

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser\*innen,



die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat aktuell die „24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht, diese Publikation ermöglicht seit 1998 eine Bilanzierung der statistischen Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung. In diesem Rahmen steuern die regelmäßigen Sonderauswertungen des CEWS eine tiefgehende Interpretation jeweils ausgewählter Daten bei – eine feste Größe in 20 Jahren CEWS! Die diesjährige Fokussierung auf die „Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen“ finden Sie zusätzlich zur GWK-Publikation auch als Schwerpunktthema im vorliegenden CEWSjournal.

Die GWK-Gesamtbilanz fällt allerdings wieder sehr ernüchternd aus: so hat sich z.B. der Frauenanteil an den Professuren in den letzten 10 Jahren (2009–2018) – DFG-Gleichstellungsstandards und Bund-Länder-Professorinnen-Programmen zum Trotz – jährlich durchschnittlich nur um 0,67 Prozentpunkte erhöht. 2018 lag er bei den C3/W2-Professuren bei 25,5%, bei den C4/W3-Professuren bei 20,5%, je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Anteil der Frauen. Der Frauenanteil erhöht sich dagegen erwartungsgemäß, wenn weitere Beschäftigungsmerkmale unter die Lupe genommen werden, der Anteil an befristet beschäftigten und an in Teilzeit beschäftigten Frauen auf Professuren ist überproportional hoch. Den eigentlichen Skandal hat die Wissenschaftsjournalistin Christine Prusky in einem Kommentar allerdings beim Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen in der Fraunhofer Gesellschaft dingfest gemacht: „1994 gingen bei Fraunhofer 2,6 Prozent der wissenschaftlichen Führungspositionen an Frauen. Heute sind es 4,8 Prozent. Das ist nicht akzeptabel. Fraunhofer verweigert sich seit Jahrzehnten konsequent einer gesellschafts- und wissenschaftspolitischen Notwendigkeit. Und die Politik lässt die Münchner Forschungsorganisation gewähren. Laissez faire geht nicht mehr.“ Dem ist nichts hinzuzufügen, aber damit ist nur das „Köpfe-Zählen“ berücksichtigt und nicht ein Konsens unter Gleichstellungsakteur\*innen: mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb bedarf eines grundlegenden Strukturwandels. Dieser schwieriger operationalisierbare Wandel wird nach wie vor nur von einzelnen Führungspersonen – solange sie im Amt sind – befördert und konnte bisher nicht wirklich nachhaltig in einer Mehrheit der Institutionen verankert werden, diese Bilanz GENDER 2020 wurde letzthin auf einem virtuellen Arbeitstreffen auf Fachebene gezogen. Lassen Sie uns in widrigen Zeiten auch im kommenden Jahr zuversichtlich bleiben, ich wünsche Ihnen eine geruhsame Zeit zwischen den Jahren!

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

SCHWERPUNKT:  
GEGLECHTER-  
GLEICHSTELLUNG AN  
MUSIK- UND KUNSTHOCH-  
SCHULEN

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	5
2000 - 20 Jahre CEWS - 2020 .....	5
Aktuell erschienen: EU-Report "Gendered Innovations 2" .....	7
„Hörbar sagen, was nicht geduldet wird.“.....	7
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	8
BMBF-Konferenz: Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung .....	8
BMBF-Projektförderung: „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ .....	9
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 24. Datenfortschreibung veröffentlicht .	11
Neue Maßnahmen der DFG zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft.....	12
Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Chancengleichheits-Monitoring 2020“ veröffentlicht ...	13
Wahlen zum HRK-Präsidium: Drei neue Mitglieder.....	14
Verleihung des Deutschen Studienpreises 2020 - Spitzenpreise für drei Forscherinnen .....	15
Verleihung der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2020 .....	15
Verleihung der Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2020 .....	15
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	16
COVID-19-Pandemie und Geschlecht.....	16
Giffey/Lambrecht: Evaluation zum FüPoG belegt - die feste Quote wirkt, freiwillige Maßnah- men hingegen nicht.....	16
Frauenquote in Vorständen: „Fortschritt in Trippelschritten statt großer Wurf“.....	17
Unternehmen haben genug weiblichen Nachwuchs für Vorstände in eigenen Reihen .....	18
Jura-Professorin Tiziana Chiusi übernimmt Vorsitz des Deutschen Juristen-Fakultätentages...	19
<b>Frauen in MINT</b>	
<i>Gastbeitrag</i> : Abschlussveranstaltung: „Dass Netzwerke Einfluss haben, ist doch normal...“ - Zu den Karrierebedingungen von Postdocs in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnologie.....	20
Forschungszentrum ATHENE startet virtuelle Veranstaltungsreihe „Women in Cybersecurity“	22
#SheTransformsIT: Frauen gestalten Digitalisierung .....	23
Handreichungen für Lehrkräfte unterstützen bei der Berufs- und Studienorientierung für MINT .....	23
Deutsche Physikalische Gesellschaft zeichnet Physiker*innen aus .....	24
Methodologisches Kunststück: Biochemikerin Annita Louloui erhält Marthe-Vogt-Preis .....	24
TU Berlin: Clara von Simson-Preis für beste Studienabschlussarbeiten von Absolventinnen ....	25

<b>4.0 Schwerpunktthema</b> .....	26
<b>Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen</b>	
<i>Autorin: Dr. Andrea Löther, CEWS</i> .....	26
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	31
Professorinnenprogramm: Fünf ausgezeichnete Hochschulen berufen vierte Professorin.....	31
DESTATIS: 1,1 % mehr wissenschaftliches Hochschulpersonal im Jahr 2019 - Professorinnen-Anteil bei 26 % .....	32
Exzellenz und Chancengleichheit: Aktuelle Ausgabe der Beiträge zur Hochschulforschung erschienen .....	33
"Zieh einen Schlusstrich" .....	34
Birgitt Riegraf steht an der Spitze der neu gegründeten Universitätsallianz UA11+.....	34
Lakof NRW als Expertin zur Anhörung im Ausschuss für Digitalisierung und Innovation der Landtages Nordrhein-Westfalen eingeladen.....	35
DZHW-Wissenschaftsbefragung: Wie steht es um die Wissenschaft in Deutschland?.....	35
Anja Steinbeck, Rektorin der Universität Düsseldorf, ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2020“ – Special Award für Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität Berlin .....	36
Neue Alexander von Humboldt-Professor*innen ausgewählt.....	38
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	39
Ruth Ley erhält den Otto-Bayer-Preis.....	39
Dr. Mariam Gabelaia erhält den Margarethe Koenig Preis zur Förderung junger Naturwissenschaftlerinnen.....	39
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	40
LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 .....	40
EIGE: Covid-19 wave of violence against women shows EU countries still lack proper safeguards .....	41
Pionierforschung treibt innovative Ideen und Perspektiven zum Thema Geschlecht voran.....	43
EIGE: More equal sharing of care would reduce workplace gender inequality.....	43
Beiträge jetzt online: ERC-Workshop „Sex and gender dimension in frontier research“.....	43
Startschuss für die Kampagne zum Europäischen Forschungsraum .....	43
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	44
DFG fördert Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“ .....	44
Hochschulübergreifendes Zusatzstudium Genderkompetenz erfolgreich gestartet .....	45
Neue Publikation deckt geschlechtsspezifische Differenzen in Bilderkennungssystemen auf... 45	
Geschlechterunterschiede auf wissenschaftlichen Tagungen: Männer reden mehr und länger46	

**Calls for Papers**

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien fzg 28 2022 Verschränkte Ungleichheiten in historischer Perspektive .....	46
Caring about the unequal effects of the pandemic: What feminism, art, and activism can teach us.....	47
Routledge's new COVID-19 Pandemic Series .....	48
Zeitschrift GENDER - Sorgende Männer? Perspektiven der Geschlechterforschung auf Männlichkeit und Care (Ausgabe 2/22).....	48

**9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität .....** 49

Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen im Arbeitsleben - Antidiskriminierungsstelle legt Studien und Rechtsgutachten vor.....	49
Sexismus und Homofeindlichkeit: Zweifache Diskriminierung lesbischer Frauen im Arbeitsalltag.....	50
Wie wird Geschlechtervielfalt im Arbeitsleben erreicht?.....	51
Neue Wege in der Inklusion: PH Heidelberg eröffnet Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung.....	53
Zeitschrift GENDER 3/20: Inklusion und Intersektionalität in Bildungskontexten erschienen ..	54
Cornelia Goethe Colloquien im WiSe 20/21: Intersektionalität im Kreuzfeuer?.....	54

**10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....** 55

Einsatz für Chancengleichheit Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit wird 2021 erstmals verliehen .....	55
DFG schreibt Communicator-Preis 2021 aus.....	56
Ausschreibung Deutscher Studienpreis 2021: Dissertationen mit gesellschaftlicher Relevanz gesucht .....	56
Gute Lehre in Pandemiezeiten: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissen- schaften 2021 ausgeschrieben .....	57
Lehrpreis für exzellente Lehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik ausgeschrieben .....	58
Preis Frauen Europas.....	58

**11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....** 59

Start der neuen dynaMENT Runde 2020 .....	59
---	----

**12.0 Termine, Call for Papers.....** 60**13.0 Neuerscheinungen .....** 64**14.0 Impressum.....** 76

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## 2000 – 20 Jahre CEWS – 2020

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

Nochmals hinweisen möchten wir Sie auf die

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

### „Prekäre Gleichstellung“

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

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

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

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



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

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

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

[Jubiläumsbroschüre \(pdf\)](#)

*Pressemitteilung zu Jubiläum:*

[Geballte Kompetenz zur Gleichstellung in der Wissenschaft: 20 Jahre CEWS](#)

Wir freuen uns ganz besonders über die bereits eingegangenen Glückwünsche der hier genannten Weggefährt\*innen und Kolleg\*innen, die Sie über diesen [Link](#) weiter verfolgen können:

**Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.**, Richterin am Bundesverfassungsgericht und Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin

**Dr. Sandra Beaufaÿs**, Koordinations - und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

**Prof. Dr. Andrea Dorothea Bührmann**, Vizepräsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

**Dr. Anke Burkhardt**, Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Mitglied des Konsortiums Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

**Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bukof (Vorstand)**

**Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann**, Leiterin des Referats „Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Wissenschaft und Forschung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung

**Jeff Hearn**, professor emeritus, Management and Organisation, Hanken School of Economics, Finland & senior professor, Gender Studies, Örebro University, Sweden

**Liisa Husu**, professor, Gender Studies, Örebro University, Sweden & moderator of the European Network on Gender Equality in Higher Education

**Isabel Kassel** (geb. Beuter), Leitung Präsidiumsbüro der Hochschule Hannover, CEWS-Mitarbeiterin von 2002 - 2008

**Prof. Dr. Ute Klammer**, Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg Essen

**Dr. Christiane Kling-Mathey**, Pressesprecherin des Wissenschaftsrates

**Dr. Beate Kortendiek**, Koordinatorin des Netzwerks Frauenforschung NRW

**Dr. Sibylle Krummacher**, retired physicist and founding member of CEWS 2000 - 2002

**Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten**, Leitung GDI (Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften) & Direktorin des RRI Hub, RWTH Aachen University

**Prof. Dr. Inken Lind**, TH Köln, Professur für Psychologie und Leitung des Instituts für Geschlechterstudien

**Dr. Brigitte Mühlenbruch**, Gründerin des CEWS, Honorary President European Platform of Women Scientists EPWS, Brüssel

**Prof. Dr. Ada Pellert**, Rektorin der FernUniversität in Hagen

**Prof. Dr. Reinhard Pollak**, Leiter der Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft bei GESIS

**Prof. Dr. Birgitt Riegraf**, Präsidentin der Universität Paderborn

**Linda Marie Rustad**, director of kilden genderresearch.no Norway

**Prof. Dr. Katja Sabisch**, Dekanin der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Sprecherin des MaJaC, RUB und des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

**Prof. Dr. Sabine Sczesny**, Professur für Sozialpsychologie und Soziale Neurowissenschaft, Universität Bern

**Dr. Ute Symanski**, Hochschulberaterin und Coach, Hochschulcoaching – Beratung für Hochschulentwicklung

**Prof. Dr. York Sure-Vetter**, Direktor NFDI (Nationale Forschungsdateninfrastruktur)

**Birgit Ufermann**, Rechtsanwältin im Deutschen Hochschulverband

**Prof. Dr. Susanne Völker**, GeStiK (Gender Studies in Köln) – zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der Universität zu Köln

**Dr. Lina Vollmer**, Referat Gender & Diversity Management, Universität zu Köln

**Dr. Ulla Weber**, Sprecherin der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF)

**Maya Widmer**, GEMO Widmer, ehemalige Leiterin Gleichstellung Forschungsförderung beim Schweizerischen Nationalfonds SNF

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

**Dr. Angela Wroblewski**, Institut für höhere Studien, Wien

## Aktuell erschienen: EU-Report "Gendered Innovations 2"

Der im November 2020 erschienene Bericht „Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation“ stellt eine Reihe von Fallbeispielen und Methodenbeschreibungen aus der Anwendung von Geschlechteranalysen vor. Die Berücksichtigung von Geschlechterwissen und deren Analyse in Forschung und Innovation schafft einen Mehrwert für Wissenschaft und Forschung und erhöht die gesellschaftliche Relevanz wissenschaftlicher Erkenntnisse. Um die Integration von geschlechtsspezifischen Analysen in Forschung und Innovation weiter zu stärken, hat die Europäische Kommission eine Expert\*innengruppe zur Unterstützung dieser Bemühungen eingesetzt.

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse der Expert\*innengruppe „Gendered Innovations 2.0“ vor. Er enthält Definitionen von Begriffen und Methoden in Bezug auf Geschlechteranalysen sowie intersektionale Analysen und interdisziplinäre Fallstudien, die zeigen, wie die Geschlechterdimensionen in verschiedene Forschungs- und Innovationsbereiche integriert werden können. Darüber hinaus sprechen die Expert\*innen, darunter CEWS-Kollegin Dr. Anke Lipinsky, konkrete politische Empfehlungen aus. Das vorgestellte Material dient als Leitfaden für das nächste europäische Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“ (2021–2027) und soll zur Erreichung der UN-SDGs beitragen.

### Download des Reports (engl.):

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)

### The Commission's gender equality strategy

[https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/gender-equality-research-and-innovation_en)

### Pressemeldung der Europäischen Kommission:

[https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/gendered-innovations-2-2020-nov-24_en)

Gendered Innovations | Stanford University  
<http://genderedinnovations.stanford.edu/>

Kilden genderresearch.no – Press Release:  
<http://kjonnsforskning.no/en/2020/11/seeking-more-european-research-integrates-gender-dimensions>

Commissioner Mariya Gabriel on Twitter:  
<https://twitter.com/GabrielMariya/status/1331568851843158016/photo/1>

Official DG Research & Innovation account on Twitter:  
<https://twitter.com/EUScienceInnov/status/1331572036171395072>

*Bitte lesen Sie auch das*

Nature-Interview mit Londa Schiebinger:  
„The researcher fighting to embed analysis of sex and gender into science“

*Londa Schiebinger explains why studies that ignore these factors are flawed.*

Ein Artikel von Elizabeth Gibney auf nature.com.

<https://www.nature.com/articles/d41586-020-03336-8>

## „Hörbar sagen, was nicht geduldet wird.“

„Welche Rolle spielen Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft – und wie kann man sie eindämmen?“

Anke Lipinsky hat eine Themenplattform zu diesen Fragen entwickelt.“

Lesen Sie das Interview von Lena Kampf mit der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin des CEWS, Dr. Anke Lipinsky im [aktuellen Leibniz-Magazin 3/2020](#). (S. 92–93)

Eine ausführliche Version des Interviews finden Sie in der demnächst erscheinenden Online-Version des Leibniz-Magazins unter

<https://www.leibniz-magazin.de/>

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## BMBF-Konferenz: Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung

Am 11. und 12. November 2020 fand in Hamburg eine digitale BMBF-Tagung zum Thema „Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung“ statt. Diese Tagung wurde im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichtet.

Ziel war es, zukunftsfähige Ansätze für mehr Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem mit den Anwesenden zu diskutieren und für den europäischen Forschungsraum weiterzuentwickeln. Es ging darum, zukunftsweisende Impulse für strukturelle Gleichstellungsziele sowie Gender- und Vielfaltsaspekte in der Forschung für den Europäischen Forschungsraum zu setzen.

In Keynotes, Podiumsdiskussionen und Foren wurden Strategien und Visionen besprochen, die geeignet sind, Chancengerechtigkeit strukturell zu verankern sowie die Integration von Genderaspekten in der Forschung zu stärken. Neben den international besetzten Paneldiskussionen hielten die folgenden Wissenschaftlerinnen Keynotes und Impulsvorträge:

- **Prof. Dr. Maria Wersig** (Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes): Chancenreich und chancengerecht? Verfassungsauftrag Gleichberechtigung von Frauen und Männern

- **Prof. Dr. Claudia Peus** (Technische Universität München): Frauen in Führungspositionen der Forschung: Empirische Einsichten und praktische Empfehlungen
- **Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione** (Radboud University Nijmegen): The impact of sex and gender on research excellence
- **Prof. Dr. med. Marylyn M. Addo** (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf): One Voice Does Not Fit All: On the diversity of evidence-based science communication in the corona pandemic

Das CEWS wurde anlässlich seines 20jährigen Jubiläums mit einer Laudatio des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft, **Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner** ausführlich geehrt.

Die Tagung fand aufgrund der gegenwärtigen Kontaktbeschränkungen als digitale Veranstaltung statt.

Im Laufe des Dezember 2020 sollen alle Programmpunkte als einzelne Videos auf der Veranstaltungsseite zur Verfügung stehen.

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

Auf der Seite sind außerdem digitale Präsentationen von Beispielen guter Praxis zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem abrufbar sowie ein Film zur Erfolgsgeschichte des Professorinnenprogramms.

## BMBF-Projektförderung: „Frauen in Wissenschaft, For- schung und Innovation: Leis- tungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit struktu- rell verankern“

Förderbekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF): Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Themenschwerpunkt „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ („Innovative Frauen im Fokus“)

### *Förderziel und Zwecksetzung*

„Die Bundesregierung fördert die Chancen und Möglichkeiten zur Teilhabe von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, denn die reale Gleichstellung ist im Verhältnis zur grundgesetzlich verankerten formalen Gleichstellung noch nicht erreicht. Reale gleichberechtigte Teilhabe ist allerdings Bedingung für die nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung unserer Gesellschaft. Dazu sind insbesondere strukturelle Voraussetzungen für eine größere Sichtbarkeit der innovativen Leistungen von Frauen zu schaffen, um entsprechende zukunftsweisende Potenziale zu erkennen und die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen. Wegweisende wissenschaftliche Impulse dafür liefert insbesondere die Genderforschung.

Frauen sind in zentralen und öffentlichkeitswirksamen Funktionen, z. B. in Führungspositionen, als Leistungsträgerinnen oder mit fachlicher Expertise, immer noch unterrepräsentiert. Um das Potenzial exzellenter Frauen für die Innovationskultur Deutschlands besser zu verstehen und zu erschließen, müssen Frauen mit ihren wissenschaftlichen Leistungen, innovativen Ideen und Errungenschaften sichtbar und präsenter sein und von allen Teilen der Gesellschaft als Leistungs- und Potenzialträgerinnen wahrgenommen werden. Denn nur wenn Frauen als Vorreiterinnen von relevanten

Entwicklungen sichtbar sind, können sie als Rollenvorbilder und Impulsgeberinnen wirken.

Frauen haben bereits in der Vergangenheit – auch entgegen geschlechterstereotypen Zuschreibungen – geforscht und Innovationen vorangetrieben. Ihre Erfindungen beispielsweise im naturwissenschaftlich-technischen Bereich (u. a. Scheibenwischanlage, einhändig zu bedienende Spritzen, Vorläufer der heutigen drahtlosen Übertragungstechnologie) gehören inzwischen zum Alltag; jedoch ist über die Urheberinnen in der Öffentlichkeit wenig bekannt. Auch heute entwickeln Frauen, genau wie Männer, Lösungen und Produkte vielfältiger Art. Ihre Leistungen erfahren aber nach wie vor oft weniger Anerkennung als die ihrer männlichen Kollegen. Diejenigen wenigen Frauen, die öffentlich sichtbar sind und mit ihrer Expertise und ihren Leistungen wahrgenommen werden, sorgen einerseits für eine breitere Akzeptanz von weiblichen Karrieren und motivieren andererseits weitere Frauen dazu, eine eigene Karriere zu verfolgen und/oder gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen positiv voranzutreiben. Auch durch ihre vielfältigen Bildungs- und Berufswege zeigen sie den nachfolgenden Generationen, dass eine erfolgreiche Karrieregestaltung möglich ist. Solche sichtbaren Rollenvorbilder vermitteln jungen Frauen Selbstbewusstsein und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Für eine verbesserte Sichtbarkeit von Frauen ist es daher vonnöten, Wissenschaft und Forschung, aber auch die breite Öffentlichkeit für die Errungenschaften von Frauen als Forscherinnen, Erfinderinnen oder Entdeckerinnen zu sensibilisieren. Die notwendigen Strukturen für eine nachhaltige Umsetzung von Maßnahmen, die die Erhöhung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen in der Wissenschafts- und Innovationskultur im Sinne der Chancengerechtigkeit gewährleisten, müssen weiter ausgebaut und effektiver genutzt werden. Forschende und wissensvermittelnde Institutionen und Einrichtungen sollen daher nachhaltige Strategien zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen entwickeln, diese strukturell in der Organisation verankern und in die (Fach-)Öffentlichkeit vermitteln. Ebenso gilt es, exzellente Frauen und Nachwuchskräfte in der Wissenschaftskom-

munikation in klassischen und digitalen Medien (inklusive digital frei verfügbaren Wissensportalen wie Online-Enzyklopädien) sichtbar zu machen und geschlechtergerecht zu repräsentieren. Dazu ist auch eine verstärkte Kooperation zwischen Medienschaffenden und der Wissenschaft nötig. Um für gesellschaftliche Zukunftsfragen oder globale Krisen geschlechtergerechte und vielfältige Lösungen erarbeiten zu können, ist es notwendig, Frauen mit wissenschaftlicher Expertise in die mediale Berichterstattung oder Entwicklung von politischen Entscheidungsgrundlagen einzubeziehen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) leistet mit der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ einen Beitrag zu den oben genannten Zielen der Bundesregierung. Handlungsleitende Ziele der Förderrichtlinie sind die Erhöhung der Repräsentanz und Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen, ihrer Leistungen und ihres Potenzials für die Innovationskultur in Deutschland. Damit wird eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen in allen Wissenschaftsgebieten und Forschungszielen, in der Wissenschaftskommunikation sowie in wissenschaftsgeleiteten gesellschaftlichen Diskursen vorangetrieben. Diese Sichtbarkeit muss zudem durch innovative Ansätze und Strategien strukturell verankert werden, damit sie umfassend und nachhaltig Wirksamkeit entfalten kann.

Zuwendungszweck ist die Förderung von Forschungsprojekten oder Umsetzungsmaßnahmen, die zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen beitragen, die in Wissenschaft, Forschung und Innovation tätig sind. Ziel ist die nachhaltige und langfristige Anwendung von innovativen Ansätzen und Strategien zur strukturellen Verankerung der Sichtbarkeit von Frauen in diesen Feldern einschließlich deren Gremien, Fachgesellschaften und Akademien und sonstigen Institutionen/Einrichtungen, auch aus dem Kultur- und Bildungsbereich, in den jeweils geförderten Institutionen.

Vorhaben sind insbesondere dann förderfähig, wenn sie die Wissensgenerierung, Entwicklung und Erprobung bzw. Weiterentwicklung und Verankerung dieser Ansätze und Strategien beispielsweise durch Handlungsempfehlungen, Beispiele guter Praxis oder entsprechende Konzepte und Maßnahmen vorantreiben und umsetzen. Sofern die Beteiligung von Unternehmen im Rahmen von Kooperationen und Verbundprojekten vorgesehen ist, kann diese nur mit angemessener Eigenbeteiligung erfolgen.

Ein Metavorhaben soll die geförderten Vorhaben miteinander vernetzen, den fachlichen Austausch befördern, bei der Entwicklung von Transfer-, Verwertungs- und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen beraten sowie bei öffentlichkeitswirksamen Sichtbarkeitsmaßnahmen der Projekte Unterstützung leisten. Basierend auf den (Zwischen-)Ergebnissen der Vorhaben sollen für den Transfer in die Breite besonders geeignete Struktur- und Verstärkungsmaßnahmen identifiziert, analysiert und für die Dissemination aufbereitet werden.

Die Ergebnisse des geförderten Vorhabens dürfen nur in der Bundesrepublik Deutschland oder dem EWR und der Schweiz genutzt werden."

*Quelle und weitere Informationen zum Antragsverfahren: BMBF-Bekanntmachung, 09.11.2020*

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-3223.html>

## Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 24. Datenfortschreibung veröffentlicht

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat aktuell die „24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Der Datenfortschreibung angehängt ist eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum Thema „Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen“.

Der diesjährige Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei den Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und daher der Handlungsbedarf anhält.

Bei einem Vergleich zu den Daten der letzten zehn Jahre (2008-2018) ergibt sich zwar eine Steigerung, allerdings eine sehr moderate. So hat sich von 2008 bis 2018 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 49,6 % auf 51,3 %,
- der Studienabschlüsse von 51,8 % auf 51,4 %,
- der Promotionen von 41,9 % auf 45,2 % und
- der Habilitationen von 23,4 % auf 31,6 %
- (bis auf die Studienabschlüsse) erhöht.

Dies belegt aber auch, dass der Anteil von Frauen noch immer mit jeder Qualifikations- und Karriereebene nach Studienabschluss sinkt. Durch diese „leaky pipeline“ geht erhebliches weibliches Qualifikationspotential für das Wissenschaftssystem verloren.

Auch der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 2008 und 2018 kontinuierlich von 17,4 % auf 24,7 % angestiegen. Dennoch zeigt sich weiterhin Verbesserungsbedarf, denn eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil von Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 46,6 %, der C3/W2-Professorinnen bei 25,5 % und der C4/W3-Professorinnen nur noch bei 20,5 %.

Der GWK-Bericht analysiert nicht nur die Frauenanteile an den Hochschulen, sondern auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft ist im Vergleichszeitraum von 2009 bis 2019 von 11,4 % auf 19,6 % gewachsen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationspezifischen Unterschieden.

Der Datenfortschreibung angehängt ist eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum Thema „Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen“.

*Download des Volltextes:*

**Löther, Andrea: Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen; Gender Equality in Colleges of Art and Music (2020)**

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70674-3>

**Bitte lesen Sie den Schwerpunktartikel zur Sonderauswertung in diesem Journal.**

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben und damit insbesondere die höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen

zu erreichen. Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen wichtige Eckpunkte zur Steigerung des Anteils von Frauen auch in Gestaltungs- und Entscheidungspositionen des Wissenschaftssystems dar. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das 2018 zum zweiten Mal verlängert wurde, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme zur Erhöhung der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

Die Datenfortschreibung wird seit 1989 von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Diese Berichte sind Gradmesser für die Gleichstellung und damit auch statistische Grundlage für weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Einrichtung im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2018/2019 vor und ist online unter

[https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschulen.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf)

abrufbar und in Kürze als Heft 69 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM – GWK, 20.11.2020

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2020-14.pdf>

## Neue Maßnahmen der DFG zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat in seiner Sitzung im September 2019 die Einführung des Budgets für Sprecherinnen (bzw. Sprecher) in Koordinierten Verfahren beschlossen. Ab sofort können Verbände, deren leitende Person in ihrer Disziplin auf Leitungsebene dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht angehören, im Rahmen eines Einrichtungs- oder Fortsetzungsantrags eine Pauschale in Höhe von 80 000 Euro pro Förderjahr beantragen. Die DFG veröffentlicht regelmäßig eine Übersicht, welches Geschlecht auf Leitungsebene in der jeweiligen Fachdisziplin unterrepräsentiert ist.

Ziel des Budgets für Sprecherinnen (bzw. Sprecher) ist es, einen Anreiz zu bieten, damit Personen eines in der jeweiligen Fachdisziplin unterrepräsentierten Geschlechts das Leitungsamt übernehmen. Somit soll das derzeit unausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in der Leitungsfunktion von Forschungsverbänden verbessert werden. Insbesondere Frauen sind – nicht zuletzt durch ihre gewünschte Beteiligung an Gremien und Kommissionen, aber auch durch Lehre und Wissenschaftsverwaltung – stark eingebunden, sodass weniger Zeit für die Forschung bleibt. Zugleich sind Wissenschaftlerinnen in der Funktion der Sprecherin eines Verbundes bei der DFG bislang deutlich unterrepräsentiert. Auch die Mitgliederversammlung der DFG hat im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards individuelle Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen empfohlen, wie zum Beispiel die Bereitstellung von Personalmitteln.

Das Budget soll für individuelle und/oder fach- bzw. projektspezifische Entlastungsbedarfe verwendet werden, die durch die Übernahme des Amtes der Sprecherin / des Sprechers bzw. in den Schwerpunktprogrammen der Koordinatorin / des Koordinators entstehen. So könnte beispielsweise wissenschaftliches oder administratives Personal zur Unterstützung daraus finanziert werden.

Darüber hinaus könnte auch ein Forschungs(frei)semester der Sprecherin oder des Sprechers oder auch eine anteilige Rotationsstelle aus dem Budget finanziert werden.

Für bereits bewilligte Verbände besteht die Möglichkeit, das Budget für Sprecherinnen (bzw. Sprecher) über einen formlosen Zusatzantrag zu beantragen. Dieser Zusatzantrag umfasst den Zeitraum bis zum Ende der aktuellen Förderperiode und skizziert, wofür das Budget eingesetzt werden soll. Solche Zusatzanträge können jederzeit eingereicht werden. Eine Bewilligung erfolgt zeitanteilig ab dem Zeitpunkt der Einreichung. Für Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs erfolgt eine Bewilligung ab dem Monat, der der Einreichung folgt; frühestens zum 1. Januar 2021.

Einführung der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen in den Programmen Emmy Noether und Sachbeihilfe

Ebenfalls ab sofort haben Antragstellerinnen und Antragsteller die Möglichkeit, im Emmy Noether-Programm und in der Sachbeihilfe das Modul „Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen“ zu beantragen. Bislang war das Modul nur in den Koordinierten Programmen, wie beispielsweise den Sonderforschungsbereichen oder den Schwerpunktprogrammen, beantragbar. Nun wird es auf weite Teile der Einzelförderung ausgeweitet.

Die zweckgebundene Pauschale beträgt in den Programmen Sachbeihilfe und Emmy Noether bis zu 1000 Euro pro Förderjahr. Sie kann für Maßnahmen der Karriereförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft eingesetzt werden. Finanziert werden können Maßnahmen, die die Wissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen, wie beispielsweise die Teilnahme an zusätzlichen Konferenzen oder Coachings. Weiterhin können aus der Pauschale für Forschende mit familiären Verpflichtungen Hilfskräfte zur Entlastung von Routinearbeiten oder auch zur Entlastung von projektspezifischer Lehre finanziert werden.

Unter Einhaltung insbesondere rechtlicher Rahmenbedingungen – unter anderem des Besserstellungsverbots und des Verbots des direkten Geldflusses – besteht ebenfalls die Möglichkeit, Kinderbetreuung zu finanzieren.

*Quelle, Antragsmodalitäten und weitere Informationen: PM - DFG, 17.11.2020*

[https://www.dfg.de/foerderung/info\\_wissenschaft/info\\_wissenschaft\\_20\\_82/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/info_wissenschaft_20_82/index.html)

## Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Chancengleichheits-Monitoring 2020“ veröffentlicht

Das „Chancengleichheits-Monitoring“ berichtet jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten und über ihren Antrags-erfolg.

Dabei werden mehrjährige Entwicklungen, die verschiedenen Disziplinen sowie DFG-Programme vergleichend betrachtet. Das Schwerpunktkapitel des Berichts 2020 befasst sich mit „Frauen in der Medizin“.

„Insgesamt zeigt das Chancengleichheits-Monitoring – außerhalb des Schwerpunkt-Kapitels – erneut in den allermeisten Bereichen eine zwar langsame, aber doch kontinuierlich positive Entwicklung der Frauenanteile in der DFG-Förderung auf.“ (Zitat Präsidentin Katja Becker, Vorwort, S.6)

*Zum Bericht:*

[https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/chancengleichheits\\_monitoring\\_2020.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/chancengleichheits_monitoring_2020.pdf)

*Weitere Informationen:*

[https://www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten/evaluation\\_studien\\_monitoring/chancengleichheit/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/index.html)

*Kontakt: Anke.Reinhardt(at)dfg(dot)de*

## Personalia

### Wahlen zum HRK-Präsidium: Drei neue Mitglieder

Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die am 24. November erstmals als Videokonferenz tagte, hat drei neue Mitglieder in das HRK-Präsidium gewählt und zwei Mitglieder in ihren Ämtern bestätigt.

*Neu in das Präsidium wählte die Mitgliederversammlung:*

**Professor Oliver Günther, Ph. D.**, Wirtschaftsinformatiker und seit 2012 Präsident der Universität Potsdam, als HRK-Vizepräsident mit dem Schwerpunkt „Governance, Lehre und Studium“,

**Professorin Dr. Kerstin Kriegelstein**, Neurowissenschaftlerin und Pharmakologin, seit Oktober Rektorin der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und zuvor Rektorin der Universität Konstanz, als HRK-Vizepräsidentin mit dem Schwerpunkt „Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs, Hochschulmedizin, Gesundheitswissenschaften“ sowie

**Professorin Dr. Dorit Schumann**, Wirtschaftswissenschaftlerin und seit 2019 Präsidentin der Hochschule Trier, als HRK-Vizepräsidentin mit dem Schwerpunkt „Schnittstellen im Hochschulsystem, Gleichstellung und Diversity“.

*Als Präsidiumsmitglieder bestätigt wurden:*

**Professorin Dr. Monika Gross**, ehemalige Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin, als Vizepräsidentin mit dem Schwerpunkt „Hochschulen und Digitalisierung“ ebenso wie **Professor Dr. Bernd Scholz-Reiter**, Rektor der Universität Bremen, als HRK-Vizepräsident mit dem Schwerpunkt „Internationales“.

Die Amtszeiten begannen jeweils am 1. Dezember 2020 und enden am 30. November 2021. Laut HRK-Ordnung endet die Amtszeit von Vizepräsidentinnen und -präsidenten stets Ende November nach einer Präsidentschaftswahl; diese ist für den 27. April des nächsten Jahres vorgesehen.

Dem Präsidium gehören darüber hinaus neben dem Präsidenten die jeweiligen Sprecher der Mitgliedergruppen Universitäten und Fachhochschulen an.

Den scheidenden Vizepräsidentinnen, den **Professorinnen Carola Jungwirth, Johanna Weber und Birgitta Wolff**, sowie dem bisherigen Sprecher der Mitgliedergruppe Universitäten, **Professor Dr. Ulrich Radtke**, dankte HRK-Präsident **Peter-André Alt** herzlich für ihr Engagement und die gute Zusammenarbeit im Präsidium.

Schon am 23. November hatten die HRK-Mitgliedergruppe Fachhochschule **Professor Dr. Karim Khakzar**, Präsident der Hochschule Fulda, erneut zu ihrem Sprecher und die HRK-Mitgliedergruppe Universitäten **Professorin Dr. Anja Steinbeck**, Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, erstmals zu ihrer Sprecherin gewählt.

*Quelle und weitere Informationen: PM - HRK, 24.11.2020*

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/wahlen-zum-hrk-praesidium-drei-neue-mitglieder-4775/>

## Verleihung des Deutschen Studienpreises 2020 – Spitzenpreise für drei Forscherinnen

Insgesamt wurden acht Wissenschaftlerinnen und ein Wissenschaftler geehrt.

Die Verleihung des Deutschen Studienpreises wurde am Dienstag, 8. Dezember live auf [www.koerber-stiftung.de](http://www.koerber-stiftung.de) übertragen. Der Schirmherr, **Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble**, eröffnet die Verleihung.

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

*Sechs zweite Preise:* Neben den drei Spitzenpreisen vergibt die Körber-Stiftung sechs zweite Preise, die mit je 5.000 Euro dotiert sind. In den Geistes- und Kulturwissenschaften wurden **Veronika Settele** (Geschichtswissenschaften, Freie Universität Berlin) und **Marie von Falkenhausen** (Rechtswissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen) ausgezeichnet. Prämiert wurden in der Sektion Sozialwissenschaften **Elisa Pfeiffer** (Psychologie, Universität Ulm) und **Vanessa Rau** (Soziologie, University of Cambridge). Die zweiten Preise in der Sektion Natur- und Technikwissenschaften gehen an **Lara Bücker** (Psychologie, Universität Hamburg) und **Hans-Jürgen Heidebrecht** (Lebensmitteltechnologie, Technische Universität München).

*Liste der Preisträgerinnen und Broschüre:*

<https://www.koerber-stiftung.de/deutscher-studienpreis/preistraeger/2020>

*Quelle und weitere Informationen: PM – Körber-Stiftung, 24.11.2020*

<https://www.koerber-stiftung.de/presse-meldungen-fotos-journalistenservice-verleihung-des-deutschen-studienpreis-2020-2222>

## Verleihung der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2020

Am 9. November 2020 hat die DFG die Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2020 an zwei Wissenschaftlerinnen und acht Wissenschaftler in virtueller Form verliehen. Von den zehn Preisträgerinnen und Preisträgern kommen vier aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, drei aus den Lebenswissenschaften, einer aus den Naturwissenschaften und zwei aus den Ingenieurwissenschaften. Die Ausgezeichneten erhalten jeweils ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro. Auf YouTube ist der Film verfügbar. Er umfasst die Laudationes und Grußworte und stellt die Ausgezeichneten in Videoporträts vor. Die Videoporträts sind auch einzeln abrufbar.

Zur Playlist auf YouTube:

[https://www.youtube.com/watch?v=SvQC00401aQ&list=PLq8YHwrfUwKeiyAN8H1kn4h\\_MSZpRaoRx](https://www.youtube.com/watch?v=SvQC00401aQ&list=PLq8YHwrfUwKeiyAN8H1kn4h_MSZpRaoRx)

Mehr zum Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis 2020

[https://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/2020/](https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2020/)

## Verleihung der Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2020

Vier Forscherinnen und sechs Forscher erhielten 2020 den Heinz Maier-Leibnitz-Preis der DFG und damit die wichtigste Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Die von der DFG und dem BMBF vergebenen Preise sind mit je 20 000 Euro dotiert. Der Film präsentiert zur Preisverleihung am 12. November 2020 Laudationes und Grußworte und stellt die Ausgezeichneten vor.

Zur Playlist auf YouTube:

[https://www.youtube.com/watch?v=5\\_7YKExL5Kk](https://www.youtube.com/watch?v=5_7YKExL5Kk)

Mehr zum Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2020

[https://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/2020/](https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2020/)

Quelle: DFG-aktuell Nr. 12 – Dezember 2020

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## COVID-19-Pandemie und Geschlecht

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

Eine aktuelle *Online-Befragung* zur Publikationsproduktivität von Professorinnen und Professoren von [Alessandra Rusconi, Heike Solga vom WZB und Nicolai Netz vom DZHW](#) bestätigt: Bereits bestehende Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft werden durch die Pandemie weiter verschärft. Frauen berichten häufiger, dass sie durch zusätzliche Kinderbetreuung und den erhöhten Zeitaufwand für die Online-Lehre weniger Artikel einreichen konnten. Die Mehrheit der Befragten sprach sich dafür aus, Kinder stärker bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität zu berücksichtigen. Im Sinne eines erweiterten Services bieten wir mit dieser Ausgabe nun die *dritte* strukturierte *Materialsammlung* zum Thema an, die wir - unabhängig von der Erscheinungsweise des Journals - fortlaufend aktualisieren werden. Sie erhalten das Dokument jederzeit über diesen Link:

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/Materialsammlung\\_Cov19undGeschlecht\\_2020-12-10.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/Materialsammlung_Cov19undGeschlecht_2020-12-10.pdf)

## Giffey/Lambrecht: Evaluation zum FüPoG belegt - die feste Quote wirkt, freiwillige Maßnahmen hingegen nicht

Bundesfrauenministerin Giffey und Bundesjustizministerin Lambrecht haben am 18. November gemeinsam dem Kabinett die **Stellungnahme der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)** vorgelegt.

Der Stellungnahme liegt ein unabhängiges Evaluationsgutachten zur Wirksamkeit des FüPoG durch die Kienbaum Consultants International GmbH zugrunde. Die Evaluation bestätigt, was Bundesjustizministerin Lambrecht und Bundesfrauenministerin Giffey mit ihrem Gesetzentwurf erreichen wollen: verbindliche Vorgaben führen zu Verbesserungen. Die feste Quote hat laut Evaluation zu einem starken Anstieg der Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten geführt und hat auch weitere positive Effekte bei den einbezogenen Unternehmen. So wurde die gesetzliche Vorgabe von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten mit aktuell 35,2 Prozent übertroffen. Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, sind zudem für das Thema Gleichstellung zunehmend sensibel, was sich in Besetzungsverfahren und in häufig besser organisierten Strukturen zur Förderung des Aufstiegs von Frauen niederschlägt. Daher empfiehlt das Evaluationsgutachten eine Ausweitung des Geltungsbereichs der festen Quote, um diese positiven Effekte weiterzutragen.

Die Evaluation hat aber auch ernüchternde Ergebnisse bei den Zielgrößen in Vorständen aufgezeigt. Der Frauenanteil in den Vorständen der vom Gesetz betroffenen Unternehmen liegt nur bei 7,6 Prozent. Und die selbst gesetzten Zielgrößen deuten nicht darauf hin, dass die Unternehmen an dieser Situation etwas ändern wollen: Rund 70 Prozent der vom Gesetz betroffenen Unternehmen setzen sich für die Zukunft die Zielgröße „Null“ für den Vorstand. Die geringere Verbindlichkeit wirke sich zudem negativ sowohl auf die Bekanntheit des Gesetzes als auch auf die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten und die Höhe der Frauenanteile selbst aus. Die Evaluation empfiehlt daher, verbindlichere Regeln für den Vorstand aufzustellen, um die Wirkung des Gesetzes zu erhöhen.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes kommt die Evaluation u.a. zu dem Ergebnis, dass mit der Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen an den vom Bund bestimmten Mitgliedern in Gremien einhergegangen ist. Auch die Frauenanteile an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes steigen kontinuierlich, jedoch zeigen einige Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes noch nicht die gewünschte Wirkung. So werden beispielsweise bestehende Vereinbarkeitsangebote noch zu selten von Führungskräften in Anspruch genommen und die Gleichstellungspläne häufig noch nicht zweckentsprechend genutzt. Bei der Besetzung in den Gremien des Bundes hat das Gutachten gezeigt, dass die bereits eingeführten strukturierten Besetzungsprozesse Erfolg gezeigt haben und weitergeführt und gestärkt werden sollten.

Die Bundesregierung hat mit der Stellungnahme alle Handlungsempfehlungen zur Kenntnis genommen und wird diese bei weiteren Maßnahmen prüfen. Besonders erfreulich sind die Ergebnisse zum Erfüllungsaufwand des Gesetzes. Die Wirtschaft hat eine jährliche Belastung von lediglich rund 43 Tausend Euro durch die gesetzlichen Vorgaben. Dies unterschreitet deutlich die vorherige Schätzung von 248 Tausend Euro.

*Stellungnahme der Bundesregierung:*

<http://www.bmfsfj.de/evaluation-füpog-stellungnahme>

*Evaluation:*

<http://www.bmfsfj.de/evaluation-füpog>

*Quelle und Stellungnahmen von Bundesfrauenministerin Franziska Giffey sowie Bundesjustizministerin Christine Lambrecht: PM - BMSFSJ, 18.11.2020*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey-lambrecht--evaluation-zum-fuepog-belegt---die-feste-quote-wirkt--freiwillige-massnahmen-hingegen-nicht/162464>

## Frauenquote in Vorständen: „Fortschritt in Trippelschritten statt großer Wurf“

Unternehmen müssen endlich ihre gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen: Prof. Dr. iur. Andrea Ruppert nimmt Stellung zur Verschärfung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionengesetz FüPoG).

Die große Koalition hat sich auf eine Verschärfung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionengesetz FüPoG) geeinigt. Auch wenn die genaue Ausgestaltung noch unklar ist, lassen die bekannt gewordenen Rahmenbedingungen keine großen Veränderungen erwarten, befürchtet Prof. Dr. iur. Andrea Ruppert von der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS). „Die geplante Regelung geht in die richtige Richtung, aber weiterhin gelten die Vorgaben für zu wenige Unternehmen“, bemängelt die Leiterin des *Instituts für Mixed Leadership (IML)* in ihrer Stellungnahme.

Die Frauenquote für Vorstände musste kommen, da die freiwillige Selbstverpflichtung zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Form von Zielvorgaben – wie bisher im Ersten Führungspositionengesetz geregelt – nicht funktioniert hat. Das Gesetz verpflichtet bislang börsennotierte Unternehmen zwar, feste Zielgrößen für die Steigerung des Anteils an Frauen in Vorständen festzulegen. Die Zielgröße „Null“ ist aber auch erlaubt. „Die Unternehmen haben die Herausforderung, die Beteiligung von Frauen in Führung selbst zu gestalten, nicht angenommen“, resümiert Ruppert. Zu viele haben sich selbst als Zielgröße Null gesetzt bzw. die gesetzliche Mindestforderung, den bisherigen Status Quo nicht zu unterschreiten, festgeschrieben. Die Vorteile und Chancen, die Vielfalt in der Zusammensetzung von Vorständen mit sich bringen, werden offensichtlich von vielen Aufsichtsräten in Deutschland nach wie vor nicht gesehen. Ruppert: „Die Unternehmen kommen damit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nicht nach.“

*Quelle und vollständige Stellungnahme von Prof. Ruppert: PM – Frankfurt University of Applied Sciences, 26.11.2020*

<https://idw-online.de/de/news758733>

## Unternehmen haben genug weiblichen Nachwuchs für Vorstände in eigenen Reihen

**Die erste und zweite Führungsebene unter dem Vorstand sind in den Top 100 der deutschen Unternehmen zu einem guten Fünftel weiblich**

**Beim Frauenanteil in Vorständen liegt Deutschland jedoch nur auf Platz 24 im Ranking der 27 EU-Staaten**

**BCG-Analyse zeigt Nachholbedarf in Sachen Vielfalt auf oberster Führungsebene**

Deutsche Unternehmen tun sich schwer mit der Geschlechtergleichstellung in Vorständen. Dabei gibt es genügend Kandidatinnen: In den Top 100 an der Börse notierten Unternehmen liegt die Frauenquote auf der ersten Ebene unter dem Vor-

stand bei 19 Prozent, auf der zweiten Ebene sogar bei 23 Prozent. Damit ist der Anteil an Frauen in der sogenannten Talent-Pipeline etwa doppelt so hoch wie im Vorstand – dort sind nämlich nur rund zehn Prozent weiblich. Seit 2017 ist der Frauenanteil um gerade einmal vier Prozentpunkte gestiegen. Bei diesem Tempo wird es noch mehr als 30 Jahre dauern, bis im obersten Führungsgremium Geschlechterparität erreicht ist. Das ergab eine aktuelle Analyse der **Boston Consulting Group (BCG)**. Die Strategieberatung hat im Rahmen einer noch unveröffentlichten Studie die Vielfalt in den Vorständen und Aufsichtsräten der 100 größten börsennotierten Konzerne Deutschlands untersucht. „Obwohl alle Fakten für mehr Vielfalt in der Führung sprechen, kommt die Gleichstellung nur in winzigen Schritten voran: Es gibt genügend Frauen in der Talent-Pipeline, die für Top-Jobs geeignet sind. Und Unternehmen, die Wert auf Diversität legen, arbeiten nachweislich erfolgreicher und sind innovativer“, sagt **Nicole Voigt**, BCG Managing Director and Partner. Untersuchungen von BCG belegen, dass Unternehmen mit vielfältigen Führungsteams im Schnitt um neun Prozentpunkte höhere EBIT-Margen erreichen. Auch der Umsatzteil, den diese Unternehmen mit Innovationen erwirtschaften, liegt deutlich vor dem männerlastiger Wettbewerber, nämlich um rund 20 Prozentpunkte.

*Deutschland schneidet im europäischen Vergleich schlecht ab:* Im europäischen Vergleich gehört Deutschland in Sachen Diversity zu den Schlusslichtern. Mit zehn Prozent Frauenanteil in der obersten Führungsriege belegt das Land Platz 24 unter den 27 EU-Staaten. In den Vorstandsetagen der europäischen Nachbarländer sieht es deutlich besser aus: In Schweden ist ein Viertel der Vorstände weiblich, in Frankreich ein Fünftel und in Spanien immerhin noch ein Sechstel. In allen drei Ländern gilt seit Jahren eine gesetzlich festgelegte Gleichstellungsquote. „In Unternehmen Zielgrößen zu definieren und deren Erreichung nachzuhalten ist sehr effektiv. Das zeigen nicht nur die Beispiele aus Europa, sondern auch die Praxis in deutschen Aufsichtsräten“, erläutert Nicole Voigt. Für diese gilt seit 2016 eine Frauenquote. Inzwischen ist jedes dritte Mitglied der Kontrollgremien weiblich.

**Verbindliche Regeln befördern Vielfalt:** „Wenn der Geschlechterausgleich auch in den Vorständen gelingen soll, müssen Politik und Wirtschaft die Entwicklung aktiv vorantreiben“, betont Voigt. Es gehe darum, Transparenz zu schaffen, beispielsweise durch Veröffentlichungspflichten von Frauenanteilen bei Führungskräften – insbesondere auf den oberen Ebenen. Als weitere Hebel können Anreize für Familien wirken. So fördern steuerliche Maßnahmen wie Änderungen beim Ehegattensplitting eine gleichmäßigere Verteilung von Erwerbsarbeit in der Familie. Auch das tradierte Rollenverständnis, bei dem Männer Vollzeitkarriere machen und Frauen – auch gut ausgebildete – in Teilzeit arbeiten und sich um die Kinder kümmern, hemmt die Entwicklung. Aktive Jobsharing-Angebote für Führungskräfte könnten dieses Rollenbild in Richtung von mehr Gleichberechtigung verändern. Nicole Voigt: „Gleichstellung funktioniert nur, wenn alle – auch Männer – sie aktiv leben.“

Quelle und weitere Informationen: PM – Boston Consulting Group (BCG), 26.10.2020

<https://www.bcg.com/de-de/press/26october2020-companies-enough-young-women-for-board-members>

#### Pressestimmen zum Themenfeld:

**Frauenquote: „Diese Decke ist nicht aus Glas, sie ist aus Beton“**

„Nur zehn Prozent aller Vorstände in Deutschland sind weiblich. Dabei führen Frauen an der Spitze zu fairer Bezahlung für alle, sagt die Forscherin Jutta Allmendinger.“ Ein Interview von Luisa Jacobs auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/arbeit/2020-10/frauenquote-vorstaende-frauen-vorbilder-machtposition-unternehmen>

#### **Es braucht mehr als eine Frau im Vorstand**

„Das Führungspositionengesetz, auf das sich die Große Koalition überraschend geeinigt hat, ist leider kein großer Schritt zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Die Macht bleibt unfair verteilt.“ Ein Gastbeitrag von Ulla Schauws, Die Grünen auf spiegel.de.

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauenquote-es-braucht-mehr-als-eine-frau-im-vorstand-a-d445bd61-b1ed-4ca1-84cc-1227bb7597cd>

#### **Ana-Cristina Grohnert: „Die Quote wird kommen“ Interview mit Chairwoman der Charta der Vielfalt**

„Unternehmen, die um Diversity Management herumzukommen versuchen, könnten ihre Zukunft verspielen. Das ist ein Fazit aus einer noch unveröffentlichten Studie der „Charta der Vielfalt“. Die Fortschritte gehen nicht schnell genug, meint Ana-Cristina Grohnert, Vorstandsvorsitzende der Arbeitgeberinitiative, im Interview.“ Ein Beitrag von Stefanie Hornung auf haufe.de.

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/interview-mit-ana-cristina-grohnert-zu-diversity-management\\_80\\_529450.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/interview-mit-ana-cristina-grohnert-zu-diversity-management_80_529450.html)

#### **Jura-Professorin Tiziana Chiusi übernimmt Vorsitz des Deutschen Juristen-Fakultätentages**

Erstmals in der 100-jährigen Geschichte des Deutschen Juristen-Fakultätentages steht eine Frau an der Spitze der deutschsprachigen Jura-Fakultäten: Der Ständige Ausschuss der Vereinigung hat Prof. Dr. Dr. h.c. Tiziana Chiusi zur Vorsitzenden gewählt. Damit führt Chiusi, die den Lehrstuhl für Zivilrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsvergleichung innehat, nun den Vorsitz der 45 juristischen Fakultäten in Deutschland und neun weiterer Fakultäten in Österreich, der Schweiz und Ungarn.

Seit 2012 ist Tiziana Chiusi Mitglied des Ständigen Ausschusses des Deutschen Juristen-Fakultätentages (DJFT); im Juni 2017 war sie bereits zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt worden. Sie übernimmt jetzt das Amt von ihrem Amtsvorgänger Professor Dr. Joachim Lege von der Universität Greifswald. Der Deutsche Juristen-Fakultätentag, der seit 100 Jahren besteht, vertritt die Interessen der Rechtswissenschaftlichen Fakultäten an Universitäten in der Rechts- und Hochschulpolitik und auf europäischer Ebene.

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität des Saarlandes, 08.12.2020

<https://www.uni-saarland.de/universitaet/aktuell/artikel/nr/22734.html>

## Frauen in MINT

### Abschlussveranstaltung: „Dass Netzwerke Einfluss haben, ist doch normal...“ – Zu den Karrierebedingungen von Postdocs in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnologie

Ein Gastbeitrag von Astrid Schulz,  
Jennifer Dahmen-Adkins und  
Andrea Wolffram (RWTH Aachen University)

Das vom BMBF geförderte Projekt *GenderNetz* widmete sich der Frage, wie sich (informelle) Netzwerke und Förderbeziehungen auf die Karriereverläufe von promovierten Informatiker\*innen und Ingenieur\*innen auswirken. Dabei war das Ziel des Vorhabens, die Mikrostrukturen und -prozesse in Netzwerken und deren Einfluss auf Forschungskarrieren im (informations-)technologischem Bereich zu untersuchen und auf einen Gender Bias hin zu analysieren. Grundlage waren 63 berufsbiografische, narrative Interviews sowohl mit Postdocs als auch mit Professor\*innen bzw. Personen in Führungspositionen, die an 5 Universitäten, 4 Fachhochschulen, 2 Konzernen und einer außeruniversitären Forschungseinrichtung geführt wurden. Darüber hinaus sind 12 Gruppeninterviews mit relevanten Akteur\*innen der entsprechenden Organisationen – mit sogenannten Change und Transfer Agents – eingeflossen, um organisationale Veränderungspotentiale zu identifizieren und einzubinden.

Am 8. und 9. Oktober 2020 fand der Abschlussworkshop des Projekts *GenderNetz* statt. Neben der Vorstellung der Projektergebnisse standen partizipative Workshopformate im Vordergrund, die von Vorträgen aus den BMBF Projekten [GEWINN](#) und [CHEFIN](#) und einer [Keynote](#) von Prof. Dr. Schwarze angereichert wurden.

Mit großer Nähe zum empirischen Material präsentierte das Projektteam<sup>1</sup> einen Ausschnitt der Ergebnisse. Ausgehend von der Analyse der Handlungsweisen in Netzwerken und deren strukturellen und kulturellen Bedingungen wurde deutlich, dass wissenschaftliche Qualität nicht nur über vermeintlich individuelle Leistungen und Kennzahlen bewertet wird, sondern Wissenschaftler\*innen bei ihrer alltäglichen Arbeit stets in ein Netzwerk aus sozialen Beziehungen eingebunden sind. Informelle (Förder-)Beziehungen und Netzwerke gehen somit nicht zwangsläufig mit einer illegitimen oder exkludierenden Praxis einher, sondern gehören vielmehr zum Alltag von (Forschungs-)Karrieren.

Das Projekt fokussierte die Postdocphase, die sich dadurch auszeichnet, dass vor allem der Kontakt zur und die eigene Etablierung in der Fachcommunity relevant wird. Es gilt besonders bei denjenigen sichtbar und bekannt zu sein, die Paper, Konferenzbeiträge und Projektanträge begutachten. Die Fachcommunities in den technischen Fächern werden als „familiär“ beschrieben und sind davon geprägt, dass „jeder jeden kennt“. Sie sind keine losen Gebilde, sondern strukturierte, dichte Zusammenschlüsse, die den Zutritt und das Weiterkommen kontrollieren. Es gelten jeweils eigene Regeln und Dynamiken, die über die allgemeinen Wettkampfflogiken der Wissenschaft, wie sie Kraus (2000) im Anschluss an Bourdieu beschrieben hat, hinausgehen. Das heißt, das implizite Wissen, wie man auftritt, miteinander umgeht und wie man sich präsentiert, leitet sich von dem engen Netzwerk der Fachcommunity ab. Bestimmte Personen erleichtern dabei den Zugang zu den Fachcommunities, indem sie das spezifische Kapital und das Wissen um die ‚Spielregeln‘ vermitteln. Vor allem die primäre bzw. spätere ‚Sozialisation‘ und damit einhergehend die Betreuungspersonen spielen hierbei eine besondere Rolle. So zeigt sich in unserem Material, dass enge Förderbeziehungen für jede und jeden relevant sind, um in die Struktur der Fachcommunities eingeführt zu werden.

<sup>1</sup>Projektleitung: Gast-Prof. (OVGU) Dr. Andrea Wolffram und Jennifer Dahmen-Adkins; Mitarbeiter\*innen: Matthias Dorgeist, Anne Göttgens, Ronja Rieger und Astrid Schulz

Die Förderung durch die Betreuungspersonen ist jedoch nicht für alle die gleiche.

So führt z.B. ein unterschiedliches Netzwerk- und Personalentwicklungsbewusstsein der Professor\*innen bzw. Führungspersonen zu unterschiedlichen Förderpraktiken. Darüber hinaus können auch verschiedene Einstellungen zu Vereinbarkeit und Elternschaft, sowie die Potentialbemessung die Förderung beeinflussen. Potentialzuschreibungen können z.B. durch einen Bias beeinflusst sein, der durch Geschlechterstereotype, Homophilie und ‚männliche Wissenschaftsideale‘ entsteht.

Ferner wurde die spezifische Situation von Frauen in diesen strukturell wie symbolisch männlich geprägten Fächern beleuchtet. Frauen befinden sich in technischen Fächern in einer Token-Situation, aus der heraus sich spezifische Barrieren, Exklusionserfahrungen und ein hoher Anpassungsdruck ergeben (Kanter 1977; Lyness/Thompson 2000). Die damit einhergehende gesteigerte Sichtbarkeit führt dazu, dass die Geschlechtszugehörigkeit für Frauen stets eine relevante Bezugsgröße darstellt, zu der es sich zu verhalten und zu positionieren gilt. Die befragten Frauen achten infolgedessen wesentlich mehr auf ihre Performanz. Sie schildern Alltagssituationen, in denen sie geschlechterstereotypen Vorstellungen oder z.T. sexistischen Sprüchen begegnen. Doch einige von ihnen problematisieren dies nur in sehr geringer Weise – im Gegenteil erscheinen sich für sie aus der gesonderten Sichtbarkeit Vorteile zu ergeben, die sie sich aktiv zunutze machen. Eine Befragte bezieht sich so z.B. aktiv auf die ihr entgegengebrachten negativ konnotierten Geschlechterstereotype und nutzt den daraus hervorgehenden „Überraschungseffekt“, um ganz besonders zu ‚glänzen‘. Viele der promovierten Frauen besitzen durch ihren meist akademischen, familiären Hintergrund und/oder durch einen engen Support durch Promotionsbetreuer\*innen eine ausgezeichnete ‚Kapitalausstattung‘. Sie besitzen das feldspezifische Kapital, setzen es zu ihrem Vorteil ein, wissen sich sehr gut in der Community zu positionieren und können mit den geschlechterstereotypen Zuschreibungen und Barrieren sehr gut umgehen – dies stellt sich als sehr voraussetzungsvoll

heraus. Die soziale Herkunft spielt insgesamt eine große Rolle für eine erfolgreiche Karriere. Frauen haben somit auch untereinander ungleiche Voraussetzungen.

Die befragten Frauen handeln größtenteils nicht weniger strategisch oder erhalten weniger Unterstützung als die befragten Männer – im Gegenteil nutzen sie ihre Netzwerke proaktiv, werden stark gefördert und viele Gatekeeper sorgen gezielt dafür, gerade die weiblichen Postdocs mit den für die Karrierephasen notwendigen Qualifikationen auszustatten. Ihnen wird ein hohes Potential zugeschrieben und einige Professor\*innen rechnen Frauen gute Chancen auf eine Professur aus, wodurch es für sie lohnenswert ist, in ihre Unterstützung zu investieren.<sup>2</sup>

Im Fokus der Workshops stand u.a. die Relevanz der Betreuungs- und Führungspersonen und wie wichtig deren Personalentwicklungsbewusstsein für die Gestaltung chancengerechter Karrieren ist. Vor allem bei Professor\*innen ist das Personalentwicklungsbewusstsein unterschiedlich stark ausgeprägt. Gerade bei der Professionalisierung von Führung und Förderung des ‚Nachwuchses‘ wird viel organisationales Veränderungspotential gesehen. Es zeigte sich, dass ein Organisationswandel hin zu Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor durch verschiedene Faktoren, wie z.B. der Delegitimierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen durch das allgegenwärtige Prinzip der Meritokratie, ausgebremst wird.

In den Interviews wurden jedoch auch positive Veränderungen geschildert: bspw. wurde eine zunehmende Anerkennung der Arbeit von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten beschrieben, sowie ein Generationenwechsel, der sich positiv auf die Organisationskultur auswirkt, wodurch es zu einer positiveren Haltung bei Vereinbarkeitsfragen kommt.

-----  
<sup>2</sup> Ibarra (1992) zeigte, dass Personen besonders in Beziehungen investieren, wenn sie davon ausgehen, dass diese später eine Führungsposition einnehmen. Dies sei ein Nachteil für Frauen, da dies für sie als weniger wahrscheinlich erachtet wird. Hier zeichnen sich Veränderungen ab.

Die Broschüre

[https://gendernetz.de/wp-content/uploads/GenderNetz\\_Broschuere.pdf](https://gendernetz.de/wp-content/uploads/GenderNetz_Broschuere.pdf)

mit den aufbereiteten Projektergebnissen

sowie die Tagungsdokumentation

<http://gendernetz.de/tagung/>

stehen auf der Internetseite zur Verfügung.

**Kontakt:** [gendernetz@soziologie.rwth-aachen.de](mailto:gendernetz@soziologie.rwth-aachen.de)

#### Literatur:

Ibarra, H. (1992): Homophily and Differential Returns. Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly* 37 (3), 422-447.

Kanter, R. M. (1977): Men and Women of the Corporation. *New York: Basic Books.*

Krais, B. (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: dies. (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt am Main: Campus, 31-54.

Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (2000): Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? *Journal of applied psychology* 85 (1), 86-101.

## Forschungszentrum ATHENE startet virtuelle Veranstaltungsreihe „Women in Cybersecurity“

Mit der am 29.10.2020 gestarteten virtuellen Veranstaltungsreihe „Women in Cybersecurity“ gibt das Nationale Forschungszentrum für angewandte Cybersicherheit ATHENE Frauen in der Cybersicherheit eine Plattform, um sich untereinander zu vernetzen und sich fachlich auszutauschen. In den einzelnen Veranstaltungen diskutieren Frauen aus der Welt der Cybersicherheit wechselnde Themen aus den Bereichen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Hochkarätige Referentinnen beleuchten Cybersecurity dabei aus ihren jeweiligen Perspektiven.

Zu den Sprecherinnen der ersten Veranstaltungen zählten u. a. Internet-Pionierin **Dr. Radia Perlman**, **Prof. Dr. Ina Schieferdecker**, Leiterin der Abteilung „Forschung für Digitalisierung und Innovation“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie **Kris Lovejoy**, Global Advisory Cybersecurity Leader bei Ernst & Young. Die Veranstaltungsreihe steht unter der Schirmherrschaft der Hessischen **Wissenschaftsministerin Angela Dorn**. Im November fanden mehrere Veranstaltungen statt, bevor es 2021 in einen monatlichen Rhythmus übergeht. Die Teilnahme ist kostenlos. Informationen zu den kommenden Veranstaltungen aktuell gehalten unter

<http://www.athene-center.de/cyberwomen>

„Women in Cybersecurity“ ist eine Veranstaltungsreihe von ATHENE, die vom Fraunhofer SIT zusammen mit der TU Darmstadt organisiert wird. Kooperationspartner der Veranstaltungsreihe ist WIIS.de, „Women in International Security Deutschland e.V.“

*Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:*

**Dr. Haya Shulman**

Quelle und weitere Informationen: PM - Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie SIT, 30.10.2020

<https://www.sit.fraunhofer.de/de/presse/details/news-article/show/women-in-cybersecurity-forschungszentrum-athene-startet-virtuelle-veranstaltungsreihe/>

## #SheTransformsIT: Frauen gestalten Digitalisierung

Eine neue Initiative von Akteuinnen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft setzt sich für mehr Frauen in der Digitalisierung ein: „Wir stecken mitten im digitalen Wandel unserer Gesellschaft. Frauen müssen hier bei der Entwicklung und Umsetzung mit am Tisch sitzen, gestalterisch tätig sein und mit ihrer Perspektive neue Techniken für eine vielfältige Gesellschaft entwickeln.“

Bei der Digitalisierung in Deutschland schöpfen wir nicht das gesamte Potential aus, das uns zur Verfügung steht. Aktuell liegt Deutschland mit 17 % Frauenanteil in der IT-Branche in Europa auf einem der letzten Plätze. Wir brauchen mehr Diversität, um die Digitalisierung innovativ und umfassend voranzubringen.

Für die *Wissenschaft* zielt #sheTransformsIT darauf ab, Studiengänge weiter zu entwickeln:

„Wir brauchen zeitgemäße Studiengänge, die interdisziplinär und diverser aufgestellt sind: Informatische Themen sollten in fachfremde Studiengänge aufgenommen werden und vice versa. Bereits an den Hochschulen müssen Vernetzungsangebote zwischen Studentinnen und mit Digitalunternehmen geschaffen werden.“

Ein weiteres Ziel: „Forschung transformieren – In informatischen Studiengängen sollten Lehrende eine bessere didaktische Ausbildung erhalten und Wissenschaftlerinnen in stärker sichtbar werden. Das Überwinden des Gender Data Gap muss ein wichtiges Forschungsziel werden.“

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.shetransformsit.de>

## Handreichungen für Lehrkräfte unterstützen bei der Berufs- und Studienorientierung für MINT

Jugendlichen steht heute eine Vielzahl an Studiengängen und Ausbildungsberufen zur Auswahl. Doch nicht wenige von ihnen fühlen sich von dem großen Angebot an Möglichkeiten überfordert und haben letztendlich doch keine richtige Vorstellung davon, was sich hinter einzelnen Berufsfeldern verbirgt. Schülerinnen und Schülern, die sich beispielsweise für Naturwissenschaften interessieren, haben oft nur wenig Kenntnisse darüber, dass ihnen neben den Berufen Biologin, Chemikerin oder Geologin eine Vielzahl weiterer Berufsperspektiven offen steht und insbesondere interdisziplinäre Ausbildungen und Studiengänge zukunftsweisende Arbeitsgebiete eröffnen.

Um das zu ändern, hat die „Komm, mach MINT“-Geschäftsstelle Broschüren zu den einzelnen MINT-Schwerpunkten *Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik* herausgegeben, in denen die entsprechenden Berufs- und Studienmöglichkeiten vorgestellt werden und Auszubildende, Studierende und Berufstätige einen Einblick in ihren Berufsalltag geben und ihre persönlichen Erfahrungen schildern. Eines machen die Portraits der Rollenvorbilder besonders deutlich: MINT-Berufe sind zukunftsweisend und bieten vielfältige Möglichkeiten, verschiedene Interessen zu kombinieren, beispielsweise in der Medieninformatik, der Bionik oder der Umwelttechnik.

Wie die Broschüren im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung in der Schule genutzt werden können, wird in den Handreichungen für Lehrkräfte aufgezeigt. Spannende Unterrichtsideen, Hinweise auf Wettbewerbe und Möglichkeiten für das praktische Ausprobieren sind zentraler Bestandteil der Handreichungen. Mit der jetzt erschienenen Handreichung *Naturwissenschaften* komplettiert die „Komm, mach MINT“-Geschäftsstelle ihr Angebot: Für alle MINT-Fächer stehen nun Broschüren und entsprechende Handreichungen zur Verfügung.

Diese sind kostenfrei im Internet erhältlich unter:

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

Sie stehen dort auch als pdf zum Download zur Verfügung.

Quelle: PM – komm mach mint, 07.12.2020

<https://www.komm-mach-mint.de/presse/pressemitteilungen/handreichungen-fuer-lehrkraefte>

---

## Personalia

---



---

### Deutsche Physikalische Gesellschaft zeichnet Physiker\*innen aus

Traditionell benennt die Deutsche Physikalische Gesellschaft am „Tag der DPG“ ihre Preisträgerinnen und Preisträger für unterschiedliche physikalische Disziplinen und Kategorien. Viele erhalten ihre Auszeichnungen im kommenden Jahr auf einer Festveranstaltung im Physikzentrum Bad Honnef.

Für ihre bahnbrechenden Arbeiten zur Photo-physik von organischen Halbleitern, insbesondere der Untersuchung von Triplett-Zuständen, der Dissoziation von Exzitonen und der intermolekularen Wechselwirkung von Chromophoren in  $\pi$ -konjugierten Polymeren erhält Prof. Dr. Anna Köhler von der Universität Bayreuth für das Jahr 2020 den *Max-Born-Preis*, der gemeinsam vom britischen Institute of Physics (IOP) und der DPG für besonders wertvolle und aktuelle wissenschaftliche Beiträge zur Physik vergeben wird. Professor Dr. Anna Köhler ist nach 47 Wissenschaftlern die erste Wissenschaftlerin, die diese Auszeichnung erhält. Der *Max-Born-Preis 2021* geht an Prof. Hiranya Peiris vom Department of Physics and Astronomy des University College, London, für ihre herausragenden Beiträge auf dem Gebiet der

Kosmologie, insbesondere für die Schaffung neuer interdisziplinärer Verbindungen zwischen der Kosmologie und Hochenergiephysik.

Den *Hertha-Spöner-Preis* für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten einer Physikerin wird Dr. Naëmi Riccarda Leo von der Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Nanociencias (CIC nanoGUNE), San Sebastian, Spanien, verliehen für ihre hervorragenden Beiträge zur Untersuchung und Charakterisierung von künstlichen Metamaterialien und ferroischen Systemen.

Der *SKM-Dissertationspreis* („kondensierte Materie“) wird verliehen an Dr. Olga Matsarskaia von der Universität Tübingen für ihre Doktorarbeit „Multivalent ions for tuning the phase behaviour of protein solutions“, die sie am Institut Laue-Langevin in Grenoble, Frankreich, anfertigte.

Details zu diesen und allen weiteren Preisen finden Sie im Internet unter:

<https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/uebersicht-preisjahrgaenge/2021>

Quelle und weitere Informationen zu allen Preisträger\*innen: PM – DPG, 19.11.2020

<https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/aktuell/2020/deutsche-physikalische-gesellschaft-verleiht-zahlreiche-angesehene-physikpreise>

sowie: PM – Universität Bayreuth, 19.11.2020

<https://www.uni-bayreuth.de/de/universitaet/presse/pressemitteilungen/2020/159-max-born-preis/index.html>

---

### Methodologisches Kunststück: Biochemikerin Annita Louloui erhält Marthe-Vogt-Preis

Der Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) verleiht den diesjährigen Marthe-Vogt-Preis an Dr. Annita Louloui für ihre herausragenden Beiträge zum wissenschaftlichen Verständnis der RNA-Biologie.

Während ihrer Doktorarbeit am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik (MPIMG) und an der Freien Universität Berlin entwickelte Annita Louloui gemeinsam mit Kolleg\*innen eine neue

Methode zur Erkennung und Analyse der Modifikation N6-Methyladenosin (m6A) in Vorläufer-RNA-Molekülen. Unter Anwendung dieser Methode zeigte sie, dass m6A das RNA-Splicing beschleunigt.

Seit 2001 vergibt der FVB den Marthe-Vogt-Preis an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die auf einem Gebiet tätig sind, das von einem der FVB-Institute bearbeitet wird. Die Dissertation muss an einer Forschungseinrichtung in Berlin oder Brandenburg entstanden sein. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert.

Die Preisverleihung fand im Rahmen der Berlin Science Week am 3. November digital statt.

*Quelle und weitere Informationen zur Forschungstätigkeit von Annita Louloui: PM - Forschungsverbund Berlin e.V., 30.10.2020*

<https://www.fv-berlin.de/infos-fuer/medien-und-oeffentlichkeit/news/biochemikerin-annita-louloui-erhaelt-marthe-vogt-preis>

*Bitte hören Sie mehr über interessante Biografien von*

Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im englischsprachigen **Marthe Vogt-Podcast** des Forschungsverbunds Berlin.

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

## TU Berlin: Clara von Simson-Preis für beste Studienabschlussarbeiten von Absolventinnen

Mit einem Müllproblem der besonderen Art hat sich **Isabell Suchantke** in ihrer Masterarbeit an der TU Berlin beschäftigt: mit Weltraummüll, der sich rund um den Mars ansammelt. Für ihre Masterarbeit wird die Absolventin des Faches Luft- und Raumfahrt mit dem *Clara von Simson-Preis* geehrt, mit dem jährlich die besten Studienabschlussarbeiten (Diplom, Master) von Absolventinnen der TU Berlin, vorrangig aus den Natur- bzw. Technikwissenschaften, gewürdigt werden. Auch **Kimberly Hartl**, **Ava Lynam** und **Josefine Nemetz** werden für ihre herausragenden Masterarbeiten in diesem Jahr mit dem Preis ausgezeichnet.

Der mit insgesamt 6000 Euro dotierte Clara von Simson-Preis wird durch Frauenfördermittel der TU Berlin finanziert.

*Quelle und weitere Informationen: PM - TU Berlin, 17.11.2020*

<https://www.tu.berlin/ueber-die-tu-berlin/profil/pressemitteilungen-nachrichten/2020/november/clara-von-simson-preis-2020/>

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen

Ein Beitrag von Dr. Andrea Löther, CEWS

Kunst- und Musikhochschulen weisen spezifische Strukturen und Qualifikationswege auf, die die Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungspolitik dieser Hochschulen beeinflussen. Unter geschlechterspezifischen Aspekten wurden Kunst- und Musikhochschulen bisher selten betrachtet. Deshalb untersuchte das CEWS für den diesjährigen GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ die Teilhabe der Geschlechter am Studium und am Personal und die strukturelle Verankerung der Geschlechterforschung. Der folgende Beitrag fasst die zentralen Ergebnisse zusammen. Empirische Grundlage sind statistische Daten, eine eigene Befragung der Hochschulen sowie eine Auswertung von vorhandenen Studien zu Geschlechterverhältnissen im Kultur- und Medienbetrieb.

### Spezifika von Kunst- und Musikhochschulen

In Deutschland gibt es nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz insgesamt 57 Kunst- und Musikhochschulen, die sich wiederum in Hochschulen für Bildende Kunst, Musikhochschulen (einschließlich Darstellender Kunst) und Hochschulen für Neue Medien einteilen lassen (zu den Spezifika der Kunst- und Musikhochschulen vgl. Lynen 2017). Über die Hälfte der Hochschulen sind Musikhochschulen, ein Drittel sind Hochschulen für Bildende Kunst. Die Kunst- und Musikhochschulen bereiten auf künstlerische und kunstbe-

zogene Berufe vor. Zwar beinhaltet die Lehre mit Kunst- und Musikgeschichte oder Kulturtheorie auch ein wissenschaftliches Angebot, doch liegt der Schwerpunkt und die Spezifik der Kunst- und Musikhochschulen auf den künstlerischen Fächern. Dadurch weisen sie sowohl beim Studiengang als auch bei der Qualifikation für eine Professur spezifische Strukturen auf: Der Studiengang erfolgt häufig über mehrstufige Verfahren (mit Aufnahmeprüfung) zur Feststellung der studiengangbezogenen Eignung. Die Professuren in den künstlerischen Fächern (in Abgrenzung zu den wenigen Professuren in wissenschaftlichen Fächern an Kunst- und Musikhochschulen) stellen einen eigenständigen Typus mit besonderen Einstellungsvoraussetzungen sowie Qualifizierungswegen dar. Einstellungsvoraussetzung ist die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. Für die künstlerischen Fächer erfolgt die Qualifikation für eine Professur nicht innerhalb der Hochschule, sondern es gilt: „Dabei wird das künstlerische Renommee, das zur Berufung erforderlich ist, in aller Regel nicht innerhalb einer Hochschulkarriere, sondern wesentlich außerhalb des Hochschulbereichs erworben. Es wird auch nach der Berufung erwartet, dass Professoren künstlerischer Fächer ihre künstlerische Existenz und ihre künstlerischen Leistungen nicht nur innerhalb der Hochschule, sondern auch außerhalb derselben unter Beweis stellen.“ (ebd.: 106–107). Weitere Spezifika liegen in der Personalstruktur mit einer Dominanz der Professor\*innen beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal und einer hohen Anzahl an Lehrbeauftragten, insbesondere an Musikhochschulen, sowie in der Lehre (z.B. Einzelunterricht an Musikhochschulen). Schließlich sind an den Kunst- und Musikhochschulen im Durchschnitt weniger Studierende und weniger Personal tätig als an Univer-

sitäten und Fachhochschulen; sie sind also kleiner. All diese spezifischen Strukturen und Qualifikationswege beeinflussen die Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungspolitik an Kunst- und Musikhochschulen.

### Studierende und Abschlüsse

Mit fast 60 Prozent ist der Frauenanteil an Studierenden und Abschlüssen an Kunst- und Musikhochschulen höher als an Universitäten, allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen einzelnen Fächern. Fächern wie Restaurierungskunde, Rhythmik, Theaterwissenschaft oder Textilgestaltung mit Studentinnenanteilen von über 70 Prozent stehen Fächer wie Jazz und Populärmusik, Komposition, Dirigieren und Kirchenmusik gegenüber, in denen weniger als 40 Prozent der Studierenden weiblich sind. Am niedrigsten ist der Studentinnenanteil in dem Fach „Tonmeister“ (13 %). Für Jazz und Populärmusik zeigt Stelzer (2015), dass die (geschlechterspezifische) Instrumentenwahl, Vorerfahrungen und Spielpraxis sowie das Fehlen von weiblichen Vorbildern Faktoren für die Aufnahme eines Studiums in diesem Fach sind und den niedrigen Frauenanteil begründen. Weitere geschlechterspezifische Differenzierungen gibt es für den Bereich Musik vor allem entlang der Instrumentenwahl, mit überproportional vielen Frauen in den Gruppen Harfe und Flöte und sehr wenigen Frauen bei den Blechblasinstrumenten und am Schlagwerk (Ries 2016: 403). Sabrina Paternoga verweist bei der geschlechtsspezifischen Wahl von ‚männlichen‘ und ‚weiblichen‘ Instrumenten auf den „Einfluss kultureller Codes“ (Paternoga 2005: 10).

Geschlechterspezifische Daten zum Aufnahmeverfahren liegen nicht vor. Den Einfluss der sozialen Herkunft auf die Zulassungsquote belegt eine Studie für die Akademie der Bildenden Künste Wien: Bewerber\_innen mit hoher sozialer Herkunft hatten eine dreimal so hohe Zulassungsquote wie diejenigen mit niedriger sozialer Herkunft. Vermittelt über soziales und kulturelles Kapital tragen „Hochschulen durch ihre spezifische Organisation und Gestaltung des Verfahrens zur Benachteiligung bestimmter Gruppen bei.“ (Rothmüller 2012: 101 und 99). Daten zum Studienabbruch an Kunst- und Musikhochschulen sind ebenfalls nicht vorhanden.

Ein Vergleich der Frauenanteile beim Studienbeginn und -abschluss indizieren keine geschlechterspezifischen Unterschiede beim Studienabbruch.

### Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, insbesondere Professuren

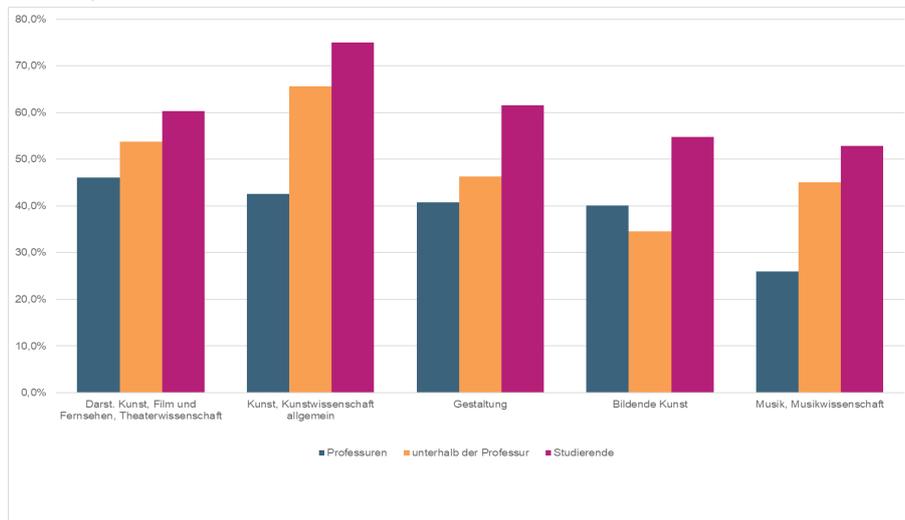
Der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen lag 2018 mit 32 Prozent über dem entsprechenden Anteil an Universitäten und Fachhochschulen. Wesentlicher ist jedoch, dass auch unter Berücksichtigung des hohen Studentinnenanteils Frauen an Kunst- und Musikhochschulen besser repräsentiert sind als an den anderen Hochschultypen. Der Glass Ceiling Index<sup>1</sup>, der die ‚Dicke der Gläsernen Decke‘ misst, liegt an Kunst- und Musikhochschulen bei 1,8 und an Universitäten bei 2,1 (Fachhochschulen: 1,9). Die ‚Gläserne Decke‘ ist also an Kunst- und Musikhochschulen etwas durchlässiger als an Universitäten.

Zwischen den fachlichen Bereichen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Lediglich etwas mehr als ein Viertel der Musikprofessuren sind mit Frauen besetzt, während in allen anderen Fächern der Kunstwissenschaften der Professorinnenanteil bei über 40 Prozent liegt (vgl. Abbildung 1). Auch wenn der Studentinnenanteil berücksichtigt wird, ist der Professorinnenanteil im Bereich Musik niedriger als zu erwarten wäre. Der **Glass Ceiling Index** liegt bei 2,0 in Musik, in den Bereichen „Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ und „Bildende Kunst“ dagegen bei 1,3 bzw. 1,4. Der niedrigere Professorinnenanteil im Bereich Musik korrespondiert mit einem niedrigen Professorinnenanteil an Musikhochschulen im Vergleich zu Kunsthochschulen (27,9 Prozent vs. 37,3 Prozent, Zahlen für 2017). Außerdem stieg an Musikhochschulen der Professorinnenanteil im Zeitraum von 2007 bis 2017 im Durchschnitt geringer als an anderen Künstlerischen Hochschulen (5 Prozentpunkte an Musikhochschulen, 19 Prozentpunkte an Kunsthochschulen).

-----  
<sup>1</sup> Der Glass Ceiling Index (CGI) berechnet sich durch Division des Studentinnenanteils durch den Professorinnenanteil. Zum Glass Ceiling Index vgl. European Commission - DG Research 2019: 125.

Beim Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professuren besteht mit 47 Prozent an Kunst- und Musikhochschulen und 43 Prozent an Universitäten nur ein kleiner Unterschied zwischen den Hochschultypen. Unter den Lehrbeauftragten sind Frauen mit 42 Prozent in ähnlicher Weise repräsentiert.

Mit zehn Rektorinnen und Präsidentinnen von insgesamt 56 Kunst- und Musikhochschulen liegt der Frauenanteil bei 18 Prozent und damit unter dem Anteil an Universitäten (23 %).



**Abbildung 1** Frauenanteil an Studierenden, hauptberuflichen wissenschaftlichem und künstlerischem Personal unterhalb der Professur und Professuren an Kunst- und Musikhochschulen nach Studienbereichen bzw. Lehr- und Forschungsbereichen, 2018.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Während sich an den Kunst- und Musikhochschulen der Status Quo beim Professorinnenanteil etwas besser darstellt als an Universitäten und Fachhochschulen, ist die Dynamik bei der Verbesserung der Repräsentanz von Frauen geringer: Zwischen 2008 und 2018 stieg der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen um 6 Prozentpunkte und damit etwas geringer als an Universitäten (8 Prozentpunkte).

Allerdings war an den Kunst- und Musikhochschulen bereits 2008 über ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt und der Professorinnenanteil lag um 10 Prozentpunkte über dem Anteil an Universitäten (16,5 %). In der höchsten Besoldungsgruppe (W3/C4) ist der Frauenanteil an den Kunst- und Musikhochschulen wiederum höher als an Universitäten (25,8% vs. 19,9%), doch stagniert an den Kunst- und Musikhochschulen der Frauenanteil auf C4/W3-Professuren seit 2014 und ist nach 2016 sogar gefallen.

Allerdings ist der Frauenanteil an der gesamten Hochschulleitung (mit Prorektor\*innen und Vizepräsident\*innen sowie Kanzler\*innen) mit 31,4 Prozent etwas höher als an Universitäten.

Trotz eines höheren Professorinnenanteils als an Universitäten nutzen auch die Kunst- und Musikhochschulen das vorhandene Potenzial an Künstlerinnen nicht ausreichend bei der Besetzung von Professuren; dies trifft insbesondere auf die Musikhochschulen zu. Ein Blick auf die Qualifikationswege für eine Professur in einem künstlerischen Fach soll helfen die Mechanismen zu verstehen, die zu diesen Geschlechterungleichheiten führen.

Wie oben dargelegt, wird die Einstellungs Voraussetzung der herausragenden künstlerischen Leistungen außerhalb der Hochschulen erworben. Entscheidend ist also die Anerkennung und Platzierung im außerhochschulischen Kunst- und Kulturbetrieb.

Geschlechterungleichheiten und strukturelle Diskriminierungen von Frauen in diesen Bereichen wirken auf die Hochschulen zurück.

Erste Hinweise zu Geschlechterverhältnissen im Kultur- und Medienbetrieb liefern eine Studie des Deutschen Kulturrats aus dem Jahr 2016 (Schulz et al. 2016) sowie Studien zu Orchestermusikerinnen und Dirigentinnen (Ahrens 2018; Paternoga 2005; Blankenburg 2005). Für den Bereich Musik zeigen diese Studien beispielsweise eine Unterrepräsentanz von Frauen in Orchestern, insbesondere in Leitungsstellen und beim Dirigat, sowie bei Komponist\*innen. In der Bildenden Kunst finden sich zum Teil höhere Frauenanteile, die auch als Erfolge von Gleichstellungsinitiativen gesehen werden können. Strukturelle Diskriminierungen im Kunst- und Kulturbetrieb zeigen sich im Meisterdiskurs, „der die Idee von Kreativität und schöpferischer Kraft zumeist männlich konnotiert“ (Abt et al. 2007: 75). Diskriminierungen im außerhochschulischen Kunst- und Kulturbetrieb wirken auf die Rekrutierung von Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen. Mit Frauenanteilen an den Studierenden und Abschlüssen von durchgängig über 50 Prozent in den einzelnen künstlerischen Bereichen liegt ein Potenzial bereit, dass bei der Besetzung der Professuren an Kunst- und Musikhochschulen noch nicht erreicht wird. Zugleich bestehen durch die enge Verzahnung dieser Hochschulen mit der außerhochschulischen Kunst und Kultur Möglichkeiten, diese Strukturen und Exklusionsmechanismen zu reflektieren und auf sie einzuwirken, um so das Potenzial von Frauen, das bei Studierenden und Abschlüssen vorhanden ist, bei der Besetzung der Professuren nutzen zu können.

### Geschlechterforschung

Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet nicht nur Teilhabe an Ressourcen, Einflussmöglichkeiten und Führungspositionen, sondern auch die Repräsentation der Geschlechter an kulturellen Äußerungen und Wissensbeständen (Baer, Kletzing 2004). Geschlechterforschung in den künstlerischen Fächern kann zum einen auf die Repräsentation aller Geschlechter in den Wissensbeständen und kulturellen Äußerungen wirken.

Zum anderen unterstützt sie die Selbstreflexion der Fächer, um strukturelle Exklusionsmechanismen wie beispielsweise männlich geprägte Kunstvorstellungen zu erkennen. In einer Befragung der Kunst- und Musikhochschulen – angeschrieben wurden die Gleichstellungsbeauftragten – wurden deshalb personelle Ressourcen und Aktivitäten in der Geschlechterforschung erhoben.

Mindestens 15 Hochschulen, also etwas mehr als ein Viertel aller Künstlerischen Hochschulen, engagieren sich mit personellen Ressourcen oder anderen Aktivitäten in der Geschlechterforschung. Diese Ressourcen und Aktivitäten finden sich vorrangig an Hochschulen, die das gesamte Spektrum künstlerischer Fächer anbieten, und an Musikhochschulen, an Hochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnehmen, sowie an größeren Hochschulen, wobei sich die genannten Merkmale überschneiden können. Die Verankerung von Geschlechterforschung beruht jedoch vorrangig auf befristeten Stellen und dem Engagement und dem persönlichen Schwerpunkt einzelner Professor\*innen und Mitarbeiter\*innen.

An den Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland gibt es nur zwei Lebenszeitprofessuren (W2 bzw. W3) mit einer (Teil-) Denomination in Geschlechterforschung: eine Professur für Musikwissenschaft und Gender Studies an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg und eine Professur für Historische Musikwissenschaft mit einem Schwerpunkt in Gender Studies an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover.

*Originalpublikation:*

**Löther, Andrea (2020): Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, S. 1–30**

online zugänglich über:

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

*Literaturverzeichnis:*

Abt, Roman; Schniebs, Katharina; Wolf, Birgit (2007): **Kunst und Kultur aus der Gender-Perspektive.** In: *Kulturpolitische Mitteilungen* (117), S. 74–75. (URL: [https://www.kupoge.de/kumi/pdf/kumi117/kumi117\\_74-75.pdf](https://www.kupoge.de/kumi/pdf/kumi117/kumi117_74-75.pdf), abgerufen am 21.02.2020).

Ahrens, Christian (2018): **Der lange Weg von Musikerinnen in die Berufsorchester 1807–2018.** Hg. v. Volker Timmermann: Bremen (Online-Schriftenreihe des Sophie Drinker Instituts). (URL: <https://www.sophie-drinker-institut.de/files/Sammel-Ordner/Online-Schriftenreihe/Der%20lange%20Weg%20von%20Musikerinnen%20in%20die%20Berufsorchester%201.4.pdf>, abgerufen am 04.03.2020).

Baer, Susanne; Kletzing, Uta (2004): **Strategien der Gleichstellungspolitik. Zur Debatte von Gender Mainstreaming.** In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 22 (4/2004), S. 3–20.

Blankenburg, Elke Mascha (2005): **Dirigentinnen gestern und heute Der vernachlässigte Anteil im Musikbetrieb.** In: *Das Orchester* (5), S. 15–19.

European Commission – DG Research (2019): **She Figures Handbook 2018.** Unter Mitarbeit von Science-Matrix and KU Leuven: Brüssel. (URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>, abgerufen am 26.03.2019).

Lynen, Peter Michael (2017): **Typisierung von Hochschulen. Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, kirchliche Hochschulen, private Hochschulen.** In: Hartmer, Michael & Detmer, Hubert (Hg.): *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis.* 3., neu bearbeitete Auflage. Heidelberg: C.F. Müller, S. 74–112.

Paternoga, Sabrina (2005): **Orchestermusikerinnen. Frauenanteile an den Musikhochschulen und in den Kulturorchestern. Geschlechts- und instrumentspezifische Vollerhebung an deutschen Musikhochschulen und in den Orchestern.** In: *Das Orchester* (5), S. 8–14.

Ries, Carolin (2016): **Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb.** In: Schulz, Gabriele; Ries, Carolin & Zimmermann, Olaf (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge.* Berlin: Deutscher Kulturrat, S. 393–412.

Rothmüller, Barbara (2012): **Soziale Barrieren beim Zugang zu einem künstlerischen Studium. Konzeption und Ergebnisse einer empirischen Studie in antidiskriminatorischer Absicht.** In: Klein, Uta & Heitzmann, Daniela (Hg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme.* Weinheim: Beltz Juventa, S. 86–105.

Schulz, Gabriele; Ries, Carolin; Zimmermann, Olaf (Hg.) (2016): **Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge.** Berlin: Deutscher Kulturrat. (URL: <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf>, abgerufen am 10.02.2020).

Stelzer, Mane (2015): **Warum junge Instrumentalistinnen (nicht) Populärmusik studieren – Eine Interview-Studie zu musikalischen Biografien junger Musikerinnen.** In: Ahlers, Michael (Hg.): *Popmusik-Vermittlung. Zwischen Schule, Universität und Beruf.* Berlin, Münster: LIT, S. 171–186.

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Professorinnenprogramm: Fünf ausgezeichnete Hochschulen berufen vierte Professorin

Mit Erfolg bringen fünf Hochschulen vier weiblich besetzte Professuren zur Förderung aus dem von Bund und Ländern aufgelegten Professorinnenprogramm ein.

Das Professorinnenprogramm, das die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) erstmals 2007 beschlossen hat, förderte in seiner ersten und zweiten Programmphase (2008 bis 2017) die Berufung von bis zu drei Professuren, die mit Wissenschaftlerinnen besetzt wurden. In der derzeit laufenden, dritten Programmphase ist es auch möglich, dass Hochschulen, die das Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet!“ erhalten haben, eine vierte Professur beantragen. Das Prädikat wurde an zehn Hochschulen vergeben, fünf von diesen haben bereits die vierte Professur erfolgreich besetzt.

Der Freien Universität Berlin, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der Hochschule Fulda, der Universität Bielefeld sowie der Universität Osnabrück ist es gelungen, jeweils vier Professorinnen mithilfe des Förderprogramms zu berufen. Voraussetzung für diese Förderung waren überzeugende gleichstellungspolitische Strukturen und Maßnahmen der Hochschulen, die zunächst durch ein unabhängiges Gremium von Expertinnen und Experten begutachtet wurden. Die Konzepte der Hochschulen erhielten Bestbewertungen mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ und die Hochschulen damit die Möglichkeit, nach regelgerechten Berufungsverfahren vier auf

Professuren berufene Spitzenwissenschaftlerinnen in die Programmförderung einzubringen. „Deutschland ist Innovationsland. Unser größter Schatz sind die vielen klugen Menschen in unserem Land. Darauf basieren unser Wohlstand und unser hoher Lebensstandard. Deshalb sind Spitzentalente für uns unverzichtbar“, so die Vorsitzende der GWK, **Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek**. „Wir wollen daher auch mehr Frauen in Spitzen- und Führungspositionen in der Wissenschaft sehen. Die besten Teams sind gemischt. Und Frauen haben genauso viele Talente in ihren Reihen wie Männer. Das gemeinsame Ziel von Bund und Ländern ist es, gleichstellungspolitische Strukturen und Steuerungsprozesse an Hochschulen zu stärken, um einen Kulturwandel im Wissenschaftssystem einzuleiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Davon profitieren alle in der Wissenschaft, nicht nur Frauen. Mit der Auszeichnung „Gleichstellung ausgezeichnet!“, die besonders engagierten Hochschulen zu Teil wird, konnten Bund und Länder einen weiteren Anreiz setzen, sich bei den Maßnahmen zur Gleichstellung noch mehr anzustrengen.“

Der stellvertretende Vorsitzende der GWK und Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, **Prof. Dr. Konrad Wolf**, bezeichnet das Bund-Länder-Programm als wichtigen Baustein, um mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft herzustellen: „Nach wie vor sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert. Das wollen wir ändern und mehr Chancen für qualifizierte Frauen schaffen, Karriere in Forschung und Lehre zu machen. Auch dank des Professorinnenprogramms können wir deutliche Erfolge vorweisen: So ist der Anteil der Frauen in der Wissenschaft zuletzt insgesamt stärker angestiegen,

als dass das nach den Statistiken der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. Diesen Anstieg verdanken wir den Anstrengungen der Hochschulen und insbesondere auch dem Professorinnenprogramm. Es zeigt, wie wichtig die gezielte Frauenförderung in der Hochschule ist. Und Bund und Länder verstärken ihr Engagement. Im Rahmen der aktuell laufenden dritten Phase stellen wir gemeinsam insgesamt 200 Millionen Euro zur Verfügung. Dies entspricht einer Steigerung um 33 Prozent gegenüber den ersten beiden Programmphasen."

Quelle: PM - Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 05.11.2020

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2020-09.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

**DUZ SPECIAL  
DAS PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES  
UND DER LÄNDERWISSENSCHAFT WIRD WEIB-  
LICHER!**

[https://www.bmbf.de/files/DUZ\\_Special\\_BMBF\\_Professorinnenprogramm\\_WEB.pdf](https://www.bmbf.de/files/DUZ_Special_BMBF_Professorinnenprogramm_WEB.pdf)

DUZ SPECIAL BEILAGE ZUR DUZ // MAGAZIN FÜR WISSENSCHAFT UND GESELLSCHAFT hrsg. vom Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Wissenschaft und Forschung  
Oktober 2020  
SBN: 978-3-96037-338-4

## DESTATIS: 1,1 % mehr wissenschaftliches Hochschulpersonal im Jahr 2019 - Professorinnen-Anteil bei 26 %

**Frauenanteil gegenüber 2018 um einen Prozentpunkt auf 40 % gestiegen**

An den deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken waren zum Jahresende 2019 rund 407 000 Personen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, waren das 1,1 % mehr als Ende 2018.

Die Zahl der Frauen stieg im Vorjahresvergleich um 2,1 % auf 161 200. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Hochschulpersonal hat sich damit um einen Prozentpunkt auf 40 % erhöht.

### Professorinnen-Anteil bei 26 %

Zum wissenschaftlichen Hochschulpersonal gehörten Ende 2019 rund 48 500 hauptberufliche Professorinnen und Professoren. Das waren 0,9 % mehr als im Vorjahr. Mit rund 12 400 hauptberuflichen Professorinnen lag der Frauenanteil bei 26 % und damit einen Prozentpunkt höher als Ende 2018. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften war der Professorinnen-Anteil mit 14 % am geringsten und in der Fächergruppe Geisteswissenschaften mit 39 % am höchsten. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften betrug der Professorinnen-Anteil 31 % und in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften 20 %.

*4,4 % mehr Personal in nichtwissenschaftlichen Bereichen:* In den nichtwissenschaftlichen Bereichen Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst waren Ende 2019 etwa 331 000 Personen beschäftigt. Das waren 4,4 % mehr als Ende 2018. Der Anstieg fiel damit deutlich höher aus als in den Jahren zuvor (2018: +2,4 %, 2017: +1,7 %, 2016: +1,9 %). Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Hochschulpersonal betrug 71 %. Er lag damit wie im wissenschaftlichen Bereich einen Prozentpunkt höher als im Vorjahr.

*Insgesamt 2,6 % mehr Personal an Hochschulen und Hochschulkliniken als 2018:* Insgesamt waren Ende 2019 an den deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 737 700 Personen und damit 2,6 % mehr als Ende 2018 tätig. Der Frauenanteil am gesamten Hochschulpersonal lag Ende 2019 bei 54 % (2018: 53 %).

### Weitere Informationen:

Detaillierte Ergebnisse bietet Fachserie „Personal an Hochschulen, 2019“.

Lange Zeitreihen zu dem Personal an Hochschulen können über die Datenbank GENESIS-Online (Tabelle 21341-0001 bis 21341-0003) abgerufen werden.

Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie untersucht im Hinblick auf Wissenstransfer auch die Anzahl ausländischer Forscherinnen und Forscher an deutschen Hochschulen.

<https://sustainabledevelopment-deutschland.github.io/17-2-a/>

Quelle und Kontakt: PM - DESTATIS, 16. Oktober 2020

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20\\_409\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_409_213.html)

## Exzellenz und Chancengleichheit: Aktuelle Ausgabe der Beiträge zur Hochschulforschung erschienen

„Zwei Reformstrategien mit scheinbar gegenläufigen Tendenzen bestimmen die hochschulpolitische Debatte um die Förderung von Wissenschaft: Die eine zielt auf die Förderung von Exzellenz, insbesondere der universitären Spitzenforschung, die andere richtet sich auf die Förderung der Chancengleichheit von Personen, die in ihrer wissenschaftlichen Karriere benachteiligt sind, beispielweise durch Geschlecht, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund.“

Es scheint ein offenkundiges Spannungsfeld zwischen Exzellenz und Chancengleichheit zu bestehen, welches in der wissenschaftlichen Arbeit und Karriere erfahren wird.“

Die aktuell vorliegende Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“ ist diesem Spannungsfeld gewidmet.

[https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Beitraege\\_zur\\_Hochschulforschung/2020/4\\_2020\\_Gesamt.pdf](https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2020/4_2020_Gesamt.pdf)

Einzelne Artikel dieser Ausgabe:

Hönig, Barbara:

Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich

Paulitz, Tanja; Braukmann, Stephanie:

Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie

Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva; Klammer, Ute:

Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen

Erbe, Birgit:

Exzellente und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession

Kamm, Ruth; Weber, Ines:

Gleichstellungspläne: Wirksame Instrumente der Hochschulsteuerung auf dem Weg zu mehr Exzellenz

Molzberger, Kaspar; Lange, Ramona; Kaczmarczyk, Gabriele; Dettmer Susanne:

Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin

Quelle:

<https://www.bzh.bayern.de/aktuelle-ausgabe>

## „Zieh einen Schlusstrich“

Die landesweite Kampagne **„Zieh einen Schlusstrich“** richtet sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg.

Laut Umfragen erfährt mindestens jede zweite Studentin sexualisierte Diskriminierung und Belästigung, zudem sind auch viele Mitarbeiter\*innen und Angehörige der Universitäten betroffen. Die an der Kampagne beteiligten baden-württembergischen Hochschulen positionieren sich klar gegen derartige Vorkommnisse und setzen ein deutliches Zeichen gegen Belästigung und für Respekt. Mit ihrer Beteiligung an der landesweiten Kampagne, begleitet von Veranstaltungen, wird das Thema in den Hochschulen öffentlich gemacht. Die Hochschulen bekräftigen zudem ihre Aufgabe, Schutz vor sexueller Diskriminierung zu leisten und aktiv gegen jede Diskriminierung vorzugehen.

Zum Kampagnen-Programm gehören neben einer Resolution auch eine Postersammlung und Materialien zum Auslegen (Postkarten und Bleistifte).

*Downloads (Druckvorlagen), Links zu Kontaktstellen, Hintergrundinformationen, einen Veranstaltungskalender und einen Blog zum Thema finden Sie auf dieser Webseite:*

<https://zieheinenschlusstrich.de/>

## Birgitt Riegraf steht an der Spitze der neu gegründeten Universitätsallianz UA11+

Universitätsallianz UA11+/German University Alliance 11+ e. V. heißt der neu gegründete Verbund, zu dem sich elf Universitäten aus insgesamt acht Bundesländern zusammengeschlossen haben. Ziel der Universitätsallianz ist es, die Interessen forschungstarker und für ihre jeweiligen Regionen strukturbildender mittelgroßer Universitäten gegenüber Politik und Öffentlichkeit deutlich sichtbar zu machen und zu vertreten.

Für den Wissenschaftsstandort Deutschland sowie die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bilden die Universitäten eine unverzichtbare Grundlage: Als Motor für exzellente Forschung, als Innovationszentren, als Bildungsstätten und nicht zuletzt als Kräfte, die strukturbildend in ihre jeweilige Region hineinwirken. Um die Stellung Deutschlands in Wissenschaft und Forschung im internationalen Kontext weiter zu stärken, muss die gesamte Breite der Universitätslandschaft aufrechterhalten, durch passgenaue Rahmenbedingungen weiterentwickelt und noch effektiver vernetzt werden. Spitzenforschung auf internationalem Niveau findet nicht allein an den Universitäten in den Metropolregionen statt, sondern benötigt eine räumlich gut verteilte und breite Basis. Insbesondere viele mittelgroße Universitäten haben sich in den letzten Jahrzehnten sehr erfolgreich in ausgewählten Forschungsbereichen profiliert und exzellente Forschung auf höchstem Niveau etabliert. Damit tragen sie erheblich zur Leistungsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Deutschland bei. Sie erfüllen zudem zentrale gesellschaftliche Aufgaben, indem sie neben den internationalen und deutschlandweiten Aktivitäten auch kulturelle, soziale und wirtschaftliche Innovationen in die Fläche vermitteln und strukturbildend in die Regionen hineinwirken.

Auf diese Weise bilden die forschungsstarken mittelgroßen Universitäten eine tragende Säule des deutschen Universitätssystems, die andere nationale Wissenschaftssysteme derart ausgeprägt nicht aufweisen können. Ihre Innovationsstärke und dynamische Transformationskraft schlägt sich nicht nur in zukunftsweisenden Kooperationsprojekten mit der Wirtschaft nieder, sondern weist sie als leistungsstarke und attraktive Partner in nationalen wie internationalen Forschungskoooperationen aus. Dies sollte auch durch die Etablierung adäquater Formate im Rahmen der Exzellenzstrategie Anerkennung finden. Mit der Universitätsallianz 11+ haben die elf Gründungsuniversitäten Bielefeld, Greifswald, die TU Kaiserslautern, Magdeburg, Paderborn, Passau, Potsdam, die Universität des Saarlandes, Trier, Ulm und Wuppertal eine gemeinsame Vertretung aus der Taufe gehoben, die die genannten Vernetzungs- und Kooperationspotenziale im deutschen Universitätssystem in Ergänzung zu den etablierten Verbänden produktiv machen soll. Als weiteres Mitglied ist inzwischen zudem die Universität Siegen dem Verbund beigetreten. Denn im Unterschied zu German U15 und TU9 mit einer jeweils festgelegten Mitgliederzahl, ist die UA11+, so **Prof. Dr. Birgitt Riegraf, Präsidentin der Universität Paderborn und Vorsitzende der Universitätsallianz**, „ganz bewusst offen für weitere Mitglieder, sofern sie die in unserem „Memorandum of Understanding“ formulierten Voraussetzungen erfüllen. Es geht uns nicht um Abgrenzung, sondern um nachhaltig leistungsfähige Kooperation, wobei das »Plus« hinter der Zahl der Gründungsuniversitäten unsere grundsätzliche Offenheit signalisiert“. Darüber hinaus sei es ein wichtiges Anliegen, wie auch die beiden anderen Vorstandsmitglieder der Universitätsallianz, **Prof. Dr. Manfred Schmitt** (Präsident der Universität des Saarlandes) und **Prof. Oliver Günther, Ph. D.** (Präsident der Universität Potsdam) betonen, darauf hinzuwirken, dass die forschungsstarken mittelgroßen Universitäten mit ihren wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und strukturbildenden Leistungen angemessen wahrgenommen und berücksichtigt würden.

Quelle: PM – Universität Paderborn, 27.11.2020

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/94708>

## Lakof NRW als Expertin zur Anhörung im Ausschuss für Digitalisierung und Innovation der Landtages Nordrhein-Westfalen eingeladen

Die Lakof NRW wurde als Expertin zur Anhörung des Ausschusses für Digitalisierung und Innovation des Landtages Nordrhein-Westfalen zum Antrag der Fraktion der SPD „Fair geht mehr: Gendergerechtigkeit und Digitalisierung zusammen denken – Strukturelle Benachteiligungen von Frauen abbauen und brachliegendes Potenzial für die digitale Transformation nutzen“ (Drucksache 17/9811)

<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-9811.pdf>

am 29. Oktober 2020 eingeladen.

Die Stellungnahme „Geschlechtergerechte Digitalisierung: Potentiale nutzen, Teilhabe sichern“ des Sprecherinnengremiums kann hier eingesehen werden:

[http://www.lakofnrw.de/stellungnahmen/20201027\\_LaKof%20NRW\\_Stellungnahme%20zum%20Haushalt%202021.pdf](http://www.lakofnrw.de/stellungnahmen/20201027_LaKof%20NRW_Stellungnahme%20zum%20Haushalt%202021.pdf)

## DZHW-Wissenschaftsbefragung: Wie steht es um die Wissenschaft in Deutschland?

Dieser Frage widmete sich die Wissenschaftsbefragung, an der im Wintersemester 2019/20 bundesweit 8.822 Wissenschaftler:innen aller Statusgruppen teilnahmen. Am 25. November ist der Ergebnisbericht Barometer für die Wissenschaft erschienen

Der Ergebnisbericht gibt einen umfangreichen Überblick über den Zustand des Forschungssystems in Deutschland, basierend auf den Erfahrungen

und Einschätzungen von Wissenschaftler:innen. Obwohl diese mit den Arbeits- und Forschungsbedingungen insgesamt zufrieden sind, gibt es punktuell Ansätze für Kritik und weiterführende Diskussionen. „Mit diesem Bericht adressieren wir die Wissenschaftler:innen selbst sowie die Verantwortungsträger:innen in Hochschulen und Politik. Nicht zuletzt möchten wir auch das Interesse einer breiteren Öffentlichkeit wecken und mit unseren Zahlen wissenschaftspolitische Diskussionen empirisch bereichern“, so **Dr. Jens Ambrasat**, Projektleiter der Wissenschaftsbefragung.

Für den Bericht wurden zahlreiche Indikatoren nach akademischen Disziplinen und Statusgruppen differenziert ausgewertet und kommentiert. Dabei zeigte sich, dass das Forschungsumfeld in Deutschland hinsichtlich Autonomie und Forschungsfreiheit, Innovationsfähigkeit und gesellschaftlicher Relevanz als überwiegend positiv wahrgenommen wird. Dennoch gibt es Verbesserungsbedarf, z. B. bei der Leistungsgerechtigkeit.

*Bitte beachten Sie in den folgenden Kapiteln des Berichts die Auswertungen nach Geschlecht (S.42, 43):*

### 9.3 Gleichstellung im Wissenschaftssystem

*„Wissenschaft als diskriminierungsfreier Raum? Ein Drittel aller Wissenschaftler:innen hat in den letzten zwei Jahren im Arbeitsumfeld Diskriminierung erfahren.“*

### 9.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

*„Wissenschaftler zufriedener als Wissenschaftlerinnen und Befragte mit Kind zufriedener als ohne Kinder.“*

**Jens Ambrasat | Christophe Heger: Barometer für die Wissenschaft Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20**

[https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef\\_barometer2020.pdf](https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2020.pdf)

Den Ergebnisbericht Barometer für die Wissenschaft finden Sie zum Download auf dieser Projektseite:

<https://www.wb.dzhw.eu/ergebnisse/>

*Quelle und weitere Informationen:*

PM - DZHW, 25.11.2020

[https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm\\_id=1564](https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1564)

## Personalia

### Anja Steinbeck, Rektorin der Universität Düsseldorf, ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2020“ – Special Award für Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität Berlin

**Prof. Dr. Anja Steinbeck**, Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2020“.

Die *Wochenzeitung DIE ZEIT* und das *CHE Centrum für Hochschulentwicklung* würdigen mit der Auszeichnung Leiterinnen und Leiter deutscher Hochschulen, die die Entwicklung ihrer Hochschule in besonderer Weise geprägt und innovative Veränderungsprozesse initiiert haben. Die Auszeichnung gilt in diesem Jahr auch den Kolleginnen und Kollegen, die unter den Bedingungen der Coronapandemie mit der Rektorin gemeinsam die Universität hervorragend durch die Krise steuern.

Seit 2014 steht die Juristin Prof. Dr. Anja Steinbeck als Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) vor. Für Steinbeck ist das Selbstverständnis der Universität mit dem eigenen Führungsverständnis eng verbunden. „So wie sich unser Namenspatron um die Herausbildung eines emanzipierten Bürgertums bemüht hat, ist es der HHU ein Anliegen, dass BürgerInnen sich vernunftgeleitet ein eigenständiges Bild über politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen machen können. MitarbeiterInnen in meinem Umfeld sollen eigenständig arbeiten und verantwortungsbewusst ihre Aufgaben wahrnehmen. Der offene Diskurs ist erwünscht.“ Dieses dialogorientierte Führungsverständnis zeigt sie auch im Umgang mit den Herausforderungen der Coronakrise. „Die Rektorin hat bei der Krisenbewältigung klar die Führungsrolle übernommen, bezieht aber

gleichzeitig alle Beteiligten ein und ruft in der ihr eigenen Art der vertrauensvollen Zusammenarbeit optimal die Kompetenzen der Beteiligten ab“, heißt es aus ihrem Kollegenkreis.

Die Jury hob hervor: „Bei Frau Steinbeck zeigt sich ein sehr rundes Bild in allen betrachteten Aspekten der diesjährigen Auszeichnung – guter Rückhalt im Team, gute Selbsteinschätzung und innovative Ansätze zur Krisenbewältigung.“

In ihrer Laudatio betonte **Carola von Schmettow**, Sprecherin des Vorstands HSBC Deutschland und Alumna der HHU: „Anja Steinbecks Idee der Bürgeruniversität ist aller Mühe wert, weil das große Aufklärungsprojekt heute wieder hochaktuell ist: eine solide informierte und emanzipierte Bürgerschaft. Sie ist das einzige, was uns auf Dauer vor den Folgen von Populismus und Verschwörungstheorien bewahren kann.“

*Special Award für Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin:* Sechs LeiterInnen deutscher Hochschulen waren in diesem Jahr für die Auszeichnung nominiert. Sie alle haben außergewöhnliche Führungsleistungen bewiesen. Unter den sechs Nominierten ist auch Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin. Vor zehn Jahren wurde sie als Präsidentin der Universität Potsdam als erste Frau mit dem Preis „Hochschulmanager/ in des Jahres“ ausgezeichnet. Nun ist es ihr erneut gelungen, an ihrer neuen Wirkungsstätte Humboldt-Universität eine herausragende Führungsleistung zu erbringen. Dafür vergeben DIE ZEIT und CHE erstmals einen „Special Award“. Erfolgreiche Führungskarrieren über eine so lange Zeit an unterschiedlichen Hochschulen sind bisher noch außergewöhnliche Einzelfälle.

Heute wie damals hat Sabine Kunst die Jurymitglieder überzeugt: „Frau Kunst hat die HU Berlin im Berliner Universitätsverbund integriert, sichtbar positioniert und durch transparente und klug abgestimmte Positionen eine positive Veränderungsdynamik an der HU erzeugt. Dies war unter nicht einfachen Randbedingungen eine herausragende Leistung, die eindeutig mit ihrer Person assoziiert werden kann.“

**Dr. h. c. Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung a.D.**, sagte in ihrer Laudatio über Sabine Kunst: „Ihre langjährige Mitarbeit im Wissenschaftsrat hat ihren Blick auf die gesamte Wissenschafts- und Forschungslandschaft geschärft und geschult. Sie kennt die Komplexität wissenschaftspolitischer Entscheidungsprozesse, versteht es zu verhandeln, Widerstände zu überwinden, Kompromisse auszuloten und Allianzen zu schmieden, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Erfahrungen, die sie für ihre Aufgabe als Präsidentin der Humboldt-Universität hervorragend nutzen kann.“ „Um eine Hochschule erfolgreich zu leiten und voranzubringen, muss man ihre unterschiedlichen Mitglieder zum Ziel mitnehmen können. Das gilt ganz besonders in Krisenzeiten. Gutes Krisenmanagement schafft das Vertrauen aller Hochschulangehörigen. Ebenso wie die Führungsperson haben die Menschen in den Rektoraten und Präsidien, aber etwa auch in den Kommunikations- und IT- Abteilungen die Leitungsaufgaben in der Corona-Krise geschultert. Ihnen gilt die Auszeichnung ebenso“, sagte **Prof. Dr. Frank Ziegele**, Geschäftsführer des CHE und Mitglied der Jury, und hob hervor: „Besonders freue ich mich darüber, dass zwei Frauen an der Spitze von Hochschulen die Auszeichnung gewonnen haben. Der Anteil weiblicher Hochschulleitungen ist zuletzt von niedrigem Niveau gestiegen, das geht jetzt hoffentlich so weiter“.

Nominiert für die Hochschulmanagerin oder den Hochschulmanager des Jahres 2020 waren neben Kunst und Steinbeck: **Prof. Dr. Marcus Baumann**, Rektor der Fachhochschule Aachen; **Prof. Dr. Stephan Dabbert**, Rektor der Universität Hohenheim; **Prof. Dr. Walter Rosenthal**, Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena und **Prof. Dr. Micha Teuscher**, Präsident der HAW Hamburg

*Kurzporträts aller Nominierten finden sich hier:*

<https://www.che.de/2020/nominierte-fuer-hochschulmanager-des-jahres-2020/>

*Quelle, weitere Informationen zum Auswahlprozess: PM - CHE, 02.12.2020*

<https://www.che.de/2020/anja-steinbeck-rektorin-der-uni-duesseldorf-ist-hochschulmanagerin-des-jahres-2020/>

## Neue Alexander von Humboldt-Professor\*innen ausgewählt

Acht Wissenschaftler\*innen aus dem Ausland sollen 2021 den höchstdotierten internationalen Forschungspreis Deutschlands erhalten und nach Aachen, Bonn, Erlangen-Nürnberg, Göttingen, Köln, Marburg, München und Münster wechseln.

Acht Forscher\*innen wurden für Deutschlands höchstdotierten internationalen Forschungspreis ausgewählt. Sie kommen diesmal aus den Fachbereichen Wissenschaftsgeschichte, Stoffwechselphysiologie, Technische Chemie, Psychologie, Mathematik, Medizintechnik, Robotik sowie KI- und Roboterethik.

Die Alexander von Humboldt-Professur ist mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotiert. Mit ihr werden weltweit führende und bislang im Ausland tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Disziplinen ausgezeichnet. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen. Die neu Ausgewählten forschen derzeit in Frankreich, Kanada, den Niederlanden, den USA und dem Vereinigten Königreich. Das Preisgeld ist für ihre ersten fünf Jahre Forschung in Deutschland bestimmt. Die Auszeichnung wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Die neuen Preisträger\*innen wurden aus insgesamt neunzehn nominierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Australien, Dänemark, Frankreich, Kanada, den Niederlanden, der Schweiz, den USA und dem Vereinigten Königreich ausgewählt.

Darunter sind drei erfolgreiche Nominierungen von Wissenschaftlerinnen: Die Wissenschaftshistorikerin **Andrea Bréard** soll eine Humboldt-Professur 2021 erhalten, die Robotik-Expertin **Angela Schoellig** sowie die Expertin für KI- und Roboter-

ethik **Aimee van Wynsberghe** wurden für Humboldt-Professuren für Künstliche Intelligenz ausgewählt. Sie treten nun in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie für den Preis vorgeschlagen haben. Nehmen die Wissenschaftler\*innen die Humboldt-Professur an, wird ihnen der Preis 2021 verliehen. Zum ersten Mal hat sich die Universität Marburg im Auswahlverfahren um eine Humboldt-Professur durchgesetzt.

Die Humboldt-Professur eröffnet deutschen Hochschulen die Chance, Spitzenkräften international konkurrenzfähige Rahmenbedingungen zu bieten und ihr eigenes Profil im weltweiten Wettbewerb zu schärfen. Der Preis beinhaltet zugleich die Verpflichtung, den neuen Humboldt-Professor\*innen eine langfristige Perspektive für ihre Forschungen in Deutschland zu bieten. Bis zum Jahr 2024 können zusätzliche Humboldt-Professuren auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz besetzt werden.

Bislang wurden insgesamt 84 Wissenschaftler\*innen, darunter **15 Frauen**, auf eine Humboldt-Professur berufen, um mit dem Preis aus dem Ausland nach Deutschland zu wechseln.

Weitere Informationen, Bilder und Video-Porträts über die aktuellen und künftigen Preisträger\*innen finden Sie hier.

<https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/newsroom/dossier-alexander-von-humboldt-professur>

*Quelle und weitere Informationen zu allen Preisträger\*innen: PM - Alexander von Humboldt-Stiftung, 17.11.2020*

<https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/newsroom/neue-alexander-von-humboldt-professorinnen-ausgewaehlt>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Ruth Ley erhält den Otto-Bayer-Preis

Ruth Ley, Direktorin der Abteilung für Mikrobiomforschung am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen, ist vom Wissenschaftsrat der Bayer Science & Education Foundation mit dem Otto-Bayer-Preis 2020 ausgezeichnet worden. Gewürdigt wird die für ihre Pionierleistungen auf dem Gebiet der Mikrobiomforschung und insbesondere für ihre Entdeckung, dass die Darmbakterien des Menschen eine Schlüsselrolle bei Stoffwechselstörungen spielen. Der Preis ist mit 75.000 Euro dotiert.

Seit Juli 2016 ist Ruth Ley Direktorin der Abteilung für Mikrobiomforschung am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen. Zu den prestigeträchtigen Auszeichnungen gehören ein Fellowship in Science and Engineering der David und Lucile Packard Foundation, ein Beckman Young Investigator Award, der NIH Director's New Innovator Award, der ISME Young Investigator Award und der Ernst-Jung-Preis für Medizin. Ruth Ley ist Mitglied von EMBO, der Europäischen Akademie für Mikrobiologie und der Amerikanischen Akademie für Mikrobiologie. Im Jahr 2020 wurde sie in die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina gewählt.

Quelle und weitere Informationen zur Auszeichnung: PM - Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie, 08.12.2020

<https://www.eb.tuebingen.mpg.de/de/artikel/ruth-ley-is-receiving-the-otto-bayer-award0/>

## Dr. Mariam Gabelaia erhält den Margarethe Koenig Preis zur Förderung junger Naturwissenschaftlerinnen

Der Preis, der ein vollständig unabhängiges Forschungsjahr ermöglicht, wird vom Museum Koenig zur Förderung junger Frauen in der Wissenschaft vergeben.

Es ist die erste internationale Vergabe des Preises, den Dr. Gabelaia nun ein Jahr lang für Untersuchungen der Beißkraft von sich sexuell fortpflanzenden im Vergleich zu parthenogenetisch fortpflanzenden Eidechsen nutzen wird. „Der Margarete Koenig Preis umfasst einen Arbeitsvertrag über 12 Monate und verfolgt das Ziel, *jüngst promovierte Wissenschaftlerinnen am ZFMK zu fördern*“ erläutert Dr. Julia Schwarzer, Leiterin des Frauennetzwerkes am Museum Koenig.

Die Preisträgerinnen sollen das Jahr nutzen, um Ergebnisse zu publizieren, an Fortbildungen und Kongressen teilzunehmen und Anträge und Bewerbungen zu schreiben.

<https://www.zfmk.de/de/forschung/foerderung-und-lehre/margarethe-koenig-preis>

Quelle und weitere Informationen: PM - Stiftung Zoologisches Forschungsmuseum Alexander Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere, 30.10.2020

<https://www.zfmk.de/de/zfmk/presse/dr-mariam-gabelaia-erhaelt-den-margarethe-koenig-preis-zur-foerderung-junger>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## LGBTIQ Equality Strategy 2020–2025

The European Commission presented the first-ever EU Strategy for lesbian, gay, bisexual, trans, non-binary, intersex and queer (LGBTIQ) equality, as announced by President von der Leyen in her 2020 State of the Union Address.

While progress in the EU was made towards LGBTIQ equality over the past years, discrimination against LGBTIQ people persists with 43% feeling discriminated.

The COVID-19 crisis has only exacerbated the situation. Today's Strategy addresses the inequalities and challenges affecting LGBTIQ people, setting out a number of targeted actions, including legal and funding measures, for the next 5 years. The Strategy proposes to extend the list of EU crimes to cover hate crime, including homophobic hate speech and hate crime and to bring forward the legislation on the mutual recognition of parenthood in cross border situations, among others. It also ensures that LGBTIQ concerns are well reflected in EU policy-making, so that LGBTIQ people, in all their diversity, are safe and have equal opportunities to prosper and fully participate in society.

### Actions towards LGBTIQ equality in 2020–2025

The Strategy sets out a series of targeted actions around four main pillars, focused on: tackling discrimination; ensuring safety; building inclusive societies; and leading the call for LGBTIQ equality

around the world. Some of the key actions outlined in the Strategy include:

- **Fighting discrimination:** Legal protection against discrimination is key to advancing LGBTIQ equality. The Commission will undertake a stocktaking exercise, in particular in the area of employment. The report on the application of [Employment Equality Directive](#) will be published by 2022. Following up to the report the Commission will put forward any legislation, namely on strengthening the role of equality bodies. The Commission will also put forward a regulatory framework that will specifically address the risk of bias and discrimination inherent in artificial intelligence (AI) systems.
- **Ensuring safety:** LGBTIQ people disproportionately suffer from hate crime, hate speech and violence while the under-reporting of hate crimes remains a serious problem. To harmonise protection against anti-LGBTIQ hate crime and hate speech, the Commission will present an initiative in 2021 to extend the list of 'EU crimes' to include hate crime and hate speech, including when targeted at LGBTIQ people. In addition, the Commission will provide funding opportunities for initiatives that aim to combat hate crime, hate speech and violence against LGBTIQ people.
- **Protecting rights of rainbow families:** Due to differences in national legislations across Member States, family ties may not always be recognised when rainbow families cross the EU's internal borders. The Commission will bring forward a legislative initiative on the

mutual recognition of parenthood and explore possible measures to support the mutual recognition of same-gender partnership between Member States.

- LGBTQ equality around the world: In various parts of the world, LGBTQ people experience serious rights violations and abuses. The Commission will support actions for LGBTQ equality under the [neighbourhood, development and international cooperation instrument \(NDICI\)](#), the Instrument for [Pre-accession Assistance \(IPA\)](#) and the [Asylum and Migration Fund](#).

Source, further information and background: PR – European Commission, 12.11.2020

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_2068](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2068)

More information:

[Communication – A Union of Equality: LGBTQ Equality Strategy 2020–2025](#)

[Factsheet – LGBTQ Equality Strategy](#)

[Audiovisual – LGBTQ Equality Strategy](#)

[EU Agency for Fundamental Rights: EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality](#)

[European Commission: Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union](#)

[State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary](#)

[Speech by Vice-President Jourová: Union of Equality: LGBTQ Equality Strategy 2020–2025](#)

[Speech by Commissioner Dalli: Union of Equality: LGBTQ Equality Strategy 2020–2025](#)

## EIGE: Covid-19 wave of violence against women shows EU countries still lack proper safeguards

Lockdowns to contain the coronavirus led to spikes in domestic violence reports. In two new studies, the European Institute for Gender Equality (EIGE) assesses the measures each EU country took to protect women during the pandemic and shows how governments can amplify the role of people witnessing violence.

“Women usually face the most danger from people they know. EIGE’s research shows EU governments recognise this: every single country has introduced special measures to protect women from intimate partner violence during the pandemic. Yet persistent under-funding of shelters and domestic violence hotlines has resulted in sometimes patchy support,” said **Carlien Scheele**, EIGE’s Director in the lead up to the international day to eliminate violence against women.

*National action plans:* Ireland, Spain and Lithuania have launched national action plans to eradicate intimate partner violence during the pandemic. Spain has strengthened coordination among its health, police and justice services, as has Lithuania. Ireland has gone further by putting €160,000 on the table. With that money, the government has helped shelters and hotlines for victims adapt to new remote working conditions. Irish courts have prioritised domestic violence cases and expanded remote hearings. The police are checking up on women who have faced violence in the past.

*Legislation:* Several countries have adapted legislation to declare shelters and hotlines “essential services” to keep them accessible at all times. In Latvia, Estonia, Slovakia and France, legislation now obliges governments to provide women facing violence at home with alternative accommodation. Estonian courts have been empowered to issue temporary restraining orders against violent partners, protecting the victim from homelessness and pinning accountability on the abuser.

*Awareness raising campaigns:* Almost every EU country rolled out awareness raising campaigns to let victims know about the help available. Greece, Finland and Portugal addressed refugees and migrants, while other countries reached out to women from Roma communities, LGBTQ+ women, or those with hearing impairments. Spain's campaign emphasised that domestic violence is a human rights violation – not a private issue.

Awareness campaigns are important for witnesses, who can fail to intervene because they might not recognise intimate partner violence when they see it. Campaigns also provide clear guidance on how witnesses can help when they fear they will make the situation worse. Around 20–30% of calls to domestic violence hotlines come from witnesses – they ought to be reassured and guided through this daunting process. EIGE's research shows witnesses often want to help in ways aside from reporting to the police, for example by talking to the victim or helping them access support services. Guidance on such ways to help should also be part of campaigns.

*Shelter and counselling staff:* As EU countries re-enter lockdowns, governments can learn from the positive action taken during the first wave of the pandemic – as well as the shortcomings. Shelter and counselling staff were overwhelmed with increased demand and heightened distress of victims; they felt unprepared to provide remote support and worried about victim confidentiality. There was not enough personal protective equipment to continue helping victims face-to-face.

*Shaky support systems:* In the majority of EU countries, the pandemic exposed overall shaky support systems for victims of gender-based violence. A lack of funding and shelter space resulted in women being put up in hotels and privately provided Airbnbs. While quick action is laudable, fire fighting measures delivered by the private sector should not be the solution to save lives. Although natural disasters and pandemics lead to surges in violence against women globally, no EU Member State had a disaster plan in place to deal with this.

Covid-19 has shone a harsh light on how unprepared societies often are to protect victims of intimate partner violence. Government must not turn a blind eye.

To raise awareness about violence against women and kick-off the '16 days of activism against gender-based violence' campaign, important buildings around the world will be lit up in orange. EIGE will light up Europe House in Vilnius on 25 November. In Brussels, the European Commission, the Council of the European Union, the European Parliament and the European External Action Service will be lit up the same day. The theme of this year's campaign is 'Orange the World: Fund, Respond, Prevent, Collect!'

For media enquiries, please contact Veronica Collins, +370 5 2157 449, [veronica.collins@eige.europa.eu](mailto:veronica.collins@eige.europa.eu)

*Further reading:*

[Intimate partner violence and witness intervention: What are the deciding factors?](#)

[Covid-19 and violence against women: key findings](#)

[Risk assessment and management guide](#)

[Helplines for victims of violence in the EU](#)

The European Institute for Gender Equality (EIGE) is the EU knowledge centre on gender equality. EIGE supports policymakers and all relevant institutions in their efforts to make equality between women and men a reality. It provides specific expertise and comparable and reliable data on gender equality in Europe.

*Source: PR- EIGE, 18.11.2020*

<https://eige.europa.eu/news/covid-19-wave-violence-against-women-shows-eu-countries-still-lack-proper-safeguards>

## Pionierforschung treibt innovative Ideen und Perspektiven zum Thema Geschlecht voran

Auf der **CORDIS-Seite der Europäischen Kommission** wurden Beispiele aus ERC-Projekten zusammengestellt, die zeigen, wie die Pionierforschung innovative Ideen und Perspektiven zu Gender voranbringt. „Geschlecht ist viel mehr als nur die einfache und traditionelle Aufteilung in Männer und Frauen. Geschlechterfragen wirken sich auf unser gesamtes Leben aus, und das Konzept des Geschlechts wird überprüft und neu definiert. Dieses *CORDIS Results Pack* beleuchtet die jüngste, vom Europäischen Forschungsrat finanzierte Pionierforschung zu geschlechtsspezifischen Fragen. Es zeigt die Arbeit von vom ERC geförderten Personen, deren Projekte entweder innerhalb – oder in mehreren Fällen jenseits – einer Vielzahl von Fachrichtungen der *Geistes- und Sozialwissenschaften wirken.*“

<https://cordis.europa.eu/article/id/422455-how-frontier-research-advances-innovative-ideas-and-perspectives-on-gender/de>

## EIGE: More equal sharing of care would reduce workplace gender inequality

The report '**Gender inequalities in care and consequences for the labour market**' is part of EIGE's work on monitoring the EU's progress towards its gender equality commitments under the *Beijing Platform for Action*. It was prepared at the request of the *German Presidency of the Council of the European Union.*"

Report:

[https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st\\_12953\\_2020\\_add\\_1\\_en.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st_12953_2020_add_1_en.pdf)

EIGE-Press-Release, 03.12.2020

<https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>

## Beiträge jetzt online: ERC-Workshop „Sex and gender dimension in frontier research“

Der Europäische Forschungsrat hatte am 16. November zu einem eintägigen virtuellen Workshop eingeladen.

Mit Vorträgen, Diskussionen und vor allem spannenden Berichten von ERC Grantees zu ihren Projekten mit Bezügen zu Geschlecht beleuchtete der hochrangige ERC verschiedene Aspekte zu Gender in diversen Forschungsbereichen.

*Einzelne Sessions und Ansprachen sind jetzt online verfügbar unter*

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

## Startschuss für die Kampagne zum Europäischen Forschungsraum

Mit dem Tag der EFR Ministerkonferenz hat Bundesministerin Karliczek am 20. Oktober 2020 die Informationskampagne zum Europäischen Forschungsraum initiiert. Auf

<http://www.forschungsraum.eu>

werden die kommenden Monate und Jahre zahlreiche Praxisbeispiele aus der europäischen Forschung die Leistungsfähigkeit, Dynamik und eine wertegeleitete Wissenschaft und Forschung veranschaulichen.

Die Kampagne setzt den Anspruch des „neuen“ EFR um, die Wissenschaftskommunikation besser aufzustellen und stärker in den Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern zu treten.

Quelle: EU-Büro des BMBF

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

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## DFG fördert Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) richtet zur weiteren Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses zehn neue Graduiertenkollegs (GRK) ein. Dies beschloss der zuständige Bewilligungsausschuss, der wegen der Coronavirus-Pandemie per Videokonferenz tagte. Die neuen GRK werden ab Frühjahr 2021 zunächst viereinhalb Jahre mit insgesamt rund 48 Millionen Euro gefördert. Darin enthalten ist eine 22-prozentige Programmpauschale für indirekte Kosten aus den Projekten. Ein Verbund ist ein Internationales Graduiertenkolleg (IGK) mit Partnern in Frankreich.

Zusätzlich zu den zehn Einrichtungen stimmte der Bewilligungsausschuss für die Verlängerung von 15 GRK für jeweils eine weitere Förderperiode. Graduiertenkollegs bieten Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit, in einem strukturierten Forschungs- und Qualifizierungsprogramm auf hohem fachlichem Niveau zu promovieren. Aktuell fördert die DFG insgesamt 222 GRK, darunter 34 IGK.

Im Fokus des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“ steht die interdisziplinäre Weiterentwicklung der Geschlechterforschung.

So soll „Geschlecht als Erfahrung“ aus einer vornehmlich leib-, erlebens- und erfahrungsgebundenen Perspektive untersucht und theoretisch reflektiert werden. Wie gründet sich Geschlecht in gelebten Erfahrungen und in der Verschränkung mit anderen Dimensionen der Existenz wie Klasse, Ethnizität, Staatsbürgerschaft, Sexualität, Gesundheit, Alter und Religion? Wie transformieren sich soziale und symbolische Geschlechterordnungen? Diesen Fragen geht das Graduiertenkolleg nach und will so eine „verkörperte Geschlechterforschung“ etablieren. (Universität Bielefeld, Sprecherin: Professorin Dr. Tomke König)

*Quelle und weitere Informationen zu den zehn geförderten Graduiertenkollegs: PM - DFG, 09.11.2020*

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung\\_nr\\_47/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_47/index.html)

*Bitte beachten Sie:*

**Im Rahmen des Kollegs sind 10 Doktorand\*innen-Stellen, eine Postdoktorand\*innen-Stelle und eine Koordinationsstelle zu besetzen:**

<https://www.uni-bielefeld.de/uni/karriere/stellen-wiss/wiss20267.pdf>

<https://www.uni-bielefeld.de/uni/karriere/stellen-wiss/wiss20268.pdf>

<https://www.uni-bielefeld.de/uni/karriere/stellen-wiss/wiss20269.pdf>

*Nähere Informationen finden Sie auf:*

<https://www.uni-bielefeld.de/zwe/izg/index.xml>

**Bewerbungsfrist: 15. Januar 2021**

## Hochschulübergreifendes Zusatzstudium Genderkompetenz erfolgreich gestartet

Kooperation der Universität und OTH Regensburg / Interdisziplinäres Zusatzstudium stößt bei Studierenden aller Fakultäten auf großes Interesse

Das neue Zusatzstudium Genderkompetenz (ZGK) vermittelt Studierenden der *Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg)* sowie der *Universität Regensburg (UR)* studienbegleitend Schlüsselkompetenzen im Bereich der Genderforschung.

Das ZGK ist eine Kooperation zwischen der OTH Regensburg und der UR mit der Besonderheit, dass von den Studierenden eine Lehrveranstaltung an der jeweils anderen Hochschule absolviert werden muss, um den hochschulübergreifenden Austausch zu fördern. Derzeit sind insgesamt 70 Studierende aus verschiedenen Fakultäten in das ZGK eingeschrieben – davon 42 Studierende aus allen acht Fakultäten der OTH Regensburg und 28 Studierende der UR.

Die Teilnehmenden des ZGK sollen dazu befähigt werden, die unterschiedlichen Aspekte der Kategorie „Geschlecht“ zu analysieren und somit bei Gleichstellungsprozessen unterstützend und begleitend tätig zu sein. Das interdisziplinäre ZGK steht Studierenden aller Fakultäten der OTH Regensburg und der Universität Regensburg offen und kann mit einer Regelstudienzeit von zwei Semestern studienbegleitend zum Hauptstudium (BA oder MA) belegt werden.

Das Zusatzstudium besteht aus drei Modulen: einem Basis-, einem Aufbau und einem Präzisionsmodul. Diese umfassen vier zu absolvierende Lehrveranstaltungen mit insgesamt mindestens 12 Leistungspunkten. Mindestens eine Lehrveranstaltung muss an der jeweils anderen Hochschule absolviert werden. Nach Abschluss erhalten die Studierenden ein unbenotetes Zertifikatszeugnis.

Quelle, weitere Informationen und Stellungnahmen: PM – OTH Regensburg, 01.12.2020

<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/hochschuluebergreifendes-zusatzstudium-genderkompetenz-erfolgreich-gestartet.html>

## Neue Publikation deckt geschlechtsspezifische Differenzen in Bilderkennungssystemen auf

In einer neuen Veröffentlichung bewerten die Autor\*innen mögliche geschlechtsspezifische Differenzen kommerzieller Bilderkennungsplattformen anhand von Fotos von US-Kongressmitgliedern und einer großen Anzahl von Twitter-Bildern, die von diesen Politiker\*innen gepostet wurden. Die Crowdsourcing-Validierung der Autor\*innen zeigt, dass kommerzielle Bilderkennungssysteme Bildbeschreibungen erzeugen können, die gleichzeitig korrekt und verzerrt sind, indem sie eine selektive Teilmenge vieler möglicher Bildbeschreibungen vergeben. Sie stellen fest, dass Bilder von Frauen dreimal mehr Anmerkungen zum physischen Erscheinungsbild erhielten. Darüber hinaus werden Frauen in Bildern im Vergleich zu Männern wesentlich seltener erkannt. Schließlich diskutieren die Autor\*innen, inwieweit sich die aufgezeigten geschlechtsspezifischen Differenzen auf die Sichtbarkeit von Frauen auswirken, Geschlechterstereotypen verstärken und die Gültigkeit der Erkenntnisse einschränken, die Wissenschaftler\*innen aus solchen Daten gewinnen können.

**Carsten Schwemmer, Carly Knight, Emily Bello-Pardo, Stan Oklobdzija, Martijn Schoonvelde, Jeffrey Lockhart (2020): Diagnosing Gender Bias in Image Recognition Systems.**

In Socius. URL:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2378023120967171>

Quelle:

<https://www.gesis.org/gesis-news/article/neue-publikation-deckt-geschlechtsspezifische-differenzen-in-bilderkennungssystemen-auf>

## Geschlechterunterschiede auf wissenschaftlichen Tagungen: Männer reden mehr und länger

Ein Team aus Geographen und Geographinnen der Universität Passau untersuchte Geschlechterunterschiede im Tagungsgeschehen auf dem 61. Deutschen Kongress für Geographie 2019 in Kiel. Neben der Auswertung der Gästestruktur und des Konferenzprogramms, wurden in 233 Vorträgen Daten zur Größe und Zusammensetzung der Auditorien, zu Redezeiten und dem Diskussionsverhalten erhoben. Es handelt sich damit um die umfangreichste Studie dieser Art.

Auf den ersten Blick scheinen die Ergebnisse positiv. Die Zahlen der Kongressbesucherinnen und -besucher waren so gut wie ausgeglichen – 47 Prozent Frauen, 52 Prozent Männer. Nicht ganz so ausgewogen war die Zahl der Vortragenden, aber immerhin: 46 Prozent Frauen, 54 Prozent Männer – ein immenser Fortschritt im Vergleich zu früheren Jahrzehnten.

„Das ist durchaus als Erfolg der Gleichstellung in unserem Fach zu werten“, sagt Koautor **Christian Haase** von der Universität Passau. „Noch in den späten 1980er Jahren waren Vorträge von Geographinnen eine absolute Ausnahme.“ Ist die Gleichstellung der Geschlechter also (fast) erreicht?

Ganz so einfach ist es nicht. Im konkreten Verhalten auf der Konferenz zeigen sich nämlich immer noch starke Geschlechterunterschiede. „Das hatten wir in dieser Deutlichkeit nicht erwartet“, sagt **Philipp Aufenvenne**, der gemeinsam mit **Prof. Dr. Malte Steinbrink** die Studie geleitet hat. „Überrascht hat uns zum Beispiel, dass Vorträge von Männern besser besucht werden als die von Frauen und dass das am Verhalten der Männer liegt. Vorträge ihrer Kolleginnen besuchen sie weniger häufig.“

Die Studie erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2021. Die Autorinnen und Autoren stellen das Manuskript gerne auf Anfrage per E-Mail zur Verfügung.

Original-Studie: Aufenvenne, P.; Haase, C.; Meixner, F. & M. Steinbrink (2021): Der alte weiße Geograph mit dem langen grauen Bart hat Recht! Genderbezogene Unterschiede hinsichtlich Partizipation und Kommunikationsverhalten auf dem Deutschen Kongress für Geographie 2019 in Kiel. In: Berichte: Geographie und Landeskunde. (in Bearbeitung).

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Passau, 04.11.2020

<https://www.uni-passau.de/bereiche/presse/pressemeldungen/meldung/detail/geschlechterunterschiede-auf-wissenschaftlichen-tagungen-maenner-reden-mehr-und-laenger/>

## Calls for Papers

## Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien fzg 28|2022 Verschränkte Ungleichheiten in historischer Perspektive

Abgabefrist: 31. März 2021

Der Call fragt breit gefächert nach zwei Ansätzen.

„Zum einen geht es uns um die Darstellung dezidiert historischer Zugänge zu intersektionalen Themen, die den Wandel und die Diversität sozialer Ungleichheiten in ihrer Verschränkung erforschen. Wie werden biografische und strukturelle Differenzkategorien zusammengedacht, kontextualisiert und analysiert? Beiträge, die politik-, sozial-, wirtschafts- und kulturgeschichtlichen Perspektiven diskutieren und vergleichen sind willkommen, ebenso wie Beiträge, die unterschiedliche Epochen sowie verschiedene Weltregionen untersuchen. Zum anderen interessiert uns die Historizität des intersektionalen Forschungskonzepts selbst, deren

Anfänge sich u.a. in der seit den 1980er Jahren sich etablierenden Frauen- und Geschlechtergeschichte finden.

- Wie und wo forscht Geschichtswissenschaft intersektional?
- Welche Auswirkungen hat die zurückhaltende Anwendung des intersektionalen Ansatzes für unser Geschichtsbild und aktuelle Debatten?
- Braucht es neue Methoden, um in der Geschichtswissenschaft intersektional arbeiten zu können?
- Welche geschichtswissenschaftlichen Felder lassen sich ausschließlich intersektional bearbeiten?
- Werden durch intersektionale Zugänge etablierte Narrative, Zäsuren und Epochen infrage gestellt?

Die Gast-/Herausgeber\*innen der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien Ausgabe 28|2022 freuen sich ebenfalls über Manuskripte aus unterschiedlichen Disziplinen, die das Konzept Intersektionalität historisieren und kontextualisieren, als auch die Relevanz, Potenziale und Grenzen des Konzepts für historische Fragestellungen ausloten oder methodische Weiterentwicklungen vorschlagen."

*Hier geht es zum kompletten Call:*

[https://www.fzg.uni-freiburg.de/de/CfPfgz28\\_2022\\_VerschrankeUngleichheiten\\_EntangledInequalities.pdf](https://www.fzg.uni-freiburg.de/de/CfPfgz28_2022_VerschrankeUngleichheiten_EntangledInequalities.pdf)

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

### Special Issue of the journal "Gender, Work & Organization"

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

„This *Special Issue* encourages academic debate around how social and gendered inequalities exacerbate undertimes of bio-political and socio-economic crises – such as the COVID-19 pandemic – in an increasingly globalized and transnational world. Exploring interconnections between feminist philosophy, art and activism, we call for a wide range of methodologically disruptive papers, which preferably (though not exclusively) critically analyze diverse gendered experiences in light of intersectional and transnational feminist perspectives on inter-connectedness, relationality and care (e.g. Butler, 2004; Ettinger, 2006; Holvino, 2010; Federici, 2012; Fotaki & Harding, 2017).“

Deadline for submissions: **15 February 2021**

*Read the full call here:*

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

## Routledge's new COVID-19 Pandemic Series

*Call:* „The goal of this series is to bring together and promote social science scholarship related to the COVID-19 pandemic. We are interested in proposals for both edited volumes and original monographs. We will also be accepting individual chapter proposals and will assist in finding a home for selected publications in edited volumes. All proposals will be reviewed by both the series editor as well as external peer reviewers.

The series has officially launched with the publication of two edited volumes – **COVID-19: Global pandemic, societal responses, ideological solutions and COVID-19: Social consequences and cultural adaptations** (both edited by J. Michael Ryan). We are very interested in expanding the series.

*Contributors are welcome to submit proposals related to any topic and how it relates to the pandemic, including, but not limited to, the following very general topics: Education; Race/racism; Gender and sexual minorities; Increasing forms of inequality; Senior citizen issues; National responses to a global pandemic; Conceptual and theoretical changes/innovations; Masks, social distancing, and other preventative measures; Historical issues related to pandemics; Leisure and travel; Mental health; Parenting; Technology; Citizenship; Politics; and a broad array of other pandemic related issues. We are especially interested in contributors from sociology, anthropology, political science, gender studies, economics, history, psychology, linguistics, LGBT studies, race and ethnicity studies, fine arts, and other fields in the social sciences and humanities. Proposals are welcomed from academics, activists, independent scholars, journalists, and other professionals working on issues related to the ongoing pandemic.*

Those interested should submit a proposal (including a general overview, proposed chapter outline and/or contributor list, potential market, competing works, length, timeline, and author/editor bio and vitae) to Dr. J. Michael Ryan at [j.michaelsociology\(at\)gmail\(dot\)com](mailto:j.michaelsociology@gmail.com). Please send an e-mail of interest to receive a full description of required elements for a successful proposal. Proposals will be reviewed on a rolling basis. You are also welcome to join the Facebook group for this series for updates and more information:

<https://www.facebook.com/groups/routledgecovid19series>

## Zeitschrift GENDER – Sorgende Männer? Perspektiven der Geschlechterforschung auf Männlichkeit und Care (Ausgabe 2/22)

Gerade unter der Corona-Pandemie gewinnt die Frage an Brisanz, wer aus welchen Motiven und unter welchen Bedingungen gesellschaftlich notwendige Betreuungs- und Sorgaufgaben übernimmt.

Der Heftschwerpunkt fragt danach, was sich im Care-Sektor und in der häuslichen Sorgearbeit verändert, wenn Männer in höherem Maße Care-Tätigkeiten ausüben und welche Merkmale etwa hinsichtlich Migration, sozialer Klasse oder Alter in Bezug auf Männer als Care-Arbeitende deutlich werden.

Die Herausgeber\_innen Simon Bohn, Diana Lengersdorf und Kevin Stützel laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **24. Januar 2021** ein!

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

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

<http://www.gender-zeitschrift.de>

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen im Arbeitsleben – Antidiskriminierungsstelle legt Studien und Rechtsgutachten vor

Intergeschlechtliche Menschen erleben im Job Diskriminierungen wegen ihrer geschlechtlichen Identität. Gleichzeitig gibt es bei öffentlichen und privaten Arbeitgebenden auch drei Jahre nach dem wegweisenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einführung eines Personenstands „divers“ im Personenstandsrecht Nachholbedarf im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt. Das geht aus einer Befragung unter inter\* Personen und aus zwei aktuellen Gutachten hervor, die anlässlich der Fachtagung „Männlich, weiblich, divers – Neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgestellt wurden.

Ersten Ergebnissen der zielgruppenspezifischen Untersuchung „Inter\* im Office?!“ des von Prof. Dr. Dominic Frohn geleiteten *Kölner Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA)* zufolge erlebt die Mehrzahl der 32 qualitativ-quantitativ befragten inter\* Beschäftigten Diskriminierung am Arbeitsplatz. Mehrheitlich beschreiben sie zudem ein ihnen gegenüber schlechtes Klima in Teams und Organisationen. Die Befragten bemängeln insbesondere eine unzureichende Unterstützung durch Arbeitgeber\*innen bei Diskriminierungen, den Mangel passender Sanitärräume und die Weigerung, sie in Schreiben und Formularen durch gendergerechte Sprache einzubeziehen.

Dem parallel vorgestellten Gutachten „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\*innen“ zufolge ist eine geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur sowie Personalmanagement und die Stärkung geschlechterinklusive Sprache für die Inklusion in Beschäftigung und Beruf von zentraler Bedeutung. Unbedingt notwendig seien laut der von Dr. Tamás Jules Fütty, Marek Sancho Höhne und Eric Llaveria Caselles verfassten Studie weitreichende Sensibilisierungsmaßnahmen zu Geschlechterdiversität. Das Gutachten gibt konkrete Empfehlungen für die Bereiche Betriebskultur, Personalgewinnung, Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten, Sprache und Kommunikation, Sanitäranlagen sowie Körper, Kleidung und Gesundheit. Überdies besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf im Arbeitsrecht. In ihrem Gutachten „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“ arbeiten die Juristen Prof. Dr. Anatol Dutta (LMU München) und Prof. Dr. Matteo Fornasier (Ruhr-Universität Bochum) heraus, dass solche Vorschriften angepasst werden sollten, die an das Geschlecht anknüpfen. Dies gelte vor allem bei den Vorschriften, die nach dem Geschlecht differenzieren, ohne damit das typischerweise benachteiligte Geschlecht besserzustellen. Als Beispiele nennen die Autoren Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung über die Einrichtung von Sanitärräumen am Arbeitsplatz und dienstrechtliche Bekleidungs Vorschriften. Die Autoren arbeiten heraus, dass aber schon nach derzeitiger Rechtslage intergeschlechtliche Menschen vor Diskriminierung geschützt sind und im Fall einer Schwangerschaft den Regelungen zum Schutz (werdender) Mütter unterfallen. „Die Ent-

scheidung des Bundesverfassungsgerichts zum positiven Geschlechtseintrag und die Umsetzung dieser Vorgaben im neugefassten Personenstandsgesetz haben weitreichende Konsequenzen für die Arbeitgeber und die Rechtsordnung insgesamt", sagte **Bernhard Franke**, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, am 12. November in Berlin. „Intergeschlechtliche und geschlechtsdiverse Menschen berichten vielfach von Diskriminierungen. Ihre Bedürfnisse und Vorschläge müssen gehört werden. Wir wissen, dass viele Unternehmen Beschäftigten mit dem Personenstand ‚divers‘ ein diskriminierungssensibles Arbeiten ermöglichen wollen. Wichtig sind hier klar kommunizierte Maßnahmen für ein diskriminierungsfreies Umfeld“, ergänzte Franke.

Hier gelangen Sie zur Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\*innen“:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2\\_cid369](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2_cid369)

Das Rechtsgutachten „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“ können Sie hier herunterladen:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits\\_von\\_maennlich\\_und\\_weiblich.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2\\_cid369](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits_von_maennlich_und_weiblich.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2_cid369)

Erste Ergebnisse der Studie „Inter\* im Office?!“ finden Sie hier.:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/vorabergebisse\\_studie\\_inter\\_i\\_office.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2\\_cid369](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/vorabergebisse_studie_inter_i_office.html;jsessionid=25FA87629E676FD6F6BDFC38D425F427.2_cid369)

Quelle: PM – Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 12.11.2020

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20201112\\_Fachtagung\\_Dritte\\_Option.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20201112_Fachtagung_Dritte_Option.html)

## Sexismus und Homofeindlichkeit: Zweifache Diskriminierung lesbischer Frauen im Arbeitsalltag

Neue Studie „The L-Word in Business“: Frankfurt University of Applied Sciences und Bundesstiftung Magnus Hirschfeld veröffentlichen Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen in Broschüre.

Lesbische Frauen machen im Berufsleben zweifache Diskriminierungserfahrungen: Zum einen werden sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, zum anderen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Zu diesem Ergebnis kommt eine wissenschaftliche Studie unter Leitung der Professorin Dr. Regine Graml unter Mitwirkung von Prof. Dr. Tobias Hagen und Prof. Dr. Yvonne Ziegler von der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), die von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH) gefördert wurde.

Die wichtigsten Erkenntnisse haben jetzt BMH und Hochschule gemeinsam als Broschüre mit dem Titel „The L-Word in Business. Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt“ veröffentlicht. Die Publikation stellt die spezifischen Erfahrungen lesbischer Frauen im Berufsleben dar, die sowohl mit Homofeindlichkeit als auch mit Sexismus konfrontiert sind. Außerdem liefert sie Handlungsempfehlungen zur Antidiskriminierung für Unternehmen.

Sie kann online abgerufen werden unter folgendem Link:

<https://mh-stiftung.de/2020/11/24/neue-broschuere-lword/>

„Bisher gibt es nur wenige Studien über die besondere Situation berufstätiger lesbischer Frauen, die meisten untersuchen entweder die Karriere-möglichkeiten von Frauen oder diejenigen von homosexuellen Menschen“, erläutert **Professorin Graml**, die als Betriebswirtin seit vielen Jahren an der Frankfurt UAS zu Genderthemen im Kontext von Management und Leadership forscht und

lehrt. „Unsere Studie liefert Hinweise dafür, dass lesbische Frauen sowohl beim Berufseinstieg durch Auswahlverfahren diskriminiert werden als auch im Laufe ihrer Berufstätigkeit. Dabei ist das Ergebnis interessant, dass lesbische Frauen häufiger Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erleben als aufgrund ihrer sexuellen Identität.“

Für die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld ergänzt der Geschäftsführende Vorstand Jörg Litwinschuh-Barthel: „Die Erforschung und Darstellung der gesellschaftlichen Lebenswelten von LSBTIQ\*<sup>1</sup> ist eine der Hauptaufgaben unserer Stiftungsarbeit. Der Abbau von Benachteiligungen von lesbischen Frauen ist dabei ein wichtiger Pfeiler. Sie sind auch im Arbeitsleben von Diskriminierung betroffen – Homofeindlichkeit und Sexismus sind nach wie vor Alltag im Berufsleben und im Sport, Chancengleichheit mit männlichen Kollegen ist häufig nicht gegeben. Die Studie soll insbesondere Personen in Personalverantwortung in Unternehmen, Institutionen und Verwaltung sensibilisieren, damit Diskriminierung am Arbeitsplatz abgebaut werden kann.“

*Quelle mit weiteren ausführlichen Informationen:  
PM - Frankfurt University of Applied Sciences,  
25.11.2020*

<https://idw-online.de/de/news758617>

## Wie wird Geschlechtervielfalt im Arbeitsleben erreicht?

Ein neues europäisches Forschungsprojekt unter Leitung der Universität Bern untersucht, welche Faktoren die schulische und berufliche Laufbahn von Frauen und Männern sowie Angehörigen geschlechtlicher und sexueller Minderheiten beeinflussen. «G-VERSITY» erhält dafür vom EU-Förderungsprogramm «Horizon 2020» 4,1 Millionen Euro. Koordiniert wird das Projekt von Prof. Sabine Sczesny vom Institut für Psychologie. Ziel des internationalen Forschungsprojekts «G-VERSITY – Achieving Gender Diversity» ist nicht nur, die vom biologischen und sozialen Geschlecht

abhängigen Einflussfaktoren auf den Bildungs- und Berufsweg zu untersuchen. Das grossangelegte Projekt wird auch wissenschaftlich fundierte Massnahmen entwickeln, welche die Geschlechtervielfalt im Arbeitsleben fördern sollen. «Denn», so sagt Sabine Sczesny, Professorin für Sozialpsychologie an der Universität Bern und Koordinatorin von G-VERSITY, «viele private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber möchten bei ihrem Personal Geschlechtervielfalt erreichen. Zum einen, um besser auf die Bedürfnisse ihrer Kundenschaft reagieren zu können, zum anderen, um rechtliche Anforderungen zu erfüllen. Aber es gibt leider einen Mangel an evidenzbasierten Interventionen, die sie bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen». Die von G-VERSITY entwickelten Massnahmen werden beispielsweise in Workshops, Leitlinien und Trainingsmaterialien bestehen.

### *Interdisziplinäre Kooperation von europäischen Forschungsgruppen*

«G-VERSITY» ist zugleich ein innovatives Trainingsnetzwerk für Nachwuchsforschende in Europa. Im Rahmen des «Marie Skłodowska-Curie Innovative Training Networks (ITN)» werden 15 PhD-Studierende an neun europäischen Universitäten im Rahmen einer Dissertation die Forschungsfragen bearbeiten und Interventionen für Arbeitgeber mitentwickeln. Im Netzwerk kooperieren europäische Forschungsgruppen aus Psychologie, Erziehungswissenschaft, Management- und Wirtschaftswissenschaft sowie Medien- und Kommunikationswissenschaft.

Sabine Sczesny, eine international angesehene Expertin in der Forschung zu Stereotypen und Vorurteilen, hat «G-VERSITY» initiiert und koordiniert das Netzwerk. Die weiteren Principal Investigators kommen von der Freien Universität Berlin (Deutschland), der University of Helsinki (Finnland), der Radboud University (Niederlande), der University of Trieste (Italien), der University of Surrey (Grossbritannien), der University of Stockholm (Schweden), der Czech Academy of Sciences (Tschechien), The Open University (Grossbritannien) und der EDGE Certified Foundation (die international führende Organisation zur Zertifizierung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits-

leben mit Sitz in der Schweiz). «G-VERSITY» wird zudem vom öffentlich-rechtlichen Fernsehsender ZDF, dem medienpädagogischen Forschungsinstitut JFF sowie den gemeinnützigen Organisationen PORTIA, LGBT Consortium und Raspberry Pi Foundation (Grossbritannien) unterstützt.

*Forschung, die in die Praxis hineinwirken soll:* «Im Zentrum der gemeinsamen Forschung zu Gender Diversity steht der Austausch über die wissenschaftlichen Disziplinen hinweg sowie zwischen der Forschung und der Praxis», erklärt Sczesny. «Konkrete Forschungsfragen sind beispielsweise, wie in Gesprächen zwischen Eltern und Kindern über die Studien- und Berufswahl geschlechtsstereotype Vorstellungen Einfluss nehmen können, wie ein sexistisches Organisationsklima in typisch männlichen Berufsfeldern Frauen und Angehörige geschlechtlicher und sexueller Minderheiten davon abhält, in diesen Feldern tätig zu werden, oder welche Erfahrungen Männer machen, wenn sie sich für bislang traditionell von Frauen ausgeübte Berufe interessieren.»

Weitere Projekte befassen sich mit der Entwicklung und Evaluation verschiedener Massnahmen zur Förderung der Geschlechtervielfalt wie der Verbesserung der organisationalen Kommunikation, der Implementierung von evidenzbasierten Gender Diversity Trainings sowie Analysen zur Repräsentation in traditionellen Medien und Selbstrepräsentation in digitalen Medien.

«G-VERSITY» hat die Forschungsarbeit im Oktober 2020 aufgenommen. Neben der gezielten Nachwuchsförderung wird das Forschungsnetzwerk Workshops und Summer Schools sowie eine internationale Tagung ausrichten, um die Sichtbarkeit und Verbreitung seiner Forschungsergebnisse in Wissenschaft und Gesellschaft zu erhöhen. Im April 2021 wird der erste Workshop «Fundamentals of Gender Diversity Research» unter Beteiligung von internationalen Expertinnen und Experten stattfinden. Für weitere Informationen:

<http://www.gversity-2020.eu>

*Quelle und weitere Informationen zum Marie Skłodowska-Curie Innovative Training Networks (ITN): PM - Universität Bern, 22.10.2020*

[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/medienmitteilungen/2020/medienmitteilungen\\_2020/wie\\_wird\\_geschlechtervielfalt\\_im\\_arbeitsleben\\_erreicht/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2020/medienmitteilungen_2020/wie_wird_geschlechtervielfalt_im_arbeitsleben_erreicht/index_ger.html)

## ..... Geschlechtervielfalt: Vorteile statt Vorurteile

*Interview mit Sozialpsychologin Sabine Sczesny*

[https://www.uniaktuell.unibe.ch/2020/geschlechtervielfalt\\_vorteile\\_statt\\_vorurteile/index\\_ger.html](https://www.uniaktuell.unibe.ch/2020/geschlechtervielfalt_vorteile_statt_vorurteile/index_ger.html)

*Bitte beachten Sie auch:*

### Neue Informationsplattform über „Die Arbeitssituation von LGBTQI-Personen“

Hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

*„In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTQI-Personen (lesbian, gay, bisexual, trans, queer, inter) deutlich zugenommen. Auch die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (2006) gestärkt. Dennoch erfahren LGBTQI-Personen im Arbeitsleben Diskriminierung sowie Nachteile bei Einkommen und Bildungsrendite. In dieser Infoplattform finden Sie eine Zusammenstellung wissenschaftlicher Publikationen zur Arbeitssituation von LGBTQI-Personen in Deutschland und im Ausland.“*

<http://www.iab.de/infoplattform/lgbtqi-am-arbeitsmarkt>

## Neue Wege in der Inklusion: PH Heidelberg eröffnet Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung

An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wurde im Oktober 2020 das **Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung (AW-ZIB)** in Anwesenheit von **Wissenschaftsministerin Theresia Bauer MdL** eröffnet. Mit dem Zentrum geht die Hochschule neue Wege in der Inklusion: Hier werden Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam lehren und forschen. Das Neue dabei: An dem Zentrum werden ab November 2020 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, die als kognitiv beeinträchtigt gelten und vorab eine dreijährige Vollzeit-Qualifizierung zu Bildungsfachkräften absolviert haben. Das ist in der deutschen Bildungslandschaft einmalig.

„Das Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung ist ein echter Pionier auf dem Gebiet der Inklusion und bundesweit einmalig“, sagt Theresia Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. „Ich freue mich wirklich sehr, dass wir im Wissenschaftsministerium unseren Beitrag zur Entstehung dieses Zentrums an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg leisten konnten. So gelingt es uns langfristig, nicht nur die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung zu stärken, sondern auch die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Gesellschaft zu fördern.“

„Die Chance der Inklusion liegt darin, dass sie die Vielfalt unserer Gesellschaft als Gewinn sieht, da wir durch die Verschiedenheit voneinander lernen können“, meint **Professor Dr. Hans-Werner Huneke**, Rektor der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. „Es spricht für die Weitsicht von Professorin Dr. Annelie Wellensiek, der 2015 verstorbenen Rektorin unserer Hochschule und Namensgeberin des AW-ZIB, dass sie den Begriff der Inklusion bereits 2009 in den Mittelpunkt ihres Handelns gestellt hat.“

Er ist dadurch zu einem zentralen Element der gesamten Pädagogischen Hochschule Heidelberg geworden.“

Dabei wurden zu dem Begriff der Inklusion vielfältige Perspektiven entwickelt, so Huneke weiter: „Er beinhaltet etwa die Auseinandersetzung mit interkultureller und ethnischer Vielfalt, Gender oder die Begegnung von Religionen. Mit dem AW-ZIB kommt jetzt eine neue Dimension dazu, die deutschlandweit einmalig ist: Wir binden Menschen, die als kognitiv beeinträchtigt gelten, unmittelbar in den Diskurs ein – und zwar in Forschung, Lehre und Transfer.“

Als feste Mitglieder unserer Hochschule werden die sogenannten Bildungsfachkräfte mit uns über die Inklusions- und Exklusionserfahrungen von Menschen mit Behinderung sprechen und unser Verständnis von Vielfalt erweitern.“

Wie das konkret aussehen wird, stellten die beiden Leiterinnen des Zentrums, **Prof. Dr. Vera Heyl** und **Prof. Dr. Karin Terfloth**, vor. Die Bildungsveranstaltungen des AW-ZIB richten sich demnach an alle Studiengänge der Hochschule, dazu kommen Seminare und Vorlesungen an Partnerhochschulen in ganz Baden-Württemberg. Die partizipative Forschung des Zentrums wird sich mit der Wirkung der Bildungsarbeit, mit der Evaluation der Bildungsangebote sowie der Weiterentwicklung der Qualifizierung beschäftigen. Zur landesweiten Förderung der Inklusion, will das AW-ZIB sein Netzwerk weiter ausbauen.

Webseite:

<https://www.ph-heidelberg.de/aw-zib/ueber-uns.html>

Quelle und weitere Informationen: PM - Pädagogische Hochschule Heidelberg, 26.10.2020

<https://www.ph-heidelberg.de/presse-und-kommunikation/presse-mitteilungen/pressemitteilungen/details/202010126-hochschulpolitik-hochschule-eroeffnet-annelie-wellensiek-zentrum-fuer-inklusive-bildung.html>

## Zeitschrift GENDER 3/20: Inklusion und Intersektionalität in Bildungskontexten erschienen

Die Konzepte ‚Inklusion‘ und ‚Intersektionalität‘ sind in ihrem Verhältnis zueinander bisher noch unzulänglich erforscht und theoretisch durchdrungen. Der Heftschwerpunkt zielt darauf ab, Impulse für die vertiefte Bearbeitung der Konzepte im Rahmen der Geschlechterforschung zu liefern und neue Diskurse anzustoßen. Die Beiträge bieten theoretische Reflexionen sowie empirische Untersuchungen vor allem im Zusammenhang mit Bildung, Lernen und Erziehung.

Im Offenen Teil der Zeitschrift werden u. a. die Fragen beantwortet, inwieweit Kompetenzen von Frauen und Männern mit deren Positionen am Arbeitsmarkt korrelieren, ob es einen „Gender Health Gap“ in der Arbeitswelt gibt, inwiefern illegitime Aufgaben am Arbeitsplatz eine versteckte Form geschlechterspezifischer Diskriminierung und Belästigung darstellen und welche interaktionalen professionellen Prozesse in der Geburtshilfe zu Gewalterfahrungen bei den gebärenden Frauen führen.

Wie immer werden zudem vier aktuelle Publikationen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung besprochen.

Herausgeberinnen des Heftes sind:  
Meike Penkwitt, Sina-Mareen Köhler, Anne Schlüter

*Hier erhalten Sie Infos zum Inhalt:*

<https://www.gender-zeitschrift.de/ausgaben/gender/jahrgang-2020>

## Cornelia Goethe Colloquien im WiSe 20/21: Intersektionalität im Kreuzfeuer?

Die Cornelia Goethe Colloquien im Wintersemester 2020/21 tragen den Titel: Intersektionalität im Kreuzfeuer?

In diesem Semester findet ein Teil der Vorträge synchron statt und ein anderer wird synchron Verfügung gestellt. Zur Teilnahme an den synchronen Veranstaltungen ist eine Anmeldung erforderlich. Alle Vorträge werden im Anschluss auf diesem Youtube Kanal zur Verfügung gestellt.

[https://www.youtube.com/channel/UCIdAy9\\_1BqqU4hM\\_bG8qf7A](https://www.youtube.com/channel/UCIdAy9_1BqqU4hM_bG8qf7A)

Die Veranstalter\*innen laden alle Interessierten herzlich ein!

*Die verbleibenden Termine:*

**20.01.2021** (synchron, Anmeldung)

Denise Bergold-Caldwell, Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung Marburg: **Intersektionalität als Analytik in Subjektivierungs- und Bildungsprozessen von Schwarzen Frauen\* und Women of Color**

[https://uni-frankfurt.zoom.us/webinar/register/WN\\_sETaSKcCS2qTcGmpP9A4jQ](https://uni-frankfurt.zoom.us/webinar/register/WN_sETaSKcCS2qTcGmpP9A4jQ)

**03.02.2021** (asynchron)

Jennifer Nash, Duke University: **The Institutional Life of Intersectionality**

*Weitere Informationen:*

<http://www.cg.uni-frankfurt.de/>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Einsatz für Chancengleichheit Hildegard-Hamm-Brücher- Preis für Chancengleichheit wird 2021 erstmals verliehen

Die *Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh)* schreibt zum ersten Mal den Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit aus. Mit dem neuen Preis, der mit 7500 Euro dotiert ist, setzt die GDCh ein sichtbares Zeichen und würdigt vorbildhafte Leistungen zur Schaffung von mehr Chancengleichheit in der Chemie. Ausgezeichnet werden Einzelpersonen, Teams oder Organisationen, die sich mit innovativen Projekten für Chancengleichheit einsetzen oder eingesetzt haben. Ziel ist es, Best-Practice-Beispiele und Rollenvorbilder für chancengerechtes Handeln sichtbar zu machen und zur Nachahmung anzuregen.

Hildegard Hamm-Brücher (1921–2016) war Chemikerin und wurde 1945 bei Nobelpreisträger Professor Heinrich Wieland in München promoviert. Nach Kriegsende wurde sie Wissenschaftsredakteurin bei der Neuen Zeitung. Dort traf sie mit Theodor Heuss, ihrem politischen Mentor, und vielen anderen demokratisch Gesinnten zusammen. Hildegard Hamm-Brücher galt als „Grande Dame“ der deutschen Nachkriegspolitik. Sie stand nicht nur für Freiheit und Demokratie, sondern auch für ein konsequent wertebasiertes Handeln. Unermüdlich kämpfte sie gegen Missstände an. Sie setzte sich u.a. für ein besseres Bildungssystem ein und ermutigte Frauen, sich mehr zu engagieren. Im Jahr 1994 wurde sie als erste Frau für die Bundespräsidentenwahl nominiert. Neben ihren öffentlichen Ämtern zeigte sie großes gesellschaftliches

Engagement und erhielt zahlreiche Ehrungen.

Preiswürdige Projekte sollten sich auf die im GDCh-Leitbild für Chancengleichheit in der Chemie definierten Dimensionen beziehen. Dort heißt es unter anderem: „Chemikerinnen und Chemiker repräsentieren eine Vielfalt an Menschen aus verschiedenen Kulturen, mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sowie Erfahrungen. Die GDCh ist bestrebt, chancengerecht, respektvoll und einbeziehend gegenüber ihrer vielfältigen Gemeinschaft zu handeln und ist entschlossen, jeglicher Form von Diskriminierung entgegen zu wirken. [...] Sie sieht sich in der Verantwortung, die Fähigkeit zur Einbeziehung und Zugänglichkeit zu stärken, um die Vielfalt zu verbessern.“ Projektfelder könnten unter anderem sein: die Aufklärung und Maßnahmen gegen Diskriminierung, die Förderung einer Kultur der Vielfalt oder die Beseitigung von Hindernissen, um Minderheiten Zugang zu Ausbildung und eine Karriere in der Chemie zu ermöglichen.

Der Preis wird im Rahmen des Wissenschaftsforum Chemie 2021 erstmals verliehen. **Nominierungen sind bis Ende Februar möglich.**

Weitere Informationen zum Preis und der Nominierung unter

<http://www.gdch.de/hhb-preis>

Das vollständige Interview aus der aktuellen Ausgabe der Nachrichten aus der Chemie ist hier frei abrufbar.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nadc.20204102653>

Quelle und weitere Informationen: Pressedienst Chemie 16/2020 - 04.11.2020

<https://www.gdch.de/service-information/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressedienst-chemie.html>

## DFG schreibt Communicator-Preis 2021 aus

50 000 Euro für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schreibt erneut den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes“ aus. Dieser Preis wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation vergeben und ist mit einem Preisgeld von 50 000 Euro dotiert. Mit diesem persönlichen Preis zeichnen DFG und Stifterverband Forscherinnen und Forscher aller Fachgebiete dafür aus, dass sie ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr Fachgebiet einem breiten Publikum auf besonders kreative, vielfältige und nachhaltige Weise zugänglich machen und sich so für den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft engagieren.

Der Preis kann an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie an kleine Forschungsteams verliehen werden. Dabei sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge möglich. Die Ausschreibung richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland tätig sind. Detaillierte Informationen und Hinweise zum Bewerbungsverfahren und zum Preis sind abrufbar auf der Webseite der DFG (siehe „Weiterführende Informationen“ unten).

**Bewerbungen und Vorschläge können bis spätestens 7. Januar 2021 eingereicht werden.**

Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Kommunikationsexperten und Wissenschaftsjournalisten unter Vorsitz einer DFG-Vizepräsidentin oder eines DFG-Vizepräsidenten. Die Auswahl und Bekanntgabe der Preisträgerin oder des Preisträgers erfolgt im Frühjahr 2021. Die Preisverleihung findet am 6. Juli 2021 im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Berlin statt.

*Weiterführende Informationen:*

Informationen zum Communicator-Preis, zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren und zu den bisherigen Preisträgerinnen und Preisträgern:

<http://www.dfg.de/communicator-preis>

Ansprechpartnerin in der Geschäftsstelle der DFG:  
Dr. Jutta Rateike, [jutta.rateike\(at\)dfg\(dot\)de](mailto:jutta.rateike(at)dfg(dot)de)

*Quelle: PM - DFG, 08.10.2020*

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung\\_nr\\_42/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_42/index.html)

## Ausschreibung Deutscher Studienpreis 2021: Dissertationen mit gesellschaftlicher Relevanz gesucht

Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble ruft zur Bewerbung um den mit 25.000 Euro dotierten Deutschen Studienpreis 2021 auf.

Promovierende aller Fachrichtungen, die ihre Dissertation 2020 mit magna oder summa cum laude abschließen, können sich bis zum 1. März 2021 um den Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung bewerben. Die hochkarätig besetzte Jury wählt aus den eingereichten Beiträgen Forschungsarbeiten aus, die von besonderer gesellschaftlicher Relevanz sind.

»Ob Corona-Pandemie oder Klimawandel – die Politik ist bei vielen globalen Problemen auf einen engen Austausch mit der Wissenschaft angewiesen«, so Schirmherr Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble. »Der Deutsche Studienpreis zeichnet Nachwuchsakademikerinnen und -akademiker aus, die in ihren Dissertationen drängenden Fragen der Zeit nachgehen und damit wichtige gesellschaftspolitische Debatten anstoßen.«

In den Sektionen Sozialwissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Natur- und Technikwissenschaften werden insgesamt drei Spitzenpreise mit je 25.000 Euro und sechs zweite Preise mit je 5.000 Euro vergeben. Damit zählt der Deutsche Studienpreis zu den höchstdotierten Auszeichnungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland.

*Detaillierte Teilnahmebedingungen sowie weitere Informationen zum Wettbewerb finden Sie unter*

<http://www.studienpreis.de>

*Quelle: PM – Körber Stiftung, 27.10.2020*

<https://www.koerber-stiftung.de/pressemeldungen-fotos-journalistenservice/dissertationen-mit-gesellschaftlicher-relevanz-gesucht-2198>

## Gute Lehre in Pandemiezeiten: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2021 ausgeschrieben

Zum mittlerweile achten Mal loben der Stifterverband, die Gesellschaft Deutscher Chemiker, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft und der Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland den mit 5.000 Euro dotierten Ars legendi-Fakultätenpreis für Mathematik und Naturwissenschaften aus. Der Preis wird jährlich in den vier Kategorien Biologie, Chemie, Mathematik und Physik vergeben. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden für ihre herausragenden, innovativen und beispielgebenden Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung ausgezeichnet. Die Covid-19-Pandemie hat die Hochschullehre – und dabei insbesondere die praktikumsintensiven naturwissenschaftlichen Studiengänge – vor große Herausforderungen gestellt. Kurzfristig mussten neue Lehr- und Prüfungsformate konzipiert werden. Digitale Formate haben an Bedeutung gewonnen. Die Hochschullehre hat sich in den vergangenen Monaten deutlich gewandelt und wandelt sich weiter.

Vor diesem Hintergrund loben der Stifterverband und die großen mathematisch-naturwissenschaftlichen Gesellschaften auch in diesem Jahr wieder den Ars legendi-Fakultätenpreis für Mathematik und Naturwissenschaften aus. Sie wollen mit dem bereits zum achten Mal verliehenen Preis die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften noch sichtbarer machen. Darüber hinaus soll die Auszeichnung einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden.

Gesucht werden Lehrende, deren Lehrveranstaltungen den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise unterstützen – durch eine hohe Professionalität der Lehre sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge. Die Preisträgerinnen und Preisträger sollten innovative Lehrkonzepte oder auch Prüfungsmethoden in der Hochschule und im jeweiligen Fach entwickelt und umgesetzt haben und in ihrer Person mathematische oder naturwissenschaftliche Forschung und Lehre verbinden.

Bis zum **29. Januar 2021** können Fachbereiche und Fakultäten, Fachschaften sowie lokale Vertretungen der Fachgesellschaften Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Eigenbewerbungen sind ebenfalls möglich. Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Hochschullehrerinnen und -lehrern, Hochschuldidaktikerinnen und -didaktikern sowie Studierenden.

*Details zur Bewerbung sowie alle entsprechenden Formulare finden Sie unter:*

<https://www.stifterverband.org/ars-legendi-mn>

*Quelle: PM – Stifterverband, 21.10.2020*

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020\\_10\\_21\\_ars-legendi-fakultaetenpreis\\_mathematik\\_naturwissenschaften](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020_10_21_ars-legendi-fakultaetenpreis_mathematik_naturwissenschaften)

## Lehrpreis für exzellente Lehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik ausgeschrieben

Zum zweiten Mal lobt der Stifterverband gemeinsam mit der Konferenz der Fachbereichstage (KFBT) den Ars legendi-Fakultätenpreis für herausragende Lehre in Ingenieurwissenschaften und Informatik aus. Der Preis wird alle zwei Jahre verliehen und ist mit 15.000 Euro dotiert.

Die Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik sind komplex und stark praxisbezogen. Sie stehen wie die gesamte Hochschullehre durch die Covid-19-Pandemie vor besonders großen Herausforderungen. Neue digitale Lehr- und Prüfungsformate müssen in kurzer Zeit entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund lobt der Stifterverband zusammen mit der KFBT den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik aus. Die Auszeichnung zeigt, wie wichtig herausragende und innovative Beiträge in der Lehre sind. Dabei geht es um die Entwicklung von innovativen Lehrmethoden, die Umsetzung neuer Prüfungsverfahren oder optimierte Beratungs- und Betreuungskonzeptionen für Studieninteressierte und Studierende.

Für den Ars legendi-Fakultätenpreis in Ingenieurwissenschaften und Informatik können Lehrende an Fakultäten und Fachbereichen, deren Fachbereichstag Mitglied der KFBT ist, vorgeschlagen werden. Der Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Ingenieur- und Informatiknachwuchses sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren. Die Bewerbung erfolgt in der Regel auf Vorschlag der Fakultäten und Fachbereiche oder der Fachschaften der Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Eigenbewerbungen sind zulässig. Bewerbungsschluss ist der **5. Februar 2021**.

Weitere Informationen:

<https://www.stifterverband.org/ars-legendi-inginf>

Quelle, weitere Informationen und Kontakt: PM - Stifterverband, 12.11.2020

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020\\_11\\_12\\_ars\\_legendi-fakultaetenpreis\\_ingenieurwissenschaften\\_informatik](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020_11_12_ars_legendi-fakultaetenpreis_ingenieurwissenschaften_informatik)

## Preis Frauen Europas

Im kommenden Jahr kürt die Europäische Bewegung Deutschland (EBD) wieder eine Frau, die sich durch ihr ehrenamtliches gesellschaftliches Engagement in besonderer Weise für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzt mit dem Preis Frauen Europas. Das Netzwerk der Preisträgerinnen besteht seit 1991 in dem Bestreben, politisch und gesellschaftlich engagierten Frauen eine Plattform zu geben.

Bei der Suche nach der „Frau Europas 2021“ sind die EBD-Mitgliedsorganisationen gefragt.

Bis **15. Dezember 2020** können sie sowohl Frauen aus dem eigenen Netzwerk oder Verband als auch aus anderen gesellschaftlichen Bereichen bei der EBD nominieren.

Weitere Informationen zu den Bewerbungsmodalitäten:

<https://www.netzwerk-ebd.de/nachrichten/frau-europas-2021-gesucht-ausschreibung-des-preis-frauen-europas/>

\*\*\*\*\*

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

## Liste Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme\\_f%C3%BCr\\_Frauen\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_Stand\\_Juli\\_2020\\_.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung_Stand_Juli_2020_.pdf)

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Start der neuen dynaMENT Runde 2020

Der neue Durchgang des dynaMENT Mentoring-Programms für Frauen in den Naturwissenschaften ist gestartet. 15 Doktorandinnen werden in den kommenden Monaten im Rahmen des doctorate-Programms intensiv begleitet. Acht Wissenschaftlerinnen erhalten im advanced-Programm für Postdoktorandinnen, (Nachwuchs-)Gruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen wertvolle Unterstützung für die Karriereplanung. Das dynaMENT doctorate-Programm dauert ein Jahr, dynaMENT advanced ist auf zwei Jahre angelegt.

Ziel von dynaMENT ist es, den *Anteil von Frauen auf allen Karrierestufen in den Naturwissenschaften zu erhöhen*. Das Programm richtet sich an Frauen in der wissenschaftlichen Forschung, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Im Mittelpunkt steht die Einzelberatung mit intensiven, persönlichen Gesprächen mit einer erfahrenen Führungskraft, die in einem individuellen Matching-Prozess ausgewählt wird.

Zudem finden regelmäßige Netzwerk-Veranstaltungen und Workshops für die Teilnehmenden statt. dynaMENT unterstützt die Wissenschaftlerinnen auch bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere durch wissenschaftsspezi-

fisches Training und strategische Networking-Veranstaltungen. Das Programm findet auf Englisch statt.

dynaMENT ist eine Kooperation zwischen dem *Deutschen Elektronensynchrotron (DESY)* und der *Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften der Universität Hamburg* unter Beteiligung der *Exzellenzcluster „CUI: Advanced Imaging of Matter“* und *„Quantum Universe“*. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der *XFEL GmbH*, des *Heinrich-Pette-Instituts*, des *Max-Planck-Instituts für Struktur und Dynamik der Materie*, des *Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf UKE* und des *Bernhard-Nocht-Instituts* können sich ebenfalls bewerben. Derzeit wird der Bewerbungsprozess überarbeitet, der Bewerbungsstart im kommenden Jahr wird rechtzeitig bekanntgegeben werden.

Bereits im Mai übernahm die Soziologin **Julia Panzer** die Koordination des Mentoring-Programms von **Anika Ostermaier-Grabow**, die nach drei Jahren intensiver Programm-Betreuung die administrative Geschäftsführung des Exzellenzclusters „CUI: Advanced Imaging of Matter“ übernommen hatte.

*Weitere Informationen:*

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

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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

11.12. - 13.12.2020

PICTURE A SCIENTIST – drop-in virtual screening

A movie laying out the situation of women in STEM. In your own time between Friday 11 December - Sunday 13 December

Ort: online

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfOrA206QCJVauAEU11ItqhiFfaRSqIiyBTtMQm3oQ24GIGBO/viewform>

11.12.2020

Reflexive Diversitätsforschung – Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels

Ort: online, 12:00 Uhr bis 13:00 Uhr

<https://uni-goettingen.de/de/635532.html>

14.12.2020

FACE (Female Academic Entrepreneurs) Kick-Off-Veranstaltung

Ort: online

<https://www.worldfactory.de/veranstaltungen/detail/kick-off-face-at-rub>

15.12.2020

Online-Podiumsdiskussion (Anti-)Rassismus an Hochschulen

Ort: online, 16:00 - 17:30 Uhr

[https://www.mvbz.fu-berlin.de/termine/20201215\\_anti-rassismus-an-hochschulen.html](https://www.mvbz.fu-berlin.de/termine/20201215_anti-rassismus-an-hochschulen.html)

15.12.2020

Workshop 'European Parliament's political groups in turbulent times: New research avenues'

Ort: online via zoom

<https://research.uta.fi/eugendem/eugendem-workshop-sessions-2020-21-gender-democracy-and-polarized-politics-in-europe/>

17.12.2020

Transnational Feminist Dialogues: Questioning Racist Structures in Academia: Perspectives from the Gender Studies

Ort: online, 16:00 - 17:30 Uhr

[https://www.mvbz.fu-berlin.de/termine/20201217\\_tfd\\_4genderstudies\\_special\\_issue.html](https://www.mvbz.fu-berlin.de/termine/20201217_tfd_4genderstudies_special_issue.html)

18.12.2020

Bundesweiter Wissenschaftstag #4GenderStudies

Ort: online

08.01. - 10.01.2021

bpb:game jam 2021: binär und mehr

Ort: online

[https://www.bpb.de/veranstaltungen/format/seminar-workshop/317534/bpbgame-jam-2021-binaer-und-mehr?pk\\_campaign=nl2020-11-11&pk\\_kwd=317534](https://www.bpb.de/veranstaltungen/format/seminar-workshop/317534/bpbgame-jam-2021-binaer-und-mehr?pk_campaign=nl2020-11-11&pk_kwd=317534)

14.01.2021

Gender Lunch Talks des Margherita-von-Brenzano-Zentrums

Ort: online

[https://www.mvbz.fu-berlin.de/forschung/gender-lunch-talks/gender-lunch-talks\\_wise2020-21/index.html](https://www.mvbz.fu-berlin.de/forschung/gender-lunch-talks/gender-lunch-talks_wise2020-21/index.html)

.....  
21.01.2021

Gender als Affektbrücke u. Arena: Rechtspopulistische Muster d. Vergeschlechtlichung u. intersektionale feministische Reaktionen

Ort: online

[https://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/20210121\\_gender\\_als\\_affektbruecke\\_und\\_arena\\_rechtspopulistische\\_muster\\_der\\_vergeschlechtlichung\\_und\\_intersektionale\\_feministische\\_Reaktionen.html](https://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/20210121_gender_als_affektbruecke_und_arena_rechtspopulistische_muster_der_vergeschlechtlichung_und_intersektionale_feministische_Reaktionen.html)

.....  
22.01.2021

Organisationaler Wandel durch Migration? Beispiele aus der Zivilgesellschaft

Ort: online

Kontakt: Goldmann@mmg.mpg.de

.....  
04.02.2021

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

Ort: online, Infos folgen

<https://www.genderkonferenz.eu>

.....  
05.02.2021

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW

Ort: ZEUGS an der Universität Münster, 11:00 - 16:00 Uhr

Zentren und Studiengänge

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

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

.....  
23.02. - 27.02.2021

12. meccanica femminile 2021

Ort: Universität Stuttgart

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

.....  
24.02. - 25.02.2021

Sexualitäten sammeln. Von Körpergeschichten, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten

Ort: online

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

.....  
03.03. - 05.03.2021

Fair Medicine and Artificial Intelligence: Chances, Challenges, Consequences

Ort: online

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

.....  
10.03. - 12.03.2021

Final Conference: Religious Transformation and Gender

Ort: Utrecht, the Netherlands or online

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

.....  
18.03. - 20.03.2021

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

Ort: Mettingen

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

.....  
19.03.2021

Conference: Covid, Crisis, Care and Change?

Ort: Planned in a hybrid format as a face-to-face event with the possibility to attend online

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

.....  
19.03. - 20.03.2021

Fachtagung: Allgemeine Gesundheitsversorgung von inter- und transgeschlechtlichen Menschen

Ort: online

[https://www.fh-dortmund.de/de/fb/8/forschung/intrahealth/intrahealth\\_start.php](https://www.fh-dortmund.de/de/fb/8/forschung/intrahealth/intrahealth_start.php)

.....  
19.03. - 20.03.2021

Gendered Charismas – Historical and Transnational Perspectives

Ort: Heidelberg

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94131>

15.04. – 16.04.2021

Bodies Matter

Ort: Leiden University

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

20.04.2021

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

### Prekäre Gleichstellung

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

Das CEWS wird Ende dieses Jahres 20 Jahre alt!

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

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

*Anmeldung und Programm:*

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

22.04. – 23.04.2021

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit

Ort: Bonn

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

07.05. – 08.05.2021

Hidden Histories. Women and Science in the Twentieth Century

Ort: Heidelberg & Bucharest

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-93946>

30.06. – 02.07.2021

(urspr. 24.06.20 – 26.06.2020)

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

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

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

07.07. – 09.07.2021

Postponed to 2022: ECPG 2021 at the University of Ljubljana

Ort: University of Ljubljana, Slovenia

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

13.07. – 16.07.2021

(urspr. 30.11.20 – 03.12.20)

'UNKNOWING' INSTITUTIONS: DECOLONISATION AND CRITICAL INTERSECTIONAL PRACTICE

Ort: Flinders University, Adelaide

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

23.07. – 25.07.2021

Partizipationsräume von Frauen in Geschichte und Gegenwart

Ort: Stuttgart-Hohenheim

<https://www.akademie-rs.de/programm/aktuell/offene-veranstaltungen>

27.07. – 31.07.2021

informatica femminile Baden-Württemberg 2021

Ort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät (unter Vorbehalt der Corona-Entwicklung)

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

06.09. – 10.09.2021

(urspr. 07.09.20 – 11.09.20)

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

Ort: Hannover, Germany

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

15.09. – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality  
in Higher Education 2020

Ort: Madrid

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

September 2021

(urspr. 02.09.20 – 04.09.20)

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

Ort: Aarhus, Denmark

<http://sti2020.org/>

20.09. – 22.09.2021

8. Jahrestagung der ÖGGF Österreichischen  
Gesellschaft für Geschlechterforschung  
„Ambivalente Un\_Sichtbarkeiten“

Ort: online

Kontakt zur Tagungsorganisation:

E-Mail: [oeggf.tagung2021@univie.ac.at](mailto:oeggf.tagung2021@univie.ac.at)

<http://www.oeggf.at/ziele>

01.10. – 03.10.2021

Arbeit, Wissen und Expert\*innen-tum in der  
archäologischen Geschlechterforschung

Ort: Linz, Österreich

[https://femarc.de/organisatorisches/  
veranstaltungen/271-geschlecht-macht-arbeit.html](https://femarc.de/organisatorisches/veranstaltungen/271-geschlecht-macht-arbeit.html)

07.10. – 08.10.2021

Vielfältige Familien: Elternschaft und Familie/n  
jenseits von Heteronormativität und Zweige-  
schlechtlichkeit

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

[https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/  
vielfaeltige-familien](https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/vielfaeltige-familien)

14.10. – 15.10.2021

„Verständigung und Konflikt. Solidarische  
Debattenkultur in feministischen Politiken“

Ort: Bad Urach

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

01.12. – 03.12.2021

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

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

[https://www.aau.at/blog/call-for-papers-a-p-a-r-t-  
together-becoming-with/](https://www.aau.at/blog/call-for-papers-a-p-a-r-t-together-becoming-with/)

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

[https://www.gesis.org/cews/news-events/veran-  
staltungskalender/](https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/)

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

### Nature Index 2020 Germany

<https://www.natureindex.com/supplements/nature-index-2020-germany/index>

„Germany's position as a research giant is defined by its strong and steady science funding and long-term investment in basic research. But although national science organizations are thriving under funding certainty, there are concerns that some universities will be left behind.“

Crew, Bec: German science is thriving, but diversity remains an issue

<https://www.nature.com/articles/d41586-020-03317-x>  
„The research giant lags in its support of female leadership.“

## Gleichstellungspolitik

.....  
Allmendinger, Jutta:

**Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen**

Ullstein Taschenbuch Verlag 12.01.2021  
ISBN: 9783548064529

„Die Soziologin Jutta Allmendinger ist mit ihrer Geduld am Ende. Seit über drei Jahrzehnten untersucht sie, wie Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern erreicht werden kann, und ihr ernüchterndes Fazit lautet: Wir bewegen uns rückwärts in die Zukunft. Corona hat die wahren gesellschaftlichen Verhältnisse wie unter einem Brennglas hervortreten lassen: Männer arbeiten, Frauen arbeiten auch – und versorgen die Kinder. Männer verdienen, Frauen verdienen auch – aber bloß etwas dazu. Teilzeit und Elternzeit sind fast immer noch Frauensache, Führungspositionen und hohe Gehälter Männersache.“

.....  
Bünning, Mareike; Fulda, Barbara; Hipp, Lena:  
**Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können,**

Policy Brief Nr. 6 der HBS-Forschungsförderung,  
November 2020

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=9123](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9123)

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-der-betriebliche-gestaltungswille-zahlt-28852.htm>

„Dass bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern Wunsch und Wirklichkeit oft auseinanderklaffen und wie sich diese Kluft verringern lässt, zeigt eine Studie, die Barbara Fulda von der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit Mareike Bünning und Lena Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) verfasst hat. Die Forscherinnen haben Daten einer Befragung ausgewertet, an der 2015 fast 900 Elternpaare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren teilgenommen haben.“

.....  
Jeanrenaud, Yves:

**MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen**

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/122.2/9/0379a9.pdf>

„Vor dem Hintergrund einer beschleunigten Digitalisierung kommt MINT-Studiengängen und -Berufen eine besondere Bedeutung zu – der Frauenanteil ist in diesen Bereichen allerdings trotz deren großer Beliebtheit weiterhin sehr gering und nur langsam ansteigend. Was sind die Ursachen? Welche Maßnahmen gibt es, um dem entgegenzuwirken und wie wirksam sind diese? In seiner Expertise „MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen“ analysiert Dr. Yves Jeanrenaud zahlreiche von der

Forschung identifizierten Ursachen für die Entwicklung der Frauenanteile in MINT-Studiengängen und -Berufsfeldern. Der Autor diskutiert im Text strukturelle und kulturelle Barrieren, MINT-spezifische Einstellungen und Bilder, Habitusambivalenzen, Fachkulturen, Stereotype und die Rolle von Gatekeepern als Ursachen und beleuchtet entsprechende Maßnahmen. Die Expertise konstatiert bezüglich der Unterrepräsentation von Frauen in MINT weiteren Handlungs- und Forschungsbedarf und diskutiert Handlungsempfehlungen.“

.....  
Speer, Jamin D. :

### STEM Occupations and the Gender Gap: What Can We Learn from Job Tasks?

IZA DP No. 13734

<http://ftp.iza.org/dp13734.pdf>

*Abstract: „Policymakers often promote the importance of STEM jobs but are concerned about the underrepresentation of women and minorities in these jobs. However, there is no agreed-upon definition of STEM jobs. I use occupation task data from O\*Net to analyze the STEM task content of occupations, drawing several conclusions. First, there is no clear, robust definition of STEM occupations, even when using task data. The occupations included are highly sensitive to the cut-offs and methods used. Second, there are a number of occupations that should clearly be considered STEM by task content but are typically not, including nurse practitioners, pharmacists, and economists. Third, the gender gap in STEM jobs depends heavily on how one defines STEM. One traditional definition shows that STEM jobs are 76% male, but most task-based definitions show gender gaps only half as large (62–65% male). Racial gaps in STEM and the earnings premium for STEM occupations (35–43%) are fairly stable across definitions. The results imply that policies promoting traditionally-defined STEM jobs can unnecessarily exclude women and draw workers away from other important occupations.“*

.....  
Biasi, Barbara; Sarsons, Heather:

### Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap

IZA DP No. 13754

<http://ftp.iza.org/dp13754.pdf>

*Abstract: „Does flexible pay increase the gender wage gap? To answer this question we analyze the wages of public-school teachers in Wisconsin, where a 2011 reform allowed school districts to set teachers' pay more flexibly and engage in individual negotiations. Using quasi-exogenous variation in the timing of the introduction of flexible pay driven by the expiration of preexisting*

*collective-bargaining agreements, we show that flexible pay increased the gender pay gap among teachers with the same credentials. This gap is larger for younger teachers and absent for teachers working under a female principal or superintendent. Survey evidence suggests that the gap is partly driven by women not engaging in negotiations over pay, especially when the counterpart is a man. This gap is not driven by gender differences in job mobility, ability, or a higher demand for male teachers. We conclude that environmental factors are an important determinant of the gender wage gap in contexts where workers are required to negotiate.*

.....  
Sevilla, Almudena:

### Gender Economics: An Assessment

IZA DP No. 13877

<http://ftp.iza.org/dp13877.pdf>

*Abstract: „Concerns about gender equality have jumped to the forefront of public debate in recent years, and Gender Economics is slowly affirming its place as a major field of study. This assessment examines where we are in terms of gender equality. It reviews the theoretical foundations that can explain existing inequalities, and documents the empirical findings supported by the theories, identifying avenues for future research and providing a fruitful framework to think about the effectiveness of policies and interventions targeting gender inequality. In doing so, I provide the foundations against which the contributions in this issue can be placed.“*

.....  
Hennecke, Juliane; Pape, Astrid:

### Suddenly a Stay-at-Home Dad? Short- and Long-Term Consequences of Fathers' Job Loss on Time Investment in the Household

IZA DP No. 13866

<http://ftp.iza.org/dp13866.pdf>

*Abstract: „Commonly described as the „gender care gap“, there is a persistent gender difference in the division of domestic responsibilities in most developed countries. We provide novel evidence on the short- and long-run effects of an exogenous shock on paternal availability, through a job loss, on the allocation of domestic work within couples. We find that paternal child care and housework significantly increase in the short run on weekdays, while we do not see any similar shifts on weekends. Effects are positive and persistent for fathers who remain unemployed or have a working partner, but reverse after re-employment. We also find significant changes for female partners as well as in the cumulative household time investments and the outsourcing of tasks, depending on*

the labor force statuses of both partners. We theoretically discuss time availability and financial constraints, relative bargaining powers, gender role attitudes, and emotional bonds as potential explanations for the effects."

.....  
Cortes, Patricia; Pan, Jessica:  
**Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market**

IZA DP No. 13759

<http://ftp.iza.org/dp13759.pdf>

*Abstract: „The past five decades have seen a remarkable convergence in the economic roles of men and women in society. Yet, persistently large gender gaps in terms of labor supply, earnings, and representation in top jobs remain. Moreover, in countries like the U.S., convergence in labor market outcomes appears to have slowed in recent decades. In this article, we focus on the role of children and show that many potential explanations for the remaining gender disparities in labor market outcomes are related to the fact that children impose significantly larger penalties on the career trajectories of women relative to men. In the U.S., we document that close to two-thirds of the overall gender earnings gap can be accounted for by the differential impacts of children on women and men. We propose a simple model of household decision-making to motivate the link between children and gender gaps in the labor market, and to help rationalize how various factors potentially interact with parenthood to produce differential outcomes for men and women. We discuss several forces that might make the road to gender equity even more challenging for modern cohorts of parents, and offer a critical discussion of public policies in seeking to address the remaining gaps.“*

.....  
Deutscher Juristinnenbund (Hrsg.):  
**Bericht des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland**

November 2020

[https://www.djb.de/fileadmin/user\\_upload/st20-31-IK-Bericht-201125.pdf](https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/st20-31-IK-Bericht-201125.pdf)

„Dieser Bericht beleuchtet besonders dringenden Umsetzungsbedarf im Hinblick auf die Vorgaben der Istanbul-Konvention in Deutschland. Anlass des Berichts ist die anstehende Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben der Konvention in Deutschland durch das Expert\*innen-Gremium zur Überwachung der Umsetzung der Istanbul-Konvention durch die Vertragsstaaten (GREVIO). Zur Beurteilung zieht GREVIO neben dem Bericht der Bundesregierung insbesondere auch Berichte durch nicht-

staatliche Organisationen heran. Der vorliegende Bericht dient daher dem Zweck, GREVIO über den ausstehenden Umsetzungsbedarf in Kenntnis zu setzen und diese Informationen in das Evaluierungsverfahren einzuspeisen. Er soll zudem der Öffentlichkeit einen Überblick über die noch ausstehenden völkerrechtlichen Verpflichtungen Deutschlands zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt bieten. Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) legt konkreten Umsetzungsbedarf im Hinblick auf die Vorgaben der Istanbul-Konvention aus sämtlichen Bereichen der Konvention dar. Der Bericht stellt dabei keine Analyse des vollständigen Umsetzungsbedarfs in Deutschland im Hinblick auf sämtliche Konventionsvorgaben dar, sondern nimmt exemplarisch die Bereiche in den Blick, in denen besonders dringender Handlungsbedarf identifiziert wurde.“

### Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
Kwiek, Marek; Roszka, Wojciech:  
**GENDER DISPARITIES IN INTERNATIONAL RESEARCH COLLABORATION: A STUDY OF 25,000 UNIVERSITY PROFESSORS**

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joes.12395?af=R>

„In this large-scale research based on bibliometric, biographical and administrative data, we examine how gender disparities in international research collaboration differ by collaboration intensity, academic position, age, and academic discipline.“

.....  
Carlsson, Magnus et al.:  
**Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region**

In: European Sociological Review, jcaa050,

<https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>

<https://academic.oup.com/esr/advance-article-pdf/doi/10.1093/esr/jcaa050/34500904/jcaa050.pdf>

“Gender disparities in top-level academic positions are persistent. However, whether bias in recruitment plays a role in producing these disparities remains unclear. This study examines the role of bias in academic recruitment by conducting a large-scale survey experiment among faculty in Economics, Law, Physics, Political Science, Psychology, and Sociology from universities in Iceland, Norway, and Sweden. The faculty respondents rated CVs of hypothetical candidates – who were randomly assigned either a male or a female name – for a permanent position as an Associate Professor in their discipline. The results show that, despite the underrepresentation of

women in all fields, the female candidates were viewed as both more competent and more hireable compared to their male counterparts. Having children or a stronger CV do not change the overall result. Consequently, biased evaluations of equally qualified candidates to Associate Professor positions do not seem to be the key explanation of the persistent gender gap in academia in the Nordic region."

McNally, Sandra:

### Gender differences in tertiary education. What explains STEM participation?

Publications Office of the EU 07/2020

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/33c86740-cd54-11ea-adf7-01aa75ed71a1>

"The share of women achieving tertiary education has increased rapidly over time and now exceeds that of men. Yet they are severely under-represented in maths-intensive science fields (generally known as science, technology, engineering and maths or STEM). Because of the economic importance attached to these fields, it is important to encourage more women to enter and remain in relevant subject areas throughout their education. This would also reduce occupational segregation and the gender wage gap, as maths-intensive fields are well-paid on average. This report presents some common themes with policy relevance that emerge from the literature."

CHE Centrum für Hochschulentwicklung (Hrsg.):

### CHECK Teilzeitstudium in Deutschland 2020

„Rund ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet nicht in Vollzeit. Im Studium dagegen ist die Teilzeitquote zwar gestiegen, mit 7,5 Prozent aber noch längst nicht als Alternative zum Vollzeitstudium etabliert. Das liegt an den Rahmenbedingungen und am begrenzten Studienangebot, wie eine aktuelle Übersicht des CHE Centrum für Hochschulentwicklung zeigt.“

Zahlen, Daten und Fakten für Deutschland und alle Bundesländer:

<http://www.che.de/download/check-teilzeitstudium-2020/>

Alle Infografiken zum Download:

<https://www.flickr.com/photos/156160353@N07/albums>

Ergänzende Informationen zum Teilzeitstudium für Studieninteressierte:

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

Marak, Sarah; Paul, Heike:  
Frau Dr. h. c. Unerwünscht!

<https://www.zeit.de/2020/47/gleichstellung-frauen-wissenschaft-ehrendoktorwuerde-gender-gap-universitaet>

„Hohe universitäre Auszeichnungen gehen fast nur an Männer: Ein Plädoyer für mehr Ehrendoktorinnen.“

### Europa und Internationales

European Institute for Gender Equality (EIGE):  
Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work-  
EIGE Report

Dec. 2020

Report:

[https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st\\_12953\\_2020\\_add\\_1\\_en.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/47066/st_12953_2020_add_1_en.pdf)

„The report 'Gender inequalities in care and consequences for the labour market' is part of EIGE's work on monitoring the EU's progress towards its gender equality commitments under the Beijing Platform for Action. It was prepared at the request of the German Presidency of the Council of the European Union.“

Huxel, Katrin et al. (Hg.):

### Postmigrantisch gelesen. Transnationalität, Gender, Care

Transcript 12/2020

ISBN: 9783837647280

„Postmigrantisch« steht für gesellschaftliche Zustände, die durch die Erfahrung der Migration strukturiert sind. Migration wird dabei als soziale Praxis verstanden, die politisch, medial und sozial kontrovers verhandelt und reguliert wird - und gleichzeitig Gesellschaften nachhaltig prägt. In diesem Band geht es um eine Gegenwartsanalyse, die aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen als Ganzes in den Blick nimmt. In den Beiträgen stehen nicht die Migrant\*innen im Mittelpunkt, sondern die Verwobenheiten von verschiedenen Akteur\*innen, Geschichten und Kontexten. Postmigrantische Perspektiven werden hierbei mit transnationalen, postkolonialen und diversitätsbewussten Ansätzen zusammengebracht und mithilfe einer dezidiert feministischen, gendersoziologischen, intersektionalen Perspektive erweitert. Das Potenzial einer postmigrantischen Perspektive wird im Kontext von Gender, Transnationalität, Care und anderen Forschungsfeldern (neu) erprobt.“

Strube, Sonja et al. (Hg.):

**Anti-Genderismus in Europa. Allianzen von Rechtspopulismus und religiösem Fundamentalismus. Mobilisierung – Vernetzung – Transformation**

Transcript 01/2021

ISBN: 9783837653151

„Systematische Angriffe auf die Geschlechtergerechtigkeit verschärfen sich weltweit und sind in einigen EU-Staaten bereits Teil des Regierungshandelns. Als Infragestellung basaler Menschenrechte und zumeist rechtspopulistisch bzw. fundamentalistisch motiviert gefährden sie die Demokratie. Aus internationaler und interdisziplinärer Perspektive analysieren die Beiträger\*innen des Bandes Anti-Genderismus als strategisches Mittel der Emotionalisierung, Mobilisierung und Vernetzung innerhalb des rechten Spektrums und einer im Entstehen begriffenen religiösen Rechten. Mit besonderem Fokus auf die Situation einiger ostmitteleuropäischer Staaten und unter Einbezug von Erfahrungen aus dem LGBTIQ\*-Aktivismus erörtern sie, wie dieser Entwicklung konstruktiv-widerständig zu begegnen ist.“

Krivenko, Ekaterina Yahyaoui (Hg.):

**Gender and Human Rights. Expanding Concepts**

Edward Elgar Publishing 12/2020

ISBN: 978 1 80037 284 9

„This unique book analyses the impact of international human rights on the concept of gender, demonstrating that gender emerged in the medical study of sexuality and has a complex and broad meaning beyond the sex and gender binaries often assumed by human rights law. The book illustrates which dynamics within the field of human rights hinder the expansion of the concept of gender beyond binaries and which strategies and mechanisms allow and facilitate such an expansion.“

Hoon Lee, Tae; Peri, Giovanni; Viarengo, Martina:

**The Gender Aspect of Immigrants' Assimilation in Europe**

IZA DP No. 13922

<http://ftp.iza.org/dp13922.pdf>

„The labor market performance of immigrants relative to natives has been widely studied but its gender dimension has been relatively neglected. Our paper aims at revisiting labor market convergence between immigrants and natives and examining this under-studied dimension in a comprehensive study of the EU-15 countries and Switzerland over the period 1999–2018. We measure convergence of labor market outcomes for male and female migrants

to similar natives before and after the Great Recession and across countries of destination. Our results show that in most countries female migrants start with a larger employment gap but converge more rapidly than male migrants do. We also provide a broad overview of the role of potential factors such as economic conditions, labor markets structure, institutions and attitudes towards immigrants and women and their association with employment convergence of all immigrants and female immigrants specifically. While the analysis provides an interesting insight, we do not identify very significant factors at the national level. We find a very strong correlation between attitudes towards immigrants and their employment convergence across sub-national regions.“

Maliepaard, Emiel; Baumgartner, Renate (Hg.):

**Bisexuality in Europe. Sexual Citizenship, Romantic Relationships, and Bi+ Identities**

Routledge 11/2020

ISBN: 9780367409227

„Bisexuality in Europe offers an accessible and diverse overview of research on bisexuality and bi+ people in Europe, providing a foundation for theorising and empirical work on plurisexual orientations and identities, and the experiences and realities of people who desire more than one sex or gender. Counteracting the predominance of work on bisexuality based in Anglo-American contexts, this collection of fifteen contributions from both early-career and more senior academics reflects the current state of research in Europe on bisexuality and people who desire more than one sex or gender. The book is structured around three interlinked themes that resonate well with the international research frontiers of bisexual theorising: bisexual citizenship, intimate relationships, and bisexual+ identities. This book is the first of its kind in bringing together research from various European countries including Austria, Finland, Italy, the Netherlands, and Scandinavian countries, as well as from Europe as a wider geographical region. Topics include pansexual identity, non-monogomies, asylum seekers and youth cultures. This is an essential collection for students, early career researchers, and more senior academics in Gender Studies, LGBTQI Studies and Sexuality Studies.“

## Frauen- und Geschlechterforschung

Artus, Ingrid et al. (Hg.):  
**Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe / Sozi-  
 alwissenschaftliche und historische Perspektiven**

(Arbeit - Demokratie - Geschlecht, Band 27)  
 Verlag Westfälisches Dampfboot 11/2020  
 ISBN: 978-3-89691-045-5

*„Erwerbsarbeit ist aktuell wie historisch von Macht- und Herrschaftsverhältnissen geprägt und daher häufig konfliktuell. Arbeitskonflikte sind dabei stets auch Geschlechterkonflikte. Frauen waren an Arbeitskämpfen häufig aktiv beteiligt, wie der Überblick über Frauenstreiks seit Beginn der Arbeiterbewegung zeigt. Sie kämpften gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung wie auch gegen die Missachtung ihrer Anliegen in männerdominierten Organisationen und entwickelten innovative politische wie juristische Strategien, um ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Interessenaushandlungen in feminisierten Dienstleistungsbereichen haben spezielle Logiken, aber auch in männerdominierten Tätigkeitsfeldern haben Arbeitskonflikte eine Geschlechterdimension. Anhand historischer und aktueller Beispiele werden ausgewählte Konflikte aus Geschlechterperspektive analysiert. Zielgruppe des Buches sind Forschende wie Praktiker\*innen, die ihre Erfahrungen mit den Geschlechterdimensionen von Arbeitskonflikten reflektieren oder sich über die Geschichte von Frauenstreiks informieren wollen.“*

Heursen, Lea; Ranehill, Eva; Weber, Roberto:  
**Are Women Less Effective Leaders than Men?  
 Evidence from Experiments Using Coordination  
 Games**

CEsifo Working Paper No. 8713  
 2020  
 Available at SSRN:

<https://ssrn.com/abstract=3740325>

*„We study whether one reason behind female underrepresentation in leadership is that female leaders are less effective at coordinating action by followers. Two experiments using coordination games investigate whether female leaders are less successful than males in persuading followers to coordinate on efficient equilibria. Group performance hinges on higher order beliefs about the leader's capacity to convince followers to pursue desired actions, making beliefs that women are less effective leaders potentially self-confirming. We find no evidence that such bias impacts actual leadership performance, identifying a precisely-estimated null effect. We show that this absence of an effect is surprising given experts' priors.“*

Ifcher, John; Zarghamee, Homa:  
**Do Nominations Close the Gender Gap in Com-  
 petition?**

IZA DP No. 13852

<http://ftp.iza.org/dp13852.pdf>

*Abstract: „Experiments have demonstrated that men are more willing to compete than women in stereotypically male tasks. We examine whether nominations close this gender gap. For example, are male nominators more willing than female nominators to enter nominees into competitions. Further, we consider the interaction between nominator and nominee gender. For example, do men shy away from entering women into competitions, or do they make them compete too much? We find a gender gap in neither nominators' willingness to enter nominees into competitions, nor in nominees' likelihood to be entered into competitions. Interestingly, male and female nominators willingness to enter nominees into competitions is statistically indistinguishable from women's willingness to enter themselves into competitions. We also find that men are significantly more likely to enter themselves than others into competitions; this suggests that a nominating process that excludes self-nominations could have an equalizing effect on the proportion of men and women who enter competitions. Our results also reinforce the assertion that the gender gap in competitive preferences is driven by the „thrill or fear of performing in a competitive environment (Niederle & Vesterlund, 2007),“ as this motivation is absent in decision-making for others.“*

Conrads, Judith:  
**Das Geschlecht bin ich. Vergeschlechtlichte  
 Subjektwerdung Jugendlicher**

(Geschlecht und Gesellschaft Bd. 76).

Springer VS 2020

Einen kompakten Blick auf die Befunde liefert der Beitrag im [gender-blog.de](http://gender-blog.de):

<https://www.gender-blog.de/beitrag/flexibel-und-selbstbestimmt>

*„Die empirische Studie zeichnet anhand von Geschlechtertauschritualen im Rahmen von Abiturfeiern diskursive Mechanismen nach, durch die junge Menschen im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Ordnungen und individuellen Aushandlungen zu vergeschlechtlichten Subjekten werden. Durch die Verknüpfung gesellschaftstheoretischer und heteronormativitätskritischer Ansätze werden neue Perspektiven auf ambivalente und polarisierende gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse erarbeitet. Das Buch bietet eine fundierte Analyse der (De-)Konstruktion von Geschlecht und Sexualität im Jugendalter.“*

.....  
 Krüger-Kirn, Helga; Tichy, Leila (Hg.):  
**Elternschaft und Gender Trouble. Geschlechterkritische Perspektiven auf den Wandel der Familie**

Verlag Barbara Budrich 14.12.2020  
 ISBN: 9783847423966

„Der Sammelband vereint Beiträge, die sich aus geschlechterkritischer Perspektive mit dem Wandel von Familie und Elternrollen auseinandersetzen. Ziel ist es – über eine interdisziplinäre Bestandsaufnahme von sozioökonomischen Rahmenbedingungen wie auch psychosozialen und geschlechtsspezifischen Aspekten – normative Wertungen zu überwinden und das (gesellschafts-)kritische Potential von Mutterschaft wie Elternschaft zu markieren.“

.....  
 Schondelmayer, Anne-Christin; Riegel, Christine; Fitz-Klausner, Sebastian (Hg.):  
**Familie und Normalität. Diskurse, Praxen und Aushandlungsprozesse**

Verlag Barbara Budrich 14.12.2020  
 ISBN: 9783847423416

„Normalität wird als gesellschaftliche Anforderung erlebt und zugleich selbst hergestellt. Der Band versammelt Beiträge zu Aushandlungsprozessen, Positionierungen und Erfahrungen mit Normalitätsvorstellungen sowohl im pädagogischen Kontext als auch im Alltag von Familien, die der klassischen Norm nicht entsprechen. Die Beiträge fokussieren die Bereiche der frühen Kindheit, Jugendhilfe, Schule sowie neuer Technologien und diskutieren Aushandlungsprozesse in Verhältnissen von Migration, (Dis) Ability, Gender, Care und diversifizierter Elternschaft.“

.....  
 Funcke, Dorett:  
**Die gleichgeschlechtliche Familie. Soziologische Fallstudien**

Springer VS 21.01.2021  
 ISBN: 9783658313357

„Gegenstand des Buches sind gleichgeschlechtliche Paare, die sich ihren Kinderwunsch erfüllt haben. Eine der zentralen Fragen, die im Buch verhandelt werden, ist: Haben wir es hier mit einer Entwicklung im Bereich des sozialen Wandels von Familie zu tun, die darauf verweist, dass im Zusammenleben von Eltern und Kindern die Regelstruktur der Kernfamilie ihre bedeutungsstrukturierende Kraft eingebüßt hat? Die Befunde stimmen skeptisch. Die Fallanalysen zeigen, dass wir es hier mit einer Lebensform zu tun haben, die sich nicht vom Modell der Kernfamilie emanzipiert, sondern in ihren typischen Reaktionen auf die Folgen der Abweichung vom „Standardmodell“ ihren

*Willen zur Konvention ausdrückt und damit die Institution Familie bekräftigt.“*

.....  
 Hausbacher, Eva et al. (Hg.):  
**geschlecht\_transkulturell. Aktuelle Forschungsperspektiven**

Springer VS 14.01.2021  
 ISBN: 9783658302627

„Dieses Buch konturiert das Forschungsfeld „Transkulturelle Geschlechterforschung“. Die spezifische Verbindung von Transkulturalität und Geschlechterforschung ermöglicht, sich aus einer globalen, vernetzenden Perspektive mit der Strukturkategorie Geschlecht und ihren diskursiven Verschränkungen mit Kultur sowie den jeweiligen medialen, literarischen und szenischen (Re-)Präsentationen dieses Zusammenhangs auseinanderzusetzen. Der Band betont die Notwendigkeit einer Wissenschaftsmo-  
 dernisierung im Sinne einer kritischen Reflexion wissenschaftlicher Methoden und theoretischer Positionen und ist aufgrund historischer wie aktueller gesellschaftspolitischer Transformationsprozesse von hoher Relevanz.“

.....  
 Kalmbach, Karolin; Kleinau, Elke; Völker, Susanne (Hg.):  
**Eribon revisited – Perspektiven der Gender und Queer Studies**

Springer VS 15.01.2021  
 ISBN: 9783658321956

„In diesem ersten Band der Reihe Revisited – Relektüren aus den Gender und Queer Studies werden die Werke Rückkehr nach Reims und Gesellschaft als Urteil von Didier Eribon als Ausgangspunkt für Diskussionen um soziale Ungleichheit und Bildungsprozesse genommen. Forscher\*innen aus den Erziehungs- und Sozialwissenschaften, den Literatur-, Kultur- und Medienwissenschaften führen die Auseinandersetzung mit Eribons Texten mit unterschiedlichen theoretischen und methodischen Zugängen und fragen danach, wie sie sich zu anderen maßgebenden Texten der sozialen Ungleichheits- und Bildungsforschung verhalten. Was haben die Texte Eribons hier zu bieten? Was eröffnen sie? Was scheint zu verschwinden? Was ließe sich anders relationieren? Als inter- und transdisziplinäres, kollaboratives Projekt führt dieser Band Beiträge von Autor\*innen zusammen, die mit geschlechterhistorischen, rassismuskritischen, de/postkolonialen, gender- und queertheoretischen sowie intersektionalen Ansätzen arbeiten und diese in unterschiedlichen Konstellationen miteinander ins Gespräch bringen. Mit Beiträgen von Gudrun Hentges, Karolin Kalmbach, Elke Kleinau, Bettina Kleiner, Christian Lömke, Julia Reuter, Thomas Viola Rieske, Dirk Schulz, Andrea Seier, Vanessa E. Thompson, Stephan Trinkaus und Susanne Völker.“

.....  
 Theunert, Markus; Luterbach, Matthias:  
**Mann sein ...!? Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten. Ein Orientierungsrahmen für Fachleute**

Beltz Juventa 22.01.2021  
 ISBN: 9783779964384

„Wenn Männlichkeit kulturell und sozial vermittelt ist, muss sie auch veränderbar sein. Aber wie? Markus Theunert und Matthias Luterbach nutzen Erkenntnisse, Einsichten und Erfahrungen aus Geschlechterforschung und Männerarbeit, um einen Orientierungsrahmen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern zu entwickeln. Sie zeigen, wie Fachleute Männer in ihrer Auseinandersetzung unterstützen und begleiten können.“

.....  
 Notz, Gisela:  
**Feminismus**

(3., aktualisierte u. erweiterte Aufl.)

PapyRossa 01/2021  
 ISBN: 9783894384531

„Feminismus ist ein vieldeutiger Begriff. Für Gisela Notz bezeichnet er sowohl eine politische Theorie als auch eine soziale Bewegung und seit den letzten Jahrzehnten außerdem auch eine wissenschaftliche Disziplin. Einflührend werden die heterogenen Theorien einschließlich neuerer Ansätze, etwa die Queer Theory, vorgestellt. Ein Gang durch die Geschichte macht anschließend die zum Teil gegenläufigen Strömungen, die die Interessen und Rechte der Frauen widerspiegeln, deutlich. In den Kapiteln »Wie ging es weiter?« und »Was bleibt?« geht es um den Stand der feministischen Bewegung, die seit einigen Jahren spürbar Zulauf erhält. Tausende tragen erneut den Protest gegen Ausgrenzung, Gewalt und Unterdrückung, Sexismus, Antifeminismus und Fremdenfeindlichkeit auf die Straße und streiten für Emanzipation, Demokratie und den Erhalt der Mit- und Umwelt.“

.....  
 Cooke, Jennifer:  
**The New Feminist Literary Studies**

Cambridge University Press 11/2020  
 ISBN: 9781108599504

„The New Feminist Literary Studies presents sixteen essays by leading and emerging scholars that examine contemporary feminism and the most pressing issues of today. The book is divided into three sections. This first section, ‚Frontiers‘, contains essays on issues and phenomena that may be considered, if not new, then newly and sometimes uneasily prominent in the public eye: transfe-

minism, the sexual violence highlighted by #MeToo, Black motherhood, migration, sex worker rights, and celebrity feminism. Essays in the second section, ‚Fields‘, specifically intervene into long-constituted or relatively new academic fields and areas of theory: disability studies, eco-theory, queer studies, and Marxist feminism. Finally, the third section, ‚Forms‘, is dedicated to literary genres and tackles novels of domesticity, feminist dystopias, young adult fiction, feminist manuals and manifestos, memoir, and poetry. Together these essays provide new interventions into the thinking and theorising of contemporary feminism.“

.....  
 Deutscher Frauenrat (Hrsg.):  
**Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände**

[https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2020/10/Expertise\\_Demokratie\\_Empowerment\\_digital.pdf](https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2020/10/Expertise_Demokratie_Empowerment_digital.pdf)

„Die demokratische (Alltags-)Kultur, Menschenrechte und Gleichstellungspolitik stehen in den letzten Jahren unter Druck. Autoritäre, neurechte und menschenfeindliche Ideologien und Bewegungen gewinnen an Bedeutung – und mit ihnen Antifeminismus. Antifeministische Rhetoriken und Ideen, die sich auf die weibliche Zivilgesellschaft auswirken, haben sich verstärkt. Um abzubilden, wie das Erstarken dieser Ideologien die Arbeit von Frauenverbänden beeinflusst und verändert, hat der Deutsche Frauenrat die Amadeu Antonio Stiftung beauftragt, bei seinen Mitgliedsverbänden nachzufragen. Entstanden ist daraus die Expertise Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände – Demokratie-Empowerment als Gegenstrategie: Nach einer Einführung in den Antifeminismus gibt sie Überblick über Berührungspunkte der DF-Mitgliedsverbände und Aggressionen gegen diese. Abschließend werden bewährte Gegenstrategien gebündelt, um sich gegen antifeministische Angriffe besser zur Wehr setzen zu können.“

.....  
**Geschlecht, Migration und Sicherheit**

fzg – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien – 26|2020

<https://www.fzg.uni-freiburg.de/de/Ankndigungfzg26.pdf>

„Der Schwerpunkt „Geschlecht, Migration und Sicherheit“ erforscht die Bedingungen unter denen rassistische, migrationsbezogene Ausgrenzung und vergeschlechtlichte Sicherheitsdiskurse aktuelle Herrschaftstechniken hervorbringen und stabilisieren.“

.....  
Blum, Rebekka:

**Dossier: Geschlechterrolle rückwärts. Zum Antifeminismus bei der AfD in Baden-Württemberg**

Gunda Werner Institut der Heinrich Böll Stiftung.  
11.11.2020

<http://www.gwi-boell.de/de/2020/11/11/geschlechterrolle-rueckwaerts-zum-antifeminismus-bei-der-afd-baden-wuerttemberg>

.....  
**Tool: gender app · Geschlechtergerechte Sprache**

<https://genderapp.org/>

Einblick über Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=MX7Md8G8Hpl>

Wörterbuch und Formulierungshilfe beim gendergerechten Formulieren.

**Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität**

.....  
Mauer, Heike; Leinius, Johanna (Hg.):  
**Intersektionalität und Postkolonialität. Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht**

Verlag Barbara Budrich 14.12.2020  
ISBN: 9783847424550

„Der Sammelband zeigt den Mehrwert intersektionaler und postkolonialer Ansätze für die feministische Forschung zu Macht und Herrschaft und diskutiert das Verhältnis beider Ansätze zueinander. Die Autor\*innen demonstrieren, wie diese innovativen kritischen Ansätze aktuelle gesellschaftswissenschaftliche Debatten unter anderem zu Religion, Gefängniskritik, der Ethik biomedizinischer Forschung, dem Wohlfahrtsstaat oder ökologischen und studentischen Bewegungen im globalen Süden bereichern.“

.....  
Bauer, Gero et al. (Hg.):  
**Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis**

Transcript 01/2021  
ISBN: 9783837650815

„Was liegt (Anti-)Diskriminierung zu Grunde, in welchen Räumen findet sie statt und welche Dimensionen nimmt sie an? Die Beiträger\*innen des Bandes widmen sich diesen und den Fragen nach Definition, Ursachen und Wirkungen von verschiedenen Formen der Diskriminierung und nähern sich gleichzeitig einem theoretischen und

praktischen Verständnis von Antidiskriminierung. Durch die Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis in verschiedenen Textsorten leisten sie nicht nur einen wertvollen Beitrag zur Schärfung gesellschaftlich wirksamer Begrifflichkeiten, sondern sprechen auch explizit sowohl eine wissenschaftliche als auch eine an der praktischen Antidiskriminierungsarbeit interessierte Leser\*innenschaft an.“

.....  
Telem, Dana A.; Martin, Colin A. (Hg.):  
**Diversity, Equity and Inclusion**

Springer 01.01.2021  
ISBN: 9783030556549

“This book comprehensively covers diversity, equity and inclusion (DEI) in the context of daily surgical practice. Through real-life illustrative case scenarios and experiences, this book explores DEI and its impact on academic surgery, career development, and clinical practice. Each chapter highlights a commonly encountered scenario and features extensive guidance on how to address each challenge secondary to both implicit explicit biases as well as detailing how to implement best practices. Diversity, Equity and Inclusion provides a detailed guide to the best practices and challenges associated with implementing DEI in day to day surgical practice and is a valuable resource for all surgical practitioners looking for a guide on how to successfully implement DEI strategies into daily clinical practice.“

.....  
Azmat, Ghazala; Boring, Anne:  
**Gender Diversity in Firms**

IZA Policy Paper No. 168  
<http://ftp.iza.org/pp168.pdf>

“This paper explores the recent efforts by the corporate world and public policy to increase the number of women in leadership positions in the workplace. We review and empirically evaluate the „business case“ for gender equality, showing some evidence in favour of it. Despite the evidence and growing support, progress towards more diversity in leadership positions has been slow. We study the importance of supply-side constraints, as well as the main diversity policies (gender quotas, mentoring and network programs, diversity training to change firm culture, and family friendly policies) that have been implemented. We focus on the effectiveness of these policies, their shortcomings, as well as potential future steps that could help guide policy.“

.....  
 Büssers, Jan et al. (Hg.):  
**Gendered Configurations of Humans and Machines. Interdisciplinary Contributions**

Verlag Barbara Budrich 11.01.2021  
 ISBN: 9783847424949

*"In numerous fields of science, work, and everyday life, humans and machines have been increasingly entangled, developing an ever-growing toolbox of interactions. These entanglements affect our daily lives and pose possibilities as well as restrictions, chances as well as challenges. The contributions of this volume tackle related issues by adopting a highly interdisciplinary perspective. How do digitalization and artificial intelligence affect gender relations? How can intersectionality be newly understood in an increasingly internationally networked world? This volume is a collection of contributions deriving from the "Interdisciplinary Conference on the Relations of Humans, Machines and Gender" which took place in Braunschweig (October 16–19, 2019). It also includes the keynotes given by Cecile Crutzen, Galit Wellner and Helen Verran."*

.....  
 Decker, Oliver; Brähler, Elmar (Hrsg.):  
**Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – neue Radikalität**  
**Leipziger Autoritarismusstudie 2020**

<https://www.boell.de/de/leipziger-autoritarismus-studie>

*„Die Leipziger Studien zu autoritären und rechtsextremen Einstellungen in Deutschland werden seit 2002 alle zwei Jahre von einer Arbeitsgruppe um Oliver Decker und Elmar Brähler der Universität Leipzig durchgeführt. Die aktuelle Leipziger Autoritarismus-Studie basiert auf einer repräsentativen Erhebung mit 2.503 Befragten. Zunächst als »Mitte«-Studien der Universität Leipzig bekannt geworden, liegt seit 2018 der Schwerpunkt auf der Untersuchung autoritärer Dynamiken. Antisemitismus, Ethnozentrismus und Antifeminismus sind zudem im Fokus. Die Studie wurde von der Heinrich-Böll-Stiftung und der Otto Brenner Stiftung unterstützt.“*

.....  
**INSEP Special Issue 2020 | Positive non-binary and / or genderqueer sexual ethics and politics**

ISSN: 2196-6931

<https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2020/09/2196-6931-2020-1.pdf>

Articles:

– Lucy Nicholas: *Introduction to the Special Issue: Positive non-binary and / or genderqueer sexual ethics and politics*

– Luke Armitage: *Explaining backlash to trans and non-binary genders in the context of UK Gender Recognition Act reform*

– Lucy Nicholas / Sal Clark: *Leave those kids alone: On the uses and abuses and feminist queer potential of non-binary and genderqueer*

– Reubs Walsh / Gillian Einstein: *Transgender embodiment: a feminist, situated neuroscience perspective*

– Ynda Jas: *Sexuality in a non-binary world: redefining and expanding the linguistic repertoire*

– Son Vivienne: *Surveillance, and the boundaries of binary gender: flashpoints for queer ethics*

.....  
 Powell, Kendall; Terry, Ruth; Chen, Sophia:  
**How LGBT+ scientists would like to be included and welcomed in STEM workplaces**

Nature 19.10.2020

<https://www.nature.com/articles/d41586-020-02949-3>

*"Steps that peers and institutions can take to make laboratories, conferences and lecture halls safe and inclusive spaces."*

.....  
 Auth, Diana et al.:  
**Sorgende Angehörige. Eine intersektionale Analyse**

(Arbeit – Demokratie – Geschlecht, Band 28)  
 Verlag Westfälisches Dampfboot 10/2020  
 ISBN: 978-3-89691-046-2

*„Sorgende Angehörige weisen sehr unterschiedliche Merkmale auf. Sie sind Frauen oder Männer, erwerbstätig oder nicht, mit hohem oder niedrigem sozio-ökonomischen Status, mit Migrationshintergrund oder nicht. Diese grundlegenden Differenzkategorien nehmen Einfluss darauf, wie sorgende Angehörige die Herausforderungen der Pflege und Sorge für ihre Familienmitglieder bewältigen. Wie beeinflussen sich diese Differenzkategorien gegenseitig, wie verstärken sich strukturelle Benachteiligungen oder gleichen sich aus? Aus einer intersektionalen Perspektive wird in diesem Buch eine Typologie des Pflegebewältigungshandelns von sorgenden Angehörigen vorgestellt, die die Wechselwirkungen der genannten Differenzkategorien in den Blick nimmt und Bedingungen einer „eher gelingenden“ und einer „eher prekären“ Pflege analysiert.“*

.....  
 Rajan, S. Irudaya; Neetha, N.: (Hg.):  
**Migration, Gender and Care Economy**

Routledge 18.12.2020  
 ISBN: 9780367733223

*"This volume closely analyses women's role and experiences in migration (internal and international) and its inter-linkages with the care economy in their functions as nurses and paid domestic workers as well as unpaid carers. Bringing together case studies from across India and other parts of the world, the essays in the volume capture the characteristics and specificities of female migration in different settings – be it for economic or associational reasons, or as left behind members. The book also looks at gender-specific discriminations and vulnerabilities along with the empowering aspects of migration. This volume will be of great interest to scholars and researchers of migration, gender studies, sociology, and social anthropology, as well as development studies, demography, and economics."*

.....  
 Tahir, Muhammad Wajid:  
**Responding to Women Migrant's Needs. Gender and Integration Sensitivity of Legislation in Germany and Sweden**

Springer 16.01.2021  
 ISBN: 9783030637347

*"This book examines gender- and integration-specific needs of women migrants by using a unique analytic framework, covering both qualitative and quantitative methods and techniques. Case studies from Sweden and Germany are presented, investigating how the gender and integration-neutral or integration-blind nature of the reviewed legislation can disadvantage migrant women in the labor market. The book contributes to the discourses of liberal and post-colonial feminism through new methodological and empirical insights. It, therefore, is a must-read for everybody interested in a better understanding of migrant women's chances to enter the labor market, as well as gender and integration studies in general."*

.....  
 Goodie, Jackie (Hg.):  
**Clever Girls. Autoethnographies of Class, Gender and Ethnicity**

Palgrave Macmillan 23.12.2020  
 ISBN: 9783030296605

*"This collection by three generations of women from predominantly working-class backgrounds explores the production of the classed, gendered and racialized subject with powerful, engaging, funny and moving stories of transitions through family relationships, education,*

*friendships and work. The developments that take place across a life in processes of 'becoming' are examined through the fifteen autoethnographies that form the core of the book, set within an elaboration of the social, educational and geo-political developments that constitute the backdrop to contributors' lives. Clever Girls discusses the status of personal experience as 'research data' and the memory work that goes into the making of autoethnography-as-poiesis. The collection illustrates the huge potential of autoethnography as research method, mode of inquiry and creative practice to illuminate the specificities and commonalities of experiences of growing up as 'clever girls' and to sound a 'call to action' against inequality and discrimination."*

**Sonstiges**

.....  
 Buschmeyer, Anna; Zerle-Elsäßer, Claudia (Hg.):  
**Komplexe Familienverhältnisse. Wie sich das Konzept ‚Familie‘ im 21. Jahrhundert wandelt**

(Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Band 50)  
 Verlag Westfälisches Dampfboot 10/2020  
 ISBN: 978-3-89691-250-3

*„Familienverhältnisse werden immer komplexer. Was zunächst fast banal klingt, wird bei genauerem Hinsehen zu einer Herausforderung für familiale Praxen und Alltagsgestaltungen, aber auch für die Forschung, die sich dem Thema Familie widmet. Die Zunahme der Komplexität ist dabei eng verknüpft mit einem Wandel der Geschlechterverhältnisse. Caring Masculinities, Single Moms by Choice, Social Freezing und (queeres) Familienleben jenseits der heteronormativen Kleinfamilie sind nur einige Beispiele für ‚neue‘ oder ‚komplexe‘ familiale Praxen – oder zumindest können sie zu solchen beitragen. Sie alle zeigen, dass Familie nicht (mehr) als solche einfach ‚ist‘, sondern beständig hergestellt werden muss, um nicht von außen oder innen in Frage gestellt zu werden oder an der Organisation des Alltags zu scheitern. Was macht dann Familie zu Familie, wenn alles immer komplexer wird? Wie kommen Familien zusammen, wie gründen sie sich? Wie erleben die Familienmitglieder ihr Zusammensein als Familie? Diesen und anderen Fragen widmet sich der Band, der „komplexe Familienverhältnisse“ als die neue ‚Normalität‘ untersuchen und in den Mittelpunkt stellen möchte.“*

.....  
 Hossain, Nina:  
**Emotionen und Geschlecht im politischen Feld**

Nomos 12/2020  
 ISBN: 9783848768868

*„Wie steht es um Emotionen im politischen Feld? Wie wichtig ist emotionales Kapital und was bedeutet es,*

Emotionsarbeit leisten zu müssen? Welche Rolle spielen dabei das Geschlecht sowie auch der Körper? Was folgt aus der zunehmenden Relevanz von Social Media im politischen Alltag? Ergeben sich hieraus neue emotionale Belastungen? Diese und weitere Fragen stehen im Zentrum dieses Buches. Es bietet einen Einblick in ein politisches Feld aus einer arbeits- und geschlechtersoziologischen Sicht. Die Verfasserin hat hierzu Bundestagsabgeordnete interviewt und kann so ein anschauliches Bild der emotionalen Herausforderungen politischer Arbeit geben.“

Megarry, Jessica:

### The Limitations of Social Media Feminism. No Space of Our Own

Palgrave Macmillan 14.12.2020  
ISBN: 9783030606282

„#MeToo. Digital networking. Facebook groups. Social media continues to be positioned by social movement scholars as an exciting new tool that has propelled feminism into a dynamic fourth wave of the movement. But how does male power play out on social media, and what is the political significance of women using male-controlled and algorithmically curated platforms for feminism? To answer these questions, Megarry foregrounds an analysis of the practices and ethics of the historical Women's Liberation Movement (WLM), including the revolutionary characteristics of face-to-face organising and the development of an autonomous print culture...“

Schmidt, Francesca:

### Netzpolitik. Eine feministische Einführung

Verlag Barbara Budrich 14.12.2020  
ISBN: 9783847422167

„Francesca Schmidt entwirft einen neuen Gesellschaftsvertrag des Digitalen. Anhand von zwei zentralen Themen- und Diskussionsfeldern, „Digitale Gewalt“ und „Überwachung versus Privatheit“, skizziert sie, wie eine geschlechtergerechte digitale Welt aussehen könnte. Dabei schafft die Autorin einen historischen Zusammenhang, indem sie auf Diskussionen aus den 80er und 90er Jahren und vor allem den Cyberfeminismus Bezug nimmt.“

Wutzler, Michael; Klesse, Jaqueline (Hg.):

### Paarbeziehungen heute: Kontinuität und Wandel

Beltz Juventa 22.01.2021  
ISBN: 9783779962182

„Paarbeziehungen werden aus vielfältigen Motiven heraus eingegangen, folgen multiplen Pfaden und sind bunter

geworden. Insbesondere der Kampf gegen Heteronormativität hat die soziale Ordnung von Paarbeziehungen grundlegend verschoben. Ohne die Orientierung an Idealen aufzugeben, ist für das Selbstverständnis als Paar zunehmend die Beziehungspraxis entscheidend, in der individuell verschiedene Dimensionen von Intimität verknüpft werden. Der Band versammelt Beiträge, welche die Aushandlungen von Paaren und die paarspezifische Bewältigung von Herausforderungen im Rahmen des gesellschaftlichen Wandels analysieren.“

### Factsheet: Gender & Intersectional Bias in Artificial Intelligence

European Commission 09/2020

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/von-der-leyen-commission-one-year-on\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/von-der-leyen-commission-one-year-on_en.pdf)

„Digital transformation and artificial intelligence (AI) are an integral part of the 4th Industrial Revolution, transforming our jobs and lives. But, while AI could well be a key driver for innovation, there are challenges and risks that cannot be ignored. This is why the Commission's White Paper on AI stresses the importance of building an AI 'ecosystem of trust' with 'rules that put people at the centre', as President von der Leyen stated in her 2020 State of the Union address.“

Robert Koch-Institut (Hg.)

### Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes.

Gemeinsam getragen von RKI und Destatis.  
RKI, Berlin 2020  
ISBN: 978-3-89606-303-8DOI: 10.25646/6585

[https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche\\_Lage\\_der\\_Frauen\\_2020.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.html)

„Mehr als 35 Millionen erwachsene Frauen leben in Deutschland. Ihre Lebenslagen sind sehr unterschiedlich. Alter, Bildung, Berufstätigkeit, Einkommen, Familienform, kultureller Hintergrund und viele weitere Aspekte tragen dazu bei. All diese Faktoren haben auch Einfluss auf die Gesundheit. Und ebenso wie die sozialen Lebenslagen sehr vielfältig sind, ist auch die gesundheitliche Lage der Frauen sehr unterschiedlich. Der vorliegende Bericht „Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland“ enthält umfassende und aktuelle Informationen zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und zur Gesundheitsversorgung von Frauen in Deutschland. Berichtet wird über Frauen aller Altersgruppen und in einem Kapitel über die Gesundheit von Mädchen.“

---

## Impressum

Redaktion:  
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

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

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*