? Wie kann ein produktiver Umgang mit widersprüchlichen Ansätzen und der vorhandenen Theorienvielfalt innerhalb der Gender Studies gestaltet werden? Wie können diesbezüglich Reflexionsräume für Studierende geschaffen werden? Wie können Lehrende in Bezug auf Gender- und Diversitätskompetenz und entsprechende Lehrinhalte weitergebildet werden? Nachhaltigkeit, Prekarisierung und strukturelle Verankerung: Inwieweit tragen Gender- und Diversitätszertifikate zu einer strukturellen Verankerung bei und unterstützen z.B. bei der Einrichtung von Professuren? Gibt es hier Beispiele? Wie kann eine Verstetigung der zumeist projektbasierten Zertifikatsangebote erreicht werden? Welche Strukturen haben sich als erfolgreich erwiesen und welche nicht? Viele der angeschnittenen Diskussionen wurden bereits im Rahmen der Einführung und Etablierung von Gender-Studiengängen geführt, weshalb dem Erfahrungsaustausch mit Koordina-

tor_innen und Lehrenden dieser Studiengänge ein besonderer Stellenwert eingeräumt wurde.

Die *AG Gender-Studiengänge* legte ihren Fokus auf die Kompetenzen und Fähigkeiten, die Studienanfänger*innen insbesondere in den Einführungsveranstaltungen vermittelt werden sollen. Was soll den Studierenden in einführenden Lehrveranstaltungen mitgeben werden? Welche Bedürfnisse haben Studierende gerade zu Beginn eines Gender-Studies-Studiums und wie können diese Bedürfnisse erfüllt werden? Welche Lehr- und Lernziele werden in Einführungslehrveranstaltungen verfolgt? Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen Studierende dabei erwerben? Welche Haltungen und Orientierungen sollen Studierenden nahegebracht werden? Wozu sollen sie befähigt werden? Sollen oder können Studierende beim Transfer von vermitteltem Wissen in Alltagspraktiken unterstützt werden? Wozu sollen Studierende nach der Absolvierung der einführenden Lehrveranstaltung(en) in der Lage sein? Wie kann also ein reflektierter Kompetenzerwerb in Einführungslehrveranstaltungen ermöglicht werden?

Ausgangspunkt der *AG Antifeminismus in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft* war die Thematisierung des Zusammenspiels von zunehmenden antifeministischen Anfeindungen und den Wahlerfolgen rechter Parteien. Gleichstellungspolitiken und Forderungen nach sexueller Selbstbestimmung werden diskreditiert, die Wissenschaftlichkeit der Ungleichheits- und Geschlechterforschung in Frage gestellt. Gleichzeitig findet eine Verknüpfung mit völkisch-rassistischen Diskursen statt, die nicht selten in personalisierte Drohungen mündet. Print- und digitale Medien sind die Form von Öffentlichkeit, in denen sich diese Anfeindungen vor allem artikulieren. In diesem Kontext wurden antifeministische Anfeindungen und gegenwärtige Aktivitäten vorgestellt sowie mögliche Strategien diskutiert: Unter dem Hashtag #4GenderStudies wurden am 18.12.2019 zum 3. Mal bundesweit Forschungsergebnisse der Geschlechterforschung sowie der Gender und Queer Studies getwittert, um deren gesamtgesellschaftliche Relevanz sichtbar zu machen. Gleichzeitig nehmen die Anfragen in den Parlamenten und bei Förderinstitutionen zu, die deren Wissenschaftlichkeit in Frage stellen. Auch Forschungen, die (unter anderem) die Kategorie „Geschlecht" in den Blick nehmen, werden diskreditiert und ins Lächerliche gezogen, wie unlängst bei einer Studie zur Feuerwehr an der Universität Paderborn geschehen. Hinzu kommt, dass Veranstaltungen zunehmend bereits im Vorfeld Kontroversen auslösen: sei es, dass darüber gestritten wird, wer eingeladen ist, oder auch, dass eine öffentliche Ankündigung, teilzunehmen in den sozialen Netzwerken so heftig diskutiert wird, dass die Veranstaltung abgesagt wird. Diese Themen wurden in Form kurzer Inputs vor- und anschließend zur Diskussion gestellt, um Handlungsspielräume und Bündnismöglichkeiten einzelner Akteur_innen auszuloten, aber auch zu überlegen, wie angesichts der vielschichtigen Anfeindungen Position bezogen werden kann bzw. wie wissenschaftspolitische Aktivitäten aussehen können.

Im Fokus der *AG Gender Studies* in der postgradualen Weiterbildung und in berufsbegleitenden Studiengängen stand der Praxisbefund, dass die Lehre der Gender Studies für Studierende in der postgradualen Weiterbildung und in berufsbegleitenden Studiengängen eines spezifisch auf diese Zielgruppe fokussierten Lehrkonzepts bedarf. Die Ausgangslagen von Studierenden in diesen hochschulischen Sektoren unterscheiden sich, stark verallgemeinernd gesprochen, von jenen, die im Grundstudium oder in ordentlichen konsekutiven Studiengängen an Lehrangeboten der Gender Studies Lehre teilnehmen. In dieser Gruppe zeigt sich eine große Heterogenität im Hinblick auf Alter, Grundstudium, Ausbildung, berufliche Erfahrung, Tätigkeitsfeld und berufliche Position. Entsprechend benötigen diese Studierendengruppen in der Vermittlung von Gender-Inhalten spezifische didaktische Formate und inhaltliche Konzepte. Die AG nahm insbesondere folgende Fragestellungen in den Fokus: Zielsetzungen von Gender-Lehre in der Weiterbildung – Was sollen die Studierenden ganz konkret lernen, welche Inhalte sollen angeboten, welche Kompetenzen sollen erworben werden? Didaktische Formate – Welche didaktischen Formate berücksichtigen die besondere Situation von Studierenden in der Weiterbildung und in berufsbegleitenden Bildungsgängen? Inhaltliche Konzepte – Welche Erfahrungen gibt es zu unter-

schiedlichen theoretischen Konzepten der Gender Studies? Darüber hinaus wurde grundsätzlich die Möglichkeit zu zukünftiger grenzüberschreitender Zusammenarbeit diskutiert.

Die *AG 15 Jahre Lehre und Vermittlung von geschlechtersensiblem Wissen und Genderkompetenzen in der Medizin* reflektierte die bisherige Implementierung der Integration und den Aufbau der Lehre zu Gendermedizin an deutschen und österreichischen medizinischen Fakultäten/Universitäten. Dabei standen insbesondere folgenden Aspekte im Vordergrund: Was wurde erreicht? Welche Konzepte, Modelle, Maßnahmen gibt es? Was davon funktioniert, was weniger oder gar nicht? Was sind Best-Practice-Beispiele? Was sind die Stärken und Schwächen der verschiedenen Integrationsstrategien? Wie haben sich die Zielsetzung und der Fokus im Laufe der Jahre geändert? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Vermittlung von ‚Genderkompetenz'? In den letzten Jahren wurden an den Universitäten pragmatische Lösungen und Strategien der curricularen Integration entwickelt, um den Spannungsbogen zwischen der Integration von Gendermedizin als eigenem Fach und der longitudinalen Integration von gendermedizinischen Lern- und Lehrinhalten (Gendermedizin als Querschnittfach) abzubilden. Mittlerweile sind die Vor- und Nachteile sowie Stärken und Schwächen dieser verschiedenen Implementierungsstrategien sichtbar geworden, so beispielsweise, welches Lehrformat sich für die Vermittlung von gendermedizinischen Lehrinhalten bewährt hat oder ob die Integration als Wahlfach oder in das Kerncurriculum sinnvoll ist. Hinzu kommen die Konsequenzen, die sich aus der Erweiterung des Themas auf weitere Diversitätsaspekte ergeben.

Die *AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT* hat sich mit Möglichkeiten zur Verankerung Gender reflektierender Lehre und Forschung in MINT beschäftigt. Zwar wird in den letzten Jahren die Inklusion von Gender in MINT hochschulpolitisch aufgegriffen und finanziell gefördert, sowohl seitens des Bundes (u.a. Förderinitiative „Frauen an die Spitze") als auch der Länder (z.B. befristete Professuren mit Gender-Denomination in MINT der Länder Niedersachsen und Berlin). Während sich also Türen für Gender in MINT zu öffnen scheinen, zeigen sich jedoch nach wie vor Hindernisse zur nachhaltigen Inklusion. Im Anschluss aktuelle Publikationen (z.B. rebootING (Bath et al. 2017) oder Teaching Gender (Wedl/Bartsch 2015) wurde der Austausch zwischen Fachkolleg*innen erweitert, bestehende Ansätze systematisch ausgewertet und Strategien für den Umgang mit den weiterhin bestehenden Anforderungen zur Inklusion von Gender in MINT entwickelt, u.a. zur Nutzung neuer digitaler Formate für die Zugänglichkeit und Verbreitung von Wissensmaterialien (open access); zu konzeptionellen und didaktischen Anforderungen für die Entwicklung solcher neuen Formate und Ansätze; zur Sensibilisierung für die Notwendigkeit einer Genderperspektive bei den verschiedenen Zielgruppen (von Universitätsleitungen bis zu Studierenden); zur Entwicklung neuer Perspektiven auf Gender in MINT; zur Verankerung von Gender in MINT im Bereich der institutionellen und curricularen Strukturen; zum Spannungsfeld zwischen dem Anspruch auf Vermittlung komplexer Inhalte und der Problematik der Simplifizierung und Reifizierung von Geschlechterbinarität bzw. Geschlechterzuschreibungen; zum Umgang mit institutionellen und personellen Widerständen; zu weiteren Themen der Teilnehmer*innen.

Die *AG Open Digital Education* nahm Chancen und Herausforderungen dieser neuen Möglichkeiten insbesondere für die Gender Studies in den Blick. Mit offenen, digitalen Bildungsressourcen ist ein großes Versprechen verbunden: Hochschulbildung für alle zugänglich zu machen. In der Realität reicht die Bandbreite von Open Digital Education von der Digitalisierung von Vorlesungen für die eigenen Studierenden über Blended Learning bis hin zu neu konzipierten Lernangeboten für Lerninteressierte außerhalb des Hochschulkontexts. Innerhalb der Gender Studies sind Open Educational Resources noch eine Randerscheinung. Es fehlt an Erfahrungsaustausch im Feld. In der AG wurden deshalb Erfahrungen mit bestehenden Angeboten an Hochschulen reflektiert, um die Möglichkeiten und Grenzen offener, digitaler Bildungsressourcen mit Fokus auf geschlechterpolitische und -wissenschaftliche Inhalte zu reflektieren. Dabei wurden u.a. folgende Fragen zu didaktischen, strategi-

schen, technischen, finanziellen und organisatorischen Herausforderungen diskutiert.

Die *AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten* hat sich bedarfsorientiert nochmals mit Fragen zur Verankerung von Gender-Lehre resp. Gender Studies und Geschlechterforschung beschäftigt. Denn an vielen Kunsthochschulen und -universitäten gibt es das Angebot von Gender-Lehrveranstaltungen, aber Gender-Lehre ist sehr unterschiedlich in den Curricula verankert. In einem für die AG neuen Diskussionsformat gab es in drei Arbeitsgruppen einen Austausch zu folgenden Themen: a) Genderlehre b) strukturelle Verankerung der Genderlehre und c) Zukunft der Genderlehre an Kunsthochschulen/-universitäten. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: In der Arbeitsgruppe über Genderlehre an Musikhochschulen/-universitäten wurde über die Verankerung von Genderwissen und Genderkompetenz in Wissenschaft, Kunst und Pädagogik diskutiert. In der Arbeitsgruppe über strukturelle Verankerung der Genderlehre konzentrierte sich die Diskussion auf unterschiedliche juristische Rahmenbedingungen in D und A und welche die besten Voraussetzungen für eine Verankerung bereit stellen. In der dritten Arbeitsgruppe über die Zukunft wurden Zielvorgaben bzw. Zielvorstellungen der Verankerung von Gender-Lehre länderübergreifend verglichen und Umsetzungen dieser Ziele besprochen.

Der *Open Space Geschlechtervielfalt an Hochschulen* bot Möglichkeiten zu Diskussionen, zum Austausch über Erfahrungen und zur Vernetzung mit Kolleg*innen in diesen Themenfeldern. Das ist insofern von besonderer Bedeutung, als Hochschulen bei gesellschaftlichen Herausforderungen als Vorbilder agieren und praktikable Lösungen entwickeln und anbieten können. An der Akademie der bildenden Künste Wien wurde im Zeitraum von 2017-2019 das Projekt „Non Binary Universities" durchgeführt. Beteiligt an diesem Projekt waren Aktivist*innen, Lehrende, Studierende, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Betriebsrat und Rektorat. Begleitet wurde das Projektteam von einem wissenschaftlichen Beirat, in dem Expert*innen anderer Universitäten und der Universitätenkonferenz, der Hochschulombudsmann für Studierende sowie Vertreter*innen der Plattform Intersex, der Queer Base/Rosa Lila Villa und vom Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich mitwirkten. Die Ergebnisse sind mittlerweile publiziert (Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen und trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechter-reflektiert gestalten). Die beiden Publikationen öffnen den Blick auf weitere Geschlechter-Kategorien und leiten einen Diskurs zum Abbau potentieller sex/gender-Diskriminierung ein. „Non-Binary Universities" will mit dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht werden. Ziel war die Gründung einer AG zu Geschlechtervielfalt an Hochschulen, die sich regelmäßig im Rahmen der KEG und darüber hinaus trifft.

Die **nächste Tagung** der KEG wird **Anfang Februar 2021** an der Universität Kassel erneut im Vorfeld der Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien stattfinden. Initiativen zur Ausgestaltung von AGs sind jederzeit herzlich willkommen. Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen und auf der Seite der KEG im Netz zu finden sein wird. Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung!

KEG im Internet:

http://www.genderkonferenz.eu

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

Fachhochschule Dortmund mindert Diskriminierung von inter-und transgeschlechtlichen Menschen

An der Fachhochschule Dortmund ist unter Leitung von **Prof. Dr. Gabriele Dennert** das Projekt InTraHealth gestartet, das die Gesundheitsversorgung von inter-und transgeschlechtlichen Menschen verbessern soll. Im Rahmen des Projekts wird eine interaktive Online-Selbstlernumgebung für Gesundheitsfachkräfte entwickelt.

Inter-und transgeschlechtliche Menschen erhalten nicht immer eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung. Mitunter erleben sie Diskriminierung in Arztpraxen, Krankenhäusern oder anderen medizinischen Einrichtungen.

Vor diesem Hintergrund will das vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte Projekt InTraHealth die Gesundheitsversorgung von inter-und transgeschlechtlichen Menschen verbessern. Eine gezielte Sensibilisierung von Gesundheitsfachkräften soll Zugangsbarrieren abbauen und die medizinische Versorgungsqualität und -zufriedenheit verbessern.

Mit einer bundesweiten Onlinebefragung, die im Mai startet, analysiert das Projekt die Versorgungssituation und -erfahrungen von inter-und transgeschlechtlichen Personen. Erhoben wird auch, welches Wissen Fachkräfte im Gesundheitswesen benötigen, um geschlechtssensibel zu versorgen. In Kooperation mit der Technischen Hochschule Köln und den Kliniken Köln wird eine interaktive, webbasierte Selbstlernumgebung für Gesundheitsfachkräfte entwickelt. Nach Abschluss des Projekts im Sommer 2022 soll die Plattform online frei zugänglich sein.

Kontakt: Prof. Dr. Gabriele Dennert, Projektleiterin InTraHealth, Fachhochschule Dortmund, Angewandte Sozialwissenschaften, Emil-Figge-Straße 44, 44227 Dortmund, Telefon: (+49) 0231/9112-6830, E-Mail: intrahealth(at)fh-dortmund(dot)de

Weitere Informationen:

https://www.fh-dortmund.de/intrahealth

Quelle und weitere Informationen: PM - Fachhochschule Dortmund, 23.01.2020

https://www.fh-dortmund.de/de/fb/8/forschung/intrahealth/medien/02-PM-FH-Dortmund-mindert-Diskriminierung-fuer-inter--und-transgeschlechtliche-Menschen_MD.pdf

Online-Infos zur Intergeschlechtlichkeit

Ein neues Portal informiert wertschätzend und verlässlich über Intergeschlechtlichkeit. Es sammelt auch Videos, Blogs und Texte.

Informationen rund um das Thema Intergeschlechtlichkeit bietet das Infoportal www.inter-nrw.de, das im Februar 2020 online gegangen ist. Das Portal, an dessen Entwicklung das Team des Lehrstuhls Gender Studies der Ruhr-Universität Bochum (RUB) beteiligt war, richtet sich an intergeschlechtliche Menschen, Eltern und Angehörige, deren Freundkreis, pädagogisches und medizinisches Personal sowie an Medienschaffende und Interessierte. Es wird gefördert vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Es fehlt an gesellschaftlichem Wissen: „Aufgrund unserer Forschung, zum Beispiel der Studie „Intersexualität in NRW – Eine qualitative Untersuchung der Gesundheitsversorgung von zwischengeschlechtlichen Kindern in Nordrhein-Westfalen" – wurde deutlich, dass es an gesellschaftlichem Wissen rund um das Thema Intergeschlechtlichkeit fehlt", sagt **Prof. Dr. Katja Sabisch**, Inhaberin des Lehrstuhls Gender Studies der RUB. „Uns war es daher ein Anliegen, eine Plattform zu schaffen, die verlässliche Informationen für viele Menschen bereitstellt und dabei wertschätzend und nicht pathologisierend informiert."

Rechte, Beratung, Aktivismus: Das Portal bietet zum Beispiel Informationen zu Beratung und Aktivismus, zu Menschenrechten, zu rechtlichen Regelungen in Bezug auf Kinderrechte, Rechten gegenüber den Krankenkassen oder dem Personenstandsrecht. Es bietet auch eine Sammlung an weiterführenden Links, Hinweise auf Kinderbücher, Arbeitsmaterial und einführende Texte in das Thema. „Ein wichtiger Teil ist auch die Sichtbarmachung von intergeschlechtlichen Menschen", so Projektmitarbeiterin Anike Krämer. „Daher versammeln wir auf dem Infoportal auch Videos, Blogs oder Texte von intergeschlechtlichen Menschen." Die Seite ist auf Deutsch, Englisch und Türkisch und in Teilen in leichter Sprache abrufbar.

Konzeption und Ausrichtung des Portals beruhen auf der Expertise von Beschäftigten aus Beratung, Recht, Medizin, Pädagogik und Bildung. Es ist in Deutschland die erste politisch geförderte Plattform, die sowohl nur zum Thema Intergeschlechtlichkeit informiert und so viele Themenbereiche abbildet.

Kontakt: Anike Krämer, Gender Studies, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, Tel.: +49 234 32 19819, E-Mail: intersexualitaet(at)rub(dot)de, anike.kraemer(at)rub(dot)de

Prof. Dr. Katja Sabisch, Lehrstuhl Gender Studies, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, Tel.: +49 234 32 22988, E-Mail: katja.sabisch(at)rub(dot)de

Quelle: PM - Ruhr-Universität Bochum, 17.02.2020

https://news.rub.de/presseinformationen/wissenschaft/2020-02-17-gender-studies-online-infos-zur-intergeschlechtlichkeit

Forschungsbericht: Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik

Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen.

Die aktuelle Studie des Umweltbundesamts zeigt interdependente Geschlechteraspekte von Klimapolitik sowie Wirkweisen und Chancen zur Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit auf. In ihr leitet ein interdisziplinäres Forschungsteam Grundsätze zur Einbeziehung von Geschlechtergerechtigkeit in Klimaschutz und -anpassung ab, analysiert bestehende Programme auf ihre Genderrelevanz hin und gibt konkrete Politikempfehlungen z.B. zum Klimaschutzgesetz und Gender Aktionsplänen.

Wichtige Erkenntnisse ergeben sich auch für Methoden, Daten und Forschungsbedarfe. Schließlich werden Empfehlungen zu Finanzierungs- und Förderaspekten sowie Wissensverbreitung und Kompetenzstärkung gegeben und ein an den Klimabereich angepasstes Instrument zur gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung (Gender Impact Assessment) vorgestellt.

Hier geht es zur Studie:

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf

Weitere Informationen:

https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/interdependente-genderaspekte-der-klimapolitik

Aktuelle IZA - Forschung zu Geschlechterunterschieden

Das IZA - Institute of Labor Economics hat zwei aktuelle Studien zum Thema Geschlechterunterschiede veröffentlicht.

Frauen scheuen häufiger die große Bühne

Feldversuch an einer italienischen Universität zeigt Geschlechterunterschiede beim Präsentationsverhalten.

„Vorträge vor großem Publikum zu halten ist nicht jedermanns und erst recht nicht jederfraus Sache, wie ein aktuelles IZA-Forschungspapier von Maria De Paola, Rosetta Lombardo, Valeria Pupo und Vincenzo Scoppa zeigt. In einem Feldexperiment mit über 500 Studierenden einer italienischen Universität untersuchte das Ökonomenteam, wie sich Männer und Frauen in der Bereitschaft zum öffentlichen Auftritt unterscheiden."

Weitere Informationen:

https://newsroom.iza.org/de/archive/research/do-women-shy-away-from-public-speaking/

Männliche Studenten handeln häufiger bessere Noten aus

Studie aus den USA offenbart Geschlechterunterschiede bei der Verhandlungsbereitschaft und analysiert die Gründe.

„Als Ursache für die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern wird oft die geringere Verhandlungsbereitschaft von Frauen genannt. Dass Männer sich durch offensiveres Verhandeln Vorteile verschaffen, zeigt sich laut einem aktuellen Forschungspapier der IZA-Fellows Cher Li und Basit Zafar schon während des Studiums. Anhand von internen Daten einer US-Universität zur Benotungspraxis ermitteln die Forscher, dass männliche Studierende im Vergleich zu ihren Kommilitoninnen mit 18,6% höherer Wahrscheinlichkeit eine nachträgliche Aufwertung ihrer Kursnote aushandeln."

Weitere Informationen:

https://newsroom.iza.org/de/archive/research/male-students-are-more-likely-to-receive-favorable-grade-changes-in-college/

Quelle:

https://newsroom.iza.org/de/

Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2020 erschienen

Der Gender-Kongress des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW fand am 11. Februar 2020 unter dem Titel „Please mind the gap – Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen" in Essen statt. Die Vorträge und wichtigsten Ergebnisse der Veranstaltung sind nun in einer Tagungsdokumentation zugänglich.

Die Dokumentation hält die Vorträge, Diskussionen und die Ergebnisse der vier Workshops fest. Workshop 1 bearbeitete unter dem Titel „Entgeltdifferenz" den unterschiedlichen Wert von Arbeit und Geschlecht, Workshop 2 thematisierte die Care-Arbeit von Vätern im Kontext von Hochschule und Wissenschaft. Um sexualisierte Diskriminierung an den Hochschulen ging es in Workshop 3. Workshop 4 fragte nach der Sichtbarkeit von Frauen im Zusammenspiel von Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache.

Die Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff** nahm an der Podiumsdiskussion zum Thema: *„Reden wir über Geld – der Gender Pay Gap bei Professuren"* teil.

Die Tagungsdokumentation steht zum Download zur Verfügung und kann auch beim Netzwerk FGF NRW über den folgenden Link als Druckfassung bestellt werden unter:

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/tagungsdokumentation-gender-kongress

Zeitschrift GENDER 1/20 - Raumstrukturen und Geschlechterordnungen erschienen

H*erausgeberinnen:* **Anne Schlüter, Uta C. Schmidt**

Die Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit erweist sich als ein wirkmächtiges Strukturprinzip in Raumkonstruktionen – das gilt für Kirchen in mittelalterlichen Frauenklöstern, aber auch für die Raumaufteilung im sozialen Wohnungsbau der 1960er-Jahre. Vergeschlechtlichte Herrschaftsstrukturen zeigen sich auch in der Anordnung und im Zugang zu Stadtteilen. Dass die Achse Geschlecht in Stadt und Land Erfahrungs- und Handlungsmöglichkeiten schafft oder verhindert, gehört zu den grundlegenden Paradigmen der Geschlechterforschung. Spannend wird es, wenn man nach dem Wie fragt. Dazu liefern die Beiträge im Heftschwerpunkt interessante Antworten. Der Offene Teil der Zeitschrift enthält Analysen und Debatten zu verschiedenen Themen wie den ambivalenten Folgen von Digitalisierungsprozessen auf Arbeits- und Produktionsformen am Beispiel von Crowdwork und Commons-based Peer Production, eine theorie- und ideengeschichtlich geleitete Spurensuche dazu, inwiefern politische und ökonomische Konzepte dazu beitragen, dass jemand oder etwas als wertvoll oder wertlos konstruiert wird, eine quantitative Studie zu den Einflussfaktoren für die extreme Unterrepräsentanz von Frauen im Bürgermeister_innenamt und eine qualitative Untersuchung zur Wirksamkeit marktförmiger Leistungsnormen in Karrierestrategien des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung runden das Heft wie immer ab.

Hier auch: *Rezension* **der wiss. Mitarbeiterin des CEWS, Dr. Nina Steinweg: „Ulrike Schultz/Anja Böning/Ilka Peppmeier/Silke Schröder (unter Mitarbeit von Juliane Roloff), 2018: De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht", S. 170)**

Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website:

https://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=start&L=0

hier können Sie auch Leseproben herunterladen, das Einzelheft oder Ihr GENDER-Abo online bestellen.

Calls for Papers

ICfP der Zeitschrift GENDER: Das gute Leben in der Krise - Geschlechterverhältnisse auf dem Prüfstand (Heft 2/2020)

Call (s. a. Rubrik Gleichstellungspolitik / COVID-19-Pandemie und Geschlecht) :

„Die Frage nach dem guten Leben ist seit mehr als 2000 Jahren Gegenstand der Philosophie und auch aktuell Gegenstand lebhafter Debatten. Im Frühjahr 2020 hat die weltweite Krise aufgrund der Verbreitung von COVID-19 und der Maßnahmen zu deren Eindämmung die Vorstellungen eines guten Lebens vieler Menschen akut erschüttert. Wie ein gutes Leben nicht nur für die Privilegierten, sondern für alle ermöglicht werden kann, ist ein zentrales Thema auch und gerade nach heftigen Krisen. Diese könnten sowohl eine Chance für Neues sein als auch die Kluft zwischen den Geschlechtern vertiefen. Im Heftschwerpunkt der GENDER zum guten Leben in Zeiten der Krise sollen die damit verbundenen Fragen aufgegriffen und in einen größeren, interdisziplinären Zusammenhang gestellt werden.

Herausgeberinnen sind Elisabeth Holzleithner und Diana Lengersdorf. Es wird herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **7. Juni 2020** eingeladen!"

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

https://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=call-for-papers-gz

CfP der Zeitschrift GENDER: Soziale Mobilität und Geschlecht. (Trans)nationale Dynamiken der Gegenwart (Heft 3/21)

Call: „Vonseiten sozialkritischer, ungleichheitsanalytischer (Geschlechter-)Forschung wird zunehmend konstatiert, dass soziale Aufstiegserwartungen im 21. Jahrhundert häufiger enttäuscht und die Wege sozialer Mobilität mitunter wenig antizipierbar werden. Die Unbestimmtheit und Prekarität von Bildungs- und Erwerbskonstellationen nimmt ebenso zu wie die Furcht vor sozialem Abstieg. Dies zeigt sich auch in aktuellen Entwicklungen in der Literatur. Das Heft strebt empirische und/oder theoretische Beiträge aus einer breiten intersektional informierten Geschlechter- und Queerforschung an, die Erwartungen, Erfahrungen und Enttäuschungen von ‚sozialer Mobilität' diskutieren.

Herausgeber_innen sind Linda Leskau, Anne Schlüter, Stephan Trinkaus und Susanne Völker. Wir laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **28. Juni 2020** ein!"

Der vollständige Call (auf Deutsch und Englisch) findet unter

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

Cfp: Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung

IZGOnZeit bietet eine Plattform zur Veröffentlichung wissenschaftlicher Beiträge sowie aktueller Informationen über Aktivitäten und praxisorientierte Entwicklungen im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld und darüber hinaus. Hier gibt es zudem Raum für Beiträge mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit. IZGOnZeit erscheint im Open Journal System (OJS). Gerichtet ist sie an Leserinnen und Leser, die sich in den unterschiedlichsten Kontexten und Disziplinen mit Fragen der Geschlechterforschung beschäftigen. Beiträge können zu folgenden Rubriken eingereicht werden: Wissenschaftliche Aufsätze; Berichte aus Forschungsprojekten; Personalia; Rezensionen; Neuerscheinungen; Tagungs- und Veranstaltungsberichte; Sonstige (Kurz-)Mitteilungen

Abgabefrist: 11.05.2020

Weitere Informationen:

https://www.uni-bielefeld.de/IZG/pdf/2019/2020-IZGOnZeit-Call-for-Papers.pdf

CfP für das Heft 1/21 der Femina Politica

Call Heft 1/2021: Feministisch Wissen schaffen / Creating knowledge the feminist way

Der erste Schwerpunkt zu Methoden seit 1997 lädt Beiträge zu feministischen Epistemologien, Methodologien und Methoden ein ebenso wie zu wissenschaftstheoreitschen Überlegungen. Der Schwerpunkt wird von **Patricia Graf** und **Gesine Fuchs** verantwortet.

„Methoden sind ein inneres Gerüst jeder Forschung und bestimmen in hohem Maße, welche Erkenntnisse gewonnen werden können. Kritische Wissenschaft benötigt daher immer wieder eine methodologische Reflexion darüber, gerade wenn sich Methoden und ihre Anwendungen dynamisch entwickeln. Feministische Kritik in der Politikwissenschaft hat sich auch an positivistischen Grundhaltungen und verengten Konzeptualisierungen vielfältiger Wirklichkeiten entzündet und setzt sich für die Analyse struktureller gesellschaftlicher Ungleichheiten ein. Dies schlägt sich in ihrer epistemologischen Herangehensweise an Geschlechterverhältnisse und ihre Erforschung nieder. Feministische Politikwissenschaft kann und soll an vielfältige Methoden anschließen.

Die Femina Politica lanciert nach dem Heft 1/1997 „Erfahrung(en) mit Methode(n)" ein Schwerpunktheft zum Thema „Feministisch Wissen schaffen".

Deadline für Abstracts **31. Mai 2020**.

http://www.femina-politica.de/Material/Call%20for%20Papers_Femina%20Politica_1-2021.pdf

http://www.femina-politica.de/

Calls für das Open Gender Journal

Die Redaktion des Open Gender Journal freut sich jederzeit über die Einreichung von Forschungsartikeln für die Zeitschrift. Alle Informationen dazu finden Sie auf dieser Website:

https://opengenderjournal.de/about/submissions

Bis zum **31.07.2020** läuft zudem noch der Call for Articles zur Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2019 in Hagen, der aufgrund der Corona-Situation verlängert wurde.

https://www.fernuni-hagen.de/tagung-fg-gender/papers.shtml

Neues aus Redaktion und Herausgabe: Die Redaktion hat sich in den letzten Monaten um Bettina Brockmeyer, Bettina Kleiner, Katrin Köppert und Dirk Schulz erweitert.

Die Fachgesellschaft Geschlechterstudien, die das Open Gender Journal von Anfang an unterstützt hat, gehört nun zu den herausgebenden Institutionen und verantwortet die Zeitschrift gemeinsam mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin, Gender Studies in Köln (GeStiK) an der Universität zu Köln und dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin.

https://opengenderjournal.de/

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Angriff auf die Demokratie? Anti-Gender-Bewegungen in Europa

Dossier des Gunda Werner Instituts der Heinrich Böll Stiftung.

„Die Geschlechter- und Gleichstellungspolitiken der Europäischen Union galten einige Jahrzehnte lang als Erfolgsgeschichte. Die Strategie Gender Mainstreaming und viele Anti-Diskriminierungsrichtlinien setzten den Rahmen für menschenrechtsbasierte und auf Teilhabe angelegte Politiken. In den letzten Jahren entwickelten sich jedoch europaweit rechtspopulistische Bewegungen, die u.a. gegen Gender-Politiken und sexuelle Selbstbestimmung mobilisieren. Erkämpfte Rechte und Praktiken offener demokratischer Gesellschaften, etwa im Bereich der sexuellen und reproduktiven Selbstbestimmung, werden wieder in Frage gestellt und auf deren Abbau hingearbeitet. Rechtspopulistische Parteien im Europäischen Parlament sind präsenter und beeinflussen zunehmend die Debatten. Gut vernetzte transnationale Fraktionen missbrauchen das Parlament als Bühne, um die Grundlagen der EU-Geschlechterpolitik und damit ein Stück feministischer Erfolgsgeschichte auszuhöhlen.

Die Beiträge in diesem Dossier beschreiben, aus welchen ideologischen Quellen sich der gegenwärtige Antifeminismus speist, welche Akteur*innen zumeist international vernetzt mobil machen, mit welchen Strategien sie unterwegs sind und wie sich das auf europäische Länder und die EU-Politik insgesamt auswirkt."

Quelle:

https://www.gwi-boell.de/de/angriff-auf-die-demokratie-anti-gender-bewegungen-europa

Equinet Bericht „Tackling Violence against Women and Gender-based Violence Equality Bodies' Contribution"

Gewalt gegen Frauen und sexuelle Belästigung sind strukturelle und globale Phänomene, die keine sozialen, wirtschaftlichen oder nationalen Grenzen kennen. Sie stellen schwerwiegende Verletzungen der Menschenrechte und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die häufig nicht sanktioniert werden.

Der Bericht **„Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und geschlechtsspezifisch Gewalt - Beitrag der Gleichbehandlungsstellen"** des *europäischen Netzwerks der Gleichbehandlungsstellen (Equinet)*, dessen Mitglied auch die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* ist, zeigt auf, welche Maßnahmen Gleichbehandlungsstellen ergreifen, um gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung – insbesondere am Arbeitsplatz – vorzugehen. Es werden Beispiele guter Praxis aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, Vernetzung und Schulung vorgestellt, die auch von anderen Akteur_innen genutzt werden können, um sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt sichtbar zu machen, Betroffene zu stärken und Institutionen für die Thematik zu sensibilisie-

ren. Darüber hinaus gibt der Bericht Einblicke in die Beratungsarbeit von Gleichbehandlungsstellen zu Fällen von sexueller Belästigung, Gewalt gegenüber Frauen und sexistischer Hassrede. Auch Maßnahmen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie die

Kampagne #Betriebsklimaschutz

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz_node.html

werden im Bericht vorgestellt.

Der Bericht kann hier heruntergeladen werden:

https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/11/Violence-against-Women-and-Gender-based-Violence-Equality-Bodies-Contribution-FINAL.pdf

Quelle: Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 01.04.2020

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2020/nl_01_2020/nl_01_studien_und_veroeffentlichungen_2.html

Portal gegen sexualisierte Gewalt der Leuphana Universität Lüneburg ist online

Das neue Online-Portal des Gleichstellungsbüros der Leuphana Universität Lüneburg richtet sich an Betroffene und Unterstützer*innen Betroffener, an Personen, die bei sexueller Belästigung eingreifen möchten, sowie an alle anderen, die sich zum Thema informieren möchten. Es wird erklärt, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist, welche präventive Haltung an der Leuphana Universität Lüneburg gelebt wird, welche Handlungsmöglichkeiten Betroffene und Unterstützer*innen haben und wie jede Person in ihrem eigenen Umfeld an einer Bewusstseinsbildung mitwirken kann.

Es beinhaltet u.a. Videos, Quizze, Workshopbausteine & Beispiele und Erfahrungsberichte Betroffener. Verfügbar in Englisch und Deutsch, in barrierearmer Ausführung:

https://www.leuphana.de/services/gleichstellung/portal-sdg.html

djb begrüßt Fortentwicklung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes

Anlässlich der Vorlage eines Referentenentwurfes zur **Änderung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (NetzDG)** begrüßte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), **Prof. Dr. Maria Wersig**, das Tätigwerden der Bundesregierung: „Der Gesetzentwurf ist neben dem Entwurf zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität ein wichtiger weiterer Baustein, um Hate Speech und digitaler Gewalt gegen Frauen wirkungsvoll entgegen zu treten! Wir freuen uns, dass damit zentrale Anregungen des djb aufgegriffen werden!"

Der djb teilt die in dem Referentenentwurf vertretene Auffassung, nach der Hassrede neben der individuellen Meinungs- und Handlungsfreiheit Einzelner den demokratischen Diskurs und damit die Grundlagen unserer Demokratie insgesamt gefährdet. Besonders positiv wird vermerkt, dass der Entwurf nicht *„geschlechterblind"* ist, sondern die besondere Betroffenheit von Frauen anerkennt und ihr zumindest in Ansätzen Rechnung trägt.

djb-Stellungnahme:

https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/st20-14/

Hier geht es zur vollständigen Pressemeldung des djb, 17.02.2020

https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/pm20-07/

Extremismus im Netz: Studie untersucht erstmals umfassend rechtsextreme Akteure auf alternativen Plattformen

Die rechtsextremen Attentäter in Halle, Christchurch und Poway nutzten alternative Plattformen dazu, ihre Anschläge per Livestream ins Internet zu übertragen. Welche Bedeutung diese Plattformen für die Verbreitung von Rechtsextremismus haben und welche Gegenmaßnahmen wirksam sein könnten, zeigt jetzt erstmals eine von der **Robert Bosch Stiftung GmbH** geförderte Studie des **Institute for Strategic Dialogue (ISD)**, die im Februar 2020 in Berlin vorgestellt wurde.

Darin fordern die Forschenden Politik, Zivilgesellschaft, Forschung und Tech-Firmen dazu auf, mehr gegen die Radikalisierung einzelner Nutzer und die Normalisierung rechtsextremer Ideologie zu unternehmen. Die Maßnahmen sollten dabei die technischen Kapazitäten und die Eigendynamik der Plattformen berücksichtigen und auf dem Schutz der Grundrechte beruhen. „Es ist wichtig zu verstehen, wie die alternativen Plattformen aufgebaut sind, wer sie betreibt und welche Dynamik sie haben, um Ansatzpunkte für einen geeigneten Umgang mit Rechtsextremismus im Internet zu finden", sagt **Sandra Breka**, Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung. Für die Studie **„Das Online-Ökosystem rechtsextremer Akteure"** wurden deutsche Communities auf zehn Plattformen systematisch untersucht, darunter die sozialen Netzwerke VK und Gab, die Gaming-App Discord, das Internetforum 4chan und den Messenger-Dienst Telegram.

Download der Studie:

https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/das-online-oekosystem-rechtsextremer-akteure

Quelle, Forschungsergebnisse und weitere Informationen: PM - Robert Bosch Stiftung, Februar 2020

https://www.bosch-stiftung.de/de/presse/2020/02/extremismus-im-netz-studie-untersucht-erstmals-umfassend-rechtsextreme-akteure-auf

ECRI-Bericht: Deutschland muss mehr gegen Rassismus tun / Antidiskriminierungsstelle unterstützt Empfehlungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes begrüßt den am 17. März vorgelegten **Bericht der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)** über Deutschland und unterstützt die darin enthaltenen Empfehlungen. Gefordert werden unter anderem eine intensivere Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, ein effektiveres Vorgehen gegen Hassrede im Internet und ein erweitertes Mandat sowie zusätzliche Kompetenzen für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

ECRI ein Gremium des Europarats, hat in seinem sechsten Berichtszyklus die Lage in Deutschland zu den Themen **Rassismus, Antisemitismus, LSBTI-Feindlichkeit und Intoleranz** untersucht. „Der Bericht von ECRI unterstreicht, dass Deutschland größere Anstrengungen unternehmen muss, um Rassismus und Diskriminierung zu bekämpfen"„ sagte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle, **Bernhard Franke**, in Berlin. „„Es ist gut, dass ECRI klar hervorhebt, wie entscheidend ein wirksames Gleichbehandlungsrecht und starke Antidiskriminierungsstellen in Bund und Ländern sind, wenn wir dem Problem des Alltagsrassismus ernsthaft begegnen wollen."

Den ECRI-Bericht zu Deutschland finden Sie hier:

https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance

Quelle und weitere Informationen: PM - Antidiskriminierungsstelle, 17.03.2020

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/20200317_ECRI_Bericht.html?nn=6570036

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards

Within the framework of the *L'Oréal-UNESCO For Women in Science Programme*, the call for nominations for the International Awards 2021 has been launched.

The 2021 edition of the Awards will designate five outstanding scientific researchers in the **Physical Sciences, Mathematics** and **Computer Science**.

Each of the five Laureates will receive an award of €100,000 for her great contribution to advances in scientific research. They will be celebrated in a ceremony to be held in March 2021.

Since the beginning of the programme in 1998, the L'Oréal-UNESCO For Women in Science Awards have honored 112 laureates, including three who won the Nobel Prize. Scientists around the world are invited to nominate candidates, and an international jury of eminent scientists makes the final selection.

Find more information, rules and regulations under:

https://www.forwomeninscience.com/en/awards

Bewerbungen für den efas-Nachwuchsförderpreis 2020 gesucht!

Auch in diesem Jahr fordert das Ökonominnen Netzwerk efas herzlich dazu auf, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2020 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 31. Juli 2020 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 18. efas-Fachtagung, die voraussichtlich am 4. Dezember 2020 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden efas-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum **31. Juli 2020** ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle (efas-netzwerk(at)htw-berlin(dot)de).

Weitere Informationen zur Ausschreibung und zum Bewerbungsverfahren finden Sie auf der efas-Homepage

http://efas.htw-berlin.de/

Dort finden Sie auch das Bewerbungsformular. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte ebenfalls an die efas-Geschäftsstelle.

„EmPOWER! Politics, Policy, and Personality"

In diesem Jahr startet das Center for Global Studies der Universität Bonn ein neues Projekt zur Gleichstellung der Geschlechter in der IB-Forschung „EmPOWER! Politics, Policy, and Personality". Dieses Projekt verfolgt das Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu stärken.

Teil des Projektes ist ein wissenschaftlicher Wettbewerb insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen: der **Susan Strange Young Scholar Award.** Dieser Award richtet sich an alle weiblichen Studierenden, die eine exzellente Abschlussarbeit mit dem Forschungsschwerpunkt Internationale Beziehungen vorgelegt haben.

Nach der Auswahl durch eine Fachjury werden die Teilnehmerinnen herzlich zur Abschlusskonferenz im April 2021 mit Gästen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft eingeladen. Hier erhalten die ausgewählten Teilnehmerinnen die Gelegenheit, einem Fachpublikum und der Öffentlichkeit Ihre Ergebnisse zu präsentieren.

Die Auswahlkommission wird auf der Konferenz die Gewinnerinnen des Wissenschaftswettbewerbs bekannt geben. Die Siegerin erhält eine vollständige Publikationsförderung für ihre Abschlussarbeit. Weitere Plätze werden ebenfalls prämiert. Alle Teilnehmerinnen werden urkundlich ausgezeichnet.

Eingereicht werden können herausragende Abschlussarbeiten aus dem Bachelor oder Master aus allen Studiengängen deutscher Hochschulen, welche mindestens einen der vorgegebenen Themenschwerpunkte untersuchen. Der Einsendeschluss ist der **31. Mai 2020**.

Weitere Informationen (Call for Papers, Teilnahmebedingungen, Anmeldung) finden Sie unter:

https://www.cgs-bonn.de/de/nachwuchs/empower/

Best Publication Award Gender & Medien 2020

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

Einsendeschluss: **31. Juli 2020**

Weitere Informationen finden Sie im Call for Papers:

https://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2020/02/CfP_Best-Publication-Award-Gender-und-Medien_2020.pdf

ESMT Berlin fördert weibliche Führungskräfte mit gezielten Stipendien

Die ESMT Berlin vergibt verschiedene Stipendien für weibliche Führungskräfte, um mehr Frauen in Managementpositionen zu bringen. In den Weiterbildungsprogrammen der internationalen Wirtschaftsuniversität geht es etwa um Karriere- und Führungskräfteentwicklung, Produkt- und Projektmanagement sowie Technologiemanagement. Bewerbungen für die Stipendien können ab sofort abgegeben werden. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmerinnen ein Postgraduate Diploma in Advanced Management.

Vollstipendien stehen für das Executive Transition Program (ETP) im Wert von 24.900 Euro und das General Management Seminar (GMS, in deutscher Sprache) im Wert von 18.500 Euro zur Verfügung. Diese Programme richten sich an Führungskräfte, die zum Beispiel eine Geschäftseinheit leiten, für eine Produkteinführung verantwortlich sind oder internationale Projekte managen. Qualifizierte Kandidatinnen können sich bis zum **31. Mai 2020** bewerben.

In Zusammenarbeit mit dem 30% Club, einer globalen Initiative für mehr Frauen in Führungspositionen, stellt die ESMT zwei 50-Prozent-Stipendien für das ETP (Frist: **31. Mai 2020**) zur Verfügung. „Als einer der weltweit führenden Anbieter im Bereich Managementweiterbildung nimmt die ESMT ihre Verantwortung für mehr Vielfalt in den Chefetagen sehr ernst", sagt **Harald Hungenberg**, Dean of Executive Education der internationalen Wirtschaftsuniversität. „Mit diesen Stipendien können wir viele talentierte Frauen auf ihrem Karriereweg begleiten und dazu beitragen, den Anteil weiblicher Führungskräfte in den Unternehmen unserer Kunden zu erhöhen."

Die Bewerbungsunterlagen für die ETP- und GMS-Stipendien werden von einer Jury unter dem Vorsitz von Claudia Nemat, Vorstandsmitglied für Innovation und Technik der Deutschen Telekom AG, bewertet.

Weitere Informationen:

https://execed.esmt.berlin/de/esmt-stipendien-fuer-frauen

Quelle: PM - ESMT, 06.02.2020

https://esmt.berlin/press/esmt-berlin-promotes-female-leaders-targeted-scholarships

Deutscher Bundestag: Wissenschaftspreis 2021

2021 wird der Deutsche Bundestag wieder einen Wissenschaftspreis verleihen. Er würdigt hervorragende wissenschaftliche Arbeiten der jüngsten Zeit, die zur Beschäftigung mit den Fragen des Parlamentarismus anregen und zu einem vertieften Verständnis parlamentarischer Praxis beitragen. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert.

Eine von Bundestagspräsident **Dr. Wolfgang Schäuble** berufene Fachjury aus Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Fachgebiete entscheidet über die Vergabe des Preises. Der Jury gehören folgende Mitglieder an: Prof. Dr. Gabriele Abels, Prof. Dr. Carla van Baalen, Prof. Dr. Christian Calliess, Prof. Dr. Christoph Möllers, Prof. Dr. Herfried Münkler, Prof. Dr. Andreas Rödder, Prof. Dr. Stefanie Schmahl sowie Prof. Dr. Suzanne Schüttemeyer.

Wissenschaftliche Arbeiten können sowohl von den Autoren selber als auch durch Dritte vorgeschlagen werden. Berücksichtigt werden nur bereits publizierte Arbeiten, die seit dem 1. April 2018 erschienen sind. Die kompletten Bewerbungsunterlagen sind bis zum **15. Juli 2020** einzureichen.

Weitere Informationen:

http://www.bundestag.de/wissenschaftspreis

Quelle: PM - Deutscher Bundestag, 07.04.2020

https://www.bundestag.de/presse/pressemitteilungen/pm-200407-wissenschaftspreis-2021-690482

Stifterverband: Verlängerte Bewerbungsfrist für den Ars legendi-Preis 2020

Aufgrund der Sondersituation an den Hochschulen durch die Corona-Krise hat der Stifterverband beschlossen, die Bewerbungsfrist für den Ars legendi-Preis 2020 zu verlängern. Vorschläge und Bewerbungen können jetzt bis zum 17. Juli 2020 eingereicht werden.

Der Stifterverband hat im März zum 15. Mal den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre ausgeschrieben. Dieses Jahr ist der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Preis dem Thema „Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements von Studierenden" gewidmet. Mit dem diesjährigen Ars legendi-Preis werden Wissenschaftler*innen gefördert, die durch die Gestaltung ihrer Studiengänge in besonderer Weise als Impulsgeber für zivilgesellschaftliches Engagement wirken. Ihre herausragende Lehre soll Studierende befähigen und stärken, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren.

Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen für die Hochschulen durch die Corona-Krise können Eigenbewerbungen und Vorschläge für den Ars legendi-Preis 2020 bis zum **17. Juli 2020** eingereicht werden.

Mehr Informationen zur Ausschreibung sowie Ausschreibungsunterlagen finden Sie unter:

http://www.ars-legendi-preis.de/

promotion – der Dissertationswettbewerb

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

Eigene Dissertationen können bis spätestens **31.08.2020** (Poststempel) eingereicht werden,

Teilnehmen können alle, die eine Dissertation in einem der fünf Fachbereiche des Verlages (Erziehungswissenschaft, **Geschlechterforschung**, Politik, Soziale Arbeit, Soziologie) angefertigt, im Laufe von 12 Monaten vor dem 31. August abgeschlossen und diese noch nicht (auch nicht digital) veröffentlicht haben. Die eingereichten Dissertationen müssen zudem mit mindestens „magna cum laude" bewertet worden sein.

Weitere Informationen:

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

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

Liste Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/FrauenF%C3%B6Prog_standjuli2019.pdf

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz startet in die nächste Runde

Das beliebte Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz, startet – dieses Jahr online – am 19. Juni 2020 bereits in die fünfte Runde. Das Programm richtet sich an Frauen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion und ist für alle Fachrichtungen geöffnet. Die Anmeldung ist bis zum **08. Mai** möglich, die Teilnahme ist kostenfrei. Zu den Bausteinen des Programms gehören die Beratung bei der Karriereplanung und dessen Umsetzung, Weiterqualifizierungsangebote, ein Peer-Mentoring, die Vernetzung mit der Wissenschaftsgemeinschaft sowie der Ausbau von wissenschaftlicher Reputation und des Expertinnenstatus. Die Beratungsphasen und die Weiterbildungsangebote orientieren sich insbesondere an den gesetzlichen Berufungsvoraussetzungen hinsichtlich einer Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Dabei werden die wissenschaftliche Qualifikation, die Berufserfahrung und die pädagogische Eignung in den Fokus genommen. Gerahmt wird das Programm durch einen virtuellen Auftaktworkshop am 19. Juni 2020, ein Halbzeittreffen und eine Abschlussveranstaltung im Sommer 2021.

Das Ziel des Programms ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion (Post-Doc-Phase) zu beraten, zu begleiten und weiterzuqualifizieren. Die Teilnehmerinnen sollen das Rüstzeug für eine Karriere als Hochschulprofessorin erhalten beziehungsweise für diesen Karriereweg interessiert werden. Langfristig zielt das Programm auf die Erhöhung der Anzahl von Frauen auf Professuren an den Hochschulen ab, vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Interessierte Frauen können sich mit einem Motivationsschreiben und einem Lebenslauf (per Mail oder Post) für die Teilnahme bewerben. Nach Eingang der Bewerbungen werden individuelle Auswahlgespräche geführt.

Die Entscheidung über die Aufnahme erfolgt zeitnah nach den Gesprächen. Die Teilnahme an dem Programm ist kostenfrei. Weitere Informationen erteilt die Projektkoordinatorin Dr. Kerstin Schiele, Hochschule Koblenz, Gleichstellungsbüro, Konrad-Zuse-Str. 1, 56075 Koblenz, Tel.: 0261 9528 563, E-Mail: schiele@hs-koblenz.de.

Weitere Informationen:

http://www.hs-koblenz.de/prodoc

Quelle: PM - Hochschule Koblenz, 08.04.2020

https://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/jetzt-plaetze-sichern-postdoktorandinnen-programm-der-hochschule-koblenz-startet-in-die-naechste-runde-anmeldungen-ab-sofort-moeglich

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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

09.05.2020 (verschoben auf Herbst 2020)

women&work 2020

Ort: Frankfurt am Main
„2040 – Aufbruch der Zivilgesellschaft": So lautet das Schwerpunktthema der women&work 2020. Europas Leitmesse für Frauen wird zum 10. Mal in Frankfurt stattfinden.

13.05.20 - 15.05.2020

ATGENDER Spring conference 2020 - caring in uncaring times (findet online statt)

Ort: Middlesex university, the Burroughs, hendon, nw4 4Bt, London, uk.

https://atgender.eu/

http://caringinuncaringtimes.mystrikingly.com/

13.05.20 - 15.05.2020

Contested Reproductive Rights in Turbulent Times - International workshop (fällt aus)

Ort: Ruhr University Bochum (Germany)

http://www.sowi.rub.de/sozsug/veranaktuell.html.en

14.05.20 - 15.05.2020 (verschoben, Termin noch unklar)

Frauen – Wissenschaft – International. Geschlechtergerechte Internationalisierung in der Wissenschaft: das Barcamp

Ort: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

http://geschlechtergerechte-personalentwicklung.de/

27.05.20 - 29.05.2020

International Research Conference "Decent care work? Transnational Home Care Arrangements"

Ort: Goethe university Frankfurt

https://www.conftool.com/decent-care-work2020/

04.06.20 (verschoben, Termin noch unklar)

Jahrestagung „Familie in der Hochschule"

Ort: Zürich

https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/fidh.html

18.06.20 - 19.06.2020

Interdisziplinäres Kolloquium für (Post-) Doktorand*innen „Postcolonial und Gender Studies" an der Universität Trier

Ort: Universität Trier

http://www.cepog.uni-trier.de

22.06.20 - 26.06.2020

Digitale Diversity-Woche 2020 an der Universität Köln

https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/diversity-woche-du-machst-den-unterschied

02.07.20 - 04.07.2020 (goes virtual)

36th eGOS colloquium Organizing for a Sustainable Future: responsibility, renewal & resistance

Sub-theme 61: the Sociomaterial Organizing of work and its consequences for the constitution of Diversity and Inequalities

https://www.egosnet.org/2020/hamburg/egos-goes-virtual

03.07.20

Mittelbauworkshop: (K)ein Geschlecht oder viele?

Ort: GESIS-Köln, Untersachsenhausen 6-8, 50667 Köln, 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Save the Date zum diesjährigen Mittelbauworkshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
Weitere Informationen folgen in Kürze.

08.07.20 - 10.07.2020

Familie, Geschlecht und Gesellschaft – Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog

Workshop an der Ruhr-Universität Bochum

http://www.sowi.rub.de/sozsug/index.html.de#

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_familie__geschlecht_und_gesellschaft_bochum_08-10_juli_2020.pdf

09.07.20 - 10.07.2020 (evtl. online)

Diversity, Inclusion und soziale Nachhaltigkeit

Ort: Berner Fachhochschule, Bern (CH)
Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

https://www.bfh.ch/de/aktuell/veranstaltungen/diversitytagung2020/

10.07.20 - 11.07.2020

XIV. Arbeitstagung Gender-Studies in der Historischen Bildungsforschung

Ort: Universität zu Köln

https://www.hsozkult.de/event/id/termine-42205

23.07.20 - 25.07.2020

Weibliche Partizipationsräume in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

https://frauen-und-geschichte.de/website.php?id=termine.html

28.07.20 - 01.08.2020
(Termin noch unklar)

informatica feminale Baden-Württemberg

Ort: Technische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

https://scientifica.de/bildungsangebote/informatica-feminale-bw/informatica-feminale/

10.08.20 - 22.08.2020

Ingenieurinnen-Sommeruni, Universität Bremen

Ort: Universität Bremen

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

10.08.20 - 22.08.2020

Informatica Feminale, Universität Bremen

Ort: Universität Bremen

https://www.informatica-feminale.de/

20.08.20 - 21.08.2020

19th Gender Summit – Global for SDGs, Seoul

Ort: Seoul, South Korea

https://gender-summit.com/gs19-2020-seoul

26.08.20 - 28.08.20

ECPR General Conference 2020 (goes virtual)

Ort: Innsbruck

https://ecpr.eu/GeneralConference

07.09.20 - 11.09.20

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

Ort: Hannover, Germany

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

11.09.20

Equal Care – Geschlecht. Verantwortung. Sorge

Ort: Ruhr-Universität Bochum

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/veranstaltungen/netzwerk-veranstaltungen

16.09.20 -18.09.2020

Jahrestagung der bukof: SOLIDARITÄTEN

Ort: Halle

https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2020/

21.09.20 - 26.09.20

Interdisciplinary Gender Studies Summer-school

Ort: University of Vienna
Extended due-date until June 15 2020 for applications

https://gender.univie.ac.at/veranstaltungen-und-themen/gender-studies-summerschool-2020-university-of-vienna/

23.09.20 - 25.09.20

Medien und Ungleichheiten (Trans-)nationale Perspektiven auf Geschlecht, Diversität und Identität

Ort: Hochschule Magdeburg-Stendal, Standort Magdeburg

https://www.dgpuk.de/de/termine/medien-und-ungleichheiten-trans-nationale-perspektiven-auf-geschlecht-diversit%C3%A4t-und

23.09.20 - 25.09.2020 (online)

Technologies are Us: Feminist Perspectives on Posthuman Futures

Ort: University of Bergen, Norway

https://www.uib.no/en/skok/131213/technologies-are-us-feminist-perspectives-posthuman-futures

29.09.20 - 30.09.2020

Abschlusstagung: „MINT-Strategien 4.0 – Frauenförderung weiterdenken!"

Ort: Ostbayrische Technische Hochschule Regensburg

https://www.oth-regensburg.de/index.php?id=5443

13.10.20 - 14.10.2020

EMBO | EMBL | HHMI Conference: Gender Roles and their Impact in Academia

Ort: EMBL Heidelberg, Germany

https://www.embl.de/training/events/2020/GRA20-01/

14.10.20 - 16.10.2020

Family and Women in Eastern Europe: Current Research on Family and Women since the Middle Ages until present times

Ort: Vilnius, Institute of Lithuanian History

https://www.herder-institut.de/no_cache/aktuelles/detailansicht/calendar/event/termin/2020/03/23.html?tx_cal_controller%5Buid%5D=22271&tcHash=9cf8a84771ad2457ab9bd47c37ca3fdc

04.11.20 - 05.11.20

20th Gender Summit – Latin America and the Caribbean, Brazil

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

06.11.2020

Intersektionalität – State of the Art einer 30-jährigen transdisziplinären Verständigung Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ort: Universität Duisburg Essen | Campus Essen, 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/veranstaltungen

12.11.20 - 14.11.2020
(urspr. 14.05 - 16.05)

Workshop „Women in Computational Social Science"

Ort: Luzern, Schweiz

https://sites.google.com/view/facingbigdata/workshop

12.11.20

10. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand/innentag „Gender Studies"

Ort: Leuphana Universität Lüneburg

https://www.nds-lagen.de/download/Veranstaltungen_LAGEN_2020/Doktorand_innentag_2020/CFP_LAGEN_Doktorand_innen-Tag_2020.pdf

19.11.20 - 20.11.20

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit

Ort: Bonn

https://www.hsozkult.de/event/id/termine-42278

19.11.20 - 22.11.20

Women, Gender & Sexuality@Social Science History Association

Ort: Washington DC, Hyatt Regency Hotel, Capitol Hill

http://ssha2020.ssha.org/

26.11.20 - 27.11.20

International Workshop "International and Comparative Political Economy"

Ort: Cologne Center for Comparative Politics

https://cccp.uni-koeln.de/de/workshop/workshop-2020-call-for-papers

30.11.20 - 03.12.20

'UNKNOWING' INSTITUTIONS: DECOLONISATION AND CRITICAL INTERSECTIONAL PRACTICE

Ort: Flinders University, Adelaide

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

02.12.20 - 04.12.20

RINGS Conference and Annual Meeting 2020 - Decolonising Feminisms

Ort: Durban, South Africa

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

04.12.20

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW

Ort: ZEUGS an der Universität Münster, 09:00 - 17:00 Uhr

Save the Date zum diesjährigen Vernetzungstreffen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. *Weitere Informationen folgen in Kürze.*

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/veranstaltungen

10.12.20 - 12.12.2020
(urspr. 25.06.20 - 27.06.20)

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

Ort: Universität Graz

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

04.03.21 - 05.03.21

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

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/vielfaeltige-familien/vielfaeltige-familien-elternschaft-und-familie-n-jenseits-von-heteronormativitaet-und-zweigeschlechtlichkeit-humboldt-universitaet-zu-berlin-am-04-05-03.2021

30.06.21 - 02.07.2021
(urspr. 24.06.20 - 26.06.2020)

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

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

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

07.07.21 - 09.07.2021

SAVE THE DATE – ECPG 2021 at the University of Ljubljana

Ort: University of Ljubljana, Slovenia

https://www.ecpg.eu/

15.09.21 - 17.09.2021
(urspr. 16.09.20 - 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2020

Ort: Madrid

http://upm.genderequalityconference2020.com/

September 2021
(urspr. 02.09.20 - 04.09.20)

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

Ort: Aarhus, Denmark

http://sti2020.org/

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

https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/

13 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspoilitik

Gassmann, Freya:
Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

gefördert von der Max-Traeger-Stiftung. Unter Mitarbeit von Jascha Groß und Cathrin Benkel. Hg. v. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Frankfurt a.M. 2020
Online verfügbar (h.a. Auswertungen nach Geschlecht) unter:
https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf
Pressemitteilung:
https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-befristung-eindaemmen-wissenschaftszeitvertragsgesetz-reformieren/

Gleichstellungspolitik

Ahrens, Petra; Chmilewski, Katja; Lang, Sabine; Sauer, Birgit (Hrsg.):
Gender Equality in Politics. Implementing Party Quotas in Germany and Austria

Springer 2020
ISBN: 978-3-030-34894-6

„This book provides a timely and unique contribution to current debates on how effectively voluntary party quotas address the persistent underrepresentation of women in legislatures. Using a most similar case design and a mixed-methods approach, the authors draw attention to the ways in which electoral systems and party regulations interface with voluntary party quotas in Germany and Austria. All quota parties in these countries support the goal of equal participation of women and men in elected office, and quotas are presented as a means to precisely that end."

Beck, Dorothee; Henninger, Annette (Hrsg.):
Konkurrenz für das Alphamännchen. Politische Repräsentation und Geschlecht

Ulrike Helmer Verlag 2020
ISBN: 978-3-89741-444-0

„Wie steht es um die politische Repräsentation von Frauen in Parteien und Parlamenten? Hat das Alphamännchen als Rollenmodell für männliche Politiker ausgedient? In diesem Band werden die Geschlechterverhältnisse in der institutionellen Politik einer kritischen Bilanz unterzogen – aus Sicht der Wissenschaft, aber auch der politischen Praxis. Sind Frauen tatsächlich in der Politik ›angekommen‹, oder fühlen sie sich nach wie vor ausgeschlossen aus den Machtzentren eines weiterhin androzentrischen Umfeldes? Ist die Quote am Ende? Und wie ist die Sichtbarkeit von Frauen in rechtsextremen Parteien zu interpretieren?"

Criado-Perez, Caroline:
Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert

btb Verlag, 2020
ISBN: 3442718872

„Unsere Welt ist von Männern für Männer gemacht und tendiert dazu, die Hälfte der Bevölkerung zu ignorieren. Caroline Criado-Perez erklärt, wie dieses System funktioniert. Sie legt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erhebung wissenschaftlicher Daten offen. Die so entstandene Wissenslücke liegt der kontinuierlichen und systematischen Diskriminierung von Frauen zugrunde und erzeugt eine unsichtbare Verzerrung, die sich stark auf das Leben von Frauen auswirkt. Kraftvoll und provokant plädiert Criado-Perez für einen Wandel dieses Systems und lässt uns die Welt mit neuen Augen sehen."

Schutzbach, Franziska:
Politiken der Generativität. Reproduktive Gesundheit, Bevölkerung und Geschlecht. Das Beispiel der Weltgesundheitsorganisation

Transcript März 2020
ISBN 978-3-8376-5022-8

„Bevölkerungspolitik hat sich seit der UN-Bevölkerungs-Konferenz in Kairo 1994 grundlegend verändert. Geburtensteuernde Zwangsmaßnahmen wurden offiziell abgeschafft und selbstbestimmte Fortpflanzung auf die Grundlage von Menschenrechten gestellt. Allerdings sind auch die hier zugrunde liegenden Konzepte nicht frei von normativen Prämissen in Bezug auf Geschlecht, Sexualität, Ethnie und Gesundheit. Franziska Schutzbach stellt in ihrer Untersuchung - in deren Zentrum die Adaption der UN-Agenda im europäischen Kontext steht - heraus, dass die gegenwärtige Essenzialisierung der Generativität im Rahmen einer heteronormativen Zweigeschlechtlichkeit zentral für die Reproduktion der herrschenden Gesellschafts- und Geschlechterverhältnisse ist."

Platen, Henrike von:
Über Geld spricht man: Der schnelle Weg zur Gleichstellung

Nicolai Publishing & Intelligence GmbH, 2020, ISBN: 3964760315

„Noch immer verdienen Frauen – überall auf der Welt – weniger als Männer. Frauen gehen seltener in Führung, werden seltener befördert, arbeiten häufiger in Teilzeit und setzen länger aus, wenn Kinder kommen. Mit fatalen Folgen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen, bis hin zur mickrigen Rente. Dabei sind sich eigentlich längst alle einig: Die Lohnlücke muss weg! Weshalb also hält sich der Gender Pay Gap so hartnäckig? Was steht der Lohngerechtigkeit für alle im Wege? Die Fair-Pay-Expertin Henrike von Platen kennt die Hürden und weiß, was Wirtschaft und Politik, was jede und jeder Einzelne tun kann, um die Lohnlücke zu schließen. Der erste Schritt: über Geld sprechen. Ohne Transparenz keine Lohngerechtigkeit, ohne Lohngerechtigkeit keine Chancengleichheit. Faire Bezahlung ist der Schlüssel zur Gleichstellung."

Francis, Ronald:
Equality in Theory and Practice. A Moral Argument for Ethical Improvements

Springer 26.05.2020
ISBN: 978-981-15-3487-4

„This book is an account of the concept of equality from the perspective of both theory and practice, and presents methods of quantifying values. It considers both arguments and evidence, and tackles equality in its different forms, including economic equality, education, equality before the law, equality of opportunity, and gender equality."

Clisby, Suzanne; Johnson, Mark; Turner, Jimmy (Hrsg.):
Theorising Cultures of Equality

Routledge.2020
ISBN: 9781138571242

„This book sets out a theoretical framework for thinking about equality as a cultural artefact and process, drawing on work from the GRACE (Gender and Cultures of Equality in Europe) project. In revisiting and reframing conventional questions about in/equality it considers the processes through which in/equalities have come to be regarded as issues of public concern, the various ways that equalities have been historically defined, and how those ideas and imaginings of equalities are produced, embodied, objectified, recognized and contested in and through a variety of cultural practices and sites. Bringing together an international and interdisciplinary group of contributors, the book will be of interest to scholars from across the humanities and social sciences, including anthropology, sociology, and women's and gender studies."

Berger, Axel; Hilbrich, Sören; Köhler, Gabriele:
Die Umsetzung der geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland

Zusammenfassung und politische Handlungsempfehlungen

http://www.w20-germany.org/fileadmin/user_upload/documents/W20_DIE_Brosch%C3%BCre_W20_fin_Ansicht_einzelseiten.pdf

„Gleichstellungspolitik wurde in der Gruppe der Sieben (G7) und der Gruppe der Zwanzig (G20) in den vergangenen Jahren in einem zunehmenden Maße diskutiert. Im Zuge dessen verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten beider Institutionen auf eine Reihe von Zielen zur besseren Gleichstellung von Frauen. Die Studie untersucht, inwieweit diese Ziele in Deutschland umgesetzt wurden. Hierfür werden die geschlechterpolitischen Ziele, die sich die beiden Institutionen seit 2009 gesetzt haben, zunächst dargestellt und systematisiert. Danach wird die derzeitige Zielerreichung in Deutschland untersucht und es werden bisher ergriffene Maßnahmen beschrieben, die zur Umsetzung der Ziele beitragen können. Die W20-Germany Kooperationspartner Deutscher Frauenrat und Verband deutscher Unternehmerinnen haben darauf basierend konkret umsetzbare politische Handlungsempfehlungen formuliert."

Christine L. Exley; Muriel Niederle; Lise Vesterlund:
Knowing When to Ask: The Cost of Leaning In

Journal of Political Economy 128, no. 3 (March 2020): 816-854.

https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/704616?af=R&t

Abstract: "Women's reluctance to negotiate is often used to explain the gender wage gap, popularizing the push for women to "lean in" and negotiate more. Examining an environment in which women achieve positive profits when they choose to negotiate, we find that increased negotiations are not helpful. Women know when to ask: they enter negotiations resulting in positive profits and avoid negotiations resulting in negative profits. While the findings are similar for men, we find no evidence that men are more adept than women at knowing when to ask. Thus, our results caution against a greater push for women to negotiate."

Tyrowicz, Joanna; Terjesen, Siri; Mazurek, Jakub:
All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of Firms

IZA DP No. 12883

http://ftp.iza.org/dp12883.pdf

Abstract: „Using a unique database of over 20 million firms over two decades, we examine the industry sector and national institution drivers of the prevalence of women directors on supervisory and management boards in both public and private firms across 41 advanced and emerging European economies. We demonstrate that gender board diversity has generally increased, yet women remain rare in both boards of firms in Europe: approximately 70% have no women directors on their supervisory boards, and 60% have no women directors on management boards. We leverage institutional and resource dependency theoretical frameworks to demonstrate that few systematic factors are associated with greater gender diversity for both supervisory and management boards among both private and public firms: the same factor may exhibit a positive correlation to a management board, and a negative correlation to a supervisory board, or vice versa. We interpret these findings as evidence that country-level gender equality and cultural institutions exhibit differentiated correlations with the presence of women directors in management and supervisory boards. We also find little evidence that sector-level competition and innovativeness are systematically associated with the presence of women on either board in either group of firms."

Azmat, Ghazala; Cuñat, Vicente; Henry, Emeric:
Gender Promotion Gaps: Career Aspirations and Workplace Discrimination

IZA DP No. 12902

http://ftp.iza.org/dp12902.pdf

Abstract: „Using a nationally representative longitudinal survey of lawyers in the U.S., we document a sizeable gap between men and women in their early aspirations to become law firm partners, despite similar early investments and educational characteristics. This aspiration gap can explain a large part of the gender promotion gap that is observed later. We propose a model to understand the role of aspirations and then empirically test its predictions. We show that aspirations create incentives to exert effort and are correlated with expectations of success and the preference for becoming a partner. We further show that aspirations are affected by early work experiences – facing harassment or demeaning comments early in the career affects long-term promotion outcomes mediated via aspirations. Our research highlights the importance of accounting for, and managing, career aspirations as an early intervention to close gender career gaps."

Stuber, Michael:
Gender Relationships in Competition: It's (really) complicated

„Women are simply not as competitive as men – that's one of the beliefs that are as wide-spread as over-simplified, and not even proven. Contextualised insight, however, provides learning for D&I and HR."

http://en.diversitymine.eu/gender-relationships-in-competition-its-really-complicated/

Drescher, Katharina; Häckl, Simone; Schmiede, Julia:
MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen

DIW Wochenbericht13, 2020

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.743790.de/20-13-1.pdf

„Frauen sind in sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) nach wie vor unterrepräsentiert. Dieser Bericht zeigt anhand einer Befragung von Schülerinnen und Schülern an Wiener Schulen unter anderem, dass die Berufswünsche, Interessen und selbstein-geschätzten Fähigkeiten im MINT-Bereich von Mädchen mit geschlechterstereotypen Vorstellungen zusammenhängen..."

Hochschulen/Hochschulforschung

Hauser, Christiane:
Akteure und Organisationsweisen der Hochschulkommunikation. Eine Analyse der Akteurkonstellationen und Akteur-Struktur-Dynamiken an deutschen Hochschulen

Springer VS 2020
ISBN: 978-3-658-29284-3

*„Christiane Hauser analysiert die Organisationsstrukturen und Rahmenbedingungen der Kommunikation in Hochschulen. Dabei stehen das Handeln und die Zusammenarbeit von Hochschulkommunikator*innen im Mittelpunkt des Interesses. Der sozialintegrative Ansatz liefert den konzeptionellen Rahmen, um detailliert die Hochschulkommunikation an drei deutschen Universitäten zu untersuchen. Die Reputation der Kommunikator*innen in der Hochschule, das Verhältnis zu den Akteuren der Hochschulleitung sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen beeinflussen, wie Kommunikator*innen in Hochschulen zusammenarbeiten und vor welchen Herausforderungen sie stehen."*

Li, Cher; Zafar, Basit:
Ask and You Shall Receive? Gender Differences in Regrades in College

IZA DP No. 12983
http://ftp.iza.org/dp12983.pdf

Abstract: „Using administrative data from a large 4-year public university, we show that male students are 18.6 percent more likely than female students to receive favorable grade changes. These gender differences cannot be explained by observable characteristics of the students, instructors, and the classes. Surveys of students and instructors reveal that regrade requests are prevalent, and that male students are more likely than female students to ask for regrades on the intensive margin..."

Sept, Alexandra; Schaller, Jenny; Wimmer, Anna-Kathrin:
Ergebnisse des Projekts Gender MINT 4.0. Handlungsempfehlungen für Hochschulen

http://www.gendermint.de/site/assets/files/1086/handlungsempfehlungen_fur_hochschulen_februar_2020.pdf
„Diese Handlungsempfehlungen entstanden im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts "Gender MINT 4.0". Das Projekt untersuchte, warum sich nach wie vor nur ein geringer Frauenanteil für Studiengänge und Berufe im Bereich MINT entscheidet."

Reuter, Julia et al. (Hrsg.):
Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen

Transcript 2020
ISBN 978-3-8376-4778-5

*„Noch immer gibt es große Hürden für einen Bildungsaufstieg – nach wie vor stammt nur eine Minderheit der Professor*innen aus der Arbeiterklasse. Was bedeutet es diesen Aufsteiger*innen, eine Professur erreicht zu haben? Wie erleben sie die Universität und das Versprechen der Chancengleichheit? Und wie haben ihre eigenen Aufstiegserfahrungen sie als Wissenschaftler*innen geprägt? Erstmals äußern sich in diesem Buch Professor*innen unterschiedlicher Fächer zu ihrem »Klassenübergang« und zur Verknüpfung von sozialer Herkunft und Wissenschaft. Gerahmt werden die persönlichen Schilderungen durch ausgewählte Beiträge aus der Ungleichheitsforschung, u.a. von Christoph Butterwegge, Michael Hartmann und Andrea Lange-Vester."*

Hillermann, Tessa Maria:
Rechtliche Klärung: Frauenbeauftragte, Stellvertreterin, Mitarbeiterin – wer darf was?

Blogbeitrag, blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 25. Februar 2020
https://www.gender-blog.de/beitrag/rechtliche-klaerung-frauenbeauftragte

„Die Frage, wer im Frauen- oder Gleichstellungsbüro eigentlich welche Aufgaben hat, führt oft zu Verwirrungen. Mögliche Akteurinnen sind die Gleichstellungsbeauftragte selbst, ihre Stellvertreterinnen, ihre Mitarbeiterinnen und zusätzliches Büropersonal. Das Verwaltungsgericht Saarlouis (2 K 208/18) hat dazu zumindest für das Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG) eine rechtlich nachvollziehbare Entscheidung getroffen, die auch über die Grenzen des Saarlandes hinaus durchaus hilfreich sein kann. Das Urteil des Verwaltungsgerichts ist noch nicht veröffentlicht. Die Berufung zum Oberverwaltungsgericht wurde zugelassen."

Seyd, Lisa:
Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung im öffentlichen Dienst an Schule und Hochschule. Eine Untersuchung einzelner die Beschäftigungsbedingungen im Dienst des Landes Hessen an Schule und Hochschule geschlechtsspezifisch nachteilig steuernder Rechtsnormen

Nomos 2020
ISBN 978-3-8487-6441-9

„Trotz gesetzgeberischer Bemühungen sind im öffentlichen Dienst weiterhin Gleichstellungsdefizite zu erkennen. Diese aufgreifend wendet die Autorin das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung in abstrakten Testfällen an."

Europa und Internationales

Rudolf, Beate (Hrsg.):
Europarecht aus Frauensicht

Nomos April 2020
ISBN: 978-3-8329-3283-1
Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 31

„Lange beschränkte sich die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Europarecht auf das Arbeits- und Sozialrecht. Seit der Amsterdamer Vertrag sie zur Querschnittsaufgabe in der EU erhoben hat, durchdringen Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot aber viele Regelungsbereiche des Europarechts. Der Sammelband vereinigt Beiträge von Juristinnen und Politikwissenschaftlerinnen aus Wissenschaft und Praxis, die den erreichten Stand kritisch bewerten."

Dietze, Gabriele; Roth, Julia (Hrsg.):
Right-Wing Populism and Gender. European Perspectives and Beyond

Transcript April 2020
ISBN: 978-3-8376-4980-2

"While research in right-wing populism has recently been blossoming, a systematic study of the intersection of right-wing populism and gender is still missing, even though gender issues are ubiquitous in discourses of the radical right ranging from »ethnosexism« against immigrants, to »anti-genderism.« This volume shows that the intersectionality of gender, race and class is constitutional for radical right discourse. From different European perspectives, the contributions investigate the ways in which gender is used as a meta-language, strategic tool and »affective bridge« for ordering and hierarchizing political objectives in the discourse of the diverse actors of the »right-wing complex.«"

Huang, Junming; Gates, Alexander J.; Sinatra, Roberta; Barabási, Albert-László:
Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines

PNAS March 3, 2020 117 (9) 4609-4616; first published February 18, 2020, https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117

https://www.pnas.org/content/117/9/4609

„There is extensive, yet fragmented, evidence of gender differences in academia suggesting that women are underrepresented in most scientific disciplines and publish fewer articles throughout a career, and their work acquires fewer citations. Here, we offer a comprehensive picture of longitudinal gender differences in performance through a bibliometric analysis of academic publishing careers by reconstructing the complete publication history of over 1.5 million gender-identified authors whose publishing career ended between 1955 and 2010, covering 83 countries and 13 disciplines..."

Hofman, Joanna et al.:
Equal Pay for Equal Work. Binding pay-transparency measures

Study, requested by the EMPL committee (February 2020)
https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf

"This study identifies key concepts in the debate about pay transparency measures. It maps out both their implementation across EU Member States, and the positions of key stakeholders on making them legally binding through EU legislation."

Camey, Itzá Castañeda et al.:
Gender-based violence and environment linkages. The violence of inequality

https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf

"This analysis reveals the complex and interlinking nature of GBV across three main contexts explored in this paper: access to and control of natural resources; environmental pressure and threats; and environmental action to defend and conserve ecosystems and resources. Gender inequality is pervasive across all these contexts. National and customary laws, societal gender norms and traditional gender roles dictate who can access and control natural resources, often resulting in the marginalisation of women compared to men. Threats and pressures on the

environment and its resources amplify gender inequality and power imbalances in communities and households coping with resource scarcity and societal stress. Discriminatory gender norms and stereotypes even shape the differentiated treatment of women and men working to protect and conserve the environment, ultimately affecting the effectiveness and success of outcomes..."

European Court of Auditors:

Audit preview: Gender mainstreaming in the EU budget (February 2020)

https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/ap20_03/ap_gender_equality_en.pdf

"With negotiations to prepare the 2021-2027 multiannual financial framework currently under way, our audit aims to assess whether the Commission has made use of gender mainstreaming in the EU budget to promote equality between women and men."

Statista Research Department

Gender equality in Europe - Statistics & Facts

https://www.statista.com/topics/3719/gender-equality-in-europe/

„Gender inequality is the acknowledgment that women and men are not equal, consequently leading to unequal treatments and perceptions of individuals due to their gender. The debate on gender inequality is rising worldwide, leading to new movements and contextualizing issues never faced before. However, some countries perform better than others when measuring gender equality. In the 2020 Global Gender Gap Report , Europe held the top four spots for gender equality, with Iceland, Norway, Finland, and Sweden ranking first through fourth, respectively. Among the ten leading countries in the ranking, Ireland, Spain, and Latvia followed with high scores."

Women in parliaments/Infographic

Das Europäische Parlament hat aktuelle Zahlen zu den Frauenanteilen in Parlamenten veröffentlicht.

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/646110/EPRS_ATA(2019)646110_EN.pdf

Women and Brexit

Assessing the Impact of Brexit on Women Gender Equality in the UK

„This report highlights the legal, economic, political, and social implications of Brexit which specifically and disproportionately disadvantage women. Women are being expected to shoulder the costs of a political decision in which their voices and interests have not been fairly represented. Within the grand scheme of Brexit, women's rights and labour have been simultaneously framed as both expendable and as not worthy of mainstream attention."

Report:

http://womenandbrexit.com/wp-content/uploads/2019/10/Women-Brexit-Report.pdf

Summary:

http://womenandbrexit.com/wp-content/uploads/2019/10/Executive_Summary.pdf

Die Britinnen könnten die größten Brexit-Verlierer sein

„Die Gleichstellung von Mann und Frau wird in Großbritannien von EU-Recht gestützt. Das fällt mit dem Brexit weg. Mit Folgen für die Britinnen.

Ein Gastbeitrag von Maria Noichl auf tagesspiegel.de

https://www.tagesspiegel.de/meinung/sorry-ladys-die-britinnen-koennten-die-groessten-brexit-verlierer-sein/25485850.html

Kühn, M., Díaz-Venegas, C., Jasilionis, D., Oksuzyan, A.:

Gender differences in health in Havana versus in Mexico City and in the US Hispanic population

European Journal of Ageing, 1–10 (2020)
DOI:10.1007/s10433-020-00563-w

Abstract: „Health progress in the 1960s and 1970s placed Cuba at the vanguard of longevity in Latin America and the Caribbean. This success has often been attributed to equity of access to the health care system and its cost-effectiveness in the country. Cuba also has a small gender gap in life expectancy. In this study, we examined how this pattern is reflected in the gender differences in health among the population aged 60+ in Havana."

Frauen- und Geschlechterforschung

Rendtorff, Barbara; Mahs, Claudia; Warmuth, Anne-Dorothee (Hrsg.):
Geschlechterverwirrungen

Was wir wissen, was wir glauben und was nicht stimmt

Campus-Verlag 2020
ISBN 978-3-593-51220-4

*„In Geschlechterfragen kann jede*r mitreden – und ist dabei oft von Irrtümern und Vorurteilen geleitet. 32 Autorinnen und Autoren befassen sich in diesem Band mit unserem Wissen, Glauben und Nichtwissen zu Geschlecht und »Gender«. Die Beiträge, die von historischen über philosophische und körperbezogene bis zu politischen Themen reichen, wollen sachkundig informieren, seriös aufklären – und auch ein wenig verwirren, indem sie ihren Gegenstand von unterschiedlichen Seiten betrachten und dabei zeigen, was wir nicht wissen."*

Gruver, Natascha; Langenberger, Birgit:
Feministische Theorie und Genderforschung. Die philosophischen Grundlagen

UTB 11.05.2020
ISBN: 978-3-8252-5104-8

„Die Autorinnen rekonstruieren die philosophischen Voraussetzungen, aus denen sich feministische und Gender-Theorien entwickeln und entfalten. Da zentrale Konzepte der Gender Studies wie Subjekt, Sprache, Macht, Identität, Freiheit etc. aus der Philosophie kommen, ermöglicht deren historische und systematische Kenntnis komplexe Problemkonstellationen feministischen Denkens zu verstehen."

Brenssell, Ariane; Lutz-Kluge, Andrea (Hrsg.):
Partizipation Forschung und Gender. Emanzipatorische Forschungsansätze weiterdenken

Verlag Barbara Budrich 11.05.2020
ISBN: 11.05.2020

„Der Band führt in die feministisch-partizipative Aktionsforschung ein. Dazu versammelt er Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen sowie angelsächsischen Raum und verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialen, die sich thematisch mit der Frage von Geschlechterrealitäten auseinandersetzen. Vom Standpunkt einer feministischen Wissenschaftskritik her wird damit eine Forschungshaltung gestärkt, deren Kern in dem Anspruch besteht, gemeinsam mit - statt über - Menschen zu deren konkrete Lebenssituationen zu forschen. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Nutzung ästhetischer Forschungsmethoden zu."

Hahmann, Julia et al. (Hrsg.):
Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen. Gender in Soziologie, Ökonomie und Bildung

Verlag Barbara Budrich 2020
ISBN: 978-3-8474-2359-1

„Welche Diskurse der Geschlechterforschung lassen sich identifizieren, wie verorten sie sich und an welche Denktraditionen knüpfen sie an? Angesichts der Vielfalt und Komplexität des wissenschaftlichen Gegenstandes Geschlecht verwundert es nicht, dass sich unterschiedliche disziplinäre Zugänge und Perspektiven entwickelt und herausgebildet haben. Der Band nimmt hier insbesondere die Disziplinen Soziologie, Ökonomie und Bildung in den Blick."

Rose, Lotte; Schimpf, Elke (Hrsg.):
Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung. Methodologien, Konzepte, Forschungsfelder

Verlag Barbara Budrich 2020
ISBN: 978-3-8474-2283-9

*„Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung liefert Erkenntnisse zur ordnenden und regulierenden Macht von Geschlecht und Sexualität. Mit dieser Publikation erfolgt erstmals eine explizite Auseinandersetzung mit Methodologien und Forschungsmethoden der sozialarbeitswissenschaftlichen Geschlechterforschung. Im Kontext unterschiedlicher Forschungsfelder der Sozialen Arbeit zeigen die Autor*innen exemplarisch auf, welche Forschungszugänge genutzt werden und wie Geschlechterverhältnisse und Sexualität als Forschungsgegenstand (re-)konstruiert und analysiert werden können."*

Breitenbach, Eva; Hoff, Walburga; Toppe, Sabine (Hrsg.):
Geschlecht und Gewalt
Diskurse, Befunde und Perspektiven der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung

Verlag Barbara Budrich 2020
ISBN: 978-3-8474-2387-4

*„Gewalt ist ein aktueller Gegenstand der Erziehungswissenschaft und stellt zugleich ein bedeutsames Thema der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung dar. Die Autor*innen des Bandes beleuchten die Verknüpfungen von Gewalt und Geschlecht in diversen sozialen, politischen und pädagogischen Kontexten sowie (sozial-) pädagogischen Handlungsfeldern. Ihre Schwerpunkte*

liegen auf den unterschiedlichen Ausformungen von Gewalt und auf den Funktionen von Gewalt zur Aufrechterhaltung des hierarchischen heteronormativen Systems der Zweigeschlechtlichkeit. Dabei zeigen die Beiträge, dass die Verbindung von praktischer Arbeit und theoretischer Analyse, die die erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung seit ihren Anfängen auszeichnet, nach wie vor vorhanden ist. Deutlich wird die Bandbreite der Perspektiven, die nicht nur unterschiedlich sind, sondern durchaus kontrovers."

Miquel, Beate von:
Geschlecht.Politik.Partizipation. NRW auf dem Weg zur Parität

Tagungsdokumentation

„Die Studie Nr. 34 dokumentiert die Tagung „Geschlecht. Politik.Partizipation. NRW auf dem Weg zur Parität", die im September 2019 an der Ruhr-Universität Bochum stattfand. Sie präsentiert aktuelle Forschungsergebnisse zum Themenfeld der geschlechtergerechten Repräsentation in der Politik und einen Einblick in die vielfältigen Initiativen zur Förderung von Frauen im politischen Raum."

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_studie_nr_34_f_web_2.pdf

Grimm, Michael; Günther, Isabel (Hrsg.):
Economics of Gender Inequality - A Collection of Stephan Klasen's Work in Honor of his Academic Life

vdf - Hochschulverlag AG an der ETH Zürich 2020
ISBN: 978-3-7281-3998-6

„Stephan Klasen is considered one of the most distinguished scholars on gender economics in the 21st century. Over the past 25 years, he has tirelessly worked to understand the complex phenomena of gender inequality: From counting the number of missing women in the world and shedding light on why women go missing, to showing that leaving girls out of school not only deprives them, but also robs society of the opportunity to thrive on the talents of its entire population; from understanding why equal rights and rising incomes everywhere have not resulted in women participating more at work, to measuring gender inequality in its various dimensions. This volume, a collection of some of Stephan Klasen's most important writings on the topic of gender inequality, honours his academic life and gives the reader an in-depth insight into both what we know and don't (yet) know about the economics of gender inequality."

Burbano, Vanessa; Padilla, Nicolas; Meier, Stephan:
Gender Differences in Preferences for Meaning at Work

IZA DP No. 13053

http://ftp.iza.org/dp13053.pdf

Abstract: „In an effort to better understand occupational segregation by gender, scholars have begun to examine gender differences in preferences for job characteristics. We contend that a critical job characteristic has been overlooked to date: meaning at work; and in particular, meaning at work induced by job mission. We provide empirical evidence of the importance of gender differences in preferences for meaning at work using mixed methods. First, we demonstrate the universality of gender differences in preferences for meaning at work using a cross-country survey covering individuals in 47 countries..."

Wimbauer, Christine; Motakef, Mona:
Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse

Campus-Verlag 2020

Frei verfügbar (OPEN ACCESS) unter:

https://www.campus.de/e-books/wissenschaft/soziologie/prekaere_arbeit_prekaere_liebe-16170.html

„Erwerbsarbeit und Paarbeziehungen sind wichtige Quellen für Anerkennung. Doch was geschieht, wenn Arbeit prekär wird? Wie wirken sich unsichere Arbeitsverhältnisse und Anerkennungsdefizite auf die Liebe aus, auf Beziehungen und auf die Lebenszusammenhänge der Menschen überhaupt? Welche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden sichtbar? Das Buch zeichnet anhand von Interviews eindrücklich nach, welch destruktives Potenzial prekäre Erwerbsarbeit entfalten kann und was das für die Einzelnen, für Paare und für die Gesellschaft bedeutet. Außerdem entwickeln die Autorinnen Vorschläge, wie sich auf prekäre Beschäftigung, Geschlechterungleichheiten sowie auf Anerkennungsbedürftigkeit und Verletzbarkeit reagieren lässt.

Delhommer, Scott M.; Hamermesh, Daniel S.:
Same-Sex Couples and the Marital Surplus: The Importance of the Legal Environment

IZA DP No. 13061
http://ftp.iza.org/dp13061.pdf

Abstract: „Same-sex couples' marital surplus, their excess total income over that predicted by their work times and predicted wages, increases little as the duration of their relationship lengthens. When/where same-sex marriage is legal, it rises sharply as duration increases. The availability of legal domestic partnership or civil union has no effect on the surplus. The likelihood of home ownership conditional on demographic characteristics also increases with partnerships' duration only when/where same-sex marriage is legal. These results, based on data from the American Community Survey 2013-17, support the notion that greater legal protection enhances partners' incentives to invest in their relationship."

Bueskens, Petra:
Modern Motherhood and Women's Dual Identities. Rewriting the Sexual Contract

Routledge, Januar 2020 [Paperback edition]
ISBN: 9780367460129

„Why do women in contemporary western societies experience contradiction between their autonomous and maternal selves? What are the origins of this contradiction and the associated 'double shift' that result in widespread calls to either 'lean in' or 'opt out'? How are some mothers subverting these contradictions and finding meaningful ways of reconciling their autonomous and maternal selves?

Latteck, Änne-Dörte et al. (Hrsg.):
Pflegende Angehörige. Genderspezifische Erwartungen an soziale Unterstützungssysteme

Verlag Barbara Budrich 2020
ISBN: 978-3-8474-2285-3

„Auf der Grundlage von fünf inhaltlich miteinander verbundenen Forschungsprojekten werden die spezifischen Erwartungen pflegender Angehöriger an professionelle Akteure und Angebote vorgestellt. Die Ergebnisse liefern eine profunde Wissensbasis zur Ergänzung aktueller Erkenntnisse in Bezug auf genderspezifische Pflegearrangements. Sie leisten einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung, Implementierung und Evaluation von zielgruppenspezifischen Unterstützungskonzepten im Pflegesetting.

Feiler, Julia:
Social Freezing – Reproduktionsmedizin im Spannungsfeld zwischen Risiko, Moral und Verantwortung

Springer VS 2020
ISBN 978-3-658-28468-8

„Die Analyse des reproduktionsmedizinischen Diskurses um das Phänomen ‚Social Freezing' zeigt, wie Expert/innen einer Profession, die sich stark selbst verhandelt, das neue Anwendungsgebiet einer Technologie legitimieren und delegitimieren. Entlang der drei Bezugsprobleme Moral, Risiko und Verantwortung werden dabei Responsibilisierungen und Zuschreibungen vorgenommen und Wissen produziert. Ziel der Studie ist es, ‚Social Freezing' als biopolitische Praxis zu beleuchten und Grenzziehungen zwischen Alter, Geschlecht, Körper, Natur und Technologie nachzeichnen zu können, die Vorstellungen von und Erwartungen an Frauen als Patientinnen, Kundinnen und Bürgerinnen produzieren."

Hamilton, Frances; Noto La Diega, Guido (Hrsg.):
Same-Sex Relationships, Law and Social Change

Routledge, Januar 2020
ISBN: 9780367076092

„This edited collection provides a forum for rigorous analysis of the necessity for both legal and social change with regard to regulation of same-sex relationships and rainbow families, the status of civil partnership as a concept and the lived reality of equality for LGBTQ+ persons."

‚Varianten der Geschlechtsentwicklung'? Auslegungsfragen im Personenstandsrecht

Genderblog (HU Berlin):

https://genderblog.hu-berlin.de/auslegungsfragen-personenstandsrecht/

„Personen mit einer sogenannten ‚Variante der Geschlechtsentwicklung' können seit Ende Dezember 2018 ihr Geschlecht im Personenregister als ‚divers' eintragen lassen. Doch was ist das eigentlich: eine ‚Variante der Geschlechtsentwicklung'? Ein neues juristisches Kurzgutachten

https://eufbox.uni-flensburg.de/index.php/s/WwkHJkHaEaHpkQk#pdfviewer

argumentiert für ein weites Verständnis des Begriffs, das alle Personen jenseits einer cis-normativen Zweigeschlechtlichkeit umfasst. In diesem Beitrag stelle ich als eine der drei Autorinnen des Gutachtens einige Kernaspekte unserer Argumentation zusammenfassend dar."

De Paola, Maria; Lombardo, Rosetta; Pupo, Valeria; Scoppa, Vincenzo:
Do Women Shy Away from Public Speaking? A Field Experiment

IZA DP No. 12959
http://ftp.iza.org/dp12959.pdf

Abstract: „Public speaking is an important skill for career prospects and for leadership positions, but many people tend to avoid it because it generates anxiety. We run a field experiment to analyze whether in an incentivized setting men and women show differences in their willingness to speak in public. The experiment involved more than 500 undergraduate students who could gain two points to add to the final grade of their exam by orally presenting solutions to a problem set…"

Kalender, Ute:
Blogbeitrag: Neue feministische Digitalbewegungen

Genderblog (HU Berlin):
https://genderblog.hu-berlin.de/digitalbewegungen/

„Seit einiger Zeit scheint mir der ausdrückliche Ruf nach Digitalisierung allgegenwärtig geworden zu sein. Um so neugieriger machen mich Stimmen, die kritisch nach den Effekten von Digitalisierungsbestrebungen für Geschlechter, Diskriminierte und Marginalisierte fragen. Und die Initiativen wie Black Code Girls, Digital Care, Cyfem und Queer, Code Girls, Digital Detox, Xenofemismus, Glitchfeminismus oder die feministischen Teile von Antigoogle und der Tech Workers umfassen…"

Attig, Christiane:
Männlich, mittelalt, gebildet – oder? Eine Charakterisierung deutschsprachiger Podcaster*innen

https://psyarxiv.com/48amq

*„Podcasts erfahren nicht nur auf Seite der Hörenden eine immer stärkere Verbreitung. Auch die Zahl podcastproduzierender Personen steigt und macht Podcasts zu einem der aktuell wichtigsten partizipativen Medien. Zur Charakterisierung der Gruppe der Podcaster*innen liegen allerdings bisher nur wenige, überwiegend demographische Daten vor. Die vorliegende Arbeit soll daher dazu beitragen, die deutschsprachigen Podcastproduzierenden in drei Analysebereichen zu beschreiben: im Hinblick auf demographische, podcastspezifische und Persönlichkeitsvariablen. Mittels eines Online-Fragebogens wurden Daten von 653 Podcaster*innen gesammelt. Die Arbeit bietet erste Einblicke in die Diversität der deutschsprachigen Podcastproduzierenden und legt ein besonderes Augenmerk auf die Untersuchung von Geschlechterunterschieden."*

Bomert, Christiane:
Transnationale Care-Arbeiterinnen in der 24-Stunden-Betreuung. Zwischen öffentlicher (Un-)Sichtbarkeit und institutioneller (De-) Adressierung

Springer VS 2020
ISBN: 978-3-658-28513-5

„Christiane Bomert untersucht die öffentlichkeitswirksamen Artikulationsmöglichkeiten marginalisierter politischer Interessen von Migrantinnen, die deutschlandweit in der häuslichen Pflege beschäftigt sind. Auf verschiedenen diskursiven Ebenen macht die Autorin das Spannungsfeld zwischen dem eigenständigen Einfordern von Interessen und einer wohlfahrtstaatlichen und gewerkschaftlichen Stellvertretungspraxis deutlich. Damit greift sie die steigende Relevanz der Care-Debatte auf und verbindet diese mit einer Positionierung Sozialer Arbeit zur transnationalen Care-Arbeit."

Briatte, Anne-Laure:
Bevormundete Staatsbürgerinnen. Die »radikale« Frauenbewegung im Deutschen Kaiserreich

Campus 2020
ISBN: 9783593508276

„Am 19. Januar 1919 konnten Frauen erstmals auf nationaler Ebene in Deutschland das Wahlrecht ausüben. Nach heftig geführten Auseinandersetzungen war damit ein wichtiges Ziel des »radikalen« Flügels der Frauenbewegung des Deutschen Kaiserreichs erreicht. Anne-Laure Briatte zeichnet die bislang vernachlässigte Geschichte dieses Zweiges der deutschen Frauenbewegung nach, der sich um die Hauptakteurinnen Minna Cauer, Anita Augspurg und Lida Gustava Heymann gruppierte…"

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Joz, Motmans; Nieder, Tim Ole; Bouman, Walter Pierre (Hrsg.):
Non-binary and Genderqueer Genders

Routledge 2020
ISBN: 9780367859367

"Some people have a gender which is neither male nor female and may identify as both male and female at one time, as different genders at different times, as no gender at all, or dispute the very idea of only two genders. The most often heard umbrella terms for such genders are 'non-binary' or 'genderqueer' genders. This book looks to bring together those currently exploring and researching this non-binary phenomenon. Gender identities outside of the binary of female and male are increasingly being recognized in social, legal, medical and psychological discourses together with the emerging presence and advocacy of people, who identify as non-binary or genderqueer. Population-based studies show a small percentage – but a sizable proportion in terms of numbers – of people who identify as non-binary. While such genders have always been in existence worldwide, they remain marginalized, and as such at risk of victimization and of minority stress as a result of social non-acceptance and discrimination. Non-binary and Genderqueer Genders explores these gender identities in relation to health, well-being, and/or other experiences in an effort to contribute to improving clinical standards and continued cultural change towards acceptance for this group of people. This book was originally published as a special issue of the International Journal of Transgenderism (renamed International Journal of Transgender Health in 2020)."

Meskimmon, Marsha:
Transnational Feminisms, Transversal Politics and Art. Entanglements and Intersections

Routledge 2020
ISBN: 9781138579743

„This booke explores the critical significance of the visual arts to transnational feminist thought and activism. This first volume in Marsha Meskimmon's powerful and timely Trilogy focuses on some of the central political challenges of our era, including war, migration, ecological destruction, sexual violence and the return of neo-nationalisms. It argues that transnational feminisms and the arts can play a pivotal role in forging the solidarities and epistemic communities needed to create social, economic and ecological justice on a world scale. Transnational feminisms and the arts provide a vital space for knowing, imagining and inhabiting – earth-wide and otherwise. The chapters in this book each take their lead from a current matter of political significance that is central to transnational feminist activist organizing and has been explored through the arts in ways that permit dialogues across geopolitical borders to take place. Including examples of artwork in full colour, this is essential reading for students and researchers in art history, theory and practice, visual culture studies, feminism and gender studies, political theory and cultural geography."

Beeghly, Erin; Madva, Alex (Hrsg.):
An Introduction to Implicit Bias. Knowledge, Justice, and the Social Mind

Routledge 2020
ISBN: 9781138092228

„Written by a diverse range of scholars, this accessible introductory volume asks: What is implicit bias? How does implicit bias compromise our knowledge of others and social reality? How does implicit bias affect us, as individuals and participants in larger social and political institutions, and what can we do to combat biases? An interdisciplinary enterprise, the volume brings together the philosophical perspective of the humanities with the perspective of the social sciences to develop rich lines of inquiry."

D'Cruz, P. et al. (Hrsg.):
Dignity and Inclusion at Work

Springer 27.05.2020
ISBN: 978-981-13-0217-6

"The agenda of respectful workplaces is no more urgent than in the context of workplace bullying, emotional abuse and harassment. This becomes even more significant in the face of mistreatment linked to social identity and national culture. The chapters constituting Section 1 speak to the spectrum of primary, secondary and tertiary prevention undertaken within and beyond workplaces to tackle workplace bullying, emotional abuse and harassment. As well as organizational-related mechanisms, therapy, collective action and legislation are described. Normative angles, the challenges of actual practice and the contours of effectiveness are pinpointed. The increasing recognition of the conflation between category-based harassment and workplace bullying and the burgeoning cross-cultural lens of the substantive area are captured through the chapters of Section 2. Identities revolving around gender, sexuality, disability, caste and ethnicity serve as markers for mistreatment, underpinning the need to explore the dynamics of these situations in terms of causes, manifestations and consequences. Variations in the unfolding of negative acts due to cultural influences have been found, emphasizing that though misbehaviour is universal, it has country-specific characteristics."

Huxel, Kathrin et al. (Hrsg.):
Postmigrantisch gelesen. Transnationalität, Gender, Care

Transcript 27.05.2020
ISBN: 978-3-8376-4728-0

„‚Postmigrantisch' steht für gesellschaftliche Zustände, die durch die Erfahrung der Migration strukturiert sind. Einwanderung, Auswanderung und Mobilität werden dabei als Phänomene erkannt, die diese Gesellschaften massiv prägen und die (medial) diskutiert, (politisch) reguliert und ausgehandelt, aber nicht rückgängig gemacht werden können. Der Band setzt bei einer postmigrantischen Gegenwartsanalyse an, die nach den Auswirkungen und Strukturen von Migration fragt. In den Beiträgen geht es nicht länger um ‚die Migrantin' und ‚den Migranten' der x-ten Generation, sondern generell um Grenz- und Migrationsregime und damit auch um die Verwobenheiten von Geschichten, Kontexten und die Herstellung des ‚Anderen'. Das Potenzial einer postmigrantischen Perspektive wird hier mit feministischen Überlegungen aus den Transnational Studies zusammengebracht und ausgewiesene Forschungsfelder von Culture, Border, Gender und Care werden einer Relektüre unterzogen."

Kulaçatan, Meltem; Behr, Harry Harun (Hrsg.):
Migration, Religion, Gender und Bildung. Beiträge zu einem erweiterten Verständnis von Intersektionalität

Transcript Mai 2020
ISBN: 978-3-8376-4451-7

„Im Zentrum dieses Bandes stehen nationale und internationale Querschnittsperspektiven von Gender, Flucht und Migration im Zusammenhang mit Bildung und staatlichen Regulierungsmaßnahmen. Da die Diskurse rund um Fluchtmigration zunehmend religionsbezogen geführt werden, wird die Forschungsperspektive auch für Fragen der Religion geöffnet. Die Beiträge des Bandes gehen den migrationsbezogenen Veränderungen in Deutschland und Europa nach und widmen sich u.a. den damit verbundenen Ängsten sowie innen- und außenpolitischen Perspektiven im Kontext von Gender und der Vergeschlechtlichung von Flucht und Migration."

Falch, Bernhard:
Queer Refugees. Sexuelle Identität und repressive Heteronormativität als Fluchtgrund

Springer VS 2020
ISBN: 978-3-658-29804-3

„Bernhard Falch porträtiert zehn nach Mitteleuropa geflüchtete LGBTI-Personen in der Heuristik alltäglicher, narrativer Identitätsarbeit. Das in der Forschungsliteratur bislang weitgehend ausgesparte Thema entfaltet er aus einer gender-, queer- und migrationstheoretisch-postkolonialen Perspektive. Dabei eröffnet sich durch die minoritäre Herangehensweise ein höchst differenzierter Blick auf die Verflochtenheit der Erzählungen vom Wandern, Werden und Wollen – den Narrativen von Flucht, Identität und Sexualität. Der Autor bringt die geflüchteten Akteurinnen und Akteure in ihren Männlichkeiten, Weiblichkeiten bzw. Intergeschlechtlichkeiten zwischen Ressourcenorientierung, Mehrfachdiskriminierung und Beinahe-Vernichtungserlebnissen zur Sprache."*

BMFSFJ (Hrsg.):
Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie

https://www.bmfsfj.de/blob/jump/141246/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf

„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."*

Lange, Katrin; Molter, Sarah; Wittenius, Marie:
Gewalt gegen Frauen – Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Dänemark, Finnland und Österreich

Arbeitspapier Nr. 21, 2020
http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/veroeffentlichungen/

Factbook Diversity

Übersetzung ins Englische jetzt online

„Wir haben unser Factbook Diversity in diesem Jahr erstmalig auch ins Englische übersetzt. Dort können Sie Fakten und Zahlen rund um das Thema Vielfalt und Diversity Management nachlesen. Nutzen Sie beispielweise das Factbook, um zum Deutschen Diversity-Tag eine Infoaktion für Ihre Belegschaft zu planen, auch für jene Mitarbeitenden, die Englisch sprechen. Wie immer stellen wir auch diese Publikation zum Download auf unserer Webseite bereit."

https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Diversity-Tag/200416_Factbook-Diversity_2020ENG__fin.pdf

Sonstiges

Lang, Juliane:
Mädchen und Frauen in der extremen Rechten

https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/6857/m-dchen-und-frauen-in-der-extremen-rechten.html

„Der moderne Rechtsextremismus nach 1945 kam nie ohne das aktive Zutun von Mädchen und Frauen in den eigenen Reihen aus. Trotzdem wird die Rolle von Frauen in der extremen Rechten weiter massiv unterschätzt. Das spielt der rechten Szene in die Karten. Extrem rechte Frauen fällt es erheblich leichter, ihre menschenverachtende Ideologie zu verbreiten, wenn sie sich als die harmlosen und unpolitischen Nachbarinnen, Kolleginnen, Elternpflegschaftsvorsitzenden etc. präsentieren. Die Expertise klärt auf und analysiert die Strategien die dahinterstecken."

Jackson, Sarah J.; Bailey, Moya; Welles, Brooke Foucault:
#hashtagactivism. Networks of Race and Gender Justice

MIT Press März 2020
ISBN: 978-0-262-04337-3

"How marginalized groups use Twitter to advance counter-narratives, preempt political spin, and build diverse networks of dissent. The power of hashtag activism became clear in 2011, when #IranElection served as an organizing tool for Iranians protesting a disputed election and offered a global audience a front-row seat to a nascent revolution. Since then, activists have used a variety of hashtags, including #JusticeForTrayvon, #BlackLivesMatter, #YesAllWomen, and #MeToo to advocate, mobilize, and communicate. In this book, Sarah Jackson, Moya Bailey, and Brooke Foucault Welles explore how and why Twitter has become an important platform for historically disenfranchised populations, including Black Americans, women, and transgender people. They show how marginalized groups, long excluded from elite media spaces, have used Twitter hashtags to advance counternarratives, preempt political spin, and build diverse networks of dissent. The authors describe how such hashtags as #MeToo, #SurvivorPrivilege, and #WhyIStayed have challenged the conventional understanding of gendered violence; examine the voices and narratives of Black feminism enabled by #FastTailedGirls, #YouOKSis, and #SayHerName; and explore the creation and use of #GirlsLikeUs, a network of transgender women. They investigate the digital signatures of the "new civil rights movement"—the online activism, storytelling, and strategy-building that set the stage for #BlackLivesMatter—and recount the spread of racial justice hashtags after the killing of Michael Brown in Ferguson, Missouri, and other high-profile incidents of killings by police. Finally, they consider hashtag created by allies, including #AllMenCan and #CrimingWhileWhite."

Elsen, Hilke:
Gender - Sprache - Stereotype. Geschlechtersensibilität in Alltag und Unterricht

UTB, März 2020
ISBN: 978-3-8252-5302-8

*„Sprache wirkt sich auf das Denken und Handeln aus und transportiert Rollenbilder. Lehrer*innen können Sprache aktiv nutzen, um Chancengleichheit herzustellen. Der Band beleuchtet Gender aus linguistischer Perspektive als interdisziplinären Gegenstand im Grenzbereich von Linguistik, Psycholinguistik, Psychologie, Soziologie und Biologie und gibt Tipps für gendersensiblen Unterricht."*

Klemm, Christina:
AktenEinsicht. Geschichten von Frauen und Gewalt

Kunstmann 2020
ISBN 978-3956143571

„Gewalt gegen Frauen ist ein alltägliches Phänomen, auch wenn sie nur selten öffentlich wird. »AktenEinsicht« erzählt Geschichten von Frauen, die körperlicher und sexualisierter Gewalt ausgesetzt waren, und vermittelt überraschende, teils erschreckende Einsichten in die Arbeit von Justiz und Polizei. Nach den neuesten Zahlen des BKA ist jede dritte Frau in Deutschland von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen. Welche Lebensgeschichten sich hinter dieser erschreckenden Zahl verbergen, davon erzählt die Strafrechtsanwältin Christina Clemm, empathisch und unpathetisch.

Saalfeld, Robin K.:
Transgeschlechtlichkeit und Visualität. Sichtbarkeitsordnungen in Medizin, Subkultur und Spielfilm

Transcript 2020
ISBN 978-3-8376-5076-1

„Transgeschlechtliche Menschen werden vermehrt auch in populären Medien dargestellt und repräsentiert. Nicht selten ist diese mediale Sichtbarkeit von Trans jedoch geprägt von Voyeurismus und Sensationsgier. Robin K. Saalfeld geht daher der Frage nach, wie Transgeschlechtlichkeit visuell konstruiert wird."*

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

http://www.gesis.org/cews/cews-home/

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

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

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

https://www.gesis.org/institut/datenschutz/

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion