

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser\*innen,



unsere Kollegin, Dr. Anke Lipinsky stellt Ihnen in diesem Journal das im Februar gestartete EU-Forschungsprojekt **UniSAFE** vor.

*UniSAFE untersucht Einflussfaktoren, Formen und Auswirkungen geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft und nimmt darüber hinaus die institutionellen Antworten in den Blick. Ziel des europäischen Projektes ist der Aufbau einer Wissensbasis und die Entwicklung operativer Werkzeuge, um Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Studierende und Beschäftigte sicherer zu machen.*

*Unter dem Titel „Stimmen aus der Wissenschaft“ hat das CEWS anlässlich seines 20jährigen Jubiläums einen Film veröffentlicht. Wir haben Akteur\*innen aus den Bereichen Hochschulleitung, Geschlechterforschung sowie Gleichstellungs- und Diversity-Praxis gebeten, Fragen zum CEWS und zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu beantworten. Den im Film mitwirkenden Personen, Annelene Gäckle, Prof. Dr. Katja Sabisch, Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer und Dr. Anja Wolde sei an dieser Stelle noch einmal recht herzlich gedankt!*

Mit der neuen Themenseite: **Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen** schlägt das CEWS eine Brücke zwischen theoretischen Grundlagen und praktischer Umsetzung von Gender-Monitoring: Die vier Unterpunkte der Seite setzen sich theoretisch mit dem Thema Gender-Monitoring auseinander und bieten zugleich Informationen und Tools zur praktischen Umsetzung von Gender-Monitoring. Damit stellt das CEWS ein weiteres Informationsangebot zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft bereit.

Schließlich möchte ich Ihnen den interessanten Gastbeitrag von Lilian Langer von der juristischen Fakultät der Universität Hamburg zur Lektüre empfehlen: Das hier vorgestellte Projekt **S:TEREO** wurde im Februar 2021 mit dem Gleichstellungspreis der universitären Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg ausgezeichnet. Mit diesem Projekt soll langfristig Diskriminierungen jeglicher Art in juristischen Ausbildungsfällen an der Fakultät entgegengewirkt werden.

Mit den besten Grüßen, bleiben Sie zuversichtlich!

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

SCHWERPUNKT:  
START DES EUROPÄISCHEN  
FORSCHUNGSPROJEKTS  
UNISAFE IM CEWS

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	6
2000 - 20 Jahre CEWS - 2020 .....	6
Neue Themenseite des CEWS: Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen .....	7
Wie gut die Maßnahmen für Gleichstellung wirken .....	8
Gleichstellung an Hochschulen „Es mangelt an Verbindlichkeit“ .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
Vierter „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ veröffentlicht .....	9
Wissenschaftsrat: Dorothea Wagner als Vorsitzende wiedergewählt - Weibliches Führungsduo in der Wissenschaftlichen Kommission .....	12
Vier Forscherinnen und sechs Forscher erhalten wichtigsten deutschen Nachwuchspreis.....	13
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	14
Bundeskabinett beschließt Errichtung einer „Bundesstiftung Gleichstellung“ .....	14
Wie man es dreht und wendet: Deutschland hat einen der höchsten Gender Pay Gaps in Europa.....	15
RWI-Studie: Anteil von Frauen in hochbezahlten Berufen steigt langfristig .....	16
Deutscher Bundestag: Entwurf zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen konträr bewertet.....	17
European Women on Boards Gender Diversity Index 2020.....	18
FidAR zeichnet Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung mit Public WoB-Award für exzellente Performance beim Frauenanteil in Führungspositionen aus.....	18
Gleichstellungsindex 2020 – nur minimale Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden .....	20
Datenreport 2021 erschienen .....	20
<b>Materialsammlung: COVID-19-Pandemie und Geschlecht</b> .....	21
Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit.....	22
kompetenz-Studie zeigt: Partnerschaftliche Teilung der Arbeit im Haushalt – Frauen wollen sie, Männer auch.....	23
Digitalisierung erhöht Chance auf Geschlechtergerechtigkeit .....	24
Chancen von Homeoffice häufig noch ungenutzt .....	26
Zu wenig Frauen in Führung von NGOs und Stiftungen.....	26
Auch bei gleicher Beteiligung am Arbeitsmarkt: Frauen im höheren Erwerbsalter übernehmen häufiger die Pflege von Angehörigen als Männer .....	27
<b>Gastbeitrag: Meldung stereotyper Fallbeschreibungen in der juristischen Ausbildung</b> .....	28

*Frauen in MINT*

Wie der „Nerd“ Frauen vom Informatik-Studium abhält – Expertise für die Bundesregierung zu Frauen in MINT.....	31
Blogbeitrag: Gender Lehren leichtgemacht: Digitale Gender-Lerneinheiten für die MINT-Fächer.....	32
Filmstart: PICTURE A SCIENTIST.....	33
Gentner-Kastler-Preis 2021 für Nathalie Picqué.....	33

**4.0 Schwerpunktthema..... 34****Start des europäischen Forschungsprojekts UniSAFE im CEWS.....34****5.0 Hochschulen, Hochschulforschung ..... 37**

Gleichstellung und wissenschaftliche Exzellenz neu gestalten .....	37
Bayern: Start der Kampagne „Werde Professorin“ .....	38
Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich ....	39
Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen .....	40
CHE Studie: Familienorientierung als Top-Priorität auf Leitungsebene hilft Hochschulen während und nach der Corona-Pandemie .....	41
Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten .....	42
Call for Papers / Special Issue – ZS Soziale Welt: „Career Paths Inside and Outside Academia“ .....	43

**6.0 Forschungseinrichtungen..... 44**

Umfrage zu Machtmissbrauch in der Wissenschaft .....	44
--	----

**7.0 Europa und Internationales..... 45**

Horizont Europa Portal ist online.....	45
Veröffentlichung des Strategischen Plans für Horizon Europe 2021-2024.....	45
Erste Dokumente zu Horizont Europa veröffentlicht .....	46
Internationaler Frauentag: EU-Kommission stellt Arbeit von Frauen in der COVID19-Pandemie in den Fokus.....	46
Covid-19 derails gender equality gains .....	47
Sexism at work: How can we stop it?.....	48
Virtueller Gender Summit 2021 vom 14.-16. April 2021 .....	49
ERC Consolidator Grant 2021: Ausschreibung geöffnet .....	49
Bislang höchster Frauenanteil bei ERC Consolidator Grants.....	49
International Day of Women and Girls in Science .....	50
Frauen und der Globale Süden stark unterrepräsentiert.....	51

Videos zu Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung .....	52
L'Oréal-UNESCO For Women in Science Awards honour five women researchers in mathematics, astrophysics, chemistry and informatics.....	53
Eine Generation „Preis Frauen Europas“ – zwei Preisträgerinnen im Jubiläumsjahr .....	53
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung .....</b>	<b>54</b>
Wissenschaftstag #4genderstudies 2020: "There's no back to normal" .....	54
Weiblicher Sprachstil fördert Sichtbarkeit und Einfluss online .....	54
Gast, Gästin, Gäst*innen? ExpertInnenstatement zur Diskussion um gendergerechte Sprache .....	55
„Kirche muss Gender-Forschung mehr rezipieren“ .....	57
Zeitschrift GENDER 1/21- „Genderperspektiven für die European Studies“ erschienen.....	57
Relaunch des Statistikportals des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.....	58
Call for Reviewers: Gutachter*innen-Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums ....	58
<i>Calls for Papers</i>	
CfP: fzg 28 2022 Verschränkte Ungleichheiten in historischer Perspektive - Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien.....	58
CfP: OPEN GENDER JOURNAL 2021.....	59
<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität .....</b>	<b>60</b>
Rat für Migration veröffentlicht Stellungnahme zur Diskreditierung rassismuskritischer Forschung und Forscher*innen.....	60
Wie Frauen, Migrant*innen und Arbeiter*innen im deutschen Bundestag repräsentiert werden .....	61
Gleiche Rechte für alle – Bundesregierung verabschiedet LSBTI-Inklusionskonzept.....	62
Annual Review of the Human Rights Situation of LGBTI People in Europe and Central Asia 2021 .....	63
LGBTIQ*-Menschen erleben in der Schweiz trotz politischer Entwicklungen immer noch Diskriminierung .....	63
Wie es auf Stellenbörsen zu Diskriminierung kommt .....	64
Ein Jahr nach Hanau – Widerstand und Anklage müssen auch die Gender Studies betreffen..	65
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>66</b>
Margherita-von-Brentano-Preis 2021 .....	66
Call 2021 für den Nachwuchsförderpreis des Ökonominen-Netzwerks <i>efas</i> .....	66
2021 UNESCO Prize for Girls' and Women's Education .....	67
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>68</b>
Traumziel „Frau Doktor“ oder: Wie starte ich eine Dissertation? .....	68

12.0 Termine, Call for Papers.....	69
13.0 Neuerscheinungen.....	74
14.0 Impressum.....	88

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## 2000 – 20 Jahre CEWS – 2020

Zu unserem großen Bedauern kann unsere, für den 21. April 2021 geplante, analoge Transfertagung zum 20-jährigen Bestehen des CEWS zum Thema „Prekäre Gleichstellung“ pandemiebedingt nicht stattfinden.



Informieren Sie sich gerne auf unserer Webseite über vielfältige Angebote rund um das 20-jährige Jubiläum des CEWS:

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

*Kürzlich veröffentlicht wurde unser Film zum 20-jährigen Jubiläum „Stimmen aus der Wissenschaft“*

Wir haben Akteur\*innen aus den Bereichen Hochschulleitung, Geschlechterforschung sowie Gleichstellungs- und Diversity-Praxis gebeten, Fragen zum CEWS und zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu beantworten.

Das Video präsentiert Einschätzungen von Akteur\*innen aus den Bereichen Hochschulleitung, Geschlechterforschung sowie Gleichstellungs- und Diversity-Praxis.

*Wir danken den im Film mitwirkenden Personen sehr herzlich für ihre Beiträge:*

- **Annelene Gäckle**,  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln
- **Prof. Dr. Katja Sabisch**,  
Dekanin der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum; Sprecherin des Marie Jahoda Center for International Gender Studies, Ruhr-Universität Bochum
- **Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer**,  
Rektor der Universität Bielefeld
- **Dr. Anja Wolde**,  
Leitung des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt; Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Goethe-Universität Frankfurt

*Film ab!*

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

Gerne können Sie den Film auch auf [You Tube](#) verfolgen.

## Neue Themenseite des CEWS: Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Mit diesem Angebot schlägt das CEWS eine Brücke zwischen theoretischen Grundlagen und praktischer Umsetzung von Gender-Monitoring: Die vier Unterpunkte der Seite setzen sich theoretisch mit dem Thema Gender-Monitoring auseinander und bieten zugleich Informationen und Tools zur praktischen Umsetzung von Gender-Monitoring.



Damit stellt das CEWS ein weiteres Informationsangebot zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft bereit.

Neben der Definition von grundlegenden Begriffen wie Gender-Monitoring, Indikatoren, Intersektionalität und Dritte Option erläutert die Themenseite die Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender-Monitoring und das dadurch entstehende Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis.

Handreichungen, Praxisbeispiele sowie ausgewählte Indikatoren helfen ein Monitoring an der eigenen Institution aufzubauen.

Die Themenseite bietet außerdem Zugang zu Daten zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft in Deutschland sowie international, welche die Grundlage von Gender-Monitoring bilden.

Schließlich wird das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erläutert und in einen Überblick über globale und nationale Hochschulrankings, die Aspekte der Geschlechtergleichstellung berücksichtigen, eingeordnet.

**Themenseite Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen:**

<https://www.gesis.org/cews/themen/gender-monitoring>

Die neue Themenseite ergänzt die bereits bestehenden Schwerpunkte wie „Gender Bias in der Wissenschaft“ oder „Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“.

**Übersicht: Themenseiten des CEWS**

<https://www.gesis.org/cews/themen/>

*Ansprechpartnerinnen:*

Dr. Andrea Löther (Inhaltlich verantwortlich);  
andrea[.]loether[@]gesis[.]org;

Christine Abraham, christine[.]abraham [ @ ] gesis [ . ] org

## Wie gut die Maßnahmen für Gleichstellung wirken

Die politischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen sind vielfältig. Was lässt sich über ihre Wirksamkeit sagen?

Ein Beitrag der Mitarbeiterinnen des CEWS, Andrea Löther, Nina Steinweg, Anke Lipinsky und Hannah Meyer in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift *Forschung & Lehre*, Ausgabe 3/21, März 2021:

<https://www.forschung-und-lehre.de/wie-gut-die-massnahmen-fuer-gleichstellung-wirken-3559/>

Das Thema *Frauenförderung in der Wissenschaft* ist Schwerpunkt der März-Ausgabe von *Forschung & Lehre*:

Weitere Artikel im Rahmen des Schwerpunktes:

- Unübersichtliches Nebeneinander: Hochschulische Gleichstellungspolitik
- "Die Förderung von Frauen sorgt gerade für Exzellenz!" Fragen an die Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (online):

<https://www.forschung-und-lehre.de/die-foerderung-von-frauen-sorgt-gerade-fuer-exzellenz-3558/>

- Umfrage: Was hat Sie in Ihrer Karriere weitergebracht?
- Frauenförderung und Leistungsprinzip: Was sagt das Grundgesetz?
- Neue Ungleichheit: Die W-Besoldung und der Gender-Pay-Gap (online):

<https://www.forschung-und-lehre.de/mehr-fairness-bei-leistungsbezeugen-3529/>

Quelle:

<https://www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-321/>

## Gleichstellung an Hochschulen „Es mangelt an Verbindlichkeit“

Die ungleiche Verteilung von Verwirklichungschancen zwischen Forschern und Forscherinnen sind in allen Ländern Europas ein Problem für die Wissenschaft.

In einem Interview mit Dr. Anke Lipinsky kommen zielführende gleichstellungspolitische Ansätze zur Sprache, die für mehr Verbindlichkeit und einen Zugewinn an Genderkompetenz sorgen.

<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/es-mangelt-an-verbindlichkeit-3523/>

Interview von Katrin Schmermund auf *Forschung & Lehre.de*

Veröffentlicht am 01.03.2021

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

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Vierter „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ veröffentlicht

Am 22. Februar 2021 hat **Bundesforschungsministerin Anja Karliczek** gemeinsam mit der brandenburgischen **Forschungsministerin Dr. Manja Schüle** für die Länderseite den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (BuWiN) entgegengenommen. Der Bericht zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland erscheint alle vier Jahre und wird von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium erstellt und verantwortet.

Der BuWiN ist das Standardwerk zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Er liefert Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen, zu Beschäftigungsbedingungen sowie zu beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter.

Die Beschäftigungsbedingungen sind insgesamt stabil. 76 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals waren 2018 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber 2010 ist der Anteil in etwa gleichgeblieben. 77 Prozent des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) waren 2018 auf Zeit beschäftigt. Das sind 3 Prozentpunkte weniger als 2015.

Für das Jahr 2018 nennt der Bericht 519 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. Das Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder zielt auf die breite und bundesweit koordinierte Einführung der Tenure-Track-Professur, um für verlässliche und transparente Perspektiven in der Qualifizierungsphase nach der Promotion zu sorgen. 2018 waren erst 11 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren über das Programm finanziert, das dem promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs Selbständigkeit und Planungssicherheit ermöglicht. Anfang 2021 waren es bereits 363. Mittelfristig werden es 1.000 sein, die allein über das Programm gefördert werden und dauerhaft im Wissenschaftssystem bleiben.

Den Übergang zur jeweils nächsten Karrierestufe in der Wissenschaft vollziehen *nach wie vor mehr Männer als Frauen*, insbesondere auf den Karrierestufen nach der Promotion. Die Frauenanteile haben sich insgesamt nur minimal vergrößert. Der Anteil der Frauen unter den 2018 erfolgreich Habilitierten lag bei 32 Prozent, unter den neuberufenen Junior-, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren lag er bei 43 Prozent, 34 Prozent bzw. 27 Prozent. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erhöht die Anzahl der Professorinnen nachhaltig und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen auf Dauer. In der aktuellen dritten Phase des Professorinnenprogramms liegt ein Fokus auf dem Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ und damit auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Tenure-Track-Programm sind 48 Prozent der bislang geförderten Professuren mit Frauen besetzt (Stand: 01.01.2021).

Das wissenschaftliche Konsortium, das den BuWiN 2021 erstellt hat und verantwortet, setzt sich zusammen aus dem – federführenden – Institut für Innovation und Technik (iit) in der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH, dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), dem Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF), dem International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER-Kassel) und dem Statistischem Bundesamt. Das Konsortium wurde von einem wissenschaftlichen Beirat unter dem Vorsitz von **Herrn Prof. Karl Ulrich Mayer** beraten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert den BuWiN.

*Zum Thema Frauen in der Wissenschaft stellte Bundesforschungsministerin Anja Karliczek in der am 22.02. veröffentlichten Pressemitteilung weiter fest: „Auch beim Thema Chancengerechtigkeit für Frauen im Wissenschaftssystem müssen wir alle am Ball bleiben. Hier unterstützt die Bundesregierung die Hochschulen mit dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, in dessen Rahmen bisher 761 mit exzellenten Wissenschaftlerinnen besetzte Professuren gefördert werden konnten (Stand: 31.12.2020).*

Ein Lichtblick ist auch hier das Tenure-Track-Programm. Denn etwa die Hälfte der bislang im Tenure-Track-Programm geförderten Professuren sind mit Frauen besetzt. Unsere Investitionen in die Tenure-Track-Professur sind eine Investition in die Zukunft – auch in die Zukunft von Chancengerechtigkeit und Familienförderung.“

*Quelle und weitere Informationen: PM – BMBF, 22.02.2021*

<https://www.bmbf.de/de/karliczek-tenure-track-programm-sorgt-fuer-verlaessliche-karrierewege-in-wissenschaft-und-13815.html>

*Online-Version Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021:*

<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

*Kurzfassung:*

<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021-kurzfassung.pdf>

(Ergebnisse wurden nach Möglichkeit getrennt nach Fächergruppen, Qualifizierungs- und Karrierephase sowie nach Geschlecht ausgewiesen.)

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

### Weitere Stellungnahmen und Veröffentlichungen zum BuWiN:

.....  
**Stellungnahme DZHW: „Mit der Promotion nach wie vor gute Karrierechancen“**

„Die Ergebnisse deuten an, dass für Promovierte häufig das Jahr ihres Abschlusses und die Zeit unmittelbar danach mit einer Vielzahl von beruflichen Veränderungen verbunden ist“, erklärt **Johannes König**, Wissenschaftler am INCHER-Kassel.

„Zwar wechseln viele Promovierte in dieser Zeit von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle und erzielen deutliche Einkommenszuwächse, diese Änderungen sind jedoch oft auch mit einer sektoralen Neuorientierung hin zur Privatwirtschaft verbunden“, kommentiert Johannes König.

Viele Promovierte sind nach der Promotion außerhalb von Hochschule und Forschung beschäftigt. Nur jeder fünfte bis sechste Promovierte arbeitet langfristig im Wissenschaftssystem. „Eine Promotion ist somit nicht nur ein Wegbereiter für eine Hochschulkarriere, sondern bietet auch gute Beschäftigungsaussichten in anderen Bereichen“, sagt Kolja Briedis, Projektleiter am DZHW.“

[https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm\\_id=1570](https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1570)

.....  
**GEW: „Kein Ende der Misere in Sicht – Bund und Länder müssen handeln!“**

Stellvertretender Vorsitzender der GEW, Andreas Keller: „Bedenklich ist auch der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung von 44 Prozent bei Wissenschaftlerinnen und 31 Prozent bei ihren männlichen Kollegen an Hochschulen, in der außeruniversitären Forschung von 41 bzw. 26 Prozent. Es spricht nichts gegen Teilzeit, wenn diese auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart wird. Laut Bundesbericht liegt aber die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Promovierenden im Durchschnitt 13 Stunden, die von Postdocs zehn Stunden pro Woche über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Teilzeit in Verbindung mit unentgeltlicher Mehrarbeit ist nichts anderes als ein Dumpinglohn auf kaltem Wege, der überdies Frauen stärker trifft als Männer. Damit müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen endlich Schluss machen und allen Beschäftigten, die das wünschen, eine Vollzeitbeschäftigung anbieten“.

Besorgt äußerte sich Keller über die fehlende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. „Leider hat sich seit dem jüngsten Bundesbericht 2017 nichts zum Guten gewendet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase sind häufiger kinderlos als Akademikerinnen und Akademiker in anderen Branchen – obwohl ihr Kinderwunsch keineswegs geringer ausgeprägt ist.“

Als Hauptgründe dafür werden die berufliche Unsicherheit und die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angegeben. Es ist ein fatales Signal, wenn mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgerechnet öffentliche Arbeitgeber mit rund einer Million Beschäftigter ein völlig falsches familienpolitisches Vorbild sind“, kritisierte der GEW-Vize.“...“

Quelle: PM – GEW, 19.02.2021

<https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-kein-ende-der-misere-in-sicht-bund-und-laender-muessen-handeln/>

.....  
**IHF-Begleitstudie „Fachkulturen“ zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs**

„Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere braucht es in allen Disziplinen Begeisterung, Beharrlichkeit, viel harte Arbeit, einen gelassenen Umgang mit Unsicherheit und ein bisschen Glück. Dies zeigte sich in einer aktuellen Studie des IHF zum Einfluss fachkultureller Besonderheiten auf wissenschaftliche Karrierewege in vier Fächern (Biologie, Geschichte, Betriebswirtschaftslehre und Elektro- und Informationstechnik), die als Begleitstudie zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) veröffentlicht wurde.“

<https://www.ihf.bayern.de/aktuell>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Von Vertrag zu Vertrag – Planungssichere Karrierewege in der Wissenschaft schaffen**

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring, Dr. Anna Christmann, Margit Stumpp, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/26662

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/270/1927096.pdf>

## Wissenschaftsrat: Dorothea Wagner als Vorsitzende wiedergewählt – Weibliches Führungsduo in der Wissenschaftlichen Kommission

Die Informatikerin **Dorothea Wagner** ist auf den Wintersitzungen des Wissenschaftsrats (20.–22.01.2021), die erneut virtuell stattfanden, in ihrem Amt als Vorsitzende bestätigt worden. Die Professorin für Algorithmen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist seit 2015 Mitglied des Wissenschaftsrats und war von 2019 bis 2020 bereits stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission.

An der Spitze der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats hingegen gab es einen Wechsel: Neue Vorsitzende ist **Anja-Katrin Boßerhoff**, Professorin für Biochemie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und seit 2017 Mitglied des Wissenschaftsrats.

Die Krebsforscherin übernimmt dieses Amt von **Peter Gumbsch**, Professor für Werkstoffmechanik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Leiter des Fraunhofer-Instituts für Werkstoffmechanik IWM in Freiburg, der turnusgemäß nach sechs Jahren aus dem Gremium ausscheidet. Stellvertretende Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission bleibt weiterhin die Dresdner Literaturwissenschaftlerin **Marina Münkler**. Neuer Vertreter der Fachhochschulen ist **Martin Sternberg**. Der Professor für Physik am Fachbereich Elektrotechnik und Informatik der Hochschule Bochum gehört dem Gremium seit 2019 an.

Für den Vorsitz seiner beiden Kommissionen hat der Wissenschaftsrat bis Januar 2022 im Einzelnen wie folgt gewählt:

Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission:  
**Frau Dr. Anja-Katrin Boßerhoff**

Professorin für Biochemie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg  
Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission seit Februar 2017

Stellvertretende Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission: **Frau Dr. Marina Münkler**

Professorin für Ältere und frühneuzeitliche deutsche Literatur und Kultur an der Technischen Universität Dresden  
Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission seit Februar 2017

Vorsitzende der Verwaltungskommission:

**Herr Prof. Dr. Wolf-Dieter Lukas**

Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung

**Herr Prof. Dr. Armin Willingmann**

Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung

Stellvertretende Vorsitzende der Verwaltungskommission: **Frau Theresia Bauer**

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg

*Zu den Mitgliedern des Wissenschaftsrats:*

[https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Ueber-uns/Wissenschaftsrat/Mitglieder/mitglieder\\_node.html](https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Ueber-uns/Wissenschaftsrat/Mitglieder/mitglieder_node.html)

*Quelle: PM - Wissenschaftsrat, 25.01.2021*

[https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM\\_2021/PM\\_0521.html](https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2021/PM_0521.html)

## Vier Forscherinnen und sechs Forscher erhalten wichtigsten deutschen Nachwuchspreis

Vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den **Heinz Maier-Leibnitz-Preis** und damit die wichtigste Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Das hat ein von der **Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** und dem **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** eingesetzter Auswahlausschuss in Bonn beschlossen.

Die Verleihung der mit je 20 000 Euro dotierten Auszeichnung findet am 4. Mai wegen der Corona-virus-Pandemie im virtuellen Rahmen statt.

*Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2021 gehen an:*

**Dr. Julia Borst**, Romanistische Literaturwissenschaft, Universität Bremen

**Dr.-Ing. Silvia Budday**, Biomechanik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

**Dr. Josep Cornellà**, Organische Molekülchemie, Max-Planck-Institut für Kohlenforschung, Mülheim/Ruhr

**Juniorprofessor Dr. Tim Dietrich**, Astrophysik, Universität Potsdam

**Dr. Jakob Nikolas Kather**, Computational Oncology, Universitätsklinikum der RWTH Aachen

**Juniorprofessor Dr.-Ing. Kai Lawonn**, Datenvisualisierung, Friedrich-Schiller-Universität Jena

**Dr. Patrick Roberts**, Prähistorische Archäologie, Max-Planck-Institut für Menschheitsgeschichte, Jena

**Juniorprofessorin Dr. Anna Schenk**, Physikalische Chemie, Universität Bayreuth

**Juniorprofessorin Dr. Monika Schönauer**, Neuropsychologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

**Dr. Jan Michael Schuller**, Biochemie und Biophysik der Mikroorganismen, Philipps-Universität Marburg

Seit 1977 wird der Heinz Maier-Leibnitz-Preis jährlich an herausragende Forscherinnen und Forscher verliehen, die sich in einem frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befinden und noch keine unbefristete Professur innehaben. Der Preis dient als Anerkennung und zugleich als Ansporn, diese Laufbahn eigenständig und zielstrebig fortzusetzen. Benannt ist er seit 1980 nach dem Atomphysiker und früheren DFG-Präsidenten Heinz Maier-Leibnitz, in dessen Amtszeit (1974–1979) er erstmals vergeben wurde. Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis gilt als der bedeutendste Preis zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland.

Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 150 Forscherinnen und Forscher aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden.

Die Auswahl traf der zuständige Ausschuss unter dem Vorsitz der DFG-Vizepräsidentin und Mathematikerin **Professorin Dr. Marlis Hochbruck**.

Die virtuelle Verleihung der Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2021 findet am 4. Mai statt.

*Quelle und weitere Informationen zu den Preisträger\*innen:*

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung\\_nr\\_04/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung_nr_04/index.html)

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Bundeskabinett beschließt Errichtung einer „Bundesstiftung Gleichstellung“

Am 10. März hat das Bundeskabinett beschlossen eine „Bundesstiftung Gleichstellung“ zu errichten. Die Schaffung einer solchen Stiftung wurde bereits im Koalitionsvertrag vereinbart. Dieser sieht die Gründung einer Bundesstiftung vor, die sich „wissenschaftlich fundiert insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmet.“ Auf Bitte der Regierungsfractionen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Formulierungshilfe für ein Errichtungsgesetz vorgelegt.

**Bundesministerin Franziska Giffey:** „Seit Jahrzehnten kämpfen wir für gleiche Chancen von Männern und Frauen. Es geht darum, das Leben unabhängig vom Geschlecht frei gestalten zu können, Potentiale zu entfalten, es geht um faire Bezahlung und Zeit für die Familie, die eigenen Bedürfnisse und Chancengerechtigkeit. Das sind die Maßstäbe einer modernen Gesellschaft. Die Bundesstiftung Gleichstellung soll dazu beitragen, die notwendigen Veränderungen zu beschleunigen. Die Stiftung wird ein offenes Haus werden, in dem sich Menschen treffen, vernetzen und bestärken. Wir wollen so dafür sorgen, dass Gleichstellung von Vielen und vor allem gemeinsam voran gebracht wird.“

Die Bundesstiftung Gleichstellung verfolgt drei Ziele:

„Wir wollen zeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht und dafür Lösungen finden.“

Wir wollen Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen.

Wir wollen das Wissen zu Gleichstellungsfragen vergrößern und mit Bürgerinnen und Bürgern diskutieren.

Die Bundesregierung hat in ihrer Formulierungshilfe vorgeschlagen, die Bundesstiftung als Stiftung des öffentlichen Rechts neben der Organisation des offenen Hauses für die Gleichstellung mit folgenden Aufgaben zu betrauen:

**MEHR WISSEN:** Wir wissen schon viel über Gleichstellung. Aber damit sich das Wissen verbreitet, muss man es leicht finden können. Daher soll die Stiftung leicht verständliche und gut aufbereitete Informationen zum Stand der Gleichstellung in Deutschland bereitstellen.

**MEHR AKTION:** Die Bundesstiftung soll die praktische Gleichstellungsarbeit von Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft stärken. Sie soll zum Beispiel Gleichstellungsbeauftragte dabei unterstützen, Aktionspläne zur Gleichstellung vor Ort aufzustellen. Zudem soll sie die Bundesregierung bei der Umsetzung der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie beraten und ihren Ausbau begleiten.

MEHR INNOVATIONEN: Bürgerinnen und Bürger haben viele innovative Ideen. Verbände entwickeln kluge Konzepte für eine gleichberechtigtere Gesellschaft. Die Stiftung soll ein Ort sein, an dem neue Ideen gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden.

Der Gesetzentwurf zur Errichtung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ wird auf Initiative der Regierungsfractionen in den Deutschen Bundestag eingebracht werden. Nachdem im Bundeshaushalt bereits Mittel für die Bundesstiftung eingestellt wurden, sollen noch in diesem Jahr wichtige Schritte zum Stiftungsaufbau wie die Berufung eines Direktoriums erfolgen. 2021 stehen für die Bundesstiftung bis zu 3 Millionen Euro zur Verfügung, ab 2022 sollen jährlich 5 Millionen Euro eingeplant werden.

Die Errichtung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ ist ein Vorhaben aus der ersten ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland.“

Weitere Informationen:

<http://www.gleichstellungsstrategie.de>

Quelle: PM – BMFSFJ, 10.03.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-giffey-will-gleichstellung-beschleunigen-174256>

## Wie man es dreht und wendet: Deutschland hat einen der höchsten Gender Pay Gaps in Europa

Der Gender Pay Gap ist in Deutschland auch dann einer der höchsten in Europa, wenn er nur mit dem in Ländern mit einer ähnlichen Frauenerwerbsquote verglichen wird. Das geht aus einer aktuellen Analyse von Julia Schmieder und Katharina Wrohlich aus der Forschungsgruppe Gender Economics des Deutschen Instituts für Wirtschafts-

forschung (DIW Berlin) anlässlich des bevorstehenden Equal Pay Days hervor. „Der Gender Pay Gap alleine ist nicht der Maßstab für die Frage, wie es um die Gleichstellung in einem Land bestellt ist“, erklärt Wrohlich. „Man muss auch berücksichtigen, wie viele Frauen in einem Land überhaupt erwerbstätig sind. Allerdings erscheint die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland auch dann nicht positiver – sie ist und bleibt im internationalen Vergleich sehr hoch.“

Im Jahr 2019 – dem aktuellsten, für das entsprechende Daten vorliegen – betrug der Gender Pay Gap in Deutschland 19 Prozent. Seit Jahren verringern sich die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern hierzulande kaum. Der Equal Pay Day, also der Tag, bis zu dem Frauen in diesem Jahr über das vorangegangene hinaus arbeiten müssen, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt ihrer Kollegen zu erreichen, fällt in diesem Jahr auf den 10. März.

*Nordeuropäische Länder als Vorbilder:* Die Analyse von Schmieder und Wrohlich zeigt, dass im europäischen Vergleich eine höhere Frauenerwerbsquote tendenziell mit einem größeren Gender Pay Gap einhergeht. Hintergrund ist, dass bei einer hohen Erwerbsquote auch viele gering verdienende Frauen in die Rechnung einfließen. Umgekehrt ist der Gender Pay Gap in Ländern mit niedrigen Frauenerwerbsquoten vergleichsweise gering, weil oft nur die Frauen mit hohem Lohnpotenzial überhaupt erwerbstätig sind. Ein prominentes Beispiel ist Italien, das mit einem Gender Pay Gap von 5,5 Prozent nach Luxemburg und Rumänien den drittniedrigsten in Europa hat. Dort ist jedoch nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen (56,2 Prozent) erwerbstätig, in Deutschland sind es hingegen fast drei Viertel (74,3 Prozent). Und: Der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ stimmen in Italien 34 Prozent der Bevölkerung zu, in Deutschland aber nur 13,5 Prozent.

Betrachtet man nur die 14 europäischen Länder, deren Frauenerwerbsquote zwischen 70 und 80 Prozent liegt, schneidet Deutschland jedoch nicht besser ab. Auch in diesem Ranking ist der Gender Pay Gap hierzulande einer der größten, wiederum

stehen nur Österreich und Estland noch schlechter da. Wie es besser geht, zeigen vor allem die nord-europäischen Länder: In Dänemark, Norwegen, Finnland und Schweden sind mitunter noch mehr Frauen erwerbstätig als in Deutschland, dennoch ist die Lohnlücke zu Männern oft deutlich geringer. In Schweden beispielsweise liegt sie bei einer Frauenerwerbsquote von 81 Prozent bei gut zwölf Prozent.

„Aus dem Muster, wonach eine höhere Frauenerwerbsquote wie in Deutschland mit einem höheren Gender Pay Gap einhergeht, lässt sich also ausbrechen“, fasst Schmieder die Erkenntnisse zusammen. „Das steht und fällt jedoch mit einer Familienpolitik mit starken gleichstellungspolitischen Elementen – und in dieser Hinsicht gibt es in Deutschland noch viel Potenzial.“ Mit der Einführung des Elterngeldes und dem Kita-Ausbau hat es den Studienautorinnen zufolge zwar Schritte in die richtige Richtung gegeben. Neben einer Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld und der Einführung einer Familienarbeitszeit sollte aber vor allem das Ehegattensplitting reformiert werden, das in seiner jetzigen Form die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt konterkariert.

*Quelle, weiterführende Informationen, Grafiken und Links: PM – DIW, 03.03.2021*

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.812361.de/wie\\_man\\_es\\_dreht\\_und\\_wendet\\_deutschland\\_hat\\_einen\\_der\\_hoechsten\\_gender\\_pay\\_gaps\\_in\\_europa.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.812361.de/wie_man_es_dreht_und_wendet_deutschland_hat_einen_der_hoechsten_gender_pay_gaps_in_europa.html)

*Bitte lesen Sie auch:*

### **Weltfrauentag: Sie haben mehr verdient**

„Von Gleichstellung kann in Deutschland keine Rede sein. Männer bekommen mehr, die Lücke in der Bezahlung verkleinert sich kaum. Und nein: Das liegt nicht an den Frauen.“ Eine Kolumne von Marcel Fratzscher auf *zeit.de*

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-03/weltfrauentag-gender-pay-gap-gleichberechtigung-arbeitsmarkt-reform>

### **Equal Pay: dem Prinzip zur Praxis verhelfen – djb begrüßt Richtlinienvorschlag der EU-Kommission**

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-06>

## RWI-Studie: Anteil von Frauen in hochbezahlten Berufen steigt langfristig

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Beschäftigung von Frauen in Deutschland deutlich zugenommen – besonders in hochbezahlten Berufen. So ist der Anteil von Frauen seit Ende der 1980er Jahre in den 20 Prozent der bestbezahlten Jobs um rund 75 Prozent gestiegen, in den übrigen Berufen dagegen nur um knapp 25 Prozent. Allerdings sind Frauen nicht im gleichen Maße in der Einkommensverteilung aufgestiegen. In hochbezahlten Berufen werden sie also tendenziell schlechter bezahlt als Männer. Zu diesen Ergebnissen kommt eine neue Studie des **RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung**. Die Studie deutet auch darauf hin, dass der überproportionale Anstieg der Beschäftigung von Frauen in hochbezahlten Berufen teilweise auf den technologischen Wandel zurückzuführen ist. Diese Entwicklung könnte weibliche Beschäftigte in Zukunft begünstigen.

*Wichtige Ergebnisse in Kürze:*

- Seit Ende der 1980er Jahre hat die Beschäftigung von Frauen deutlich zugenommen, am stärksten in hochbezahlten Berufen. So ist der Anteil von Frauen in den oberen 20 Prozent der Berufe mit dem höchsten Stundenlohn seitdem von rund 21 Prozent auf rund 37 Prozent gestiegen. In Berufen mit geringeren Stundenlöhnen ist der Anteil von weiblichen Beschäftigten weniger stark gestiegen – von rund 42 Prozent auf knapp 52 Prozent.
- Im oberen Fünftel der Einkommensverteilung hat sich der Anteil von Frauen ebenfalls erhöht, allerdings nur von 20 Prozent auf 30 Prozent. Frauen sind also deutlich häufiger in hochbezahlten Berufen zu finden als Ende der 1980er Jahre, werden aber in diesen Berufen tendenziell schlechter bezahlt als Männer.
- Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn die Berufe nach Tätigkeitsniveau statt nach Stundenlohn geordnet werden: In Jobs, in denen in der

Regel vor allem kognitiv gearbeitet wird und nur wenige Routinetätigkeiten anfallen, ist der Anteil von weiblichen Beschäftigten von knapp 29 Prozent auf gut 42 Prozent gestiegen. In Berufen, die überwiegend durch Routinetätigkeiten geprägt sind, hat sich der Anteil an Frauen seit Ende der 1980er Jahre dagegen nur von rund 33 Prozent auf 36 Prozent erhöht.

- Bei der zunehmenden weiblichen Beschäftigung in hochbezahlten Jobs spielen soziale Kompetenzen offenbar eine wichtige Rolle: Besonders stark ist die Beschäftigung von Frauen in interaktiven Berufen angestiegen, etwa der Anteil von Lehrerinnen, Psychologinnen und Ärztinnen sowie von weiblichen Beschäftigten im Personalwesen und in der PR-Branche.
- Diese Entwicklung könnte Frauen auch in Zukunft zugutekommen. Da sich kognitive und Nicht-Routine-Tätigkeiten schwerer automatisieren lassen als andere Jobs, dürften Arbeitsplätze von Frauen tendenziell weniger durch den technologischen Wandel gefährdet sein.
- Die Studie basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels. Diese werden für den Zeitraum 1985–2017 für Westdeutschland ausgewertet.

„Die Studie zeigt, dass sich gerade in hochqualifizierten Jobs die Beschäftigung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten sehr positiv entwickelt hat“, sagt RWI-Arbeitsmarktexperte **Ronald Bachmann**. „Allerdings haben nicht alle Frauen, die in den bestbezahlten Berufen arbeiten, auch den Sprung an die Spitze der Einkommensverteilung geschafft. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass sie häufig einen größeren Wert auf zeitliche Flexibilität legen, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen – und bereit sind, dafür auf Geld zu verzichten.“

Ansprechpartner: Prof. Dr. Ronald Bachmann, ronald.bachmann(at)rwi-essen(dot)de, Tel. 0201 8149-220; Leonard Goebel (Kommunikation), leonard.goebel(at)rwi-essen(dot)de, Tel.: (0201) 8149-210

Dieser Pressemitteilung liegt das Ruhr Economic Paper #889 „It's a Woman's World? Occupational Structure and the Rise of Female Employment in Germany“ von Ronald Bachmann und Gayane Stepanyan zugrunde.

Quelle: PM - RWI, 12.01.2021

<https://www.rwi-essen.de/presse/mitteilung/424/>

## Deutscher Bundestag: Entwurf zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen konträr bewertet

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung „zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (19/26689) wird von Sachverständigen aus Wirtschaft und Wissenschaft höchst unterschiedlich aufgenommen. Dies zeigte sich in einer öffentlichen Anhörung des Familienausschusses unter Leitung von **Sabine Zimmermann (Die Linke)** am Montag, 1. März 2021, über die Gesetzesvorlage sowie zwei Anträge der Fraktionen von FDP (19/20780) und von Bündnis 90/Die Grünen (19/25317).

„Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert“: Die Mehrzahl der geladenen Expertinnen unterstützte das Ansinnen, eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Vorständen börsennotierter Unternehmen und in Unternehmen mit Bundesbeteiligung festzuschreiben. Allerdings gingen die Regelungen nicht weit genug, müssten vor allem auf mehr Unternehmen ausgeweitet werden. Zwei der Sachverständigen sahen darin allerdings einen zu großen Eingriff in die unternehmerische Freiheit. Einigkeit bestand aber in der Feststellung, dass Frauen noch immer unterrepräsentiert seien in Führungspositionen.

Quelle und einzelne Stellungnahmen:

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw09-pa-familie-fuehrungspositionen-822328>

## European Women on Boards Gender Diversity Index 2020

Die größten europäischen Unternehmen erzielen langsame, aber stetige Fortschritte bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen. Die Unterschiede in einzelnen Ländern sind allerdings erheblich. Das zeigt der am 21. Januar 2021 veröffentlichte EWoB-Gender Diversity Index 2020. Die Studie zur Geschlechterrepräsentation in Vorständen, Aufsichtsräten und obersten Führungsebenen der größten europäischen Unternehmen wird jährlich vom Forschungsunternehmen Kantar durchgeführt. Untersucht werden insgesamt 668 Konzerne, die im STOXX 600 Europe Index oder in nationalen Börsenindizes gelistet sind.

<https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

*Zur Situation deutscher Unternehmen erklärte FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow:*

„Deutsche Unternehmen stehen bei der Gleichberechtigung in Europa weit unten. Es kann nicht unser Anspruch sein, im unteren Mittelmaß zu verharren. Der Gender Diversity Index zeigt, wie wichtig es ist, den Druck zu erhöhen und das Tempo zu steigern. Gleichberechtigte Teilhabe sollte endlich selbstverständlich sein. Wir begrüßen, dass EWoB mit dem Gender Diversity Index die Defizite in vielen europäischen Ländern transparent macht. Denn Frauen sind in Spitzenpositionen im Aufsichtsrat und im Management weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Wir setzen weiter darauf, dass die Europäische Kommission die Initiative für eine gesetzliche Frauenquote in europäischen Unternehmen wieder aufgreift und umsetzt. Hier gehört Deutschland noch immer zu den Bremsern.“

„Nach dem zum 31.10.2020 aktualisierten Women-on-Board-Index von FidAR liegt der Anteil der Frauen in den Kontrollgremien der aktuell 190 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, voll mitbestimmten Unterneh-

men bei 32,7 Prozent, in den Vorständen bei 11,8 Prozent. Die aktuell 107 der Quote unterliegenden Unternehmen erreichen im Aufsichtsrat durchschnittlich 35,4 Prozent Frauen, im Vorstand liegt der Anteil bei den Quotenunternehmen bei 12,7 Prozent.“

*Quelle: PR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V., 21.01.2021*

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/ansicht-latest-news/artikel/ewob-gender-diversity-index-2020.html>

## FidAR zeichnet Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung mit Public WoB-Award für exzellente Performance beim Frauenanteil in Führungspositionen aus

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) wurde am 10. Februar von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. mit dem Public WoB-Award geehrt.

Die Auszeichnung wird dem Forschungsinstitut für die nachhaltige Steigerung des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und Managementorgan und für den umfassenden Einsatz für Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Wissenschaft überreicht. Das WZB, an dem der Bund und das Land Berlin beteiligt sind, nimmt seit vielen Jahren eine Spitzenposition im Public Women-on-Board-Index von FidAR ein, dem Ranking der größten öffentlichen Unternehmen auf Bundes- und Länderebene in Deutschland. Es ist das erste Mal, dass FidAR eine Beteiligung der Öffentlichen Hand mit dem Public WoB-Award ehrt. Zuvor wurde der WoB-Award für die Privatwirtschaft an Telefónica Deutschland (2017), die Telekom (2018) und SAP (2019) vergeben.

Der gläserne Public WoB-Award wurde im Rahmen des diesjährigen FidAR-Forums XII im Auswärtigen Amt in Berlin in virtueller Begleitung von

Bundesfrauenministerin Franziska Giffey, von FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow an Ulrich Schüller, Vorsitzender des Kuratoriums des WZB und Leiter der Abteilung Wissenschaftssystem beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, Steffen Krach, Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung in der Senatskanzlei Berlin, sowie Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB, überreicht. Die Laudatio hielt Christine Regitz, Mitglied des Aufsichtsrats der SAP SE, der Preisträgerin des WoB-Awards 2019.

„Die Zahlen des WZB sprechen für sich. Über 60 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Über 50 Prozent der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen. Die Geschäftsführung ist mit zwei Frauen besetzt und hat somit einen Frauenanteil von 100 Prozent. Im Kuratorium, also dem Aufsichtsgremium, belief sich der Frauenanteil im vergangenen Jahr auf 37,5 Prozent. Daran könnten sich viele Unternehmender Privatwirtschaft ein Beispiel nehmen“, betonte SAP-Aufsichtsrätin Christine Regitz in ihrer Laudatio. „Ich freue mich, dass mit dem WZB erstmals eine öffentlich getragene Einrichtung gewürdigt wird“, erklärt Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB. „Denn auch hier gilt wie in der Privatwirtschaft: Frauen brauchen Vorbilder, damit sie durchhalten auf ihrem langen und steinigen Weg an die Spitze. Sie brauchen Frauen, die ihnen vormachen, wie das geht: sichtbar zu bleiben, sich gegen Widerstände zur Wehr zu setzen und erfolgreich zu sein.“ Das WZB ist seit der ersten Erhebung des Public WoB-Index 2014 im Ranking vertreten und hat seine Positionierung kontinuierlich verbessert. Lag das Forschungsinstitut im ersten Public WoB-Index 2014 noch auf Platz 28 im Ranking nach Aufsichtsgremium und Managementorgan, kletterte es 2020 auf Platz 8 (Stand 01.01.2020).

Zudem hat das WZB Zielgrößen zum Managementorgan sowie zu den obersten Führungsebenen definiert und veröffentlicht – was leider bei den öffentlichen Unternehmen noch Seltenheitswert hat. „Das WZB hat über die Jahre beeindruckende Strukturen dafür geschaffen, dass der Aufstieg von Frauen in Spitzenpositionen selbstverständlich ist.

So wird systematisch das Potenzial von Frauen entwickelt. Die Beteiligungen von Bund und Ländern sind Vorbilder bei der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe in der Führungsetage. Das WZB geht hier erfolgreich voran und ist ein würdiger Preisträger für unseren ersten Public WoB-Award“, betont FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow. „Deutschland nimmt weltweit eine führende Position in Wissenschaft und Forschung ein. Da ist es wichtig, dass die bedeutenden Gesellschaften des Wissenschaftsbetriebs auch bei der Gleichberechtigung Spitze sind.“ Das FidAR-Forum gehört zu den größten Konferenzen für Frauen in der deutschen Wirtschaft.

Die Veranstaltung wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Studien zum Public WoB-Index und WoB-Index 185 finden Sie unter

<http://www.wob-index.de>

Quelle und weitere Informationen: PM - FidAR, 10.02.2021

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

<https://wzb.eu/de/news/frauen-an-der-spitze-wzb-erhaelt-preis>

Bitte lesen Sie auch:

### German Diversity Monitor

„Mit dem German Diversity Monitor 2020 der Initiative BeyondGenderAgenda, in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, erfolgt im Gründungsjahr der Initiative eine erste Bestandsaufnahme der Diversität in den Vorständen bzw. in den Geschäftsführungen führender deutscher Unternehmen. Dieser Status dient als Referenz für kommende Studien in den nächsten Jahren.“

<https://beyondgenderagenda.com/germandiversitymonitor/#info>

### Ich bin ein Quotenmann

Eine Kolumne von Marcel Fratzscher auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-12/frauenquote-frauen-maenner-fuehrungspositionen-chancengleichheit-gleichstellung>

„Seit Jahrhunderten sind wir Männer privilegiert. Wenn jetzt eine Frauenquote in Unternehmen gilt, bringt das nicht nur Chancengleichheit. Es nützt auch den Männern.“

## Gleichstellungsindex 2020 – nur minimale Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden

Es besteht weiterhin großer Handlungsbedarf bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. Zu diesem Ergebnis kommt der Gleichstellungsindex 2020, den das Statistische Bundesamt am 12. Januar 2021 im Auftrag des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** veröffentlicht hatte. Der Gleichstellungsindex untersucht die Geschlechteranteile an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden. Nachdem im Jahr 2019 noch eine Steigerung des Anteils von Frauen in den Leitungsfunktionen in Höhe von zwei Prozentpunkten erzielt werden konnte, hat sich die Steigerung im Berichtsjahr 2020 auf knapp einen Prozentpunkt halbiert. 21 von 24 Behörden beschäftigen immer noch deutlich mehr Männer als Frauen in Führungspositionen. Auf Ebene der Referatsleitungen waren 2020 wie bereits im Vorjahr 38 Prozent der Führungskräfte weiblich. Auf Unterabteilungsleitungs- und Abteilungsebene waren es fast ein Drittel. Auf Ebene der beamteten Staatssekretärinnen konnte erfreulicherweise ein Anstieg um sechs Prozentpunkte auf 25 Prozent erzielt werden.

*Bundesfrauenministerin Franziska Giffey:* „Nicht nur die Wirtschaft, auch der Bund ist aufgefordert, mehr für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen zu tun. Die Bundesbehörden müssen sogar eine Vorbildrolle einnehmen. Im Entwurf des Zweiten Führungspositionengesetzes verankern wir deshalb das Ziel, bis Ende 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes zu erreichen, als 50:50. Der aktuelle Gleichstellungsindex und seine Entwicklung zeigen, was zu tun ist, nämlich die Dynamik beim Aufholprozess deutlich zu erhöhen.“ Der Gleichstellungsindex 2020 zeigt auch, dass das vorhandene Führungskräftepotenzial unter den Teilzeitbeschäftigten noch nicht ausreichend genutzt wird. Führen in Teilzeit ist noch immer die Ausnahme.

Der Gleichstellungsindex wird im Auftrag des BMFSFJ erstellt und ist Teil des Gesetzespaketes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.07.2019 bis zum 30.06.2020 bzw. auf den Stichtag 30.06.2020.

*Der Gleichstellungsindex kann hier abgerufen werden:*

<http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901207004.pdf>

*Quelle: PM - BMFSFJ, 12.01.2021:*

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey--auch-der-bund-muss-mehr-tempo-machen-bei-der-gleichstellung-von-frauen/164784>

## Datenreport 2021 erschienen

**Datenreport 2021 über ungleiche Lebensbedingungen und die Folgen von Corona: „Armutsrisiken haben sich in Deutschland verfestigt“**

Wer in Deutschland einmal unter die Armutsgrenze rutscht, bleibt immer öfter länger arm. So beträgt der Anteil dauerhaft von Armut bedrohter Menschen an allen Armen 44 Prozent – und ist damit mehr als doppelt so hoch wie noch 1998. Zudem droht die Corona-Pandemie die finanzielle Situation benachteiligter Gruppen zu verschärfen: Auch wenn höhere Einkommensgruppen im ersten Lockdown häufiger Einkommenseinbußen hatten, kämpften neben Selbstständigen besonders Menschen mit niedrigen Einkommen, Geringqualifizierte und Alleinerziehende mit finanziellen Schwierigkeiten. Die Ungleichheit der Einkommen schlägt sich auch in den Einstellungen der Bevölkerung nieder. Niedrige Einkommen werden überwiegend als ungerecht bewertet. Gleichzeitig hält nur knapp jede/r zweite Beschäftigte den eigenen Bruttolohn für gerecht.

Diese Befunde zu den Lebensverhältnissen liefert der neue Datenreport 2021 – ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Fachleute aus

amtlicher Statistik und Sozialforschung haben darin Zahlen und Fakten zu wichtigen Lebensbereichen zusammengestellt.

*Einige Ergebnisse aus geschlechtsspezifischer Sicht:*

„Chancengleichheit bei der Bildung betrifft auch das Geschlechterverhältnis. Frauen holen auf, sind aber an der Spitze immer noch unterrepräsentiert. In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der Professorinnen von 18 auf 26 Prozent gestiegen. Doch mit 21 Prozent ist nur jede fünfte der am höchsten besetzten Professuren (C4 und W3) mit einer Frau besetzt. Der Anteil liegt damit immer noch auf traditionell niedrigem Niveau.“

„Anhaltende Geschlechterungleichheit: Auch wenn Elternzeit für Väter heute recht verbreitet ist, werden noch immer 90 Prozent der Elternzeitmonate von Müttern genommen. Zudem arbeiten viele Mütter in Teilzeit. Diese Arbeitsteilung hat Auswirkungen auf die finanzielle und berufliche Situation von Müttern. So stagniert beispielsweise das Berufsprestige und damit die Karriere von zweifachen Müttern nach ihrer Familiengründung nahezu gänzlich. Dagegen gewinnen kinderlose Frauen sowie Männer und Väter vom Berufseinstieg bis zum 45. Lebensjahr im Schnitt etwa 4 Prestigepunkte. Dass viele Frauen und Männer nach der Familiengründung in alte Rollenmuster zurückfallen, liegt auch an gesellschaftlichen Normen: Fast 60 Prozent der Personen im Familienalter zwischen 24 und 43 Jahren denken, die Gesellschaft spreche einer vollzeiterwerbstätigen Mutter mit einem zweijährigen Kind ab, eine „gute Mutter“ zu sein. Demgegenüber stimmen aber nur 17 Prozent der Befragten selbst dieser Aussage zu. Die wahrgenommene gesellschaftliche Norm bildet also möglicherweise etwas anderes ab als die tatsächlichen Einstellungen in der Gesellschaft.“

Der Datenreport wird herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in Zusammenarbeit mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Er erscheint als Publikation der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).

## Datenreport 2021

<https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2021-ein-sozialbericht-fuer-die-bundesrepublik-deutschland>

(Es gibt zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht, s. S.116: „Frauen auf der akademischen Karriereleiter“)

*Quelle und weitere Informationen: PM - WZB, 10.03.2021*

<https://wzb.eu/de/pressemitteilung/armutsrisiken-haben-sich-in-deutschland-verfestigt>

## Materialsammlung: 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 drei Ausgaben des CEWSjournals bereits etliche Stellungnahmen, Forschungsergebnisse, Websites und viele andere interessante Quellen zu den Auswirkungen der Coronakrise aus geschlechtssoziologischer Perspektive vorgestellt.

Die für uns vor einem Jahr noch schwer vorstellbare dritte Welle der Pandemie verstärkt die - bereits seit dem ersten Lockdown bestehenden - gleichstellungspolitischen Herausforderungen weiter. Regierungen waren und sind zu Maßnahmen gezwungen, die vor Ausbruch der Pandemie ebenfalls außerhalb unserer Vorstellungskraft lagen. Sehr viele dieser Einschränkungen lassen Frauen weiter unberücksichtigt, ungeachtet ihrer Schlüsselposition in der nachhaltigen Bewältigung der Krise.

*Hier geht es zur aktualisierten Fassung der Materialsammlung COVID-19-Pandemie und Geschlecht.*

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht\\_2021-03-18.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht_2021-03-18.pdf)

## Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit

### Forscherinnen finden ambivalente Trends

Die Corona-Krise stellt erwerbstätige Frauen und Männer zum Teil vor die gleichen Herausforderungen, teilweise sind sie aber auch unterschiedlich von den Folgen der Pandemie betroffen. Dadurch dürften sich bei der Datenlage zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland für das Corona-Jahr 2020 ambivalente Muster ergeben: Scheinbare kurzfristige Fortschritte beim Gender Pay Gap treffen auf möglicherweise dauerhafte Verschlechterungen der Arbeitszeit-Situation von erwerbstätigen Frauen. In einigen Familien verfestigt sich die traditionelle Verteilung der unbezahlten Kinderbetreuung, in anderen eröffnen sich aber auch neue Chancen für eine fairere Aufteilung. Das ergibt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Im Vorfeld des Internationalen Frauentags am 8. März beleuchtete sie neueste geschlechtsspezifische Trends bei Einkommen, Erwerbsarbeitszeiten und dem Anteil an unbezahlter Sorgearbeit.\*

So finden die WSI-Forscherinnen **Dr. Yvonne Lott** und **Dr. Aline Zucco** erste Indizien dafür, dass der Gender Pay Gap, also der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen, durch die Krise etwas kleiner geworden sein könnte. Das hat allerdings wenig mit Verbesserungen bei den Fraueneinkommen zu tun, sondern damit, dass in der ersten Welle der Pandemie mehr Männer als Frauen arbeitslos geworden sind und in Kurzarbeit arbeiten mussten, weshalb Männer-Einkommen im Mittel stärker unter Druck geraten sind. Dieser Effekt könnte sich zudem mittlerweile umkehren, zumindest war die Arbeitsmarktentwicklung für Frauen im Januar 2021 schlechter als bei Männern.

Außerdem erhalten verheiratete Frauen durch das Ehegattensplitting bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit häufig niedrigere Sozialleistungen, was ihre Einkommen schmälert.

Gleichzeitig nimmt der Rückstand von Frauen bei der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit (Gender Time Gap) Pandemie-bedingt zu, auch weil vor allem Mütter ihre Arbeitszeit im Job reduzieren, um bei geschlossenen Schulen und Kitas Kinder zu betreuen. Es besteht die Gefahr, dass ein Teil dieser Arbeitszeitreduzierungen auch nach Ende der akuten Krise nicht zurückgenommen werden kann, falls Arbeitgeber an einer Aufstockung der Arbeitszeit kein Interesse haben. Die Corona-Krise offenbart neben solchen Risiken aber auch ein Potenzial für mehr Geschlechtergleichheit: Während sich bei rund 75 Prozent der Familien die (meist vorwiegend von den Frauen übernommene) Verteilung der Kinderbetreuung während des Jahres 2020 nicht veränderte und sich in manchen Familien die traditionelle Arbeitsteilung zumindest zeitweise vertiefte, haben innerhalb der letzten 12 Monate auch etliche Väter durch kürzere Arbeitszeiten oder Homeoffice mehr Zeit mit Sorgearbeit verbracht. „In der Gesamtschau spricht vieles dafür, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird“, fasst **Prof. Dr. Bettina Kohlrausch**, wissenschaftliche Direktorin des WSI, die aktuellen Trends zusammen. Dafür macht die neue Studie Vorschläge, die von Verbesserungen bei der Kinderbetreuung über Reformen der Ehegattenbesteuerung bis zu neuen Modellen verkürzter Vollzeit reichen (mehr dazu unten). Denn: „Gleichzeitig können wir durch die Erfahrungen der Krise lernen, welche Faktoren eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit ermöglichen: mehr Arbeit im Homeoffice und ein geringeres Arbeitszeitvolumen sind wichtige Säulen einer gerechteren Geschlechterordnung“, so Kohlrausch. Da zu Einkommen oder Arbeitszeiten im Corona-Jahr 2020 derzeit noch keine Daten der amtlichen Statistik vorliegen, werten die Gender-Expertinnen Lott und Zucco für ihre Untersuchung neben dem aktuellen internationalen Forschungsstand auch die Erwerbspersonenbefragung der

Hans-Böckler-Stiftung intensiv aus. Dafür wurden erstmalig im April 2020 mehr als 7600 Erwerbstätige und Arbeitsuchende von Kantar Deutschland online befragt. Weitere Befragungswellen richteten sich im Juni und im November 2020 an dieselben Personen, so dass Trends im Zeitverlauf analysiert werden können. Die Panel-Befragung bildet die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab.

**\*Yvonne Lott, Aline Zucco**  
**Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona.**  
**WSI Report Nr. 64, März 2021**

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_64\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf)

Quelle und weitere Informationen zu den Ergebnissen im Einzelnen sowie kurzfristige und langfristige Empfehlungen der Autorinnen: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 01.03.2021

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm>

## kompetenz-Studie zeigt: Partnerschaftliche Teilung der Arbeit im Haushalt – Frauen wollen sie, Männer auch

Wenn ein wichtiges Fachkräftepotenzial im demografischen Wandel in Deutschland bei den Frauen liegt, ist die Arbeitsteilung im Haushalt einer der Schlüsselfaktoren. Frauen wollen mehr Parität bei der Arbeit im Haushalt, Männer auch. Wie groß dieser Wunsch nach einer Gleichverteilung ist, verdeutlicht die neue Studie „(Digital) arbeiten 2020: Chancengerecht für alle? – Im Fokus: Partnerschaftliche Aufteilung“ des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

*Aber:* Selbst in der Krise setzen sich paritätische Lebens- und Arbeitsmodelle nicht durch. Auch wenn in partnerschaftlichen Beziehungen die Männer angeben, sich im ersten Lockdown der Corona-Pandemie bedingt durch das verordnete Homeoffice deutlich öfter um Kinder und

Haushalt, Einkauf und Organisation zu kümmern, fühlen sich insbesondere Mütter durch die pandemiebedingten Maßnahmen wie Homeoffice zusätzlich zum Homeschooling stärker belastet. „Das Ideal der Gleichverteilung von Aufgaben, wie Hausarbeit und Kinderversorgung, ist noch viel zu weit vom gelebten Alltag entfernt – aus Frauen – und auch aus Männersicht“, sagt **Lore Funk**, Co-Autorin der Studie. „Das Potenzial in Form der Orientierung an einem paritätischen Ideal ist also vorhanden, jedoch sind effektive Weichenstellungen noch zu selten Teil des gesellschaftlichen und betrieblichen Alltags.“

Die Studie von kompetenz zeigt: Zu oft behindern stereotype Rollenvorstellungen den Bruch mit traditionellen Lebens- und Arbeitsmodellen. Sehr deutlich wird die stärkere psychosoziale Belastung von Eltern, insbesondere Müttern. „Die zeigt sich ganz stark bei der Frage nach der Versorgung der Kinder. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Paare die Freizeit mit Kindern häufiger gleich auf Mütter und Väter verteilen als die Versorgung der Kinder“, sagt **Lore Funk**. Bei der Kinderversorgung ist die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und idealer Aufgabenteilung auffällig. Der Abstand zum paritätischen Ideal ist hier am größten. „Der individuelle Wunsch nach einer gerechten Arbeits- und Aufgabenteilung allein reicht nicht aus. Wir müssen Vereinbarkeit, insbesondere im Kontext der Digitalisierung, gesellschaftlich neu denken“, sagt **Prof. Barbara Schwarze**, Vorsitzende von kompetenz und Co-Autorin der Studie. „Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs in unserem Land sollten wir schon jetzt die Nach-Corona-Zeiten und den anstehenden Mix von digitalen Arbeitsformen und Arbeit in Präsenz planen. Die Neuverteilung der Arbeit im Haushalt ist eine Voraussetzung für das Gelingen der „neuen“ Arbeit.“ Noch ist die Diskrepanz zwischen der faktischen und der idealen Aufgabenteilung zu groß, wie die Studie zeigt. „Der Rückzug ins Homeoffice könnte eine Chance sein für eine Neuverteilung der Arbeit im Haushalt. Diese Chance ist aber (noch) nicht ausreichend genutzt worden. Jetzt ist gesellschaftspolitische Unterstützung nötig, damit aus paritätischen Idealen Realität wird“, betont die Geschäftsführerin von kompetenz, **Sabine Mellies**.

**Studiensteckbrief:** Um ein möglichst differenziertes Bild über Rahmenbedingungen, Einstellungen und Praktiken rund um Arbeit im Jahr 2020 zu erhalten, wurden alle Personen, die aktuell in Deutschland erwerbstätig sind, aufgerufen, ihre Erfahrungen zu Homeoffice, digitaler Ausstattung, Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Partner\*innenschaft zu teilen. Mehr als 1.000 Männer und Frauen haben vom 8. bis 30 Juni 2020 an der Befragung teilgenommen. Erste Ergebnisse mit dem Fokus auf „Wissen und Qualifizierung“ im Homeoffice wurden im Dezember 2020 veröffentlicht, die aktuelle Studie bildet den zweiten Teil.

<https://www.kompetenz.de/aktivitaeten/arbeiten2020>

#arbeiten2020 #EqualCare

Quelle: PM – kompetenz, 23.02.2021

<https://www.kompetenz.de/service/presse/pressemitteilungen/kompetenz-studie-arbeiten-2020-partnerschaftliche-aufteilung>

## Digitalisierung erhöht Chance auf Geschlechtergerechtigkeit

- Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Schwerpunkt „Digitalisierung“ veröffentlicht
- Vorsitzende der Sachverständigenkommission Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, HWR Berlin, überreichte Gutachten „Gleichstellung geschlechtergerecht gestalten“ am 26. Januar 2021 an Bundesfamilienministerin Franziska Giffey
- 101 Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung

Informatik wirkt in alle Lebensbereiche hinein. „Die Digitalisierung eröffnet die Chance, Geschlechtergerechtigkeit und damit die demokratische Gesellschaft zu stärken“, sagt Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok. Die Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) leitet im Auftrag des Bundesministeriums

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht.

Durch digitale Transformationsprozesse können herrschende Geschlechterverhältnisse sichtbar gemacht, Rollenzuschreibungen hinterfragt und in der Konsequenz Machtverhältnisse neu verhandelt werden, so die ausgewiesene Expertin auf den Gebieten Arbeitsmarktökonomie und Gender. Um die Chance, die die Digitalisierung des gesellschaftlichen Lebens und Arbeitens bietet, für alle Bevölkerungsgruppen nutzbar zu machen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Das elfköpfige Gremium, dem Wirtschaftswissenschaftler/innen, Informatiker, Rechtswirtschaftlerinnen sowie ein Pädagoge, eine Soziologin und ein Wirtschaftsingenieur angehören, identifiziert drei Hauptansätze:

1. Geschlechtergerechter Zugang zu relevanten Ressourcen
2. Geschlechtergerechte Nutzung digitaler Technologie
3. Geschlechtergerechte Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses

Die Sachverständigenkommission hat im Zuge des Gutachtens „Gleichstellung geschlechtergerecht gestalten“ 101 Handlungsempfehlungen erarbeitet zur Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, damit dies gelingen kann.

So müssten vorhandene Methoden für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme für die praktische Anwendung normiert, standardisiert und systematisch umgesetzt werden. Ein Paradigmenwechsel sei nötig: „Nicht Frauen müssen sich den Arbeitsnormen der Digitalbranche anpassen („fix the women“), sondern die herrschende Arbeits- und Organisationskultur muss geschlechtergerecht gestaltet werden („fix the company“), heißt es in dem Gutachten. Es gelte, den Stereotyp des männlichen Unternehmers abzubauen. Der Bericht setzt sich ferner auseinander mit wirtschaftlichen Aktivitäten, die erst durch die technologischen Entwicklungen innerhalb der Digitalbranche möglich sind, etwa neue Geschäftsmodelle wie die Plattformarbeit. Nur ein klar definierter rechtlicher Status der Plattformarbeitenden stelle sicher, dass diese Berufstätigkeit insbesondere für Frauen nicht in die Sackgasse führe.

Erworbene Erfahrung und Kompetenz sollen in der Erwerbsbiografie sichtbar und anerkannt werden. Geschlechtsbezogene Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt lösen sich im Zuge der Digitalisierung nicht „automatisch“ auf. „Wenn aber Methoden einer (geschlechter-)gerechten Arbeitsbewertung systematisch und verpflichtend zum Einsatz kommen, hätte sie durchaus das Potenzial dazu“, sind sich Wissenschaftler/innen und Wirtschaftsexpert/innen einig. Menschen brauchen digitalisierungsbezogene Kompetenzen, um in einer digitalisierten Gesellschaft nicht nur klar zu kommen, sondern diese aktiv mitgestalten zu können. Ein Schlüssel hierfür sei der Abbau herrschender geschlechtsbezogener Zugangsbarrieren. Den Einsatz algorithmischer Systeme in Personalauswahlprozessen bewerten die Gutachter/innen kritisch – ihr Einsatz müsse insbesondere hinsichtlich der Qualität der Trainingsdaten und Intransparenz algorithmischer Entscheidungsverfahren kritisch begleitet werden. Die Sachverständigen empfehlen die gesetzliche Verankerung Mobiler Arbeit. Rechtsanspruch, Freiwilligkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Diskriminierungsschutz, Arbeitsplatzausstattung, Unfallversicherung und steuerliche Absetzbarkeit müssen „dringend geregelt“ werden, damit alle Menschen Mobiles Arbeiten geschlechtergerecht nutzen können. Das Gutachten thematisiert eine breite Palette an Aspekten rund um die zentrale Frage, wie Digitalisierung die Gleichstellung der Geschlechter fördern kann und welche Maßnahmen erforderlich sind, damit Frauen und Männer in der digitalen Wirtschaft die gleichen Chancen haben. Es geht um die Grundlagen demokratischer, freiheitlicher und diskriminierungsfreier Verwirklichungschancen.

Weitere Informationen:

### „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“

Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

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

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/44.sachverstaendigenkommission.html>

Quelle und weitere Informationen: PM – HWR, 26.01.2021

<https://idw-online.de/de/news761918>

Weitere Leseempfehlungen:

### „Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft“

*Der Weiterbildungsmarkt ist genau wie der Arbeitsmarkt geschlechtlich segregiert und verändert sich im Zuge der Digitalisierung. Daher stellt sich die Frage, wie Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft zur Realisierung von Gleichstellung beitragen kann. Dieser Frage gehen Ina E. Rüber und Dr. Sarah Widany in der Expertise „Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft“ nach, die sie im Auftrag der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfasst haben. Sie stellen aktuelle Kennzahlen aus repräsentativen Erhebungen in Zusammenhang mit zentralen Forschungsbefunden zur geschlechtsspezifischen Segregation von Weiterbildungsteilnahme, Teilnahmechancen und Erträgen von Weiterbildung für Männer und Frauen. Darüber hinaus beleuchten Sarah Widany und Ina E. Rüber, wie Digitalisierung in Formaten und Inhalten von Weiterbildung berücksichtigt wird und formulieren Handlungsempfehlungen für die Förderung von Gleichstellung durch Weiterbildung.*

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/259.gleichstellung-durch-weiterbildung-in-einer-digitalisierten-gesellschaft.html>

.....  
Bettina Kohlrausch, Lena Weber:

### Gender Relations at the Digitalised Workplace The Interrelation Between Digitalisation, Gender, and Work

*„Innovative leaps in digital technology alongside changing gender roles in society may open a window of opportunity to renegotiate gendered work patterns. Does digitalisation hold the potential to reorganise gendered work relations – and if so: why?“*

[https://www.genderonline.cz/artkey/gav-202002-0011\\_gender-relations-at-the-digitalised-workplace-the-interrelation-between-digitalisation-gender-and-work.php](https://www.genderonline.cz/artkey/gav-202002-0011_gender-relations-at-the-digitalised-workplace-the-interrelation-between-digitalisation-gender-and-work.php)

.....  
Rachel Verdin, Jacqueline O'Reilly:

### A gender agenda for the future of work in a digital age of pandemics

*„The study provides an exploration of the literature concerning the impacts of digitization and the fourth industrial revolution on the world of work, informed by the experiences of Covid-19 and focusing on the gendered implications.“*

WSI Study 24, 01/2021

[https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=9157](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9157)

## Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Kurzexpertise

BMAS Forschungsbericht 569, Februar 2021

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-568-auswirkungen-digitalisierung-arbeitswelt-erwerbstaetigkeit-frauen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&t=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-568-auswirkungen-digitalisierung-arbeitswelt-erwerbstaetigkeit-frauen.pdf?__blob=publicationFile&t=3)

„...die Kurzexpertise geht der Frage nach, welche Chancen und Risiken der digitale Wandel am Arbeitsmarkt spezifisch für Frauen mit sich bringt und gibt einen fundierten Überblick über die Erkenntnisse der nationalen und internationalen volkswirtschaftswissenschaftlichen Forschungsliteratur.“

## Chancen von Homeoffice häufig noch ungenutzt

Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung zum Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung.

„Wer seine Arbeit flexibel einteilen und dabei auch von zu Hause arbeiten kann, hat es leichter, Beruf und Familie zu vereinbaren. Frauen in Teilzeit nutzen die höhere Flexibilität teilweise dazu, in ihrem Job mehr Wochenstunden zu arbeiten – und damit mehr zu verdienen. Allerdings: Nicht alle haben gleichermaßen Zugang zum Homeoffice. Und für die berufliche Karriere ist nach wie vor Anwesenheit entscheidend. Zu diesen Ergebnissen kommen Tanja Carstensen von der Universität Hamburg und Ute Demuth. Die Forscherinnen haben untersucht, wie sich die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Geschlechtergerechtigkeit auswirkt. Ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie basiert auf Interviews mit 50 Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 61 Jahren, darunter 31 Frauen und 19 Männer mit unterschiedlicher Qualifikation und beruflichem Status. Mehr als die Hälfte der Befragten lebt mit Kindern im Haushalt. Die Befragung wurde Ende 2019 abgeschlossen, also noch bevor das Arbeiten im Homeoffice durch die Coronakrise stark zugenommen hat.“

Tanja Carstensen, Ute Demuth: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung, Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 201, Dezember 2020

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=9165](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9165)

Impuls-Beitrag als pdf:

[https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2021\\_03\\_S7.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2021_03_S7.pdf)

Quelle: Böckler Impuls, Ausgabe 03/2021:

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls.htm?input-selectAusgabe=03&input-selectJahrgang=2021>

## Zu wenig Frauen in Führung von NGOs und Stiftungen

Frauen sind in den Führungsetagen von NGOs und Stiftungen unterrepräsentiert: Obwohl der Frauenanteil in den Belegschaften durchschnittlich etwa 70 % beträgt, sind nur 39 % der Positionen in Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien mit Frauen besetzt. Nur 58 von 159 Organisationen werden hauptamtlich von einer Frau geführt. Zum zweiten Mal hat der Verein FAIR SHARE of Women Leaders aktuelle Daten zum Frauenanteil in Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien in der Zivilgesellschaft erhoben und im FAIR SHARE Monitor 2021 veröffentlicht. Dieses Jahr hat FAIR SHARE mit rund 160 NGOs und Stiftungen fast doppelt so viele Organisationen untersucht wie in der Pilotstudie 2020. Daraus geht erneut hervor, dass der Großteil zivilgesellschaftlicher Organisationen von Männern geführt wird. „Männer haben derzeit etwa fünfmal so hohe Chancen auf eine Führungsposition im Sektor. Diese Benachteiligung von Frauen untergräbt die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich maßgeblich für Teilhabe, Gerechtigkeit und Chancengleichheit einsetzen.“

so Helene Wolf, Geschäftsführende Vorstandsvorsitzende von FAIR SHARE.

*Frauen arbeiten, Männer entscheiden:* Nur 22 der untersuchten Organisationen haben derzeit einen FAIR SHARE, einen fairen Frauenanteil in den Führungsebenen gegenüber dem Frauenanteil unter den Mitarbeiter\*innen. Während Frauen etwa 70 % der Belegschaften ausmachen, sind Entscheidungsgremien überwiegend mit Männern besetzt. Nur ein Viertel aller untersuchten Organisationen hat ein paritätisch oder mehrheitlich mit Frauen besetztes Kontrollgremium; lediglich 3 von 10 dieser höchsten Gremien werden derzeit vorsitzend von einer Frau geführt.

*Aufstiegschancen ungleich verteilt:* Angesichts des großen Talentpools von Frauen in zivilgesellschaftlichen Organisationen stellt sich die Frage, warum Männer derzeit eine etwa fünfmal höhere Chance auf eine Führungsposition haben. Um ihre Führungsetagen nachhaltig diverser zu gestalten, sollten zivilgesellschaftliche Organisationen zunehmend auf innovative Arbeitsmodelle und verbindliche Zielvorgaben für diverse Leitungsteams setzen, und so eine zukunftsorientierte Führungskultur schaffen.

*Einige Organisationen gehen voran:* 14 Organisationen haben sich mit der Unterschrift des FAIR SHARE Commitments bereits freiwillig verpflichtet, bis spätestens 2030 einen fairen Frauenanteil in Entscheidungsgremien zu erreichen, darunter Oxfam, TeachFirst Deutschland und die Stiftung Bildung. **Bundesministerin Franziska Giffey** begrüßt das Engagement dieser Vorreiter: „Gemeinnützig ausgerichtete Organisationen, Non-Profit-Organisationen, Gemeinwohl orientierte Organisationen, Stiftungen – sie alle haben eine Vorbildfunktion und können der Motor einer gesellschaftlichen Modernisierung sein, indem sie bei der Gleichstellung vorangehen. Wenn Organisationen das FAIR SHARE Commitment eingehen und sich an die Spitze stellen, werden sie weitere inspirieren.“ Seit 2020 fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend FAIR SHARE of Women Leaders.

*Weitere Informationen:* Helene Wolf, Geschäftsführende Vorstandsvorsitzende, FAIR SHARE of Women Leaders e.V., Tel: 0160-8590458, Email: helene(at)fairsharewl(dot)org

*Quelle:* PM - FAIR SHARE of Women Leaders e.V., 02.03.2021

<https://fairsharewl.org/wp-content/uploads/2021/03/21-03-02-FAIR-SHARE-Monitor-2021-Pressmitteilung.pdf>

## Auch bei gleicher Beteiligung am Arbeitsmarkt: Frauen im höheren Erwerbssalter übernehmen häufiger die Pflege von Angehörigen als Männer

*Eine Erklärung des Deutschen Zentrums für Altersfragen zum Internationalen Frauentag am 8.3.:*

Bekanntlich übernehmen Frauen häufiger und in größerem Umfang die Pflege und Unterstützung von gesundheitlich eingeschränkten Angehörigen. **Daniela Klaus** und **Claudia Vogel** untersuchten, ob das stärkere Engagement von Frauen darauf zurückgeht, dass sie im Vergleich zu Männern weniger stark am Arbeitsmarkt beteiligt sind.

Es zeigte sich jedoch, dass die stärkere Übernahme familialer Pflege sich nicht auf die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktbeteiligung zurückführen lässt: Auch wenn Frauen in gleichem Umfang erwerbstätig sind und einen vergleichbaren beruflichen Status aufweisen, übernehmen sie diese Aufgaben weiterhin mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als Männer.

*Lesen Sie mehr unter:* PM - Deutsches Zentrum für Altersfragen, 03.03.2021

<https://www.dza.de/detailansicht/auch-bei-gleicher-beteiligung-am-arbeitsmarkt-frauen-im-hoeheren-erwerbssalter-uebernehmen-haeufiger-die-pflege-von-angehoerigen-als-maenner>

## Frauen in den Rechtswissenschaften

### Meldung stereotyper Fallbeschreibungen in der juristischen Ausbildung

Autorin: Lilian Langer<sup>1</sup>

„Da M das Essen seiner Frau F nicht mehr schmeckt, verkauft er den Herd ohne Wissen seiner Frau an B und übereignet ihn sofort. [...] Als F davon erfährt, ist sie empört und verlangt von M, dass er das Geschäft sofort rückgängig machen soll.“ – Fallbeispiel aus einem zivilrechtlichen Lehrbuch

#### Einleitung

In juristischer Hochschullehre wird bisher nur selten geschlechtergerechte Sprache verwendet: Eine hamburgische Studie hat 2017 erkannt, dass in juristischen Ausbildungsfällen häufig Geschlechterrollenstereotype vorkommen.

Es wurde u.a. festgestellt, dass Frauen in den untersuchten Ausbildungsmaterialien weniger auftreten als Männer und viele Frauen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert werden. „S:TEREO“, ein neues Projekt des Gleichstellungsreferats der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg, möchte nun für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Ausbildungsmaterialien der Fakultät eintreten.

<sup>1</sup> Lilian Langer studiert Rechtswissenschaften an der Universität Hamburg und arbeitet als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsreferat der juristischen Fakultät, wo sie das Projekt S:TEREO betreut.

#### Juristische Hochschullehre

Das Studium der Rechtswissenschaft vermittelt Studierenden in einer Vielzahl von Lehrveranstaltungen sowohl theoretische als auch praktische Kompetenzen. Dabei wird stets, in manchen Lehrveranstaltungen sogar ausschließlich, auf juristische Ausbildungsfälle zurückgegriffen. Dazu werden entweder ausgedachte Fälle konzipiert oder Originalrechtsprechung zu Lehrzwecken verändert, sodass Studierende anhand dieser unterrichtet werden können. Die Studierenden beschäftigen sich daraufhin mit dem dargestellten Sachverhalt und schreiben dazu ein juristisches Gutachten. Studierende der Rechtswissenschaft arbeiten in Lehrveranstaltungen, einem Großteil aller Prüfungen sowie im Selbststudium also sehr häufig anhand von Ausbildungsfällen. Fälle, die von Stereotypen geprägt sind, können dabei Einfluss auf Studierende nehmen und Geschlechterrollenstereotype weiter verfestigen.

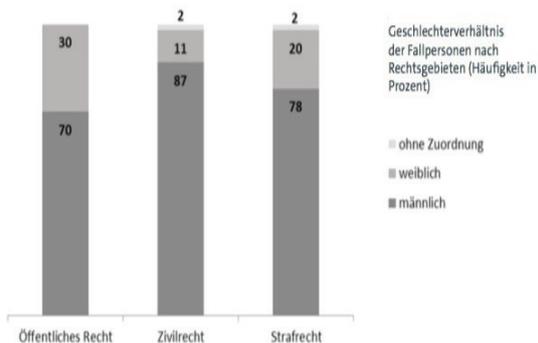
#### Forschung zu Frauen in juristischen Ausbildungsfällen

Bereits 1977 wurde von *Pabst* und *Slupik* eine erste empirische Untersuchung zum Frauenbild in zivilrechtlichen Ausbildungsfällen durchgeführt: Sie untersuchten u.a., ob Frauen in juristischen Ausbildungsfällen unterrepräsentiert sind und ob sie als selbstständig entscheidungs- und handlungsfähig dargestellt werden.

Festgestellt wurde, dass eine Vielzahl von Ausbildungsfällen Stereotype aufwies: In 60,3 % der untersuchten Fälle kam keine Frau als Handlungsperson vor, 65,8 % der Frauen wurden über die Beziehung zu einem Mann definiert und nur 32 % der Frauen traten als selbstständig entscheidungs- und handlungsfähige Akteurinnen auf. Besonders häufig waren Frauen in den Ausbildungsfällen als Sekretärinnen oder Haushälterinnen tätig.

Die hamburgische Studie „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“, die 2017 von *Valentiner* durchgeführt wurde, kam zu ähnlichen Ergebnissen. Diese untersuchte 87 Examensübungsklausuren der Universität Hamburg und der Bucerius Law School.

Dabei wurde erneut festgestellt, dass Frauen in den Ausbildungsfällen gegenüber Männern unterrepräsentiert sind. In den untersuchten Fällen sind 80 % der auftretenden Fallpersonen männlich, 18 % weiblich und 2 % ohne Zuordnung (z. B. nur mit einem Namenskürzel wie A, B, C und ohne Pronomen benannt).



Quelle: Valentiner/Bilawa/Beeck/Jacobs, (Geschlechter) Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen - Eine hamburgische Studie, 2017.

Wie aus der Grafik ersichtlich, ist dabei das unausgeglichene Geschlechterverhältnis im Zivilrecht besonders auffällig (11% weibliche Fallpersonen). Im Gegensatz zu den Ergebnissen der empirischen Untersuchung von 1977 wurde ein Großteil der Akteurinnen (76 %) als selbstständig entscheidungs- und handlungsfähig dargestellt.

Fast die Hälfte der weiblichen Fallpersonen (46 %) wird dennoch über ihre Beziehung zu einem Mann definiert. Frauen nehmen dabei häufig die Rolle der Ehefrau, Mutter oder Geliebten eines Mannes ein.

Auch bei der Berufstätigkeit treten Unterschiede zwischen den Darstellungen von weiblichen und männlichen Fallpersonen auf:

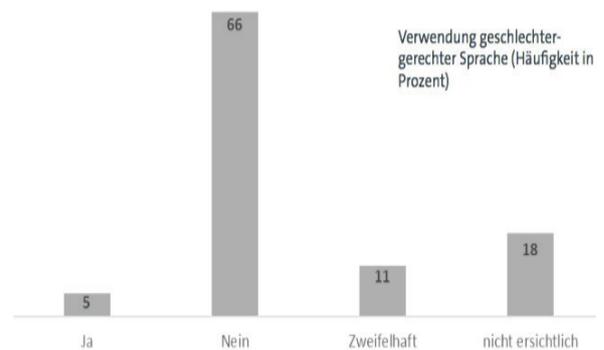
In den untersuchten Fällen sind 39 % der Frauen und 62 % der Männer berufstätig.

Auch hier werden Frauen häufig in Abhängigkeit eines Mannes, z.B. als seine Sekretärin oder Assistentin dargestellt. Auffällig ist dabei außerdem, dass die Berufe der männlichen Fallpersonen deut-

lich vielfältiger sind. Es tritt keine Frau auf, die im handwerklichen Bereich tätig ist, jedoch 24 Männer. Auch in juristischen Berufen war diese Diskrepanz sichtbar.

Hier ist ein Vergleich zur Realität besonders erstaunlich, da in den untersuchten Ausbildungsfällen etwa 15 % der Rechtsanwält\*innen weiblich sind, während der Wert in der Realität laut einer Statistik der Bundesrechtsanwaltskammer im Jahr 2020 bei 35,56 % lag.

Auch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache wurde von der Studie untersucht, demnach wurde nur in 5 % der untersuchten Fälle geschlechtergerechte Sprache verwendet.



Quelle: Valentiner/Bilawa/Beeck/Jacobs, (Geschlechter) Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen - Eine hamburgische Studie, 2017.

### Warum geschlechtergerechte Sprache/Vermeidung von Stereotypen in juristischen Ausbildungsfällen?

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache und das Vermeiden von Stereotypen in juristischen Lehrmaterialien ist jedoch wichtig, um auch eine gender- und diversitätssensible juristische Praxis zu ermöglichen und zu fördern. Mehrere Studien haben bewiesen, dass die Verwendung des generischen Maskulinums dazu führt, dass Frauen sich weniger angesprochen fühlen und während des Lesens hauptsächlich an Männer gedacht wird. Stereotype können auch hervorgerufen werden, wenn Frauen unterrepräsentiert sind oder sprachlich z.B. durch Verwendung des generischen Maskulinums nicht konkret benannt werden.

Laut Kritiker\*innen geschlechtergerechter und diversitätssensibler Sprache und Fallgestaltung würden Stereotype häufig verwendet, um ein vertrautes Bild darzustellen und durch das Denken in bekannten Mustern das Lernen zu vereinfachen. Dies birgt jedoch Gefahren. Die Stereotypenbedrohung (sog. stereotype threat) kann dazu führen, dass von dem Stereotyp betroffene Personengruppen in ihrer Selbsteinschätzung gestört werden. So belegt eine Studie von Hermann und Vollmeyer im Jahr 2016, dass Mädchen bereits im Grundschulalter schlechter mathematische Aufgaben bewältigen konnten, wenn sie zuvor mit stereotypisiertem Lehrmaterial konfrontiert wurden. Mit welchen Auswirkungen kann man bei Jurastudentinnen rechnen, die ihr gesamtes Studium mit stereotypierten Ausbildungsfällen konfrontiert werden?

### Das Projekt „S:TEREO“

Das Projekt „S:TEREO – Sprache: Typen Evaluieren, Reagieren, Entwickeln, Orientieren“ wurde entwickelt, um die Ergebnisse der Studie zu juristischen Ausbildungsfällen von 2017 aufzugreifen und stereotypen Fallkonstellationen zukünftig entgegenzuwirken. Ein Hauptziel des Projekts ist, dass das Konzept gender- und diskriminierungskritischer Lehre an der Fakultät für Rechtswissenschaft nicht lediglich ein Konzept bleibt, sondern dass langfristig ein Umdenken stattfindet und sich nachhaltig diversitätssensibles Denken bei Lehrenden und Studierenden verankern lässt. Um dies zu erreichen, können Studierende per E-Mail das Gleichstellungsreferat kontaktieren, wenn ihnen ein Fall zur Verfügung gestellt wird, der stereotypisiert ist oder anderweitige Diskriminierungen aufweist. Es besteht auch eine anonyme Einsendemöglichkeit über ein Onlineportal der Universität Hamburg. Sobald ein Fall eingesendet wird, evaluiert das Gleichstellungsreferat zunächst intern, inwiefern der Fall änderungsbedürftig ist. In einem nächsten Schritt tritt das Referat an die Ersteller\*innen des Falls heran und macht einerseits auf die festgestellte Problematik aufmerksam und bietet andererseits unverbindlich Hilfe und Beratung zum Thema geschlechtergerechte Sprache sowie zum konkreten Fall an. Das Projekt findet bisher ausschließlich an der juristischen Fakultät der Universität Hamburg statt und ist für ihre Studierenden

und Lehrenden gedacht. Über die Anpassung einzelner Fälle hinaus verfolgt das Projekt die nachhaltige Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden für Stereotype und ihre Wirkung sowie die nachhaltige Implementierung geschlechtergerechter Sprache an der Fakultät. Denn: An der Fakultät sollen ausweislich ihres Gleichstellungsplans geschlechtergerechte Lehrmaterialien verwendet werden, die möglichst alle Studierenden ansprechen, keine Diskriminierungen (auch durch Stereotype) aufweisen und das Alltags- und (spätere) Berufsleben widerspiegeln.

Das Projekt ist im November 2020 gestartet und wird von Mitarbeitenden der Universität und Studierenden gut aufgenommen. Im Allgemeinen erfreuen sich feministische Perspektiven auf die Rechtswissenschaft zurzeit großer Beliebtheit. So findet sich z.B. auf dem Tumblr-Blog „JURISTEN-AUSBILDUNG – Üble Nachlese“ eine Sammlung von Ausbildungsfällen, die Stereotype aufweisen. Der Podcast „Justitias Töchter“ des Deutschen Juristinnenbundes befasst sich monatlich mit aktuellen Themen der feministischen Rechtspolitik. Auch andere Fakultäten, wie z. B. die juristische Fakultät der Universität Münster, befassen sich mit der oben genannten Studie von 2017. So verfassten Studierende dort einen offenen Brief, der sich gegen Stereotype und Diskriminierungen in Lehrmaterialien der Fakultät ausspricht. Es ist wünschenswert, dass mehr Projekte die sich mit Sprache in Ausbildungsmaterialien befassen an rechtswissenschaftlichen Fakultäten etabliert werden und sich geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in der juristischen Hochschullehre verbreitet.

Das Projekt S:TEREO wurde im Februar 2021 mit dem Gleichstellungspreis der universitären Gleichstellungsbeauftragten der Uni Hamburg geehrt und sein Weiterbestehen durch das damit verbundene Preisgeld gesichert. Weitere Aufmerksamkeit verspricht sich das Projekt durch ein Interview, das die Redaktion des Podcasts „zurechtgerückt“ mit einem Mitglied des Gleichstellungsreferats geführt hat und das kurz vor Erscheinen dieser Ausgabe des CEWSjournals veröffentlicht wurde:

<https://www.jura.uni-hamburg.de/forschung/podcast/zuraechtgerueckt.html>

---

### Quellenverzeichnis:

Bundesrechtsanwaltskammer, Statistik zur Entwicklung der Zahl zugelassener Rechtsanwälte von 1950 bis 2020, aufgerufen unter:

[https://brak.de/w/files/04\\_fuer\\_journalisten/statistiken/2020/anteil-rainnen-70-2020\\_zahlen.pdf](https://brak.de/w/files/04_fuer_journalisten/statistiken/2020/anteil-rainnen-70-2020_zahlen.pdf)

(zuletzt aufgerufen am 15.01.2021).

Elsen, Hilke, Gender – Sprache – Stereotype, Stuttgart 2020.

Hermann, Johanna Maria/Vollmeyer, Regina, Stereotype Threat in der Grundschule, Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie 2016, S. 42–49.

Offener Brief gegen sexistische Diskriminierung von Studierenden der Universität Münster, abrufbar unter:

<https://kritischejuristinnenmuenster.noblogs.org/post/2020/12/17/offener-brief-gegen-sexistische-diskriminierung-von-studierenden-der-universitaet-muenster/>

(zuletzt aufgerufen am 15.01.2021).

Pabst, Franziska/ Slupik, Vera, Das Frauenbild Im Zivilrechtlichen Schulfall: EINE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG, ZUGLEICH EIN BEITRAG ZUR KRITIK GEGENWÄRTIGER RECHTSDIDAKTIK, Kritische Justiz 1977, S.242-256.

Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine, Effekte des generischen Maskulinums und alternativen Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, Psychologische Rundschau 2001, S. 131-140.

Valentiner, Dana-Sophia, „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“, Hamburg 2017, abrufbar unter:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollestereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>

(zuletzt aufgerufen am 15.01.2021).

Valentiner, Dana-Sophia/Lembke, Ulrike, Diskriminierung und Antidiskriminierung in der juristischen Ausbildung, Bretthauer/Henrich/Völmann/Wolckenhaar/Zimmermann (Hrsg.), Wandlungen im Öffentlichen Recht, Festschrift zu 60 Jahren Assistententagung – Junge Tagung Öffentliches Recht, Baden-Baden 2020, S. 279-310.

Weitere Leseempfehlungen (Red. CEWSjournal):

### Kolumne „Uni live“: Jura – jetzt auch für Frauen

„Student A schlägt Student B in einer Bar zu Boden. Die Freundin von B ist so beeindruckt von diesem ‚animalischen Akt‘, dass sie sich dem Angreifer an den Hals wirft.“ So klingen Fälle in meinem Lehrbuch. Zufällig hat es ein Mann geschrieben.“ Ein Beitrag von Lina Kujak auf faz.net

<https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/maennerberuf-jura-professor-diversere-themen-durch-mehr-frauen-17192094.html>

### DJB: Geplante Änderungen des Deutschen Richtergesetzes zur juristischen Ausbildung nur teils zu begrüßen

<https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st21-05>

„Bundesregierung und Bundesrat haben Vorschläge zur Änderung des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) vorgelegt, die die juristische Ausbildung betreffen. Diese Änderungsvorhaben bewertet der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) nur zum Teil als positiv...“ „Zu einer Ausbildung kritisch reflektierter Jurist\*innen gehört auch die Befassung mit darüberhinausgehenden Rechtsfragen von Diskriminierung, Hierarchien und Ungleichheiten, nicht zuletzt Ideologien geschlechtsbezogener Diskriminierung.“

---

## Frauen in MINT

---



---

### Wie der „Nerd“ Frauen vom Informatik-Studium abhält – Expertise für die Bundesregierung zu Frauen in MINT

Der Ulmer Gastprofessor für Geschlechterforschung, Dr. Yves Jeanrenaud, hat eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfasst. Er befasst sich darin mit der Frage, warum Frauen im MINT-Bereich noch immer unterrepräsentiert sind. Im Fokus stehen dabei kulturelle und strukturelle Barrieren wie

MINT-bezogene Geschlechter-Stereotype sowie Rollen- und Berufsbilder. Die Expertise floss in das Gutachten der Sachverständigenkommission ein, das am 26. Januar der Bundesgleichstellungsministerin Franziska Giffey übergeben wurde. Das Klischee vom „Nerd“ ist weit verbreitet, nicht zuletzt aufgrund seiner fortwährenden medialen Reproduktion. Was viele allerdings nicht wissen: das Bild vom männlichen Computer-Freak hält Frauen vom Informatik-Studium ab. Zu dieser Einschätzung kommt Dr. Yves Jeanrenaud. Der Gastprofessor für Geschlechterforschung in MINT & Med. an der Universität Ulm hat in einer rund fünfzigseitigen Studie herausgearbeitet, welche kulturellen und strukturellen Faktoren Frauen davon abhalten können, ein MINT-Studium aufzunehmen. In dieser allgemeinverständlichen Expertise zum Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung präsentiert er zudem einen Überblick über bestehende Fördermaßnahmen und gibt weitere Handlungsempfehlungen, wie der Frauenanteil im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) langfristig gesteigert werden kann. Denn noch immer ist der Frauenanteil unter den MINT-Studierenden in Deutschland mit etwa einem Drittel im internationalen Vergleich recht niedrig. Noch vielsagender ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in MINT-Berufen: er beträgt gerade einmal ein Sechstel. Und das obwohl im Zuge der Digitalisierung die Berufsaussichten und Karrierechancen insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) besser sind denn je. Doch was haben Stereotypen, Rollen- und Berufsbilder mit Studien- und Berufsentscheidungen zu tun? „Berufsbilder wie Ingenieur oder Informatiker sind noch immer männlich konnotiert. Insbesondere klischeehafte Rollenbilder wie die des Nerds werden so gut wie ausschließlich für junge Männer gebraucht. Viele Frauen fürchten sich davor, von ihrer ‚Weiblichkeit‘ einzubüßen, wenn sie sich auf dieses männlich besetzte Terrain vorwagen. Sie entscheiden sich dann nicht selten gegen ein Informatik-Studium, obwohl sie ein gewisses Interesse dafür durchaus mitbringen“, erklärt Dr. Yves Jeanrenaud. Warum das so ist, erklärt der Autor in der Pressemitteilung unter folgendem [Link](#).

Das PDF der Expertise „MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen“ gibt es hier!

[https://www.uni-ulm.de/fileadmin/ing/slider/slider/Expertise\\_Frauen\\_in\\_MINT\\_2020.pdf](https://www.uni-ulm.de/fileadmin/ing/slider/slider/Expertise_Frauen_in_MINT_2020.pdf)

*Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Ulm, 22.01.2021*

<https://www.uni-ulm.de/in/fakultaet/in-detailseiten/news-detail/article/wie-das-nerd-klischee-frauen-vom-informatik-studium-abhaeltulmer-expertise-fuer-die-bundesregierung-zu-frauen-in-mint-faechern/>

## Blogbeitrag: Gender lehren leichtgemacht: Digitale Gender-Lerneinheiten für die MINT-Fächer

Was hat Gender mit den MINT-Fächern zu tun und wie können Genderthemen in den MINT-Fächern gelehrt werden? „Diesen Fragen begegnet das Projekt „Gendering MINT digital“ der Humboldt-Universität zu Berlin seit 2018 mit der Entwicklung neuer **Open Educational Resources (OER)**. Nach einem Relaunch am 08.12.2020 lädt das Projekt nun zur Nutzung seiner neuen und überarbeiteten digitalen Tools ein. Sie wurden in den vergangenen drei Jahren von Kooperationspartner\*innen in der Lehre erprobt und im Projekt überarbeitet. Auch die Erfahrungen, die Teilnehmer\*innen während des Abschluss-symposiums „Potential digital für Gendering MINT“ (02.-03.09.2020) mit den OER machten, gingen in die Überarbeitung der OER ein. Jetzt stehen die OER in einer weiterentwickelten Version zur freien Nutzung zur Verfügung.“

*Hier geht es zum Blogbeitrag von Smilla Ebeling vom 08. Januar 2021:*

<https://genderblog.hu-berlin.de/gender-lehren-leichtgemacht-digitale-gender-lerneinheiten-fuer-die-mint-faecher/>

*Quelle: Genderblog - Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien - Ergebnisse, Projekte und Debatten aus Forschung und Lehre der Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin*

<https://genderblog.hu-berlin.de/>

## Filmstart: PICTURE A SCIENTIST

Wer macht eigentlich Wissenschaft? Und weshalb ist es in unserer Vorstellung immer noch „der Wissenschaftler“?

In **PICTURE A SCIENTIST** nehmen sich eine Biologin, eine Chemikerin und eine Geologin dieser Fragen an und führen das Publikum auf eine Reise durch die Erfahrungen ihrer akademischen Laufbahn – als Frauen der Wissenschaft. In ihren Karrieren sind sie von Beginn an Diskriminierungen ausgesetzt. Wissenschaftlerinnen müssen einen stetigen Kampf um Anerkennung, Respekt und Gleichberechtigung führen.

Der Dokumentarfilm gibt Hoffnung, denn er erzählt die Geschichte von Stärke und Solidarität, von mutigen Wissenschaftlerinnen, die sich gegen Ungerechtigkeit stemmen und einen weltweiten Diskurs des Wandels und der Gleichberechtigung ins Rollen bringen.

*Kontakt und Beratung zu eigenen Veranstaltungen zum Film bei der Agentur Kern des Ganzen:*  
laura.struck@kerndesganzen.de

*Trailer, Kinostarts und weitere Informationen:*

<https://mindjazz-pictures.de/filme/picture-a-scientist/>

## Gentner-Kastler-Preis 2021 für Nathalie Picqué

Der deutsch-französische Gentner-Kastler-Preis der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) und der Société Française de Physique geht in diesem Jahr an **Dr. Nathalie Picqué** vom Max-Planck-Institut für Quantenoptik, Garching, und dem Centre National de la Recherche Scientifique, Paris. Picqué entwickelt seit mehr als zehn Jahren neue bahnbrechende Methoden zur Nutzung von Frequenzkämmen in der hochauflösenden Molekülspektroskopie, die inzwischen weltweit eingesetzt werden. Die hochauflösende Molekülspektroskopie liefert seit nahezu 100 Jahren wichtige Informationen über die Struktur und Dynamik

von Molekülen. Sie werden zur Prüfung und Weiterentwicklung quantenchemischer Algorithmen gebraucht, ebenso dienen diese hochgenauen Daten als Referenz für Fernerkundungsmessungen der Atmosphäre, unter anderem zur Überwachung der Ozonschicht und der Luftqualität.

Für die Entdeckung der Frequenzkämmen im Jahre 1998 erhielt unter anderem das DPG-Mitglied Theodor W. Hänsch vom Max-Planck-Institut für Quantenoptik 2005 den Physik-Nobelpreis. Frequenzkämmen ermöglichen neue Methoden für die hochauflösende Molekülspektroskopie, an deren Entwicklung Picqué maßgeblich beteiligt war. Diese Methoden verbessern nicht nur die Genauigkeit und das Signal-Rausch-Verhältnis der Spektrometer, sondern verkürzen zugleich die Messdauer zum Teil um mehrere Größenordnungen. Zudem kommt die Technik gänzlich ohne bewegliche Komponenten aus.

Durch die Arbeiten von Nathalie Picqué und anderen gibt es mittlerweile sogenannte „dual-comb“-Spektrometer in ultra-miniaturisierten Versionen auf einzelnen Halbleiter-Chips. Dieses Forschungsgebiet eröffnet zahlreiche neue Möglichkeiten für Anwendungen in der Chemie, der Biologie und den Umweltwissenschaften sowie in der Grundlagenphysik wie zum Beispiel für Präzisionsmessungen von Naturkonstanten.

Ihre wissenschaftliche Laufbahn begann Picqué an der Ecole Polytechnique und der Universität „Pierre et Marie Curie“ in Paris; 1998 promovierte sie in Orsay, wo sie 2006 auch habilitiert wurde. 1999–2000 war sie „Marie-Curie-Fellow“ am europäischen Labor für nichtlineare Spektroskopie (LENS) in Florenz. Seit 2001 ist Nathalie Picqué Forscherin am „Centre National de la Recherche Scientifique“ in Paris sowie seit 2008 am Max-Planck-Institut für Quantenoptik in Garching.

*Quelle und weitere Informationen: PM – DPG, 14.01.2021*

<https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/aktuell/2021/gentner-kastler-preis-2021-fuer-nathalie-picque>

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Start des europäischen Forschungsprojekts UniSAFE im CEWS

Geschlechtsbezogene und sexuelle Gewalt ist an Hochschulen und Forschungseinrichtungen keine Ausnahme und kommt auch in virtuellen Arbeits- und Studienkontexten in der Wissenschaft vor.

Doch sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Gewalt an Wissenschaftseinrichtungen stand lange im Abseits des wissenschaftlichen Interesses. Inwieweit die Wahrnehmung der Prävalenz von beispielsweise Gewalt gegen Frauen als Problem im Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit der tatsächlichen Sachlage übereinstimmt, ist weitgehend unbekannt.

Einzelne Hinweise und öffentlichkeitswirksame Fälle, über die in den Medien berichtet wurde, deuten darauf hin, dass das Problem möglicherweise größer ist als bisher angenommen. Darüber hinaus werden die meisten Fälle nicht gemeldet, weil sie beispielsweise zu unbedeutend erscheinen oder es den Betroffenen unangenehm ist mit Dritten darüber zu sprechen. Häufig mangelt es Studierenden und Beschäftigten an Handlungssicherheit in solchen Situationen.

Darum will das Projekt Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organizations safe, kurz: UniSAFE, Evidenzen über die Dynamiken von Gewalterfahrungen, den Auswirkungen und institutionellen Maßnahmen zusammentragen und analysieren,

um mithilfe dieser Erkenntnisse zu einer höheren Wirksamkeit des Präventions- und Interventionsgeschehen beizutragen.

Das am 1. Februar 2021 gestartete EU-Projekt UniSAFE trägt dazu bei, tiefere Erkenntnisse aus diesem Themenfeld zu schaffen und forschungsbasierte Empfehlungen für die Praxis und die Politik auszusprechen.



Geschlechtsbezogene Gewalt ist in diesem Zusammenhang definiert als Gewalt, die sich gegen eine Person oder Gruppen von Personen aufgrund ihres Geschlechts richtet, oder die Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betrifft. Dazu zählen beispielsweise sexuelle Belästigung und körperliche Übergriffe, herabwürdigende Witze oder Darstellungen, die Verwendung und Verbreitung von sexistischen oder pornografischen Darstellungen in online- als auch offline-Kontexten der Hochschule, am Arbeitsplatz wie auf dem Campus.

Zunächst erhebt das UniSAFE-Team in der ersten Phase des Projekts Daten über geschlechtsbezogene Gewalt einschließlich sexueller Belästigung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Anwendung findet dabei ein Mehrebenen-Forschungsdesign mit einem innovativen Konzeptmodell (7P), welches Prävalenzen, Prävention, Schutz, Strafverfolgung, die Bereitstellung von Dienstleistungen, Partnerschaften und Politiken umfasst.

Das neue 7P-Modell kommt bei der Erhebung von Daten, der Analyse ihrer Beziehungen, bei der Synthetisierung der Befunde aus den unterschiedlichen Quellen sowie dem Vergleich der gesammelten qualitativen und quantitativen Daten zum Tragen.



Abbildung 1: 7-P Modell

Durch die Untersuchung von Mechanismen geschlechtsbezogener Gewalt einschließlich ihrer Vorzeichen, Wechselwirkungen und Auswirkungen in Wissenschaftseinrichtungen entsteht eine umfassende Wissensbasis für die (Weiter-)Entwicklung effektiver Maßnahmen an Hochschulen und Forschungsorganisationen zur Reduktion von geschlechtsbezogener Gewalt.

Das Forschungsinteresse beinhaltet auch Fragen nach möglichen Folgen von geschlechtsspezifischer Gewalt innerhalb von Wissenschaftseinrichtungen. Diese können von persönlichen Belangen wie psycho-sozialem Wohlbefinden und Arbeits- oder Studienzufriedenheit über organisatorischen Belangen wie Mitarbeiter:innenbindung bis hin zu wissenschaftlichen Belangen wie Produktivität oder Bildungserfolg reichen.

Das Projektteam bewertet das Zusammenwirken von institutionellen Ressourcen und hinderlichen Faktoren in Bezug auf geschlechtsbezogene Gewalt in der Wissenschaft mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes:

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

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

Der Schwerpunkt des CEWS liegt in diesem Projekt auf der Planung, der Durchführung und Auswertung der Online-Befragung von Studierenden und Beschäftigten.

Die Befragung wird parallel in 15 Ländern zum Jahreswechsel 2021/2022 stattfinden. Sie soll Aufschluss über Erfahrungen und die erlebten Folgen von sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt geben. Die Befragung adressiert Betroffene, Zuschauende und Täter:innen gleichermaßen.

Das dreijährige Projekt unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, geschlechtsbezogene Gewalt in Europa zu beenden, indem es durch Evidenz und handlungspraktische Empfehlungen zur Reduzierung von geschlechtsbezogener Gewalt einschließlich sexueller Belästigung in der europäischen Wissenschaft beiträgt.

Über den Fortgang der Forschung und die Projektergebnisse informiert die zentrale Website des Projekts unter

<https://unisafe-gbv.eu/>

Die Feldforschung des Projekts beginnt im Sommer 2021. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich für eine Teilnahme an der Feldstudie des Projekts interessieren, wenden sich bitte an Dr. Anke Lipinsky.

Projektfördernummer: No 101006261, EU-Forschungsrahmenprogramm Horizont 2020

Laufzeit: Februar 2021 bis Januar 2024

*Kontakt:*

**Dr. Anke Lipinsky**  
(Wissenschaftliche Ansprechpartnerin)  
anke[.]lipinsky[at]gesis[.]org

**Projektseite/CEWS-Homepage:**

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

## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Gleichstellung und wissenschaftliche Exzellenz neu gestalten

Sieben große europäische Universitäten engagieren sich in einem Gemeinschaftsprojekt. Ziel ist die kollektive Gestaltung von Strategien der Chancengleichheit.

Das neue europäische Großprojekt RESET (**Redesigning Equality and Scientific Excellence Together**) zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in den Mittelpunkt der Hochschulpolitik zu stellen. Das Projekt wird mit insgesamt 3 Millionen Euro von der Europäischen Union gefördert. Die **Ruhr-Universität Bochum (RUB)** kooperiert dabei mit den Universitäten **Bordeaux, Sciences Po Paris, Thessaloniki, Łódź, Porto** und **Oulu**.

RESET ist Teil der Förderlinie „Science with and for Society“ des europäischen Forschungsrahmenprogramms. In der stark wettbewerblichen EU-Ausschreibung ist es das einzige Projekt mit deutscher Beteiligung. Die EU fördert damit Großprojekte, die Forschungsorganisationen bei der Umsetzung von Gleichstellungsplänen unterstützen. „Für uns ist es eine besondere Auszeichnung, dass wir gemeinsam mit unseren Partnerinnen im RESET-Konsortium in diesem sehr kompetitiven EU-Call erfolgreich waren“, freut sich Prof. Dr. Kornelia Freitag, Prorektorin für Lehre und Internationales der RUB.

*Erfolgreicher digitaler Kick-off:* Innerhalb des Konsortiums wird die RUB mit Mitteln in Höhe von 373.000 Euro unterstützt. Das Projekt hat eine Laufzeit von vier Jahren. Wegen der Coronapandemie hat der Projektauftritt am 25. Januar 2021 erfolgreich digital stattgefunden.

An der RUB ist das Projekt am Gleichstellungsbüro angedockt, die Federführung für den Bochumer Beitrag liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten, Friederike Bergstedt. Koordiniert wird das Projekt von Viktoria Niebel. „Von dem Projekt versprechen wir uns Impulse für unsere Chancengleichheitsstrategie aus einem exzellenten internationalen Netzwerk – und eine deutlich erhöhte internationale Sichtbarkeit unserer Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und Diversität“, so Bergstedt und Niebel.

*Ausführliche Presseinformation:*

<https://news.rub.de/presseinformationen/hochschulpolitik/2021-01-26-eu-projekt-startet-gleichstellung-und-wissenschaftliche-exzellenz-neu-gestalten>

*Quelle: PM - RUB, 26.01.2021*

<https://news.rub.de/hochschulpolitik/2021-01-26-eu-projekt-startet-gleichstellung-und-wissenschaftliche-exzellenz-neu-gestalten>

## Bayern: Start der Kampagne „Werde Professorin“

Bei einer virtuellen Kick-off-Veranstaltung präsentierten die Frauenbeauftragten der Bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften am 7. Januar 2021 eine bayernweite Kampagne, um Frauen für den Beruf der Professorin zu begeistern.

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF Bayern/HAW) startete unter dem Titel „Werde Professorin“ eine bayernweite Kampagne, um auf das Berufsbild der Professorin an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) aufmerksam zu machen und Frauen zu motivieren, diesen Beruf zu ergreifen. Hintergrund der Kampagne ist die Tatsache, dass in Bayern nur jede fünfte Professur (21 Prozent) mit einer Frau besetzt ist, obwohl mit 51 Prozent mehr als die Hälfte der Hochschulabsolvent\*innen Frauen sind. Am 7. Januar 2021 fand zum Start der Kampagne eine virtuelle Kick-off-Veranstaltung mit mehr als 350 Teilnehmer\*innen statt.

„Frauen und Wissenschaft – das ist kein Widerspruch“, betonte **Prof. Dr. Elke Wolf**, stellvertretende Sprecherin der LaKoF Bayern/HAW und Frauenbeauftragte der Hochschule München. Sie moderierte die Veranstaltung und ist eine der Professorinnen, die sich als „Role Model“ für die Kampagne fotografieren ließ. Insgesamt bilden die Portraitfotos von 22 Professorinnen fast aller bayerischen HAW das „Gesicht“ der Kampagne. Mit persönlichen Aussagen der Portraitierten sowie den Slogans „Professoren sind auch nicht mehr das, was sie einmal waren“ und „Neue Professorinnen braucht das Land“ wollen die Initiatorinnen der Kampagne ein modernes Bild der Tätigkeit als Professorin schaffen. So sollen Vorbilder für Frauen sichtbar gemacht und die Vorstellung dekonstruiert werden, Professuren seien ausschließlich Männern vorbehalten.

Wissenschaftsminister **Bernd Sibler** bekannte sich in seinem Grußwort zu einer aktiven Frauenförderung an Hochschulen: „Mein Ziel als bayeri-

scher Wissenschaftsminister ist klar: Wir müssen den Anteil von Frauen in der Wissenschaft erhöhen und ihre Karrierechancen weiterentwickeln. Daran arbeiten wir gemeinsam mit unseren Hochschulen im Freistaat – gerade auch mit Blick auf die Möglichkeiten, die unsere Hightech Agenda Bayern bietet. Wir setzen auf Frauen in der Wissenschaft! Die schöne Kampagne ‚Werde Professorin‘ unterstützt unsere hochschulpolitische Zielsetzung nachhaltig dabei, mehr Professuren an Frauen zu vergeben. Ich hoffe sehr, dass sich möglichst viele Wissenschaftlerinnen davon inspirieren lassen.“

**Prof. Dr. Christiane Fritze**, Präsidentin der Hochschule Coburg und stellvertretende Vorsitzende von Hochschule Bayern e.V., betonte das außergewöhnliche Engagement mit dem sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den bayerischen HAW für die Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Lehre einsetzen. Die Kampagne „Werde Professorin“ komme genau im richtigen Augenblick, sagte sie mit Blick auf die Hightech Agenda Bayern, durch die der Freistaat Bayern die Wissenschaftslandschaft in großem Umfang finanziell unterstützt: „Es muss uns jetzt gelingen, mehr Frauen zu motivieren diesen wunderbaren Beruf in Lehre und Wissenschaft zu ergreifen“, machte Prof. Fritze deutlich und hob hervor, dass insbesondere die „Hürden im Kopf“ abgebaut werden müssten. Die Kampagne sei dabei ein wichtiger Baustein.

In ihrem Vortrag „Über Freud, Leid, viele Hürden und einen schönen Beruf. Frauen in der Wissenschaft heute“ sprach **Prof. Dr. Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), über die Vorzüge des Berufs als Professorin. Sie zeigte aber auch die Hürden auf, denen Frauen auf ihrem Weg zur Professur begegnen. Obwohl ihrer Erfahrung nach viele hochqualifizierte Frauen in der Wissenschaft arbeiten wollen, sei insbesondere nach der Promotion ein Rückgang von Frauen zu beobachten. In Deutschland läge das unter anderem an der unklaren Vorgehensweise, wie der berufliche Werdegang genau aussieht. Ein weiterer Aspekt seien fehlende oder zu kleine Netzwerke, die bei Männern oft stärker ausgeprägt sind. Trotz des Engagements von Frauen in Gremien und Kommissionen, seien die Vorträge dieser Hochschulorgane sowie leitende

Positionen in der Wissenschaftspolitik noch immer vor allem mit Männern besetzt. Prof. Dr. Allmendinger betonte, wie wichtig es sei, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und Mobilitätshilfen anzubieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard, Sprecherin der LaKoF Bayern/HAW und Frauenbeauftragte der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg), und Prof. Dr. Brigitte Kölzer, Frauenbeauftragte der Technischen Hochschule Rosenheim, stellten die Kampagne „Werde Professorin“ vor. „Mich macht es besonders stolz, dass sich fast alle bayerischen Hochschulen an der Kampagne beteiligen und an einem Strang ziehen“, sagte Prof. Dr. Kölzer. „So können wir mehr erreichen, als wenn jede Hochschule alleine an der Umsetzung der Chancengleichheit arbeitet“, fuhr sie fort. Trotz der Zielvereinbarungen der bayerischen Hochschulen den Frauenanteil bei Professorinnen zu erhöhen, gäbe es jedoch noch viel zu tun, bemerkte Prof. Dr. Süß-Gebhard. Als Gründe für die geringen Bewerbungszahlen nannte sie unter anderem, dass das Berufsbild der Professorin an HAW nicht bekannt genug und die Einstellungsbedingungen unklar seien. Denn anders als bei einer Universitätsprofessur ist an HAW eine Habilitation nicht unbedingt notwendig; stattdessen sind außerhochschulische Qualifikationen gefordert. Zudem werde das Arbeitsumfeld als wenig familienfreundlich wahrgenommen und es fehlten vor allem Frauen mit Promotion und Berufserfahrung im MINT-Bereich, also in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Mit der Kampagne „Werde Professorin“ wollen die Initiatorinnen dies nun ändern: Ziel sei es, das Berufsbild der Professorin an HAW bekannter zu machen, über die Einstellungsbedingungen zu informieren, ein positives Image aufzubauen und geeignete Bewerberinnen auf diese berufliche Möglichkeit aufmerksam zu machen. „Ich habe es in jetzt schon fast 57 Semestern noch keinen Tag bereut, HAW-Professorin geworden zu sein“, ermutigte Prof. Dr. Süß-Gebhard die Teilnehmerinnen.

Im Rahmen der Veranstaltung hatten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit in Kleingruppen Fragen zu stellen. Neben einem lockeren Erfah-

rungsaustausch und Informationen zur Kampagne sowie den Förderangeboten der LaKoF Bayern/HAW standen Professorinnen verschiedener Hochschulen für konkrete Themenbereiche zur Verfügung: das Berufsbild Professorin, das Berufungsverfahren, die Voraussetzungen und die Bewerbung. Diese Themen und weitere Informationen zur Kampagne „Werde Professorin“ sind auch auf der dazugehörigen Website abrufbar:

<https://werdeprofessorin.de/>

Quelle und weitere Informationen zur LaKoF Bayern: PM - OTH-Regensburg, 08.01.2021

<https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/kick-off-veranstaltung-der-kampagne-werde-professorin.html>

## Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich

Die Führungsriege der deutschen Hochschulen ist eine recht homogene Gruppe. Die typische Leitung einer deutschen Hochschule ist männlich, 57 Jahre alt und stammt aus Westdeutschland. Ausländische Geburtsorte oder vorgeschaltete praktische Berufsausbildungen finden sich dabei noch eher bei privaten Hochschulleitungen, wie eine Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung zeigt. Ausgewertet wurden hierfür die Lebensläufe von rund 300 amtierenden Präsident\*innen und Rektor\*innen.

Weniger als ein Viertel der deutschen Hochschulen werden aktuell von einer Frau geleitet. Im September 2020 lag die Frauenquote bundesweit bei 22,9 Prozent. Bei den privaten Hochschulen, die das CHE in seiner Analyse erstmals berücksichtigte, war sie mit 20,8 Prozent im Vergleich zu staatlichen Hochschulen etwas geringer. Der überwiegende Teil der Rektor\*innen und Präsident\*innen wurde in Deutschland geboren.

Lediglich bei 15 Personen konnte ein ausländischer Geburtsort ermittelt werden, der überwiegende Teil davon (zehn Personen) leitet eine private Hochschule. Innerhalb Deutschlands stammen die meisten Hochschulleitungen aus einem westdeutschen Bundesland. Zurzeit werden zehn staatliche Hochschulen von Personen aus ostdeutschen Bundesländern - inklusive Berlin - geleitet.

„Deutsche Hochschulleitungen sind – anders als ihre Studierenden – weiterhin eine ziemlich homogene Gruppe“, bilanziert **Ulrich Müller**. Der Leiter politische Analysen beim CHE Centrum für Hochschulentwicklung wünscht sich auch im Hinblick auf den Nachwuchs im Wissenschaftsmanagement mehr Diversität auf den Chefesseln der Hochschulen. „Die Führungskräfte von morgen brauchen schon jetzt Vorbilder, die ihnen signalisieren, dass sie auch mit nicht-klassischen Biografien im Wissenschaftssystem Karriere machen können“, so Müller.

Die erstmals vom CHE ausgewertete Gruppe der privaten Hochschulleitungen weist insgesamt eine leicht höhere Diversität auf als die Führungskräfte staatlicher Hochschuleinrichtungen. Dies betrifft sowohl die Herkunft als auch die Erwerbsbiografie. So finden sich unter den Führungskräften auch zwölf Personen mit einer beruflichen Ausbildung, u.a. als Rettungssanitäter\*in, Chemielaborant\*in oder Industriekaufmann bzw. -frau. Durchschnittlich sammelten die Rektor\*innen und Präsident\*innen im Schnitt rund 13 Jahre Berufserfahrung außerhalb des Wissenschaftssystems, vielfach davon auch im Ausland.

Das Durchschnittsalter der Hochschulleitungen liegt bei aktuell 57,5 Jahren. Hierbei sind Führungskräfte an privaten Hochschulen mit 55,7 Jahren im Schnitt jünger als ihre Kolleg\*innen an staatlichen Universitäten und Fachhochschulen mit 59,7 bzw. 57,0 Jahren. Die Analyse der Amtszeiten ergab, dass seit 2016 rund jeder zweite Posten als Präsident\*in bzw. Rektor\*in an einer deutschen Hochschule neu vergeben wurde. „Gerade bei der großen Anzahl an Neubesetzungen von Hochschulleitungen in den vergangenen fünf Jahren wurde eine Chance zur Diversität verpasst, etwa die Frauenquote zu erhöhen“, urteilt Ulrich Müller. „Angesichts des hohen

Durchschnittsalters der Hochschulleitungen bietet sich aber wohl auch in den kommenden Jahren die Gelegenheit dazu, eine größere Heterogenität auf Führungsebene zu erreichen.“

Über die Analysen: Der „CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2021“ bietet aktualisierte Daten aus den bisherigen Lebenslaufanalysen „CHECK Universitätsleitung in Deutschland“ und „CHECK HAW-Leitungen in Deutschland“. Hinzu kommen neue Daten aus dem „CHECK Leitungen privater Hochschulen in Deutschland“.

Berücksichtigt wurden die im Netz veröffentlichten Lebensläufe von 283 Hochschulleitungen, ergänzt durch Nachfragen bei Präsidien und Rektoraten. Stand der Erhebung bzw. Aktualisierung war September 2020. Autorin aller genannten Publikationen ist Isabel Roessler. Sämtliche Grafiken der Publikation sind frei verfügbar im CHE Flickr-Kanal unter

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

Quelle und weitere Informationen: PM - CHE, 03.03.2021

<https://www.che.de/2021/geringe-diversitaet-mehr-als-drei-viertel-der-deutschen-hochschulleitungen-sind-maennlich/>

## Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen

In einem Blogbeitrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans Böckler Stiftung thematisieren die Forscherinnen **Lara Altenstädter**, **Ute Klammer** und **Eva Wegrzyn** die Verschärfung sozialer Ungleichheiten in Bezug auf Geschlechterverhältnisse. „Intensive Vorbereitung der Online-Lehre, Betreuung der Studierenden, dazu das coronabedingte Mehr an Care Work – Zeit für Forschung und Publikationen bleibt vor allem Wissenschaftlerinnen kaum noch. Wie kann ein Ausgleich gestaltet werden?“

Die Autorinnen widmen sich den Themen:

- Gender Care-Gap in Hochschulen
- Gender Gap in der Umstellung auf Online-Lehre
- Gender Publication Gap
- Gender Gap in den Aufstiegschancen
- Ausgleich von Corona Gender Gaps

Hier geht es zum Blogbeitrag vom 02.02.2021:

<https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>

Pressestimmen im Themenfeld:

### Frauen in der Wissenschaft – gleiche Chancen für alle?

„Frauen haben es in der Wissenschaft nach wie vor schwerer als Männer, zum Beispiel wenn sie eine Professur anstreben. Woran liegt das? Und wie ließe sich das ändern? Dazu forscht die Soziologin Paula-Irene Villa Braslavsky.“ Ein Beitrag von Lena Puttfarcken auf [Wissenschaftskommunikation.de](http://Wissenschaftskommunikation.de).

<https://www.wissenschaftskommunikation.de/feministische-wissenschaft-gleiche-chancen-fuer-alle-44815/>

### Diversität in der Wissenschaft: Der Konflikt

Von Anna-Lena Scholz auf [zeit.de](http://zeit.de) (kostenpflichtig)  
DIE ZEIT Nr. 10/2021, 4. März 2021

„Universitäten werben um Frauen, ermutigen Arbeiterkinder, hissen Regenbogenflaggen. Doch ist gute Wissenschaft tatsächlich abhängig von der Identität der Forschenden?“

<https://www.zeit.de/2021/10/diversitaet-wissenschaft-frauen-identitaet-mental-load>

### „Die Benachteiligungsmaschinerie läuft immer noch wie geschmiert“

Interview mit Andrea Schmidt von Jan-Martin Wiarda  
14.01.2020

<https://www.jmwiarda.de/2020/01/14/die-benachteiligungsmaschinerie-1%C3%A4uft-immer-noch-wie-geschmiert/>

„Frauen müssen sich besser gegenseitig unterstützen in der Wissenschaft, um Karriere zu machen, findet Andrea Schmidt – und hat mit Mitstreiterinnen das Netzwerk Professorinnen2 gegründet. Ein Interview über vermeintlich männliches Genietum, die „Sister Ceiling“ und ein ungewöhnliches Projekt.“

Kortendiek, Beate:

### Gleichstellung: Mehr Fairness bei Leistungsbeurteilungen

In: Forschung & Lehre 26.02.2021

<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/mehr-fairness-bei-leistungsbeurteilungen-3529/>

„Der Gender-Pay-Gap hat auch in die Wissenschaft Einzug erhalten. Wie Hochschulen „Leistung“ geschlechterunabhängig belohnen können.“

### CHE Studie: Familienorientierung als Top-Priorität auf Leitungsebene hilft Hochschulen während und nach der Corona-Pandemie

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie stellen Hochschulpersonal und Studierende mit Familienverantwortung vor große Herausforderungen. Eine aktuelle Publikation des CHE Centrum für Hochschulentwicklung zeigt, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sich in der aktuellen Krise bisher bewährt haben. Gemeinsam mit dem Verein Familie in der Hochschule plädiert das CHE deshalb u.a. dafür, das Thema Familiengerechtigkeit flächendeckend und dauerhaft auf höchster Leitungsebene zu verankern.

Der Verein Familie in der Hochschule hat gemeinsam mit dem CHE die aktuelle Pandemie-Situation zum Anlass genommen, die Familienorientierung an Hochschulen auf den Prüfstand zu stellen und Verbesserungsvorschläge zu ermitteln. Hierzu befragten die Autor\*innen der Untersuchung im Sommer 2020 Familienverantwortliche deutscher Hochschulen. Im Fokus standen dabei familienorientierte Strukturen, die sich während der Pandemie an den Hochschulen besonders bewährt haben oder in dieser Zeit neu entwickelt wurden. Bemerkenswert war dabei, dass diejenigen Hochschulen während der Corona-Pandemie einen Vorteil hatten, bei denen das Thema Familiengerechtigkeit

bereits gut strukturell verankert war. Dies bedeutet, dass etwa neben eigenen Service-Stellen und Familienbüros das Thema auch auf Leitungsebene, etwa in einem Prorektorat, personell verortet ist. Für solche Hochschulen war es leichter, ad hoc neue Unterstützungsinstrumente zu schaffen oder bestehende Maßnahmen, wie die Arbeit im Home-office, auszubauen. „Hochschulen bei denen das Thema Familienorientierung bereits vor Corona an oberster Stelle Priorität war, konnten im Krisenmanagement punkten und wertvolle Zeit gewinnen“ benennt Frank Ziegele eine Quintessenz der Untersuchung.

Das Thema sollte deshalb auch nach der Krise flächendeckend an allen Hochschulen auf Leitungsebene personell verankert werden, um familienfreundliche Entwicklungen am Campus zu beschleunigen, fordert der Geschäftsführer des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. „Mit jedem Kind, das gerade in einer Videokonferenz der Eltern im Bild erscheint, wird der tägliche Spagat zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen für alle Beteiligten sichtbar. Deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt sicherzustellen, dass der Faktor Familienorientierung auch langfristig und auf jedem Campus mitgedacht wird“, so Ziegele.

*Zur Studie:* Grundlage der Untersuchung ist eine Befragung von Familienverantwortlichen an sechs deutschen sowie einer österreichischen Hochschule im Zeitraum Juni bis September 2020. Alle Hochschulen gehören zum Netzwerk „Familie in der Hochschule“. Die Charta „Familie in der Hochschule“ wurde im Januar 2014 veröffentlicht. Sie wird als Strategieentwicklung zu einer nachhaltigen Chancengerechtigkeit und Familienorientierung in der Wissenschaft unterstützt vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung, das sich auch als Wissenschaftsorganisation zu den Zielen der Charta verpflichtet. Autorinnen und Autoren der Analyse „Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie“ sind Lisa Mordhorst, Caroline Friedhoff, Nina Horstmann und Frank Ziegele.

Link zur Publikation:

Mordhorst, Lisa; Friedhoff, Caroline; Horstmann, Nina; Ziegele, Frank: Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie, Gütersloh, CHE, 2021, ISBN 978-3-947793-48-8 , CHE Impulse Nr. 230, 63 Seiten

<https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/>

Quelle und weitere Informationen: PM - CHE, 24.02.2021

<https://www.che.de/2021/familienorientierung-als-top-prioritaet-auf-leitungsebene-hilft-hochschulen-waehrend-und-nach-der-corona-pandemie/>

Projektmanagerin: E-Mail: Nina.Horstmann(at)che(dot)de

## Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten

Die Handlungsempfehlungen der **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten sind erschienen.

Am 16.02.2021 wurden sie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) übergeben.

Das stereotype Berufsbild der „Sekretärin“ ist längst veraltet, eine Aktualisierung ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums ist dringend notwendig.

Dieser aktuelle Entwicklungsrückstand ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen.

Ausführlich wird dies im bukof-Positionspapier „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ von Oktober 2020 dargestellt.

Das Positionspapier wird von 18 namhaften geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen sowie Gewerkschaften unterstützt. Das Ziel der aktuell veröffentlichten Handlungsempfehlungen ist es, konkrete Maßnahmen aufzuzeigen, die zu mehr Entgeltgerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten führen und damit auch einen Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gaps leisten.

Die Empfehlungen richten sich an Hochschulleitungen und Personalverantwortliche in Hochschulen.

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

#### Kampagne "Fairnetzt Euch!"

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

<https://my.walls.io/u5yiq>

#### „Fachdialog: Entgeltgerechtigkeit an Berliner Hochschulen“

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen plant in Begleitung der bukof-Kampagne 2020 „Fair-Netzt Euch“ einen Fachdialog zu Entgeltgerechtigkeit an Berliner Hochschulen.

03.05.2021, 12 -15 Uhr „Fachdialog Entgeltgerechtigkeit an Berliner Hochschulen“ Online-Veranstaltung

Genauere Informationen zu Programmablauf und Anmeldemodalitäten wird es in Kürze auf der Homepage der LakoF Berlin geben.

[https://www.lakof-berlin.de/\\_termine/fachdialog-entgeltg.html](https://www.lakof-berlin.de/_termine/fachdialog-entgeltg.html)

## Call for Papers / Special Issue – ZS Soziale Welt: „Career Paths Inside and Outside Academia“

Guest editors:

Christiane Gross and Steffen Jaksztat

The special issue aims to understand the social mechanisms of career decisions, chances, and paths of higher education graduates inside and outside academia.

Deadline for the submission of proposals is **May 31, 2021.**

Call:

[https://www.dzhw.eu/datentransfer/cfp\\_soz\\_welt\\_career\\_paths.pdf](https://www.dzhw.eu/datentransfer/cfp_soz_welt_career_paths.pdf)

Zeitschrift Soziale Welt:

<https://www.soziale-welt.nomos.de/index.php?id=156&tL=1>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Umfrage zu Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Eine Forschungsgruppe des deutschen N<sup>2</sup>-Netzwerks hat im Frühjahr 2021 die Ergebnisse einer Umfrage unter Doktorand\*innen zum **Machtmissbrauch in der Wissenschaft vorgestellt** und Möglichkeiten skizziert, diesem entgegenzuwirken.

Die von sechs Forscherinnen verfasste Studie ist nun im Wissenschaftsblog „Elephant in the lab“ veröffentlicht worden.

Das N2 – Netzwerk von Promovierendennetzwerken vereint mehr als 16.000 Promovierende an Deutschlands außeruniversitären Forschungseinrichtungen, um die Zukunft der Wissenschaft zu diskutieren – ihre Arbeitsbedingungen, Karriereperspektiven und den Einfluss auf die Gesellschaft.

Das Netzwerk der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft ist damit das größte Netzwerk von Promovierenden in Deutschland. Das Internationale PhD-Programm Mainz (IPP) ist assoziiertes Mitglied von N<sup>2</sup>.

Die N<sup>2</sup>-Mitgliedsnetzwerke führen regelmäßig Umfragen durch und vertreten einzeln oder im Rahmen von N<sup>2</sup> die Belange der Promovierenden ihrer Netzwerke gegenüber den jeweiligen Forschungsorganisationen sowie der Öffentlichkeit.

Die Autorinnen stellen in ihrer aktuell veröffentlichten Studie zum Machtmissbrauch in wissenschaftlichen Einrichtungen einen dringenden

Handlungsbedarf fest. In ihrer Umfrage geben 10 – 13 % der Doktorand\*innen an, mindestens einmal von Vorgesetzten gemobbt worden zu sein. Nur ein Drittel der Betroffenen hat den Machtmissbrauch einer offiziellen Stelle gemeldet.

Im Vordergrund steht die Sorge um fehlende Konsequenzen für die Täter\*innen und die Furcht um die Behinderung der eigenen Karriere.

Bemerkenswert ist der hohe Grad der Unzufriedenheit unter Promovierenden. Etwa ein Viertel der Befragten ist mit ihrer Betreuung unzufrieden und etwa ein Drittel erwägt sogar zeitweise, die Promotion aufzugeben.

Die Befunde zeigen durchgängig, dass die Promovierenden die starken und vielfältigen Abhängigkeiten zwischen ihnen und ihren Betreuenden als problematisch wahrnehmen, was zu Unzufriedenheit, psychischen Problemen und Nachdenken über einen eventuellen Ausstieg aus der Wissenschaft führen kann.

*Studie:*

**Manifestations of power abuse in academia and how to prevent them**

**Authors: Cornelia van Scherpenberg, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, Jana Lasser**

**11 March 2021 | doi:10.5281/zenodo.4596397**

<https://elephantinthelab.org/manifestations-of-power-abuse-in-academia-and-how-to-prevent-them/>

*N2 – Netzwerk von Promovierendennetzwerken*

<https://www.phdnet.mpg.de/n2/ueber-n2>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Horizont Europa Portal ist online

Das deutsche Portal zu Horizont Europa ist online! Auf den Seiten des Portals sind wichtige Informationen zur Förderung durch das 9. Rahmenprogramm für Forschung und Innovation für die Programmlaufzeit von 2021–2027 sowie über das Beratungs- und Schulungsangebot. Die ersten Ausschreibungen für Horizont Europa werden im April erwartet.

Zum Horizont Europa Portal:

<https://www.horizont-europa.de/>

## Veröffentlichung des Strategischen Plans für Horizon Europe 2021–2024

Die Europäische Kommission hat am 15. März den ersten Strategischen Plan für Horizon Europe 2021–2024 angenommen. Damit werden die Prioritäten für die Investitionen des neuen Forschungsrahmenprogramms in den ersten vier Jahren festgelegt.

Der Strategieplan betrifft in erster Linie die zweite Säule von Horizon Europe „Global challenges and European industrial competitiveness“ und die darin enthaltenen Clusterbereiche sowie die Partnerschaften und Missionen.

Den Strategischen Plan für 2021–2024 finden Sie unter folgendem Link:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research\\_and\\_innovation/funding/documents/ec\\_rtd\\_horizon-europe-strategic-plan-2021-24.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/funding/documents/ec_rtd_horizon-europe-strategic-plan-2021-24.pdf)

In der dazu veröffentlichten Pressemitteilung der EU-Kommission unter dem Titel: *Horizon Europe's first strategic plan 2021–2024: „Commission sets research and innovation priorities for a sustainable future“* heißt es u.a.: *„The plan's orientations also address a number of horizontal issues, such as gender. The integration of the gender dimension will be a requirement by default in research and innovation content across the whole programme, unless it is specified that sex or gender may not be relevant for the topic at stake.“*

## Faktenblatt der Europäischen Kommission zu Gender in Horizont Europa

Die Europäische Kommission hat das Faktenblatt „Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe“ zu Geschlechtergleichstellung im neuen EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation veröffentlicht. Darin wird auf Neuerungen in Horizont Europa eingegangen. Die wichtigste Neuerung betrifft Gleichstellungspläne, die demnach für an Horizont Europa teilnehmende Universitäten und Forschungseinrichtungen nach einer Übergangszeit verpflichtend sein sollen.

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Die Pressemitteilung der Kommission sowie weiterführende Informationen sind auf folgender Webseite abrufbar:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_1122](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_1122)

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung

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

## Erste Dokumente zu Horizont Europa veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat erste Dokumente zu Horizont Europa auf den Seiten des Funding & Tenders Portals veröffentlicht. Neben der politischen Einigung zum Rahmenprogramm sind dort das Model Grant Agreement, das ERC-Arbeitsprogramm 2021 sowie erste Auszüge des „Online Manuals“ verfügbar. Weitere Dokumente werden sukzessive dort erscheinen.

Zum Funding & Tenders Portal:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/how-to-participate/reference-documents;programCode=HORIZON>

*Reference Documents related to tendering opportunities are published on TED eTendering (z. B. Dokumente des European Institute for Gender Equality).*

<https://etendering.ted.europa.eu/general/page.html?name=home>

## Internationaler Frauentag: EU-Kommission stellt Arbeit von Frauen in der COVID19-Pandemie in den Fokus

In ihrer Rede anlässlich des Internationalen Frauentags hat **Kommissionpräsidentin von der Leyen** die Arbeit von Wissenschaftlerinnen an der Entwicklung der in Europa verwendeten COVID19-Impfstoffe hervorgehoben:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech\\_21\\_1017](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_21_1017)

Sie ging zudem auf fünf weitere Punkte ein:

- Bis Ende dieses Jahres will die Europäische Kommission eine Gesetzesinitiative gegen Gewalt an Frauen starten; dafür läuft derzeit eine öffentliche Konsultation, an der sich die Bevölkerung noch bis zum **10. Mai** beteiligen kann: [https://ec.europa.eu/germany/news/20210208-gewalt-gegen-frauen\\_de](https://ec.europa.eu/germany/news/20210208-gewalt-gegen-frauen_de)

- Frauen sollen im Zentrum des Aufbauplans „NextGeneration EU“ zur Bewältigung der Krise stehen.
- Die Kommission hat ihren Aktionsplan für die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte verabschiedet. Dafür wird es erforderlich sein, attraktive Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen.
- Die Kommission hat eine Richtlinie zur Entgelttransparenz vorgeschlagen.
- Die Kommissionspräsidentin will sich für Quoten in Unternehmensgremien einsetzen.

Die für Forschung zuständige Kommissarin **Mariya Gabriel** hat am Vormittag des Frauentags an einer EIC- und EIT-Veranstaltung **„Smashing the glass ceiling: in conversation with the women driving Europe's deep tech future“** teilgenommen, deren Aufzeichnung noch [im Netz](#) angesehen werden kann.

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

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

Bitte lesen Sie auch:

Gallinat, Anna:  
**Choosing to challenge – the EU Gender Equality Strategy one year in**

Eurofund Blog, 08.03.2021

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/choosing-to-challenge-the-eu-gender-equality-strategy-one-year-in>

*“This year’s theme to mark International Women’s Day on 8 March is Choose to Challenge (or #ChooseToChallenge, if you prefer). The idea is to highlight that ‘from challenge comes change’ and that ‘we can all choose to challenge and call out gender bias and inequality’. Challenging the status quo in early 2020, the European Commission published its Gender Equality Strategy 2020–2025, presenting policy objectives and actions to make significant progress by 2025 towards a gender-equal Europe. Since then, the world has experienced a pandemic that has had an impact on just about every aspect of everyday life. The health crisis quickly turned into a social and economic crisis, with women, youth and vulnerable groups bearing the brunt of the measures aimed at containing the spread of the virus...”*

## Covid-19 derails gender equality gains

In the lead up to International Women's Day on 8 March, the **European Institute for Gender Equality (EIGE)** has released **new findings on the impact of the coronavirus crisis on gender equality in Europe**. From job losses and reduced working hours to spikes in domestic violence and overwhelmed counsellors, the effects of the pandemic have hit women the hardest.

*Severe job losses in women-dominated professions:* During the first wave of the pandemic, employment for women reduced by 2.2 million across the EU. Women working in retail, accommodation, residential care, domestic work and clothing manufacturing suffered heavy job losses. They make up the bulk of the workforce in these sectors, and 40% of all jobs lost by women during the crisis were in these professions.

Despite rising employment in the summer, women gained only half as many jobs as men. This shows that the economic impact of the pandemic is having longer lasting effects for women.

„Europe will bounce back, as long as gender equality is front and centre of recovery measures. In a small win for gender equality, Member States will have to show how their economic recovery plans promote gender equality in order to access the EU's recovery fund. EIGE can help with that by providing gender statistics, which are crucial to understand the different effects of the pandemic on women and men and assess where the money is most needed,” said Carlien Scheele, EIGE's Director.

*Work-life balance pressures have increased for women:* The pandemic has shown the potential of a digital workforce, but teleworking has also heightened work-life balance conflicts, especially for women with young children aged 0-5 years. Despite men taking on more care responsibilities than before, women's share of unpaid work has increased.

Online schooling represents a new form of unpaid care for parents, especially for women who are more involved in the virtual classroom with children. Our study shows that mothers have to deal with interruptions by children more often than fathers when teleworking. Constant distractions and extra care responsibilities for women lowers their productivity and could reduce their career progression and pay.

*Inadequate support measures for domestic violence victims:* The pandemic has also seen a rise in reports of domestic violence against women. During the first wave of lockdowns across Europe, shelter and counselling staff were overwhelmed due to increased demand. Staff often felt inexperienced to provide remote support and were worried about victim confidentiality.

Support services, such as shelters and counselling hotlines, need more funding from Member States to guarantee that victims have free, round-the-clock access to support. Declaring these services as "essential" is also important as it allows them to keep operating, even during lockdown. In order to be better prepared for a future crisis, action to combat gender-based violence needs to be part of a wider, long-term strategy on disaster and crisis prevention.

EIGE's report on the Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU is out since 8 March:

<https://eige.europa.eu/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu?>

The forthcoming report '**Gender equality and the socio-economic consequences of the Covid-19 crisis**' was prepared at the request of the Portuguese Presidency of the Council of the European Union. It will be published on EIGE's website in **June 2021**.

*Contact:* Veronica Collins, +370 5 2157 449, [veronica.collins\(at\)eige.europa\(dot\)eu](mailto:veronica.collins@eige.europa.eu)

Further reading

[Webpage: Covid-19 and gender equality](#)

Link to European Commission's press release:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_1011](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1011)

Source: PR - EIGE, 05.03.2021

<https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>

## Sexism at work: How can we stop it?

The European Institute for Gender Equality (EIGE) has published a handbook to help stop sexism in the workplace. From recruitment to performance evaluation, EIGE's handbook shows how organisations can ensure women and men employees feel safe, respected and fulfilled. The content has been tailored to the context of the EU institutions and agencies.

„Despite laws to prevent discrimination in the workplace, women continue to be under-represented in senior roles, paid less than men and disproportionately subject to sexual harassment. Men can also face discrimination, for example when they don't conform to stereotypes by asking for help or showing empathy.

EIGE's handbook shows how unconscious bias underpins the unequal way women and men are treated at work. While overt sexism is prohibited under EU law, many workplaces are shaped by sexist beliefs about the fundamental nature of women and men – for example that men are dominant while women are caring. This impacts career prospects and everyday behaviour in the workplace, such as women more frequently being given tasks that do not contribute to promotion.

Testimonials from EU employees in the handbook show that perceived sexism still exists in the EU institutions and agencies.

To help organisations root out unconscious bias, the handbook explains what sexism is, provides a checklist for organisations to assess how well they're doing and offers advice on how to deal with sexist behaviour and workplace practices.

Sexism is inefficient as it holds employees back and channels them into the wrong roles. This results on organisations missing out on their employees' full potential. Sexism can also damage an organisation's image and undermine diversity and inclusion initiatives. While anti-harassment and anti-discrimination laws are essential, organisations must also implement cultural change to fully eradicate sexism. With the majority of EU institutions led by men while only 34 % of the most senior EU civil service jobs held by women, the guidance in EIGE's handbook can help change the face of the EU to better represent the reality of its citizens. It should also help get the EU institution and agencies a step closer to achieving the EU's founding value of gender equality."

Further reading:

**Sexism at work: How can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies**

<https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook>

**Toolkit on Gender-sensitive communication**

<https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>

**Gender Statistics Database: women and men in decision-making**

<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>

**Gender Statistics Database: gender-based violence**

<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/genvio>

Source: PR - EIGE, 24.11.2020

<https://eige.europa.eu/news/sexism-work-how-can-we-stop-it>

Please notice:

### CEWS-website: Gender-Based And Sexualized Violence In Higher Education (dt./en.)

<https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

<https://www.gesis.org/en/cews/topics/gender-based-and-sexualized-violence-in-higher-education>

## Virtueller Gender Summit 2021 vom 14.-16. April 2021

Der diesjährige Gender Summit hat einen besonderen Fokus auf Deutschland.

Aufgrund der Corona-Pandemie findet die Tagung nicht wie ursprünglich geplant vor Ort in München statt, sondern virtuell. Auf eine Teilnahmegebühr wird daher verzichtet.

21st Gender Summit – Europe, 14-16 April 2021, VIRTUAL: Registration is open

### Gender Equality, Diversity, Inclusion post-Corona: Quo vadis?

The GS21 programme includes 80 international high-level speakers and experts, including presidents and vice-presidents of 10 leading science institutions. Two new urgent and important topics not previously discussed at GS events have been included: science in the time of crisis: the impact of the COVID-19 pandemic and academic freedom. The programme also covers: 8 training sessions on the 14th.

The Programme for GS21 is at <https://www.gender-summit.com/gs21-2021-europe/gs21-programme>

The event is a joint initiative of the Gender Summit/Portia and acatech, as well as the following members of the Alliance of Science Organisations in Germany: the Alexander von Humboldt Foundation, the German Research Association (DFG), the Fraunhofer-Gesellschaft, the Helmholtz Associa-

tion, the German Rectors' Conference (HRK), the Leibniz Association, the German National Academy of Sciences Leopoldina, the Max Planck Society, and the German Council of Science and Humanities (Wissenschaftsrat).

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

## ERC Consolidator Grant 2021: Ausschreibung geöffnet

Die Ausschreibung für den ERC Consolidator Grant 2021 ist am 11. März 2021 veröffentlicht worden.

Der Aufruf erscheint als „forthcoming“ auf dem **Funding & Tender Opportunities Portal**.

*Einreichungsfrist für die Consolidator Grants 2021 ist der 20. April 2021.*

Newsletter der Nationalen Kontaktstelle ERC

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

## Bislang höchster Frauenanteil bei ERC Consolidator Grants

„Frauen gewinnen an Boden bei der erfolgreichen Antragstellung in der EU-Forschungsförderung: Bei der aktuellen Vergabe von Consolidator Grants des Europäischen Forschungsrats (ERC) wurden 37 % der Grants an Wissenschaftlerinnen vergeben, der höchste Anteil seit Beginn des Programms für exzellente junge Forscherinnen und Forscher.“

„Noch immer stellen weniger Wissenschaftlerinnen einen Antrag als Wissenschaftler, aber wenn sie es tun, können sie besser überzeugen: Insgesamt lag die Quote für einen erfolgreichen Antrag für Frauen bei 14,5 % und für Männer bei 12,6 %. Auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften war die Erfolgsquote der Frauen höher als die der Männer: Sie betrug 16,9 % für Frauen und

12 % für Männer. In den Lebenswissenschaften waren Frauen mit 15 % im Durchschnitt wiederum erfolgreicher als Männer mit 12,9 %.

In den ersten Jahren des ERC waren stets die Erfolgsquoten männlicher Antragstellender höher. Unter anderem lancierte der ERC daraufhin Begleitforschung, um seine eigenen Regularien und die Arbeit seiner Gremien zum Beispiel auf geschlechtsbasierte Vorurteile (gender bias) hin untersuchen zu lassen und bemühte sich um die Sensibilisierung seiner Gutachterinnen und Gutachter.

Die mit insgesamt 655 Millionen Euro ausgezeichneten 327 Forschenden werden ihre Projekte an Universitäten, Forschungszentren und Unternehmen in 23 verschiedenen Ländern Europas durchführen, wobei Deutschland (50 Grants), Großbritannien (50), Frankreich (34) und die Niederlande (29) die beliebtesten Standorte sind."

*Nähere Informationen:*

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

*Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung*

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

---

## International Day of Women and Girls in Science

**This year's celebration of the Day addressed the theme "Women Scientists at the forefront of the fight against COVID-19", and gather experts working in fields related to the pandemic from different parts of the world.**

*UNESCO (PR):* „Since its establishment by the UN General Assembly on 22 December 2015, the International Day of Women and Girls in Science aims at raising awareness on the issue celebrating women's excellence in science and reminding the international community that science and gender equality have to advance hand-in-hand to address major global challenges and achieve all the goals

and targets of the 2030 Agenda. The outbreak of the COVID-19 pandemic has clearly demonstrated the critical role of women researchers in different stages of the fight against COVID-19, from advancing the knowledge on the virus to developing technics for testing and finally the vaccine against the virus. At the same time, the COVID-19 pandemic also had a significant negative impact on woman scientists, particularly affecting those at early-career stages, and thus contributing to widening the existing gender gap in science, and revealing the gender disparities in the scientific system, which need to be addressed by new policies, initiatives and mechanisms to support woman and girls in science.

In this framework, this year's celebration of the Day will address the theme "Women Scientists at the forefront of the fight against COVID-19", and gather experts working in fields related to the pandemic from different parts of the world."

*Source: PR- UNESCO, 11.02.2021*

<https://events.unesco.org/event?id=1008262432&lang=1033>

*Further information:*

<https://en.unesco.org/commemorations/womenandgirlinscienceday>

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

### UNESCO research shows women career scientists still face gender bias

*„Despite a shortage of skills in most of the technological fields driving the Fourth Industrial Revolution, women still account for only 28% of engineering graduates and 40% of graduates in computer science and informatics, according to the forthcoming UNESCO Science Report, whose chapter on gender in science, entitled To be Smart the Digital Revolution will Need to be Inclusive, is published on 11 February to mark International Day of Women and Girls in Science.“*

<https://en.unesco.org/news/unesco-research-shows-women-career-scientists-still-face-gender-bias>

*Report:*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>

BMBF-Pressemeldung zum Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft:

**Karliczek: Wir brauchen im 21. Jahrhundert mehr Frauen in Spitzenpositionen von Wissenschaft und Forschung**

<https://www.bmbf.de/de/karliczek-wir-brauchen-im-21-jahrhundert-mehr-frauen-in-spitzenpositionen-von-13760.html>

*Leseempfehlung:*

European Platform of Women Scientists (Ed.):  
**Woman Scientist of the Month**  
**INTERVIEWS 2018-2020**

Portraits of 23 distinguished women scientists, committed to gender and European issues, from different countries, disciplines and ages

Launching date: The International Day of Women and Girls in Science – 11 February 2021

<https://epws.org/wp-content/uploads/2020/02/EPWS-Woman-Scientist-interview-2018-2020.pdf>

*„Since September 2018“...„EPWS has given the floor to individual women scientists in a new interview series on its website entitled “Woman Scientist of the Month”. The portrayed women scientists, EPWS members or not, are distinguished members of their scientific community, recognised by their academic work; they also have in common a commitment to gender and European issues; they are at different stages in their career and come from various disciplines and countries. Their path, the origin of their passion for science, their research topic are sources of inspiration for other women. In this booklet, their portraits are ordered according to the date of the interview first published on the EPWS website.“*

*(Foreword: Prof. Claudine Hermann, EPWS President)*

## Frauen und der Globale Süden stark unterrepräsentiert

Die meisten Veröffentlichungen in führenden wissenschaftlichen Fachzeitschriften stammen von männlichen Autoren aus englischsprachigen Ländern. Daran hat sich seit 1945 nur wenig und langsam etwas geändert. Zu dem Schluss kommt **Bea Maas** von der Universität Wien, die sich in einer aktuellen Studie der (nicht gegebenen) Vielfalt in der Top-Autorenschaft gewidmet hat. Die Studie zeigt, dass Frauen und Expert\*innen des Globalen Südens kaum in dieser Liste vertreten sind. Die Ergebnisse wurden in der Fachzeitschrift „Conservation Letters“ veröffentlicht.

Für die aktuelle Studie wurden die Eigenschaften von 1051 Top-Autor\*innen, jenen Wissenschaftler\*innen mit den meisten Publikationen in den 13 führenden Fachzeitschriften für Ökologie und Naturschutz untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen und der Globale Süden kaum in dieser Liste vertreten sind. „Die Gesamtliste der Top-Autor\*innen enthält nur 11% Frauen. Und 75% der Artikel stammen aus nur fünf Ländern des Globalen Nordens“, so **Bea Maas**, Hauptautorin der Studie. **„Dieses massive Ungleichgewicht in der wissenschaftlichen Autorenschaft ist äußerst bedenklich, besonders im Bereich Ökologie und Naturschutz, wo vielfältige Perspektiven zur Lösung globaler Klima- und Umweltherausforderungen gebraucht werden“**, betont Maas. Die Studie untersuchte auch Entwicklungen über unterschiedliche Zeiträume und zeigte, dass der Anteil von weiblichen Top-Autor\*innen zwischen 1945 und 2019 von 3% auf 18% anstieg. Der Globale Süden ist mit zuletzt 25% ebenfalls stark unterrepräsentiert. „Die aktuellen Anteile von Frauen und Wissenschaftler\*innen aus dem Globalen Süden in der Top-Autorenschaft liegen immer noch fernab gesellschaftlicher oder akademischer Verteilungen und belegen klaren Nachholbedarf in der Förderung wissenschaftlicher Vielfalt“, so Maas. „In der Liste sind kaum Autor\*innen aus Indien, China und anderen bevölkerungsreichen Regionen mit großer Bedeutung für globalen Naturschutz und Nachhaltigkeit, während viele weitere Länder gar nicht vertreten sind.“

Die mangelnde Repräsentation von Frauen einerseits und Personen des Globalen Südens andererseits betrifft laut den Autor\*innen der Studie nicht nur die Top-Autorenschaft in der Ökologie, sondern auch die wissenschaftliche Führungsebene. „Oft entscheiden Publikationsleistungen und insbesondere Top-Autorenschaft über die Entwicklung einer Karriere und die Vergabe von Führungspositionen“, erklärt Maas.

*Die Studie leitet daraus vier konkrete Empfehlungen zur Förderung wissenschaftlicher Vielfalt ab:*

Erstens sollten wissenschaftliche Zeitschriften und Gesellschaften besondere Anstrengungen unternehmen, Vielfalt und Inklusion in der Vergabe von Führungspositionen zu fördern.

Zweitens empfehlen die Autor\*innen, den Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere anhand vielseitiger Kompetenzen jenseits von Publikationsleistungen zu bewerten.

An dritter und vierter Stelle sprechen sich die Autor\*innen für strukturelle Änderungen zur Förderung von Elternzeit und Vielfalt unter Mitarbeiter\*innen und Ko-Autor\*innen aus, um die Integrität wissenschaftlicher Gemeinschaften zu fördern und zu schützen.

Weitere Empfehlungen, die speziell an Autor\*innen und wissenschaftliche Gemeinschaften gerichtet sind, dienen laut Maas zur „Verbesserung der guten wissenschaftlichen Praxis, besonders in Bezug auf die aktive Förderung von vielfältigen und globalen Perspektiven in Ökologie und Naturschutz“.

*Publikation in „Conservation Letters“:*

**Bea Maas, Robin J Pakeman, Laurent Godet, Linnea Smith, Vincent Devictor and Richard Primack (2021). Women and Global South strikingly under-represented among top-publishing ecologists. Conservation Letters, in press. DOI: 10.1111/conl.12797**

Wissenschaftlicher Kontakt: Dr. Bea Maas, Department für Botanik und Biodiversitätsforschung, Universität Wien, 1030 - Wien, Rennweg, +43 650 4200494, [bea.maas\(at\)univie.ac\(dot\)at](mailto:bea.maas(at)univie.ac(dot)at)

*Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Wien, 02.03.2021*

[https://medienportal.univie.ac.at/presse/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/fehlende-  
vielfalt-in-der-wissenschaft/](https://medienportal.univie.ac.at/presse/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/fehlende-vielfalt-in-der-wissenschaft/)

## Videos zu Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung

Das EU-Projekt GENDERACTION hat drei englischsprachige Videos veröffentlicht:

**Why we need gender equality actions?**

**Gender equality policies in European research: Good practice criteria**

**The role of funding agencies in the promotion of gender equality in research and innovation**

<https://genderaction.eu/genderaction-videos/>

*Project Genderaction:*

<https://genderaction.eu/about-project/genderaction-at-glance/>

## Personalia

### L'Oréal-UNESCO For Women in Science Awards honour five women researchers in mathematics, astrophysics, chemistry and informatics

On the International Day for Women and Girls in Science, celebrated on 11 February, UNESCO and the L'Oréal Foundation honoured five women researchers in the fields of astrophysics, mathematics, chemistry and informatics as part of the 23rd International Prize for Women in Science.

Laureates of 23rd L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards (€100,000 each):

- *Africa and Arab States:*  
Professor Catherine Ngila – Chemistry.
- *Asia and the Pacific:*  
Professor Kyoko Nozaki – Chemistry.
- *North America:*  
Professor Shafi Goldwasser – Computer Science.
- *Europe:*  
Professor Françoise Combes – Astrophysics.
- *Latin America and the Caribbean:*  
Professor Alicia Dickenstein – Mathematics.

Source and further information about the laureates

<https://en.unesco.org/news/loreal-unesco-women-science-awards-honour-five-women-researchers-mathematics-astrophysics>

### Eine Generation „Preis Frauen Europas“ – zwei Preisträgerinnen im Jubiläumsjahr

Gleich zwei „Frauen Europas“ und ihr Engagement für das Zusammenwachsen des Kontinents zeichnet die Europäische Bewegung Deutschland e.V. (EBD) 2021 aus: die Vorsitzende des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) e.V., Lisi Maier, und die Gründerin des deutschlandweit ersten Vollzeitstudiengangs „European Studies“, Prof. Dr. Ingeborg Tömmel.

Mit dem „Preis Frauen Europas – Deutschland“ ehrt die EBD seit 1991 Frauen, die sich durch ihr mutiges, kreatives oder hartnäckiges ehrenamtliches Engagement in besonderer Weise für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzen. Die symbolische Auszeichnung – die Preisträgerin erhält eine eigens für sie gefertigte Brosche und wird Teil eines aktiven Preisträgerinnen-Netzwerkes – soll bürgerschaftlich aktive Europäerinnen untereinander und mit den EBD-Mitgliedsorganisationen vernetzen und ehrenamtliche Strukturen in der Zivilgesellschaft stärken. Der Festakt zur Preisverleihung, den die EBD gemeinsam mit der Vertretung der Europäischen Kommission organisiert, findet im Juni statt. Die Brosche stiftet die Carl Friedrich Geiger Stiftung.

*Eine Übersicht der bisherigen Preisträgerinnen gibt es hier:*

<https://www.netzwerk-ebd.de/aktivitaeten/preis-frauen-europas/preistraegerinnen/>

Quelle und weitere Informationen: PM - EBD, 08.02.2021

<https://www.netzwerk-ebd.de/nachrichten/eine-generation-preis-frauen-europas-zwei-preistraegerinnen-im-jubilaeumsjahr/>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Wissenschaftstag #4genderstudies 2020: "There's no back to normal"

Als Beitrag zum Wissenschaftstag #4genderstudies 2020 am 18.12.2020 veröffentlichte der **blog interdisziplinäre geschlechterforschung** ein Gespräch von **Judith Butler** und **Dirk Schulz**, Geschäftsführer von GeStiK, Gender Studies in Köln.

*Unter dem Titel*

**"There's no back to normal"**

bildete ihr Austausch den Auftakt zur Vortragsreihe der GeStiK zum Thema „Krise“, die im Februar endete. Da in diesem Gespräch auch Fragen skizziert wurden, die sich auf die anhaltenden Angriffe auf – bis hin zu Verboten von – Gender Studies überall in der Welt beziehen, stimmte Judith Butler einer redaktionellen Bearbeitung für den gender-blog zu.

*Hier ist der erste Teil des Gesprächs zu lesen:*

**The Value of Science Writing for Our Times**

<https://www.gender-blog.de/beitrag/value-of-science-writing>

*Der zweite Teil des Gesprächs*

**„Contesting the Claims of the Anti-Gender Ideology Movements“**

folgte am Freitag, den 18. Dezember 2020, pünktlich zum Wissenschaftstag.

<https://www.gender-blog.de/beitrag/contesting-claims-of-anti-gender>

<https://gestik.uni-koeln.de/>

## Weiblicher Sprachstil fördert Sichtbarkeit und Einfluss online

Ein typisch weiblicher Sprachstil fördert im digitalen Kontext die Beliebtheit von Beiträgen und entpuppt sich als effektives Werkzeug, um sozialen Einfluss auszuüben. Dies zeigten Psychologinnen der Universität Zürich (UZH) in einer internationalen Studie, in der sie 1100 TED Talks analysierten.

Ein grosser Teil sozialer Interaktion findet heutzutage digital statt. Online verbreitete Inhalte können im Handumdrehen eine enorme Reichweite erzielen und einen beträchtlichen sozialen Einfluss ausüben. Damit einher geht das Risiko, dass gängige gesellschaftliche Vorurteile wie Geschlechtsstereotypen über digitale Medien verstärkt werden. Ein Verhaltensmerkmal, das für solchen sozialen Bewertungen eine besondere Rolle spielt, ist der Sprachgebrauch. In bisherigen Untersuchungen, die sich auf Offline-Kontexte bezogen, zeigte sich, dass männliche Merkmale mit mehr Einfluss, weibliche tendenziell mit weniger Kompetenz verbunden waren.

Männer und Frauen zeigen im Durchschnitt unterschiedliche Sprachstile: Um zu untersuchen, wie geschlechtsabhängige Sprachstile die Wirkung von Online-Beiträgen beeinflussen und ob sie denselben Regeln wie in Offline-Umgebungen unterliegen, machte sich eine internationale Forschungsgruppe unter Leitung der Universität Zürich die Wissenschaftsplattform TED zunutze. Die darauf kostenlos verfügbaren TED Talks werden im Durchschnitt zwei Millionen Mal angesehen. Ihr Themenspektrum reicht von Technologie, Enter-

tainment und Design (TED) über globale Themen bis hin zu Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur. Die Forschenden trugen die Transkripte von knapp 1100 TED Talks zusammen (davon 348 Frauen), um darin typisch männliche und typisch weibliche Sprachstile zu identifizieren. Dazu wurde ein Index genutzt, der jede Sprecherin und jeden Sprecher zwischen den anhand grosser Stichproben empirisch definierten Extremen von sehr männlicher bis zu sehr weiblicher Sprache verortete. Gemäss bisherigen Forschungen verwenden Männer in der Regel eine abstraktere und analytischere Sprache, während frauentypische Sprache als narrativer, persönlicher, sozialer und emotionaler beschrieben wird. So neigen Rednerinnen beispielsweise dazu, sich mehr auf sich selbst und auf andere Menschen zu beziehen als Männer.

*Literaturangabe:*

Tabea Meier, Ryan L. Boyd, Matthias R. Mehl, Anne Milek, James W. Pennebaker, Mike Martin, Markus Wolf, and Andrea B. Horn. Stereotyping in the digital age: Male language is "ingenious", female language is "beautiful" – and popular. PLoS One. 16 Dezember 2020, DOI: 10.1371/journal.pone.0243637

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Zürich, 17.12.2020

<https://www.media.uzh.ch/de/medienmitteilungen/2020/Sprachstil.html>

## Gast, Gästin, Gäst\*innen? ExpertInnenstatement zur Diskussion um gendergerechte Sprache

Die Sprachwissenschaftlerin und apl. Professorin Dr. Kirsten Schindler über respektvolle und zielführende Sprache – und Probleme in der aktuellen Diskussionskultur zum Thema Gendern.

Gendersensible Sprache setzt sich immer mehr durch. Genderstern, Gender-Gap oder Gender-Doppelpunkt – aktuell gibt es viele Varianten geschlechtergerechter Sprache. Der Online-Duden hat inzwischen zum Beispiel den Begriff Gästin aufgenommen und damit nicht nur Lob, sondern

auch Kritik auf sich gezogen. Die außerplanmäßige Professorin Dr. Kirsten Schindler vom Institut für deutsche Sprache und Literatur II an der Universität zu Köln nimmt Stellung zur aktuellen Diskussion um gendergerechte Sprache. Professorin Dr. Kirsten Schindler: „Die Diskussion um die Frage, ob und wie sich in der Sprache das Geschlecht von Personen abbildet, ist nicht neu. Vergleichsweise neu ist aber, dass nach vielen Jahrzehnten der Bemühungen um eine – auch sprachlich – stärkere Sichtbarmachung von Frauen, in den letzten Jahren vermehrt Anstrengungen unternommen wurden, Formen zu finden, um auch Menschen zu adressieren, die sich nicht einem der beiden Geschlechter Mann oder Frau zuordnen lassen oder wollen. Spätestens mit der Veränderung des Personenstandsgesetzes (2017, ratifiziert 2018) und der Möglichkeit neben männlich und weiblich noch die Form divers ins Geburtenregister einzutragen, hat die Diskussion an Relevanz zugenommen. Der Wunsch, alle Menschen so zu adressieren, dass sie sich angesprochen fühlen, entspringt dabei ganz grundsätzlich der Haltung einer respektvollen und zielführenden Kommunikation. Kontrovers ist aber sicher die Frage, welche Form bzw. Formen dafür in besonderer Weise geeignet ist bzw. sind. Der Rat für deutsche Rechtschreibung setzt sich in seiner 2017 eingerichteten Arbeitsgruppe intensiv für forschungsbasierte Empfehlungen ein, die neben sprachsystematischen Überlegungen auch Fragen der Nutzungsart und Frequenz bestimmter Formen (zum Beispiel Beidnennungen, Genderstern und andere) berücksichtigen. Neben grundlegenden Kriterien, die zum Beispiel Verständlichkeit und Lesbarkeit, Rechtssicherheit und Eindeutigkeit betreffen, geht es in diesen Empfehlungen auch um orthografische Fragen sowie stilistische und grammatisch-syntaktische Strategien; letztere sind insbesondere für das Schreiben von behördlichen Texten, die Kommunikation in öffentlichen Räumen, Presstexte etc. von Bedeutung – sie betreffen grundsätzlich nicht das private Sprechen und Schreiben. Finale Entscheidungen für einzelne (und damit zugleich gegen andere) dieser Sprachformen sind bislang nicht getroffen bzw. noch nicht im Amtlichen Regelwerk festgelegt worden

[https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_2018-11-28\\_anlage\\_3\\_bericht\\_ag\\_geschlechterger\\_schreibung.pdf](https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf).

Dieses Abwarten ist verständlich, schafft aber auch Unsicherheit. Der Vorstoß des Dudens, sogenannte generische Formen (insbesondere das generische Maskulinum) ganz grundsätzlich in Frage zu stellen, geht über die bisherigen Empfehlungen hinaus. Bislang stellt die generische Verwendung von maskulinen Substantiven, die Personen bezeichnen, eine durchaus noch übliche (wenn auch kritisierte) Möglichkeit dar. Um das an einem Beispiel zu verdeutlichen: Der Ausdruck „Lehrer“ könnte dann einen männlichen Lehrer, eine weibliche Lehrerin oder eine Lehrkraft bezeichnen, bei der das Geschlecht entweder nicht bekannt, nicht der Zweigeschlechtlichkeit zuzuordnen oder irrelevant ist. „Lehrer“ in seiner generischen Verwendung soll dann auf die Kategorie (also zum Beispiel die Rolle einer Lehrkraft im Unterricht) verweisen. Schwierig am generischen Maskulinum ist seine Mehrfachbedeutung, das heißt die sprachliche Information, ob „Lehrer“ nun generisch oder geschlechtsspezifisch verwendet wird (also nur männliche Lehrkräfte meint), ist unklar. Das generische Maskulinum ist aus sprachhistorischer Perspektive übrigens ebenfalls vergleichsweise ‚neu‘ und wird in der oben beschriebenen Nutzung erst seit Anfang des 20. Jahrhunderts verwendet. In älteren Grammatiken finden sich vor allem geschlechtsspezifische Benennungen, wie Professorin Dr. Ursula Dolechal eindrücklich gezeigt hat. Dabei spielten auch gesellschaftliche Bedingungen eine Rolle. Viele der ausschließlich männlichen Berufsbezeichnungen zeigen, dass Frauen gar nicht die Möglichkeit hatten, diese Berufe auszuüben; etwas, das sich ja glücklicherweise geändert hat. „Gästin“, wie vom Duden vorgeschlagen und in der Öffentlichkeit intensiv diskutiert, wäre dann das weibliche Pendant zu dem nur noch ausschließlich männliche Besucher bezeichnenden „Gast“. Damit wird einerseits die weibliche Form gestärkt und das generische Maskulinum abgelehnt, zugleich werden zwei Formen vorgeschlagen, die die Zweigeschlechtlichkeit betonen. Die Ableitung Gästin ist dabei durchaus nicht neu. Professor Dr. Henning Lobin, Direktor des Instituts für Deutsche Sprache in Mannheim, verweist zurecht auf den Eintrag im Grimm'schen Wörterbuch, also auf eine Verwendung, die mindestens ins 19. Jahrhundert zurückweist. Gästin war und wird bislang nicht häufig verwendet und erscheint den meisten vermutlich

ungewohnt und irritierend. Andersherum: Bei „Gast“ ist die generische Verwendung momentan noch so etabliert, dass eine ausschließlich männliche Lesart eher unwahrscheinlich ist. Der Vorschlag „Gästin“ erscheint aus den angegebenen Gründen daher noch nicht gänzlich überzeugend, zudem macht der Vorschlag auf ein Problem aufmerksam, das die Debatte um geschlechtergerechte Sprache zurzeit stark bestimmt. Neben Einzelnen, die geschlechtergerechte Sprache weiterentwickeln und systematisch nutzen, diese Nutzung aber auch von anderen einfordern, stehen andere, die solchen – teils sehr gravierenden – Änderungen in der Sprache gegenüber skeptisch sind.

Trotz jeweils wichtiger Argumente lässt sich eine oftmals ungute Diskussion wahrnehmen, der einerseits Sexismus, andererseits „Genderwahn“ unterstellt wird. Damit wird die wichtige Debatte um eine inkludierende Sprache, das gemeinsame Finden und Diskutieren dafür geeigneter Formen teils überdeckt.“

*Inhaltlicher Kontakt:* Apl. Professorin Kirsten Schindler, Institut für Deutsche Sprache und Literatur II, +49 221 470 - 76624, [kirsten.schindler@uni-koeln.de](mailto:kirsten.schindler@uni-koeln.de)

*Quelle:* PM - Universität Köln, 26.02.2021

<https://portal.uni-koeln.de/universitaet/aktuell/presseinformationen/detail/gast-gaestin-gaestinnen-expertinnenstatement-zur-diskussion-um-gendergerechte-sprache>

*Weitere Pressestimmen zur Thematik:*

**Gender\*stern, großes Binnen-“I“ oder wie? – Wege zu einer geschlechtergerechten Amtssprache**

zwd-POLITIKMAGAZIN Nr. 382, 16.12.2020

[http://www.zwd.info/gender\\*stern,-grosses-binnen-i-oder-wie-wege-zu-einer-geschlechtergerechten-amtssprache-1.html](http://www.zwd.info/gender*stern,-grosses-binnen-i-oder-wie-wege-zu-einer-geschlechtergerechten-amtssprache-1.html)

*„Diese Ausgabe handelt von dem verbissenen Kampf der Verteidiger des generischen Maskulinums, die inzwischen mit nicht nur polemischen, sondern sogar hasserfüllten Parolen auf die Fürsprecher\*innen einer geschlechtergerechten Sprache und Schreibweise eindreschen.“*

„Wir können als Duden-Verlag nicht so tun, als ob es das Gendern nicht gäbe“

<https://www.jetzt.de/gender/sprache-wird-im-online-duden-jetzt-gegendert>

„Die Einträge für Personen- und Berufsgruppen gibt es nun in gendersensibler Sprache. Wir haben nachgefragt, ob das generische Maskulinum nun verschwinden soll.“  
Ein Beitrag von Franziska Koohestani auf [jetzt.de](https://www.jetzt.de)

## „Kirche muss Gender-Forschung mehr rezipieren“

Prof. Dr. Margareta Gruber OSF Beraterin des Synodalforums „Frauen in Diensten und Ämtern in der Kirche“

Prof. Dr. Margareta Gruber OSF, Dekanin der Theologischen Fakultät der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar und Professorin für Neues Testament an der PTHV, ist Beraterin des Synodalforums „Frauen in Diensten und Ämtern in der Kirche“. Das Forum arbeitet in drei Gruppen: „Partizipation von Frauen an Diensten und Ämtern in den gegenwärtigen Bedingungen des Kirchenrechts“, „Geschlechteranthropologie“ und „theologische Argumentationen für die Teilhabe von Frauen an sakramentalen Ämtern“.

*Genderfrage bleibt strittiges Thema:* „Strittig ist natürlich die Genderfrage. Hier hat die Katholische Kirche einerseits einen Nachholbedarf und kann andererseits Wichtiges zur Diskussion beitragen“, sagt Prof. Gruber. „Das schwierigste Thema ist zweifellos die Frage nach den Zulassungsbedingungen für ein Weiheamt.“ Bei der Frage einer größeren Partizipation und einer stärkeren Sichtbarkeit von Frauen auf allen Ebenen der Kirche sei man sich dagegen ziemlich einig.

Unter den Handlungsoptionen findet sich z.B. auch der Predigtendienst für Laien und damit auch für Frauen. „Wir müssen darüber sprechen, ob das Mannsein Jesu ausschlaggebend für das Geschlecht des Priesters sein kann,

und außerdem eine angemessene Antwort auf das Problem der mangelnden Geschlechtergerechtigkeit in der katholischen Kirche finden.“ Die Theologische und die Pflegewissenschaftliche Fakultät der PTHV werden im Sommersemester 2021 eine Ringvorlesung für die interessierte Öffentlichkeit zum Thema: „Geschlechter(un)gleichheit und Geschlechter(un)gerechtigkeit“ anbieten. Prof. Gruber wird in diesem Rahmen einen Vortrag zum Thema: „Homophobie in der Bibel – Projektion und Sachkritik“ halten.

Nähere Informationen finden Sie auf der PTHV-Homepage unter <http://www.pthv.de>.

Quelle: *PM – Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar*, 09.02.2021

## Zeitschrift GENDER 1/21- „Genderperspektiven für die European Studies“ erschienen

Herausgeberinnen: Gudrun Hentges, Claudia Wiesner, Carola Bauschke-Urban

Der Heftschwerpunkt thematisiert die Situation von Frauen und Gleichstellungspolitik in der EU und eröffnet aktuelle Genderperspektiven auf die und in den European Studies. Vier der Beiträge konzentrieren sich dabei auf die Stärken und Schwächen der institutionellen Förderstrategien der EU. Antigenderpolitik in Ostmitteleuropa steht im Zentrum des fünften Beitrags.

*Im Offenen Teil richten gleich zwei Beiträge den Blick zurück auf die Weimarer Republik, wobei einerseits die Berliner lesbische, schwule und trans\* Subkultur und andererseits das Verhältnis von Geschlecht und Revolution im proletarischen Theater ausgeleuchtet werden. Weitere Beiträge beschäftigen sich mit den komplexen geschlechterpolitischen Dynamiken im Irak und analysieren Genderaspekte in der außerschulischen Musikpädagogik. Das Heft wird durch Rezensionen von vier aktuellen Publikationen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung abgerundet.*

Zugang zum Heft unter:

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

## Relaunch des Statistikportals des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Geschlechterbezogene Hochschuldaten sind übersichtlich und gut aufbereitet im Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu finden.

Das Online-Portal liefert geschlechterbezogene Daten zu den Hochschulen in Landesträgerschaft – kostenlos, spezifisch abrufbar und gestaltbar.

Neben den bewährten Recherchemöglichkeiten (Gleichstellungsquoten, Hochschulstatistiken, Hochschulprofile) gibt es nun weitere Funktionen, zum Beispiel:

- *Interaktive Diagramme:* Direkt auf der Startseite finden Sie drei Diagramme vor, die jeweils ein Schlüsselthema visualisieren (Verläufe, Leitungsgremien und Fächergruppen).
- Alle Diagramme können Sie nach Ihrem Bedarf anpassen, etwa für Ihre Hochschule, und herunterladen.
- *Qualifizierungsverläufe:* Mit dem neuen Tool können Sie erstmals mehrere Qualifizierungsstufen vom Studium bis zu Professur auf einen Blick grafisch darstellen („die Schere“).
- *Ansprechende Optik, vereinfachte Nutzer\_innenführung:* Das Statistikportal ist jetzt noch besser bedienbar und durch die dynamische Seitenanpassung auch auf unterschiedlichen Endgeräten zu nutzen.

Die neue URL lautet:

<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>

Kontakt: [info@genderreport-hochschulen.nrw.de](mailto:info@genderreport-hochschulen.nrw.de) (Jennifer Niegel und Ulla Hendrix)

## Call for Reviewers: Gutachter\*innen-Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums

Die Gutachter\*innen-Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums ist eine frei zugängliche Datenbank, über die Gutachter\*innen für wissenschaftliche Artikel gefunden werden können. Sie bündelt die Expertise der deutschsprachigen Geschlechterforschung an einem Ort und unterstützt Prozesse der Qualitätssicherung.

Die Datenbank wurde im Rahmen des BMBF-Projekts „Open Gender Platform“ (<https://opengenderplatform.de>) als eines von mehreren Angeboten konzipiert, die Open-Access-Publizieren in der Geschlechterforschung erleichtern sollen.

Interessierte, die das Projekt und die Datenbank unterstützen möchten, können sich zur Aufnahme in die Datenbank vorschlagen:

<https://www.mvbz.org/gutachterinnen/newentry-form.php>

Weitere Informationen:

<https://www.mvbz.org/gutachterinnen/>

<https://www.mvbz.org>

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

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 Diffe-

renzkategorien 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\\_VerschrankteUngleichheiten\\_EntangledInequalities.pdf](https://www.fzg.uni-freiburg.de/de/CfPfgz28_2022_VerschrankteUngleichheiten_EntangledInequalities.pdf)

## CfP: OPEN GENDER JOURNAL 2021

Die Redaktion des OPEN GENDER JOURNAL freut sich über die Einreichung von neuen Forschungsartikeln, Debattenbeiträgen und Rezensionen.

Durch seine thematische und disziplinäre Offenheit reflektiert die Open-Access-Zeitschrift OPEN GENDER JOURNAL die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der intersektionalen Geschlechterforschung. Dies umfasst verschiedene methodische und theoretische Ausrichtungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Gender Studies, Queer Studies, Diversity Studies, feministische Forschung, Frauenforschung, Disability Studies, Rassismuskforschung, Klassismuskforschung, Critical Whiteness, Post- und Decolonial Studies. Herausgegeben wird OGJ von der Fachgesellschaft Geschlechterstudien und vier Geschlechterforschungszentren in Deutschland und Österreich.

*Folgende Beitragsarten können in OGJ veröffentlicht werden:*

- Forschungsartikel, die das Feld auf qualitativ hochwertige Weise bereichern
- Beiträge in der Rubrik Forum, die aktuelle Debatten innerhalb der Geschlechterforschung aufgreifen und Impulse für die Entwicklung des Feldes setzen
- Besprechungen von Publikationen aus allen Themenbereichen der Geschlechterforschung in der Rubrik querelles-net: Rezensionen

*Weitere Informationen und Checkliste für Einreichungen unter:*

<https://opengenderjournal.de/about/submissions>

<https://opengenderjournal.de/CFP>

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## Rat für Migration veröffentlicht Stellungnahme zur Diskreditierung rassismuskritischer Forschung und Forscher\*innen

Der Rat für Migration hat am 3. Februar 2021 eine Stellungnahme zur Diskreditierung rassismuskritischer Forschung veröffentlicht.

*In der aktuellen Stellungnahme des Rates heißt es:*

„Die Kritik an Wissenschaft, das Hinterfragen von wissenschaftlichen Befunden, Theorien und Analysen ist konstitutiver Bestandteil der wissenschaftlichen Praxis und genuines Element einer akademischen Streitkultur, die das Ziel verfolgt, die Angemessenheit der jeweils ausgewählten Theorien und empirischen Methoden für die Erforschung naturwissenschaftlicher und sozial- und gesellschaftswissenschaftlicher Phänomene zu befragen. Begründete akademische Kritik dient der Qualität der Forschung, der Zuverlässigkeit der Ergebnisse und der Transparenz der Analyseschritte. In Bezug auf andere gesellschaftliche Bereiche hat Wissenschaft zudem die Aufgabe, ihre Ergebnisse zu kommunizieren und diese in gesellschaftliche Gestaltungsprozesse einfließen zu lassen.

Auch diese Prozesse leben in einer demokratischen, pluralistischen Wissensgesellschaft von offen ausgetragenen Kontroversen.“

Von einer so verstandenen konstruktiven Wissenschaftskritik abzugrenzen sei die interessengeleitete Diskreditierung von Wissenschaftler\*innen und Forschungstraditionen. Aktuelles Beispiel hierfür sei der Versuch der AfD, den angeblich „gesellschaftsspaltenden Auswirkungen des allgegenwärtigen Rassismusvorwurfs“ ein Ende setzen zu wollen, indem kurzerhand wissenschaftliche Befunde zur Existenz des strukturellen Rassismus in Deutschland und zu rassistischen Einstellungen in der Mitte der Gesellschaft als ideologisch verbrämt und unhaltbar dargestellt werden. In einem Beschlussantrag hatte die AfD den Deutschen Bundestag zudem aufgefordert, den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus aufzuheben.

„In jüngster Zeit häufen sich Versuche der Diskreditierung der Rassismusforschung durch gezielte Difamierung ausgewiesener Rassismusforscher\*innen. Mit Unterstellungen wird nicht nur ihre wissenschaftliche Integrität in Zweifel gezogen, sondern ihnen werden in verschwörungstheoretischer Manier gesellschaftszersetzende Intentionen untergeschoben. Die dabei bemühte Argumentation ereifert sich in kaum verhüllten, rassistisch grundierten Phantasmen, etwa in den Anwürfen des Sprechers der Fraktion der AfD im Landtag von Sachsen-Anhalt gegen Professorin Maisha Maureen Auma“ stellt der Rat in seiner Stellungnahme fest.

*Quelle: PM – Rat für Migration, 03.02.2021*

<https://rat-fuer-migration.de/2021/02/03/zur-diskreditierung-rassismuskritischer-forschung/>

*Kontakt: info(at)rat-fuer-migration(dot)de*

## Wie Frauen, Migrant\*innen und Arbeiter\*innen im deutschen Bundestag repräsentiert werden

Abgeordnete im Deutschen Bundestag, die zu einer zahlenmäßig benachteiligten Gruppe gehören, sind im Gesetzgebungsprozess aktiver und setzen sich typischerweise zunächst mehr für die Belange ihrer Gruppe ein. Nach einigen Jahren, so zeigt eine aktuelle Studie der *Universitäten Konstanz, Basel, Genf und Stuttgart*, wenden die meisten von ihnen sich aber anderen Politikfeldern zu. Das liege an karrierebedingten Anreizen für die Abgeordneten: Sie profitierten zunächst davon, im Parlament eine unterrepräsentierte Gruppe zu vertreten. Spätere Karrierephasen erforderten dagegen fachliche Expertise außerhalb von Gruppeninteressen, schlussfolgern die Forscher\*innen.

Die Studie unter Leitung von **Prof. Dr. Christian Breunig**, Professor für Vergleichende Politikwissenschaft an der Universität Konstanz und Principal Investigator im Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“, und in Zusammenarbeit mit drei Fachkolleg\*innen aus Basel, Genf, und Stuttgart, wurde am 22. Februar im *British Journal of Political Science* veröffentlicht.

„Der Bundestag verkörpert wie kein anderes Gremium „die“ Demokratie ebenso wie „die“ Politik in Deutschland“, erläutert Christian Breunig, der die Studie konzipierte. „Aber seine Zusammensetzung steht immer wieder in der Diskussion. Man hört und liest ständig, dass gesellschaftlich benachteiligte Gruppen im Bundestag zu wenig repräsentiert seien: Junge Menschen, Frauen, Migrant\*innen, Arbeiterkinder. Dafür gebe es zu viele „alte weiße Männer“, Juristen und Lehrer. Wir wollen wissen: Inwiefern repräsentieren diese rund 700 Personen wirklich die diverse Gesellschaft des Landes?“ In einer repräsentativen Demokratie wie der Bundesrepublik Deutschland rührt diese Frage an das Fundament ihres Selbstverständnisses. Breunig und seine Kolleg\*innen haben nun untersucht, wie die Repräsentation der genannten benachteiligten Gruppen im Bundestag genau funktioniert.

*Wie Abgeordnete Bevölkerungsgruppen repräsentieren:* Schon der Begriff der Repräsentation selbst ist kompliziert: „Eine Gruppe kann man auf zwei Arten und Weisen repräsentieren. Werden verschiedene Gruppen im Bundestag einfach dadurch ‚repräsentiert‘, dass Gruppenangehörige dort Abgeordnete sind, sprechen wir in der Forschung von deskriptiver Repräsentation. Davon unterscheiden wir die tatsächliche, aktive Vertretung von Gruppeninteressen im parlamentarischen Prozess, die sogenannte substantielle Repräsentation“, erklärt Breunig.

Deskriptiv repräsentiert der Bundestag die gesellschaftliche Realität nur bedingt, das zeigt etwa der *Frauenanteil von nur etwa einem Drittel*. Noch weitergehend gilt dies für andere Kriterien, etwa gesellschaftliche Schicht, Altersgruppen oder Migrationshintergrund. Die Forschenden wollten nun herausfinden: Setzen sich Abgeordnete, die zu einer benachteiligten Gruppe gehören, eigentlich tatsächlich für deren Interessen ein? Und verändert sich die Interessenrepräsentation im Laufe der Zeit?

Ihre Frage untersuchten die Forschenden anhand der Kleinen und Großen Anfragen im Bundestag, die persönlich von Abgeordneten unterzeichnet wurden. Anders als beim Abstimmungsverhalten wirkt der Fraktionszwang beim Stellen von Anfragen nur in geringem Maße. Zugleich ermöglichen Anfragen den Abgeordneten das Setzen von inhaltlichen Punkten auf die politische Agenda und zwingen die Befragten formal zu einer offiziellen Antwort. So kann ermittelt werden, für welche Sachfragen sich einzelne Abgeordnete engagieren. Die Forschenden analysierten persönlich unterzeichnete Kleine und Große Anfragen von insgesamt 1.277 Bundestagsabgeordneten mit Zugehörigkeit zu benachteiligten Gruppen aus eineinhalb Jahrzehnten – dies umfasst insgesamt rund 40.000 Anfragen im Untersuchungszeitraum.

*Nutzen und Nachteil der Gruppenrepräsentation:* Dabei stellten Breunig und seine Kolleg\*innen fest, dass das Verhalten der einzelnen Abgeordneten sich im Laufe der Zeit stark verändert. „Der typische Verlauf von Abgeordnetenkarrieren bedingt, dass die oder der Einzelne zunächst sehr davon

profitieren kann, dass man sie oder ihn als Repräsentant einer benachteiligten Gruppe wahrnimmt", erklärt Breunig. Dieser Wahrnehmung könnten sich Abgeordnete ohnehin nicht leicht entziehen. Die deskriptive Repräsentation von benachteiligten Gruppen sei zudem oft der Grund, warum eine Person aus dem Parteienwachstum überhaupt erst auf die große politische Bühne berufen werde. Dass sie die Gruppe dann auch substantiell repräsentieren und sich so ein politisches Profil verschaffen, ist für die Abgeordneten dann eine vielversprechende Strategie.

Insgesamt, so ein Befund der Studie, seien Angehörige von zahlenmäßig benachteiligten Gruppen – Abgeordnete, die jung oder weiblich sind oder einen Migrationshintergrund haben – im parlamentarischen Prozess oft aktiver. Auf die Dauer sei die reine Vertretung von Gruppeninteressen aber eine Strategie, die den einzelnen Abgeordneten nicht weiter nützlich sei. „Wer sich aber darauf reduzieren lässt, nur die Belange von Frauen, Migranten oder jungen Menschen zu vertreten, der findet sich nach einigen Jahren schnell in einer Schublade wieder“, meint Ko-Autorin **Stefanie Bailer**. „Die interessante Frage ist nun, wer den Themen der wenig repräsentierten Gruppen treu bleibt, und wer sich stattdessen politisch bedeutsameren Querschnitts- und Macht-Themen zuwendet, etwa Finanz- oder Außenpolitik.“

Die Studie zeigt, dass im Schnitt eine bis maximal zwei Legislaturperioden vergehen, also vier bis acht Jahre, bis der substantielle Einsatz von Abgeordneten für ihre jeweilige Gruppe stark abnimmt. Das gilt vor allem für Abgeordnete mit Migrationshintergrund oder aus niedrigen sozialen Schichten sowie für junge Abgeordnete (die aber natürlich im Laufe der Zeit auch älter werden). **Weibliche Abgeordnete dagegen sind auch in späteren Karrierephasen oft noch sehr aktiv in Gleichstellungsfragen.**

Mit ihrer Untersuchung zeigen Breunig und seine Kolleg\*innen, dass ein *divers besetztes Parlament auch zu einer besseren Repräsentation der Wählerinteressen* führt.

Allerdings ist Repräsentation dabei ein dynamisches Konzept, das von Karriereüberlegungen und Strategien der Parlamentarier\*innen geprägt ist.

*Quelle und Faktenübersicht: PM – Universität Konstanz, 23.02.2021*

<https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/presseinformationen/presseinformationen/wie-frauen-migrantinnen-und-arbeiterinnen-im-deutschen-bundestag-repraesentiert-werden/>

## Gleiche Rechte für alle – Bundesregierung verabschiedet LSBTI-Inklusionskonzept

Die Bundesregierung hat am 3. März das Konzept für die Inklusion von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) für die Auswärtige Politik und Entwicklungszusammenarbeit verabschiedet.

Diskriminierung und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität existieren in allen Gesellschaften. Oft werden sie verstärkt durch andere Formen von Gewalt, Hass und Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund von Ethnizität, Alter, Religion oder Behinderungen. Die COVID-19-Pandemie hat die Lage für LSBTI-Personen weltweit weiter verschärft.

Der Staatsminister für Europa **Michael Roth** hat sich dazu in einem Interview mit der taz geäußert: **LSBTI-Inklusionskonzept: „Alle in der EU müssen Flagge zeigen“**

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/newsroom/roth-taz/2445512>

*Weitere Informationen:*

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/menschenrechte/07-lgbti/lsbti-inklusionskonzept/2444666>

## Annual Review of the Human Rights Situation of LGBTI People in Europe and Central Asia 2021

Reporting from every country in the ILGA-Europe 'Annual Review of the Human Rights Situation of LGBTI People in Europe and Central Asia 2021' is a glaring clarification that progress which has been taken for granted is not only increasingly fragile, but particularly vulnerable to exploitation by anti-human rights forces.

According to **Evelyne Paradis, Executive Director of ILGA-Europe**: "Our Annual Review shows that the COVID-19 pandemic has highlighted all of the gaps in terms of lived realities of LGBTI people across Europe and Central Asia. In reports from country after country, we see a stark rise in abuse and hate speech against LGBTI people; many of whom became vulnerable to homelessness have been forced to move back into hostile family and community situations. LGBTI organisations have had to skew their work towards provision of basic necessities like food and shelter as many governments left LGBTI people out of their relief packages; and there has been a resurgence of authorities and officials using LGBT people as scapegoats while authoritarian regimes are empowered to isolate and legislate without due process." Overall there has been a crackdown on democracy and civil society, and not just in Poland and Hungary, which made all the headlines in 2020. Contributors to the Review in several countries have expressed fears of their governments following in the footsteps of Poland and Hungary, while attacks on freedom of assembly continue to be a growing trend with brutal crackdowns and attacks, and court cases against people who took part in Pride events in 2019. Concurrently the Review shows a substantial rise in hate speech across the regions, both from official sources, in the media and online. The trend of politicians verbally attacking LGBTI people has grown considerably and spread widely, while many religious leaders have directly blamed LGBTI people for COVID-19.

The ILGA-Europe Annual Review 2021 shows a significant growth of opposition towards trans rights across Europe, which is beginning to have a wide and negative impact on legal gender recognition. There is legal regression and stagnation in 19 countries, many of which have seen opposition forces become louder, saying that advancing the protection against discrimination and self-determination for trans people would harm women's rights or 'the protection of minors'.

*Download of the report:*

<https://rainbow-europe.org/sites/default/files/annual-report/Annual-Review-Full-2021.pdf>

*Source, further statements PR- ILGA Europe, 16 Feb. 2021*

<https://ilga-europe.org/resources/news/latest-news/ilga-europes-10th-annual-review-shows-result-unprecedented-events-2020>

## LGBTIQ\*-Menschen erleben in der Schweiz trotz politischer Entwicklungen immer noch Diskriminierung

Angehörige sexueller und geschlechtlicher Minderheiten erfahren in der Schweiz nach wie vor strukturelle Diskriminierung, soziale Ausgrenzung und körperliche Gewalt. Dies zeigen Sozialpsychologinnen der Universitäten Zürich und Lausanne in einer Befragung von 1400 LGBTIQ\*-Menschen. So ist ihnen etwa die Ehe im Moment noch verwehrt, obwohl sich dies mehr als die Hälfte von ihnen wünschen würde. Besonders ausgeprägt sind die Ungleichheiten bei Angehörigen geschlechtlicher Minderheiten.

2020 war ein entscheidendes Jahr für die Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans-, intergeschlechtlichen und queeren (LGBTIQ\*) Personen in der Schweiz: die Bevölkerung stimmte für die Erweiterung des Antidiskriminierungsgesetzes, Stände- und Nationalrat sprachen sich für die Ehe für alle aus. Einblicke in die Situation von LGBTIQ\*-

Personen während dieser Zeit ermöglicht die diesjährige Befragung des Schweizer LGBTIQ\*-Panels.

Für die Studie unter der Leitung der Sozialpsychologinnen **Tabea Hässler** (Universität Zürich) und **Léila Eisner** (Universität Lausanne) wurden 2020 über 1400 LGBTIQ\*- Personen zu aktuellen politischen Debatten, bestehender Diskriminierung, Unterstützung und die Rolle der Schule befragt.

Aus der aktuellen Befragung geht hervor, dass Angehörige sexueller und geschlechtlicher Minderheiten in der Schweiz nach wie vor Diskriminierung erfahren und sich gesellschaftlich nicht vollständig akzeptiert fühlen. Wie die Studienautorinnen unterstreichen, ist die Tendenz bei Angehörigen geschlechtlicher Minderheiten besonders ausgeprägt, was sie innerhalb der LGBTIQ+ Community zu einer gefährdeten Gruppe macht.

Um die Entwicklung weiterzuverfolgen und nachzuvollziehen wie Veränderungen im sozialen und politischen Kontext die Situation von LGBTIQ\*- Personen beeinflussen, wird das LGBTIQ\*-Panel fortgesetzt: Neben Fragen zu Diskriminierung, Problemen, aber auch zu erfahrener Unterstützung kommen dabei auch aktuelle Themen zur Sprache. Die nächste Befragung findet bereits im Januar 2021 statt.

*Quelle und weitere detaillierte Informationen: PM - Universität Zürich, 14.12.2020*

<https://www.media.uzh.ch/de/medienmitteilungen/2020/LGBTIQ.html>

*Originalpublikation:*

**Hässler, T., & Eisner, L. (2020). Swiss LGBTIQ+ Panel – 2020 Summary Report. <https://doi.org/10.31234/osf.io/kdrh4>**

*Deutsche Version erhältlich unter:*

<http://www.swiss-lgbtqi-panel.ch>  
Website zum Panel

## Wie es auf Stellenbörsen zu Diskriminierung kommt

Mit Unterstützung des **Schweizerischen Nationalfonds** haben Forschende eine gross angelegte Untersuchung zur Diskriminierung auf einer Online-Stellenbörse durchgeführt. Sie konnten belegen, dass je nach Beruf Frauen und Männer benachteiligt werden und dass Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern unter anderem von der Tageszeit abhängt.

Diskriminierung bei der Personalrekrutierung ist ein grosses gesellschaftliches Problem. Anhand der Analyse umfangreicher Daten einer Online-Stellenbörse können Forschende heute herausfinden, warum und wie stark die Herkunft oder das Geschlecht die Chancen auf eine Anstellung beeinflussen. Dies zeigt eine Studie, die vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) unterstützt und in der renommierten Fachzeitschrift *Nature\** publiziert wurde.

**Daniel Kopp** und **Michael Siegenthaler**, Wirtschaftswissenschaftler der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, haben in Zusammenarbeit mit Politikwissenschaftler **Dominik Hangartner** nicht nur analysiert, welche Personen für ein Bewerbungsgespräch eingeladen wurden, sondern auch, wie die Auswahl erfolgt.

Am Abend wirken Stereotypen stärker: Die Forscher zeigten, dass Ausländerinnen und Ausländer im Durchschnitt 6,5 Prozent weniger häufig von Rekrutierenden zwecks Einladung zu einem Bewerbungsgespräch kontaktiert wurden als Schweizerinnen und Schweizer. «Besonders ausgeprägt war diese Benachteiligung bei Migrantinnen und Migranten aus dem Balkan, aus Afrika sowie dem Nahen Osten und Asien, welche besonders oft mit Vorurteilen zu kämpfen haben», stellt Daniel Kopp fest. Das Forschungsteam fand zudem heraus, dass die ausländische Herkunft der Stellensuchenden gegen Mittag und gegen Abend – wenn die Rekrutierenden die Lebensläufe schneller durchgehen – einen stärkeren negativen Einfluss hat. „Dieses Muster stützt die These, dass auch unbewusste

Diskriminierung eine gewisse Rolle spielt“, erklärt Daniel Kopp.

*Eine generelle geschlechtsspezifische Diskriminierung kann die Studie dagegen nicht ausmachen.* Hinter diesem allgemeinen Ergebnis verbirgt sich jedoch eine heterogene Situation: Frauen werden vor allem in typischen Männerberufen diskriminiert (7 Prozent tiefere Wahrscheinlichkeit kontaktiert zu werden) und Männer in weiblich dominierten Berufen (13 Prozent tiefere Wahrscheinlichkeit). Für Daniel Kopp zeigen diese Zahlen, dass gewisse Rekrutierende Mühe haben, sich von einem veralteten Rollenverständnis zu lösen.

*Drei Millionen tatsächliche Fälle:* Zur Berechnung der Arbeitsmarktdiskriminierung haben die Forschenden innerhalb von knapp zehn Monaten über drei Millionen Entscheide der Rekrutierenden analysiert. Sie arbeiteten dabei nicht mit der häufig angewendeten und umstrittenen Methode, bei der fiktive Lebensläufe verschickt werden. Dank der Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hatten sie Zugang zu den anonymisierten Daten von Job-Room, einer der grössten Stellenvermittlungsplattformen der Schweiz. Dies ermöglichte es ihnen, den Rekrutierenden bei der Auswahl der Kandidaten quasi über die Schulter zu schauen. „Die grosse Fülle an Daten erlaubte es uns, die Präferenzen der Rekrutierenden in Bezug auf zahlreiche Merkmale der Stellensuchenden und für verschiedene Berufe zu untersuchen. Die herkömmlichen Methoden sind viel beschränkter“, ergänzt Daniel Kopp. Die Ergebnisse der neuen Studie sind nicht unbedingt für alle Stellensuchenden in der Schweiz repräsentativ – so sind zum Beispiel Führungspersonen untervertreten. Dennoch lassen sich Empfehlungen für mehr Chancengleichheit auf Online-Stellenbörsen formulieren. Dabei könnten Erfahrung und Kompetenzen gegenüber Charakteristika wie Herkunft oder Geschlecht, die für die Arbeitsleistung irrelevant sind, stärker gewichtet werden.

Das Forschungsprojekt wurde vom SNF im Rahmen der Projektförderung unterstützt. Mit diesen Beiträgen können Forschende Vorhaben zu selbst gewählten Themen und Forschungszielen eigenverantwortlich durchführen.

*Kontakt:* Daniel Kopp, ETH Zürich, Tel.: +41 44 633 22 22, E-Mail: kopp(at)kof.ethz(dot)ch

Originalpublikation:

\*D. Hangartner, D. Kopp and M. Siegenthaler: *Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms.* Nature (2021). <https://doi.org/10.1038/s41586-020-03136-0> (Für Medienschaffende als PDF-Datei beim SNF erhältlich: com@snf.ch)

*Quelle und weitere Informationen:* PM - SNF, 20.01.2021

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-210120-medienmitteilung-ungleicher-zugang-zum-arbeitsmarkt.aspx>

## Ein Jahr nach Hanau – Widerstand und Anklage müssen auch die Gender Studies betreffen

Ein Beitrag von Bilge Cömert auf dem Genderblog des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin

*„Am 19. Februar 2020 erschoss ein rechtsextremer Attentäter neun migrantisierte Menschen in Hanau aus rassistischen Motiven. Nach einem Jahr blicken die Angehörigen zurück und klagen die „Kette des Versagens vor, während und nach der Tatnacht“ an. Ihr Kampf um Erinnerung, Gerechtigkeit, Aufklärung und Konsequenzen zeigt nicht nur eine Kontinuität im institutionellen Umgang mit rechtsextremen Attentaten und Anschlägen auf. Sie fordern eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus in Deutschland.*

*An dieser Auseinandersetzung sind auch die Gender Studies beteiligt.“*

*Hier geht es zum Blogbeitrag:*

<https://genderblog.hu-berlin.de/ein-jahr-nach-hanau-widerstand-und-anklage-muessen-auch-die-gender-studies-betreffen/>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Margherita-von-Brentano-Preis 2021

Seit 1995 wird der Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität für persönliches Wirken oder hervorragende Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Frauenförderung beziehungsweise Geschlechterforschung vergeben. Frauen aller Statusgruppen können vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Der Preis ist mit 15 000 Euro dotiert und wird alle zwei Jahre vergeben.

Der Margherita-von-Brentano-Preis 2021 wurde nun ausgeschrieben. Bitte richten Sie Ihre Bewerbung an [bewerbungen@mvbz.fu-berlin.de](mailto:bewerbungen@mvbz.fu-berlin.de).

Die Bewerbungsfrist ist der **31. März 2021**.

*Nähere Infos finden Sie hier:*

<https://www.mvz.fu-berlin.de/mvb-preis>

*Hier finden Sie Hinweise auf die Vergabekriterien:*

[https://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs\\_docs/aktivitaeten\\_mvb-preis\\_161130\\_informationen\\_zur\\_bewerbung.pdf](https://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/aktivitaeten_mvb-preis_161130_informationen_zur_bewerbung.pdf)

## Call 2021 für den Nachwuchsförderpreis des Ökonominnen-Netzwerks *efas*

Auch in diesem Jahr fordert die *efas*-Geschäftsstelle herzlich dazu auf, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den *efas*-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2021 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter\_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen.

Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der **thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung** im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 31. Juli 2021 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 19. *efas*-Fachtagung, die voraussichtlich am 3. Dezember 2021 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden *efas*-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum *31. Juli 2021* ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle an [efas-netzwerk@htw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@htw-berlin.de). Wenn Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte ebenso dorthin.

*Alle weiteren Informationen finden Sie hier:*

<https://efas.htw-berlin.de/index.php/call-efas-nachwuchsfoerderpreis-2021/#more-4411>

**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)

## 2021 UNESCO Prize for Girls' and Women's Education

On International Women's Day, UNESCO launched the call for nominations for the 2021 UNESCO Prize for Girls' and Women's Education.

„The Prize awards US\$ 50,000 annually to two laureates making outstanding efforts in favour of girls' and women's education.

Amid the COVID-19 pandemic and in a context where girls and women have been disproportionately impacted by nationwide school closures, ensuring that girls and women continue learning must be a priority. UNESCO estimates that over 11 million girls and young women may not return to school following the impact of the pandemic. This is in addition to the 128 million girls who were already out of school before the pandemic.

The Prize is more significant in these challenging times than ever before. Highlighting innovations that can help us foster an equal future is key to responding to global challenges around girls' and women's education."

*Source and further information about the nomination process: PR - UNESCO, 08.03.2021*

<https://en.unesco.org/news/2021-unesco-prize-girls-and-womens-education-now-accepting-nominations>

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Traumziel „Frau Doktor“ oder: Wie starte ich eine Disserta- tion?

Das Seminar richtet sich an Frauen, die eine Dis-  
sertation anstreben.

Zwei ausgewiesene Wissenschaftlerinnen geben  
Tipps zur Suche nach Thema, Betreuung, Finanzie-  
rung und Vernetzung.

Der nächste Termin: 01. Oktober 2021,  
10:00 – 17:00 Uhr, online

Die Teilnehmerinnen können ihre persönlichen  
Fragen zu folgenden Schwerpunkten diskutieren:

- Kann ich überhaupt promovieren – wo und wie?
- Welches Thema möchte oder könnte ich bear-  
beiten?
- Wie finde ich eine gute Betreuung?
- Wie kann ich eine Promotion finanzieren?
- Vernetzung

Referentinnen: Prof. Dr. Constance Engelfried  
Hochschule München, Prof. Dr. Gunda Rosenauer  
Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finan-  
zen Ludwigsburg

*Weitere Informationen:*

[https://www.lakof-bw.de/fileadmin/user\\_upload/  
Programm\\_Promotionsstart\\_2021.pdf](https://www.lakof-bw.de/fileadmin/user_upload/Programm_Promotionsstart_2021.pdf)

[https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/auf-  
dem-weg-zur-professur-hawdhbw/promotionsstart](https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/auf-dem-weg-zur-professur-hawdhbw/promotionsstart)

*Zusätzliche Infos:*

<http://www.lakof-bw.de>  
- für Akademikerinnen

# 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!*

22.03. – 25.03.2021

Conference: New Materialist Informatics 2021  
New Materialist Informatics: Computing and Worldmaking

Ort: online

<https://www.uni-kassel.de/forschung/en/iteg/veranstaltungen/nmi-2021>

24.03. – 26.03.2021

Framing Global Contestations of Women's and Gender Rights

MID-TERM CONFERENCE OF THE RESEARCH GROUP  
„GLOBAL CONTESTATIONS OF WOMEN'S AND GENDER RIGHTS“

Ort: online

[https://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/ZiF/FG/2020Gender/Events/03-24-Scheele.html](https://www.uni-bielefeld.de/(de)/ZiF/FG/2020Gender/Events/03-24-Scheele.html)

24.03. – 26.03.2021

Digital Arts and Science. Interdisziplinäre Digitalisierungsforschung Online Abschlussveranstaltung des Berliner Hochschulprogramms DiGiTal

Ort: online

<https://digital2021.org/>

26.03.2021

#Bildungsaufstieg #Wissenschaft und #Mutterschaft

Ort: online

Kontakt: [stefanie.junges@rub.de](mailto:stefanie.junges@rub.de)

06.04. – 08.04.2021

Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements

Ort: online

<http://decent-care-work.net/en/conference/>

08.04. – 10.04.2021

Troubling Gender: New Turbulences in the Politics of Gender in Europe

17. Arbeitstagung der Kommission Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv), Universität Göttingen

Ort: online

<https://troubling-gender.eu/>

14.04. – 16.04.2021

21st Gender Summit – Europe

Gender Equality, Diversity, Inclusion post-Corona: Quo vadis?

Ort: online

<https://www.gender-summit.com/g21-2021-europe/g21-programme>

15.04. – 16.04.2021

LUCAS Conference Bodies Matter 2021

Ort: to be announced

<https://www.staff.universiteitleiden.nl/events/2020/07/lucas-conference-bodies-matter-2021?cf=humanities&fbclid=IwAR210-EdRS1aYuB9yG7HPaSjgPQ9qVX-0WukBLVj6xhsgUib9AMgXJNzVwJw>

.....  
22.04. – 23.04.2021

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit

Ort: online

<https://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gender-pay-gap-vom-wert-und-unwert-der-arbeit-31416.htm>

.....  
07.05. – 08.05.2021

Hidden Histories. Women and Science in the Twentieth Century

Ort: online

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

.....  
20.05. – 22.05.2021

Act – Resistance! Gender, Diversity and the Performing Arts

Hybrid-Veranstaltung: Online & Präsenz (mit Livestream)

<https://www.hfmt-hamburg.de/studieren/vorlesungsverzeichnis/details/>

.....  
26.05. – 28.05.2021

Democracy and Gender: The Legitimation of Power in Modern Societies

Ort: München and virtual space

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-96341>

.....  
27.05. – 29.05.2021

Creative Bodies—Creative Minds

2nd international, interdisciplinary conference

Ort: online

<https://creative-bodies.uni-graz.at/en/>

.....  
29.05.2021

Karrieremesse: women&work

Ort: online

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

.....  
03.06. – 04.06.2021

Workshop: Gender in Global and Transnational History

Ort: University of Basel should the COVID situation allow, otherwise the event will be online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94208>

.....  
03.06. – 05.06.2021

II International Conference of the journal „Scuola Democratica“

Ort: online

<https://www.scuolademocratica-conference.net/>

.....  
07.06. – 31.07.2021

Intercontinental Cross-Currents “Transatlantic Women at Work: Service in the Long Nineteenth Century”

Ort: online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94963>

.....  
07.06. – 18.06.2021

20th Gender Summit – LAC

Ort: online

<https://www.gender-summit.com/gs20-2021-lac>

.....  
09.06. – 11.06.2021

7th EWORA Conference, „Leadership in Higher Education and Research in Times of Dynamic Global Change“

Ort: ETH Zurich, Zurich, Switzerland

<https://www.ewora.org/7thconference-theme>

.....  
14.06. – 18.06.2021

Diversity-Woche an der Universität zu Köln

Ort: online

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

17.06.2021

Tagung „MeToo in Science“: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention (1. Tag)

Erster Tagungsteil: (17.06.2021, 16:00-19:30 Uhr)  
Zweiter Tagungsteil: (01.07.2021, 16:00-19:30 Uhr)

Ort: online

<https://mariejahodacenter.rub.de/veranstaltung/tagung-metoo-in-science-sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt-an-hochschulen-wege-zu-innovativer-praevention-1-tag/>

20.06. – 27.06.2021

Summer school "Digital health innovation: intersections between design, technology and gender"

Ort: Karlstad University or online

<https://www.kau.se/en/centre-gender-studies/date/digital-health-and-innovation-intersections-between-design-technology>

23.06. – 24.06.2021

European Research and Innovation Days

Ort: online

<https://research-innovation-days.ec.europa.eu/>

24.06. – 25.06.2021

Digitales Symposium zum Thema „Queere KI. Zum Coming-out smarterer Maschinen

Ort: online

<https://tu-dresden.de/gsw/schauflerlab/einfuehrung/news-2/news/call-for-papers-digitales-symposium-zum-thema-queere-ki-zum-coming-out-smarterer-maschinen-einsendeschluss-28-februar-2021>

24.06. – 25.06.2021

(In)visibilities in Academia and Higher Education – Exploring Links between (In)visibility and Social Inequality

Ort: online

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/einzelansicht/article/invisibilities-in-academia-and-higher-education-exploring-links-between-invisibility-and-social-inequality>

28.06. – 30.06.2021

Social Justice in times of uncertainty

Ort: Genf

<https://sociocongress2021.ch/>

30.06. – 02.07.2021

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

Ort: online

<http://kenthospitality.kent.ac.uk/Register/Registration/Welcome.aspx?e=3E7AC36C9B91FBB3A2F20D8DD858BF1A>

01.07. – 02.07.2021

TOTAL GLOBAL? Strategien für eine geschlechtergerechte Internationalisierung der Wissenschaft – Das virtuelle Barcamp

Ort: online

<http://geschlechtergerechte-personalentwicklung.de/>

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: This will be an on-line and/or face-to face conference

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

18.07. – 20.07.2021

#GenderChallenge – Exploring Gender Identities Online

Ort: online

<https://easychair.org/cfp/GenderChallenge21>

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 feminale Baden-Württemberg 2021

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

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

29.07.2021

Workshop "Gendering Fascism"

Ort: online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-95373>

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/>

13./15./17.09.2021

(urspr. 02.09.20 – 04.09.20)

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

Ort: online

<http://sti2020.org/>

13.09. – 25.09.2021

Informatica Feminale 2021

Ort: Juli bis September 2021 online oder vor Ort in Bremen

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

15.09. – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2020

Ort: online

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

16.09. – 17.09.2021

Modern Marriages. European Perspectives on Policies, Discourses, Economies and Emotions in the long 20th century

Ort: Planned in a hybrid format due to the pandemical situation

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94729>

20.09. – 22.09.2021

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

Ort: online

<https://oeggf2021.univie.ac.at/>

22.09. – 24.09.2021

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

Ort: Hochschule Magdeburg-Stendal

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/News/CallfPapers\\_NEU\\_2021\\_FG\\_Tagung\\_Magdeburg\\_end.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/News/CallfPapers_NEU_2021_FG_Tagung_Magdeburg_end.pdf)

01.10. – 03.10.2021

Arbeit, Wissen und Expert\*innentum in der archäologischen Geschlechterforschung

Ort: Linz, Österreich

<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 Zweigeschlechtlichkeit

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

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

.....  
08.10. – 10.10.2021

4. Tagung des Inter\_Trans\_Wissenschaftsnetzwerks

Ort: online

[https://intertranswissenschaft.net/2021/02/18/cfp\\_itw-tagung\\_2021/](https://intertranswissenschaft.net/2021/02/18/cfp_itw-tagung_2021/)

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

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

.....  
14.10.2021 – 15.10.2021

tifs-Fachtagung „Verständigung und Konflikt. Solidarische Debattenkultur in feministischen Politiken“

Ort: Bad Urach

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

.....  
01.12. – 03.12.2021

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

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

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

# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
 Czerney, Sarah; Eckert, Lena; Martin, Silke:  
**Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)  
 Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaft-  
 licher Tätigkeit**

Springer 2020  
 ISBN: 978-3-658-30931-2

DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9>

„Dieses Buch versammelt Stimmen von Wissenschaftler\*innen, die sich in sehr persönlichen Texten mit dem Thema „Kinder haben oder nicht haben (wollen)“ auseinandersetzen. Dabei kreuzen sich Identitätspositionen verschiedener Herrschaftsverhältnisse und führen zu Kollisionen im Privaten und Öffentlichen: Die Autor\*innen schreiben über ihre Erfahrungen als Selbstoptimierer\*innen, Professor\*innen, Aktivist\*innen, Haushälter\*innen, Partner\*innen, Pendler\*innen, Töchter, Lebenskünstler\*innen, Jongleur\*innen und Feminist\*innen und über die (Un)Möglichkeiten, all das auf einmal zu sein. Darüber hinaus thematisieren und hinterfragen sie auf vielfältige Art das noch immer vorherrschende Mutterbild in Deutschland. Die Texte kommen aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen – aus MINT-Fächern ebenso wie aus Geistes- und Sozialwissenschaften sowie aus der Kunst. Die drei Herausgeberinnen sind in der Wissenschaft tätige Mütter.“

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Leal Filho, Walter et al. (Hg.):  
**Gender Equality**

Springer 10.01.2021  
 ISBN: 9783319956862

„The problems related to the process of industrialisation such as biodiversity depletion, climate change and a worsening of health and living conditions, especially but not

only in developing countries, intensify. Therefore, there is an increasing need to search for integrated solutions to make development more sustainable. The United Nations has acknowledged the problem and approved the “2030 Agenda for Sustainable Development”. On 1st January 2016, the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) of the Agenda officially came into force. These goals cover the three dimensions of sustainable development: economic growth, social inclusion and environmental protection. The Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals comprehensively addresses the SDGs in an integrated way. It encompasses 17 volumes, each devoted to one of the 17 SDGs. This volume addresses SDG 5, namely „Achieve gender equality and empower all women and girls” and contains the description of a range of terms, which allows a better understanding and fosters knowledge. This SDG is considered by many as a pivotal goal since the significant role of women in achieving sustainable development has always been acknowledged in several official UN declarations. Yet gender disparity is still rampant under various guises in various countries. Women’s rights need to be strongly safeguarded through legislation to ensure equal opportunities. [...]“

.....  
 Arstein-Kerslake, Anna:  
**Legal Capacity & Gender. Realising the Human  
 Right to Legal Personhood and Agency of  
 Women, Disabled Women, and Gender Minorities**

Springer 26.01.2021  
 ISBN: 9783030634926

“This book is one of the first to explore legal capacity denial in relation to women, disabled women, and gender minorities. It discusses in depth the meaning of the right to legal capacity and its two core elements – legal personhood and legal agency. Using critical feminist, disability, and queer theory, it offers insights into the construction of legal personhood and its role as a predictor of power and privilege. The book also identifies patterns of oppression through legal capacity denial in various jurisdictions and discusses cases in which modern law continues to enforce these denials...”

Hoffman, Saul D.; Averett, Susan:  
**Women and the Economy. Family, Work and Pay**

Macmillan Education 26.02.2021 (4. Auflage)  
 ISBN: 9781352012002

*"This textbook presents a comprehensive analysis of the enormous changes in women's economic lives around the world, from the family to the labor market. Hoffman and Averett examine a range of fascinating topics such as the effect of rising women's wages and improved labor market opportunities on marriage, the ways in which more reliable contraception has shaped women's adult lives and careers, and the forces behind the phenomenal rise in women's labor force activity. This fourth edition addresses important topics of discussion through brand new chapters on gender in economics and race and gender in the USA. It incorporates the latest research findings throughout, many of which are featured in helpful call-out boxes, and illustrated with new graphs and figures."*

Strittmatter, Anthony; Wunsch, Conny:  
**The Gender Pay Gap Revisited with Big Data: Do Methodological Choices Matter?**

IZA DP No. 14128  
<http://ftp.iza.org/dp14128.pdf>

*Abstract: „The vast majority of existing studies that estimate the average unexplained gender pay gap use unnecessarily restrictive linear versions of the Blinder-Oaxaca decomposition. Using a notably rich and large data set of 1.7 million employees in Switzerland, we investigate how the methodological improvements made possible by such big data affect estimates of the unexplained gender pay gap...“*

Europäischer Sozialfonds für Deutschland  
**Gender Budgeting Bericht 2020**

Operationelles Programm (OP) ESF Bund Förderperiode 2014-2020. Stand Februar 2021

[https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender\\_budgeting\\_bericht\\_2020.pdf;jsessionid=8B0917C9324FE84B004FF7774B616AE8?\\_\\_blob=publicationFile&tv=5](https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2020.pdf;jsessionid=8B0917C9324FE84B004FF7774B616AE8?__blob=publicationFile&tv=5)

*„Der Gender Budgeting Bericht 2020 für das Operationelle Programm (OP) des Bundes ist der dritte Gender Budgeting Bericht in der Förderperiode 2014-2020. Im Bericht werden Ausgaben- und Teilnahmeanteile von Frauen und Männern programm- und prioritätsachsenbezogen dargestellt. Der zentrale Gender Budgeting Ergebnismwert*

*auf der Ebene des Operationellen Programms beträgt 43,5 Prozent (Datenstand 30.09.2020) und bildet den Anteil an den Gesamtausgaben ab, der für Frauen in insgesamt 17 ausgewerteten ESF-Bundesprogrammen verwendet wurde. Der Frauenanteil an der Teilnehmenden liegt insgesamt bei 48,6 Prozent.“*

**Frauen und Männer in Deutschland**

BMFSFJ 12.03.2021

Download:

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

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

Süssmuth, Rita:  
**Parität – Freiheit, Recht und Verantwortung. 70 Jahre Republik der Frauen?**

J.H. Dietz 29.03.2021  
 ISBN: 9783801205478

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

### Was tun? Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte

Johannes-Gutenberg-Universität Mainz / Service- und Vernetzungsstelle für behördlich wirkende Gleichstellungsbeauftragte in RLP 2020

Download:

[https://www.unimedizin-mainz.de/typo3temp/secure\\_downloads/31603/0/beck1557752d744e8e-4e847df3517d2ab02725f4/Handreichung-sexuelle-Belaestigung.pdf](https://www.unimedizin-mainz.de/typo3temp/secure_downloads/31603/0/beck1557752d744e8e-4e847df3517d2ab02725f4/Handreichung-sexuelle-Belaestigung.pdf)

*"In dieser Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte werden Begriffe genauer definiert und die rechtliche Situation dargelegt. Dabei wird der Blick sowohl auf Betroffene, als auch auf die Organisationen und Unternehmen gelenkt. Handlungsmöglichkeiten werden aufgezeigt, verschiedene Praxistipps, wie Selbstfürsorge, Prävention, Evaluation, Netzwerken, Fakten schaffen oder auch Dokumentation werden näher erläutert."*

### Exhibition: Celebrating Women in STEMM

National Academy of Sciences (NAS)

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

*"A new online exhibition showcases women pioneers in science, engineering, and medicine who exemplify the spirit of those who have broken barriers in their professional lives and made significant contributions to their fields and to society..."* *"The women represented in this exhibition are pioneers in science, engineering, and medicine who exemplify the spirit of those who have broken barriers in their professional lives and have made significant contributions to their fields and to American society."*

### Hochschulen/Hochschulforschung

Kortendiek, Beate et al.:

#### Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen

Springer VS 24.05.2021

ISBN: 9783658328580

*"Im „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung“ werden regelmäßig Forschungsergebnisse zur Geschlechter(un)gleichheit an nordrheinwestfälischen Hochschulen veröffentlicht. Diese basieren auf detaillierten Analysen hochschulstatistischer bundes- und landesweiter Daten im Quer- und Längsschnitt. Zudem wird erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den*

*Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. In diesem Band steht der Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft im Fokus. In der Wissenschaft wird davon ausgegangen, dass sich Leistung an sachlichen Kriterien messen lässt und dass das Geschlecht der Forschenden und Lehrenden keinen Einfluss auf Leistung und Exzellenz hat. Die Ergebnisse zum Gender Pay Gap auf Professorebene berühren daher gleich zwei empfindliche Tabus. Der erste Tabubruch besteht darin, dass die Geschlechtsneutralität der Wissenschaft hinterfragt wird. Der zweite Tabubruch wird mit dem Sprechen über Geld begangen."*

#### Linde, Frank; Auferkorte-Michaelis, Nicole: Diversität in der Hochschullehre – Didaktik für den Lehralltag

UTB 15.02.2021

ISBN: 9783825256036

*„Wie können Hochschullehrende der Diversität von Studierenden mit einer bewussten Gestaltung von Lehr-Lern-Interaktionen konstruktiv begegnen? Die Autor\*innen unterstützen Lehrende bei der Gestaltung Ihrer eigenen didaktischen Konzepte für Lehrveranstaltungen. Wohlwissend, dass die Studierenden alle unterschiedlich sind, entstehen Ideen für eine diversitätsgerechte Didaktik.“*

Delaney, Judith; Devereux, Paul J. :

#### Gender Differences in College Applications: Aspiration and Risk Management

IZA DP No. 13973

<http://ftp.iza.org/dp13973.pdf>

*Abstract: „We study gender differences in decision-making strategy when applying for college using applications data for all college applicants in Ireland over the 2015–17 period. Detailed information on high school subjects and grades enable us to examine how the college choices of equally achieving students differ by gender. We find that female students better balance the opportunity to aim for highly selective programmes with their top choices while also listing programmes with lower entry requirements so as to reduce their risk of not being admitted to any programme. We also find that females favour field of study over institution with their top 3 choices being more likely to cluster on field of study and less likely to be for a particular college. When we investigate how effects differ across the achievement distribution, we find that gender differences in risk management are concentrated amongst high achieving students.“*

.....  
 Dupas, Pascaline ; Sasser, Modestino Alicia;  
 Niederle, Muriel, Wolfers, Justin & The Seminar  
 Dynamics Collective  
**Gender and the Dynamics of Economics Seminars**

Working Paper 28494  
 February 2021  
 DOI 10.3386/w28494

<https://www.nber.org/papers/w28494#fromrss>

„This paper reports the results of the first systematic attempt at quantitatively measuring the seminar culture within economics and testing whether it is gender neutral.“

## Europa und Internationales

.....  
 Abels, Gabriele et al. (Hg.):  
**The Routledge Handbook of Gender and EU Politics**

Routledge 18.03.2021  
 ISBN: 9781138485259

„This Handbook maps the expanding field of gender and EU politics, giving an overview of the fundamentals and new directions of the sub-discipline, and serving as a reference book for (gender) scholars and students at different levels interested in the EU. In investigating the gendered nature of European integration and gender relations in the EU as a political system, it summarizes and assesses the research on gender and the EU to this point in time, identifies existing research gaps in gender and EU studies and addresses directions for future research. Distinguished contributors from the US, the UK and continental Europe, and from across disciplines from political science, sociology, economics and law, expertly inform about gender approaches and summarize the state of the art in gender and EU studies. The Routledge Handbook of Gender and EU Politics provides an essential and authoritative source of information for students, scholars and researchers in EU studies/politics, gender studies/politics, political theory, comparative politics, international relations, political and gender sociology, political economy, European and legal studies/law.“

.....  
 Bachan, Ray; Bryson, Alex:  
**The Gender Wage Gap Among University Vice Chancellors in the UK**

IZA DP No. 14110  
<http://ftp.iza.org/dp14110.pdf>

Abstract: „The gender wage gap has closed gradually in

the United Kingdom, as in other countries, but convergence is slower among top earners. Using linked employer-employee data over two decades we examine the gap among university Vice Chancellors who are among the most highly paid employees in the UK. Traditionally dominated by men the occupation has experienced a recent influx of women. The substantial gender wage gap of 12 log points in the first decade of the 21st Century closed markedly during the second decade, becoming statistically non-significant in later years. The closure in the gap is accounted for by change in the attributes of male and female VCs and the universities they lead - in particular, the financial performance of universities employing female VCs. The unexplained component of the gap is small and explains none of the convergence in the gap. A „new starter“ wage penalty women faced in the early 2000s disappeared. However, women continued to receive a lower wage when replacing an outgoing male Vice Chancellor, whereas no differential was apparent between incoming male Vice Chancellors and the women they replaced.“

.....  
 Megalokonomou, Rigissa; Vidal-Fernández, Marian;  
 Yengin, Duygu:  
**Underrepresentation of Women in Undergraduate Economics Degrees in Europe: A Comparison with STEM and Business**

IZA Policy Paper No. 175  
<http://ftp.iza.org/pp175.pdf>

Abstract: „In the last decade, the proportion and academic performance of women who pursue university degrees has increased relative to men in a range of developing countries (OECD, 2015). Nonetheless, the percentage of undergraduate economics degrees awarded to women has remained between 30% and 35% during 2001–2018 in the U.S. (Siegfried, 2019). In a recent work by Lundberg and Stearns (2019), they show that the gender gap worsens as women economists progress in their professional careers in the U.S., where they end up representing only 10% of university professors. European countries seem to have less of a „leaky pipeline,“ where the same figure sits at 22% (Auriol, Friebel, and Wilhelm, 2020). To put this figure into perspective, our paper describes the cross-country underrepresentation of women graduating in economics degrees in Europe relative to their country-specific women/men university graduation rates. Second, we compare the underrepresentation of women in economics to its closest alternative namely business, as well as its gender underrepresented counterpart, STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Finally, we lean on recent evidence to suggest policies to increase the relative share of women pursuing undergraduate economics degrees in Europe with a strong focus on policies aimed at high schools. Overall, we find that, over the

period 2013–2018, the underrepresentation of women in economics graduates has worsened in Europe and that on average two of every five students are women. While the gender representation of university graduates in STEM is worse than in economics, it has experienced a mild increase over the period of study. Unlike Economics, its closest alternative, business, has a slight women overrepresentation, with 1.1 women graduating for every man."

.....  
**European Platform of Women Scientists (Ed.):  
 EPWS 2020 report to the French Ministry of  
 Higher Education**

EPWS 2020 contribution for the French Ministry of Higher Education, Research and Innovation consists of two reports:

- the first one was a summary in French of the Proceedings of the EPWS–Donne e Scienza 2018 Conference on "#WeTooInScience – Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Organisations", Pisa, Italy. The published English Proceedings are available at <http://www.donnescienza.it/2018-wetooinscience/>

- the second one was an original work in French, with annexes in English, on "Dissemination of knowledge about gender – Integration of the gender dimension in research in Europe". Its summary and a link to the full report are just below.

The 2 reports are published in French on the [French ministry website](#)

Source:

<https://epws.org/epws-2020-report-to-the-french-ministry-of-higher-education/>

.....  
**Mora, Claudia; Piper, Nicola (Hg.):  
 The Palgrave Handbook of Gender and Migration**

Palgrave Macmillan 17.02.2021  
 ISBN: 9783030633462

"This handbook adopts a distinctively global and intersectional approach to gender and migration, as social class, race and ethnicity shape the process of migration in its multiple dimensions. A large range of topics exploring gender, sexuality and migration are presented, including feminist migration research, care, family, emotional labour, brain drain and gender, parenting, gendered geographies of power, modern slavery, women and refugee law, masculinities, and more. Scholars from North and South America, Europe, Asia, and Oceania delve into institutional, normative, and day-to-day practices conditioning migrants' rights, opportunities and life chances based on material from around the world."

.....  
**Sorgner, Alina:  
 Gender and Industrialization: Developments and  
 Trends in the Context of Developing Countries**

IZA DP No. 14160

<http://ftp.iza.org/dp14160.pdf>

"This paper reviews the literature on the relationship between gender (in)equality and industrialization in the context of developing countries. It documents past developments, accounting for pre-industrial preconditions that might explain current differences in gender roles across societies..."

.....  
**Report from the 18th Gender Summit – Africa,  
 23.11.2020 – 02.12.2020**

Agriculture through a gender lens: from surviving to thriving in a climate changing world

You can see the programme at

<https://www.gender-summit.com/past-summits/g18-africa/g18-programme>

The main recommendations include: Attract more African publishers and encourage collaboration of African journals with well-established international journals; Expand inclusion and diversity beyond gender in African journal editorial board committees and editors; Proactively build the next generation of all-inclusive editorial board members and editors; Advance technical skills training for girls into academic and vocational curricula; Adopt intersectionality as the means to understand the different realities of men and women; Design development and funding policies that address women's and men's specific needs; Advance gender transformative approaches; Promote multi-stakeholder research; Adopt AI and ICT in timely and accurate data collection

.....  
**Report from the 19th Gender Summit – Global  
 for SDGs, 20.08.2020 – 21.08.2020**

The UN SDG Agenda: Research and Interventions Agenda for the next 10 Years

The primary goal of GS19 was to bring together key player organisations that are actively advancing knowledge and practice for effective implementation of SDG targets, and identify topics where gender is not given the priority it should. You can see the programme at

<https://www.gender-summit.com/past-summits/g19-2020-seoul/g19-2020-programme>

The main themes included: Uniting Funders, Doers, and Custodians of Research; Improving Data Collection, and

*Reliability of Statistics and Indicators on Gender with Intersectionality Dimensions; Strengthening Science and Technology for Better Response to Societal Inequalities, Disruptions, and Emergencies; Global Climate Technology Cooperation Projects and Gender-Mainstreaming Efforts; Science for Peace and for Safe and Secure Societies; Developing and Applying Methods of Sex/Gender Analysis in Research for SDGs; The transforming power of science publishers; Academic freedom and the dimension of gender, diversity, inclusion. The main output is an Expert Report, "Applying gender lenses to the interlinkages and synergies between SDGs. Making sure that Agenda 2030 will not leave women behind", which will be published this month. Contributing to the report were 45 international experts.*

European Institute for Gender Equality (EIGE) (Hrsg.):  
**EIGE's 2021–2023 Single Programming Document**

<https://eige.europa.eu/about/documents-registry/eiges-2021-2023-single-programming-document>

*„During the programming period 2021–2023, the Institute will focus on measuring progress at EU and Member State levels through the Gender Equality Index reviewing the implementation of the EU's international commitments as part of the Beijing Platform for Action and through research notes that focus on EU-specific challenges. Regularly updated gender statistics database will support EIGE's research to give solid statistical evidence for decision-making. EIGE will also support the Member States in strengthening institutional responses to support women victims of violence and reporting on effectiveness of applied measures. EIGE's online platform on Gender Mainstreaming will contribute to the implementation of gender equal policies in 2021–2023, such as Gender Budgeting in the EU funds...“*

European Institute for Gender Equality (EIGE) (Hrsg.):  
**Gender inequalities in care and consequences for the labour market**

<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

*„The year 2020 marks the 25th anniversary of the Beijing Platform for Action (BPfA), the leading roadmap for gender equality in all spheres of public and private life. Many of the challenges identified in the BPfA in 1995 remain relevant today, including the gender pay gap and women's disproportionate burdens of unpaid care. This report focuses on BPfA Area F, 'Women and the economy',*

*and explores the ways in which gender inequalities in pay are linked to gender inequalities in care in Europe. The analysis aims to contribute to important policy discussions on the gender pay gap and gender care gap.“*

Walker, Marquita R. (Hg.):  
**Female Voices from the Worksite. The Impact of Hidden Bias against Working Women across the Globe**

Lexington Books 2020  
ISBN: 978-1-7936-2874-9

*„This collection analyzes women's narratives on the workplace. These narratives speak to the daily struggles women face in the workforce, such as inflexible and long work hours, masculine workplace cultures, employers' stereotypical attitudes, and the absence of work-life balance initiatives. Viewed from a sociological perspective, the authors emphasize the reoccurring themes of devaluation, exploitation, and dehumanization of female workers resulting from unconscious or implicit bias and which directly impacts women's quality of life.“*

## Frauen- und Geschlechterforschung

Kleinert, Ann-Christin et al. (Hg.):  
**Interdisziplinäre Beiträge zur Geschlechterforschung. Repräsentationen, Positionen, Perspektiven**

Verlag Barbara Budrich 19.04.2021  
ISBN: 9783847424727

*„Wie kann Geschlecht als eine zentrale Kategorie der Analyse gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen fachübergreifend, theoretisch, methodisch sowie mit Praxisbezug verhandelt werden? In diesem Band werden Selbst- und Fremdpositionierungen, Repräsentationen, praktische Impulse und Vielfältigungen von Geschlechtlichkeiten verhandelt. Die Auswahl der Beiträge versteht sich – wie die Geschlechterforschung selbst – als interdisziplinär.“*

v. Dall'Armi, Julia; Schurt, Verena (Hg.):  
**Von der Vielheit der Geschlechter. Neue interdisziplinäre Beiträge zur Genderdiskussion**

Springer VS 09.04.2021  
ISBN: 9783658322502

*„Der Sammelband nähert sich dem Thema auf interdisziplinärer Ebene und vereint aktuelle deutschdidaktische*

wie erziehungswissenschaftliche Beiträge zu Vermittlungs- und Aneignungsprozessen von Genderkonzeptionen. Enthalten sind theoretische Grundlagenbeiträge und auch konkrete Beispiele, die aktuelle Genderfragen sowohl kritisch als auch konstruktiv beleuchten. Aus der Perspektive der Erziehungswissenschaft steht zunächst die Frage nach der Bedeutsamkeit des Umgangs mit „Geschlecht“ in Schule, Kindergarten und Elternhaus im Fokus des Bandes. Von dieser allgemeinen Grundlegung ausgehend werden exemplarisch weitere, die Sozialisation von Kindern wie Heranwachsenden prägende (Bildungs-)Angebote in den Blick genommen. So wird beispielsweise die Vermittlung literatur- und mediendidaktischer Genderkonzeption gezeigt, etwa die mediale Darstellung von Geschlechterrollen mit Fokus auf ihre Funktionalisierbarkeit im Unterricht. Aber auch der aktuellste Stand sprachbezogener Aspekte, die in die Erziehung zu einem gendersensiblen Sprachgebrauch münden können, hat Eingang in den Sammelband gefunden.“

.....  
Weinbach, Christine:  
**Systemtheoretische Geschlechtersoziologie.  
Bestand, Kritik, Perspektiven**

Beltz Juventa 19.05.2021  
ISBN: 9783779960904

„Moderne Geschlechterverhältnisse sind durch eine paradoxe Gleichzeitigkeit geschlechtlicher Gleichheit und Ungleichheit gekennzeichnet, welche aus individualisierter Inklusion in gesellschaftliche Funktionsbereiche und vergeschlechtlichten Verknüpfungsstrukturen zwischen gesellschaftlichen Funktionsbereichen resultiert. Dieses paradoxe Zusammenspiel auch gesellschaftstheoretisch zu erfassen, ist früh zentrales Ziel der Geschlechterforschung. Der vorliegende Band schließt an dieses Forschungsprogramm an. Er versammelt verstreut publizierte Texte zur systemtheoretischen Geschlechtersoziologie von Christine Weinbach, beleuchtet sie kritisch und entwickelt weiterführende Perspektiven.“

.....  
Gallen, Yana; Wasserman, Melanie:  
**Informed Choices: Gender Gaps in Career Advice**

IZA DP No. 14072

<http://ftp.iza.org/dp14072.pdf>

Abstract: "This paper estimates gender differences in access to informal information regarding the labor market. We conduct a large-scale field experiment in which real college students seek information from 10,000 working professionals about various career paths, and we randomize whether a professional receives a message from a male or a female student. We focus the experimental design and analysis on two career attributes that

prior research has shown to differentially affect the labor market choices of women: the extent to which a career accommodates work/life balance and has a competitive culture. When students ask broadly for information about a career, we find that female students receive substantially more information on work/life balance relative to male students. This gender difference persists when students disclose that they are concerned about work/life balance. In contrast, professionals mention workplace culture to male and female students at similar rates. After the study, female students are more dissuaded from their preferred career path than male students, and this difference is in part explained by professionals' greater emphasis on work/life balance when responding to female students. Finally, we elicit students' preferences for professionals and find that gender differences in information provision would remain if students contacted their most preferred professionals."

.....  
Bath, Corinna:  
**Informatik und Geschlecht. Grundlagen einer  
feministischen Technikgestaltung**

Transcript 05.2021  
ISBN: 9783837621297

„Was hat Geschlecht mit den Produkten und Inhalten der Informatik zu tun? Wie können Software und Informationstechnologie feministisch gestaltet werden? Corinna Bath analysiert die vielfältigen Verknüpfungen von Geschlecht und Informatik. Im Zentrum ihrer Analyse stehen nicht »Frauen« und »Männer«, sondern die Produkte und Inhalte der Informatik, z.B. Roboter, Textverarbeitung und Modellierung. Die Studie sucht nach Möglichkeiten der Gestaltung einer – im Sinne der Geschlechterforschung – »guten« Technik und fragt, inwieweit Methoden der Technikgestaltung in der Informatik dazu beitragen können, der Fortschreibung von Hierarchie, Differenz und Zweigeschlechtlichkeit durch Technik entgegenzuwirken.“

.....  
Nikodem, Claudia; Masurek, Martina; Eiberger, Meike (Hg.):  
**Diskurse zu Geschlecht, Sexualität und sexualisierter Gewalt. Heterogene Beiträge aus Wissenschaft und Praxis**

Verlag Barbara Budrich 10.05.2021  
ISBN: 9783847424352

„Pädagogik, Beratung, Wissenschaft – Themen wie Geschlecht, Sex und sexuelle Bildung werden in den verschiedenen Professionen in ganz unterschiedlicher Weise behandelt. Dabei findet in den einzelnen Teilbereichen eine zunehmende Abgrenzung und Ausdifferenzierung statt. Der vorliegende Band sucht dagegen nach dem Austausch zwischen den Disziplinen in Praxis und Theorie.

Er zeigt die Perspektiven unterschiedlicher professioneller Akteur\*innen auf und regt zur Entwicklung interdisziplinärer Zugänge an, die neue Perspektiven auf den jeweiligen Arbeitsalltag ermöglichen.“

.....  
Fegter, Susann; Langer, Antje; Thon, Christine (Hg.):

### Diskursanalytische Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft

Verlag Barbara Budrich 15.02.2021  
ISBN: 9783847424840

„Poststrukturalistische und diskurstheoretische Ansätze sind für die erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung von wachsender Bedeutung und gehen mit dem zunehmenden Einsatz diskursanalytischer Methoden einher. Die Beiträge des Bandes greifen das Spektrum an Themen auf, das damit bearbeitet wird, setzen aber auch Impulse zu systematisierenden Reflexionen verschiedener Diskurs- und Subjektivierungstheorien und methodischer Zugänge.“

.....  
De Paola, Maria; Nistico, Roberto; Scoppa, Vincenzo:

### Academic Careers and Fertility Decisions

IZA DP No. 14040

<http://ftp.iza.org/dp14040.pdf>

Abstract: „We investigate how academic promotions affect the propensity of women to have a child. We use administrative data on the universe of female assistant professors employed in Italian universities from 2001 to 2018. We estimate a model with individual fixed effects and find that promotion to associate professor increases the probability of having a child by 0.6 percentage points, which translates into an increase by 12.5% of the mean. This result is robust to employing a Regression Discontinuity Design in which we exploit the eligibility requirements in terms of research productivity introduced since 2012 by the Italian National Scientific Qualification (NSQ) as an instrument for qualification (and therefore promotion) to associate professor. Our finding provides important policy implications in that reducing uncertainty on career prospects may lead to an increase in fertility.“

.....  
Wimbauer, Christine:

### Co-Parenting und die Zukunft der Liebe. Über post-romantische Elternschaft

transcript 13.1.2021

Print-ISBN 978-3-8376-5503-2

PDF-ISBN 978-3-8394-5503-6

doi.org/10.14361/9783839455036

<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5503-2>

„Co-Parenting« gilt als neues Familienkonzept. Zwei oder mehr Menschen gründen eine Familie, sind aber kein Paar. Doch was bedeutet dessen Ausbreitung für die romantische Liebe? Wird sie zerstört oder transformiert und öffnet sie sich für neue Familien- und Beziehungsformen? Entfaltet sich in der post-romantischen Elternschaft gar ein utopisch-emanzipatives Potenzial, das Frauen und LGBTIQ\*s aus patriarchalen, hetero- und paarnormativen Herrschaftsverhältnissen befreit? Neben Gegenwarts- und Zukunftsszenarien erkundet das Buch auch die gesellschaftspolitischen Herausforderungen dieser Entwicklungen.“

.....  
Funcke, Dorett:

### Die gleichgeschlechtliche Familie. Soziologische Fallstudien

Springer VS 08.05.2021

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.“

.....  
Hulverscheidt, Marion (Hg.):

### Geschlechterrecht. Aufsätze zu Recht und Geschlecht – vom Tabu der Intersexualität zur Dritten Option

Transcript 04.2021

ISBN: 9783837655391

„Aus menschenrechtlicher Perspektive wird seit langem um die Wahrnehmung und Anerkennung von inter- und

*transgeschlechtlichen Menschen gerungen: In welchem Verhältnis stehen Recht und Geschlecht? Warum soll Geschlecht überhaupt geregelt werden? Welche Änderungen gab es im deutschen Recht? Konstanze Plett macht die Entwicklung und Veränderung des staatlichen Rechts hinsichtlich der Wahrnehmung intergeschlechtlich geborener Menschen deutlich. Sie ist eine der drei Juristinnen, die die sogenannte »Dritte Option« für Geschlecht beim Bundesverfassungsgericht durchgesetzt haben. Der Band, herausgegeben und eingeleitet von Marion Hulverscheidt, ist mit einem Geleitwort von Friederike Wapler und mit einer von Daniela Heller illustrierten Zeitleiste versehen.“*

.....  
Fischer, Irmtraud; Petschnigg, Edith (Hg.):  
**Genderforschung – brauchen wir das? 25 Jahre Fakultätsforschungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät Graz**

Tyrolia 02.2021  
ISBN: 9783702239442

*„Genderforschung und Frauenforschung – wozu braucht man das in der Theologie, noch dazu in der katholischen Theologie? Das fragen sich viele Christen und Christinnen, die keine theologischen Publikationen lesen und nur lehramtliche Schreiben – meist auch nur in Form von Medienzusammenfassungen – zur Kenntnis nehmen. Zudem macht sich in fundamentalistischen und rechten Kreisen immer deutlicher die Verunglimpfung dieser Forschungen als „Genderismus“ breit, und der Vatikanstaat hat selbst unter Papst Franziskus, der Menschenrechtsverletzungen allerorts anprangert, die Menschenrechtserklärung weder unterzeichnet noch ratifiziert. Frauen- und Geschlechterforschung brauchen wir in der an Universitäten verankerten Theologie, die sich der wissenschaftlichen Reflexion verpflichtet sieht und nicht bloß als verlängerter Arm der Amtskirche agiert, daher noch genauso dringend wie vor 25 Jahren, als die Theologische Fakultät der Universität Graz ihren Forschungsschwerpunkt dazu einrichtete. Der Band dokumentiert das Symposium anlässlich der Feier der Errichtung des Schwerpunkts vor einem Vierteljahrhundert...“*

.....  
Dorer, Johanna et al. (Hg.):  
**Handbuch Medien und Geschlecht. Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung**

Springer 16.03.2021  
ISBN: 9783658207069

*„Der Band bietet einen systematischen Überblick über die Grundlagen, Theorien und empirischen Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienwissenschaft. Die Beiträge behandeln die Entwicklungen und den aktuellen*

*Stand der gesamten Breite der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung: Informations- und Unterhaltungsangebote der Medien, Journalismus, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit, Fernseh- und Filmgenres, Medienpolitik, Medienpädagogik, Medienpsychologie und Medienethik aus Geschlechterperspektive werden ebenso systematisch dargestellt wie die Themen der Frauenbewegung, Gewalt, Körper- und Sexualitätsdiskurse in Medien.“*

.....  
Gerhard, Ute; Wischermann, Ulla (Hg.):  
**Klassikerinnen feministischer Theorie. Grundlagenband 1 (1789–1919)**

Ulrike Helmer Verlag 31.03.2021  
ISBN: 9783897412422

.....  
Wischermann, Ulla; Rauscher, Susanne; Gerhard, Ute (Hg.):  
**Klassikerinnen feministischer Theorie. Grundlagenband 2 (1920–1985)**

Ulrike Helmer Verlag 31.03.2021  
ISBN: 9783897413009

*„Programmatische Texte zu Feminismus und Frauenbewegung vom 19. bis zum 20. Jahrhundert – eine Einführung in Geschichte und Theorie der Frauenbewegung für Studium und Weiterbildung. Die Textauswahl stellt feministische Diskurse und Politiken vor und kommentiert sie in ihrem historischen Kontext sowie in ihrer Bedeutung für die Geschichte der Frauen.“*

.....  
**Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal 47 erschienen | 25 Jahre Vernetzungsinfos**

*„Die aktuelle Ausgabe enthält neben vielen Infos auch Beiträge aus dem Wissenschaftsgebiet der Geschlechterforschung bspw. zu Belastungen von inter- und transgeschlechtlichen Menschen, Geschlecht und Behinderung, Kleidung als Ausdruck des Habitus und Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre in Zeiten von COVID-19.“*

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk\\_fgf\\_journal\\_47\\_f\\_web.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_47_f_web.pdf)

## Bildungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern

Bundeszentrale für Politische Bildung  
26.2.2021

<https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/315992/geschlechterungleichheiten>

„Mädchen sind heute in der Schule erfolgreicher als Jungen: Sie bekommen häufiger eine Gymnasialempfehlung und machen häufiger das Abitur. Und dennoch verdienen Frauen weiterhin auf dem Arbeitsmarkt weniger als Männer. Werden Jungen in der Schule benachteiligt? Oder werden Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert? Antworten auf diese und viele andere Fragen geben uns die Psychologie-Professorin Bettina Hannover und ihre Mitarbeiterin Karen Ollrogge in einem schriftlichen Interview.“

## Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

European Institute for Gender Equality (EIGE)  
(Hrsg.):  
**Sexism at work: how can we stop it?**  
**Handbook for the EU institutions and agencies**

<https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>

„This handbook will be relevant for every organisation and for all work contexts, both in the public and private sector. However, the content has been tailored to the context of the EU institutions and agencies. The focus of this handbook is to help organisations understand the nature of sexism in work contexts and to provide leadership, management and staff with the tools to tackle it...“  
(ausführlich unter Europa und Internationales in diesem Journal)

Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Hrsg.):  
**Was tun? Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**  
**Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte**

Mainz 2020

[https://www.unimedizin-mainz.de/typo3temp/secure\\_downloads/31603/0/beckd1557752d744e8e4e847df3517d2ab02725f4/Handreichung-sexuelle-Belaestigung.pdf](https://www.unimedizin-mainz.de/typo3temp/secure_downloads/31603/0/beckd1557752d744e8e4e847df3517d2ab02725f4/Handreichung-sexuelle-Belaestigung.pdf)

„Diese Broschüre soll Gleichstellungsbeauftragte unterstützen, indem sie verschiedene Themen zu dem

– nach wie vor tabuisierten – Thema beleuchtet: Mythen, Daten, Fakten zum Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; Ursachen – auch dazu ein Blick auf die Studien: Zahlen und Daten zum Ausmaß; Über was sprechen wir – Definition und rechtliche Situation; Der Blick auf die Betroffenen; Der Blick auf die Organisationen und Unternehmen; Die besondere Situation der Gleichstellungsbeauftragte; „Was kann getan werden?“ – Handlungsmöglichkeiten und Prävention. In einem Praxisteil stellt Anouschka Erny-Eirund, Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliche Beschäftigte an der Universitätsmedizin Mainz, die Aktivitäten der Universitätsmedizin Mainz und des Frauen- und Gleichstellungsbüros mit zahlreichen Praxistipps vor.“

Springgut, Katrin:  
**Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung.**  
**Empirische Rekonstruktionen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen**

Beltz Juventa 10.02.2021  
ISBN: 9783779964643

„Das Versprechen auf Chancengleichheit wird an Hochschulen noch immer nicht eingelöst, zugleich besteht eine Forschungslücke mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen. Die Studie geht den Verflechtungen und Auswirkungen der sozialen Ungleichheitskategorien (familiäre Migrationsgeschichte, soziale Herkunft und Geschlecht) nach. Die empirische Analyse rekonstruiert Orientierungen und Handlungspraxen der befragten Studierenden. Der entwickelte methodologische Ansatz verknüpft hierbei die dokumentarische Methode der Interpretation mit einer intersektionalen Forschungsperspektive.“

Groth, Jana:  
**Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in Deutschland. Marginalisierte Stimmen im feministischen Diskurs der 70er, 80er und 90er Jahre**

Beltz Juventa 10.02.2021  
ISBN: 9783779964742

„Aus Sicht der Betroffenen widmet sich Jana Groth den Themen Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in Deutschland. Ihre Analyse zeigt, dass nicht nur die Intersektionalitäts- und Diskriminierungsforschung von den Perspektiven mehrfach diskriminierter Frauen lernen kann, sondern auch in der feministischen Theorie und Praxis ein Umdenken nötig ist. Solange die Kategorie Geschlecht überbetont und andere Ungleichheitsdimensionen ausgeblendet werden, bleibt der Feminismus ein Projekt der Privilegierten.“

.....  
Bronner, Kerstin; Paulus, Stefan:  
**Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis**

UTB 19.04.2021  
ISBN: 9783825256371

„Intersektionalität: Einführung in ein nützliches Konzept. Was ist Intersektionalität und wofür lässt sich das Konzept nutzen? Dieses Lehrbuch bietet eine fundierte, verständliche Einführung in das Thema samt Praxis- und Forschungsbezug. Es wird dargestellt, wie sich das Konzept entwickelt hat, wie man damit soziale Ungleichheit analysieren und bearbeiten kann und es wird mithilfe praxisbezogener Umsetzungsbeispiele gezeigt, welche Chancen und Herausforderungen der intersektionalen Ansatz bietet. Das Lehrbuch Intersektionalität richtet sich in erster Linie an Studierende der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft, aufgrund der Fragen nach Macht und Sozialer Ungleichheit ist es aber ebenfalls für Studierende der Sozialwissenschaften interessant. In diesem Band wird verständlich gezeigt, wie das Konzept Intersektionalität für die pädagogische und sozialarbeiterische Praxis nutzbar gemacht werden kann.“

.....  
Fischer, Veronika; Gramelt, Katja:  
**Diversity in der Kindheitspädagogik und Familienbildung**

UTB 08.03.2021  
ISBN: 9783825256180

„In diesem Buch werden die Diversitätskategorien soziale Herkunft, Gender, Migration und Behinderung sowohl einzeln als auch intersektional betrachtet. Ihre Wirkmechanismen werden im Hinblick auf Benachteiligungen im Zugang zu Bildungsinstitutionen und in der Bildungsteilnahme aufgezeigt. Zudem wird ein pädagogischer Ansatz vorgestellt, der Orientierung für das praktische Handeln bietet.“

.....  
Fereidooni, Karim; Höbl, Stefan E. (Hg.):  
**Rassismuskritische Bildungsarbeit. Reflexionen zu Theorie und Praxis**

Wochenschau Verlag 2021  
ISBN: 978-3-7344-1188-5

„Rassismus ist weit mehr als ein bloßes Konglomerat von Vorurteilen und schlichtweg falschen Annahmen über bestimmte Menschen, die als Mitglieder imaginierter Kollektive wahrgenommen werden. Rassistisches Wissen ist auch keineswegs auf die extreme Rechte beschränkt, sondern ein Bestandteil des kollektiven Wissens in der bundesrepublikanischen Gesellschaft. Überdies ist Rassismus ein machtvolleres Element im Kampf um Ressourcen und Zugänge zu gesellschaftlichen Positionen. Dieses Buch

wendet sich der Theorie und Praxis rassismuskritischer Bildung zu und ermöglicht Orientierungen in diesem komplexen Feld. Dabei kommen sowohl Wissenschaftler\*innen als auch Praktiker\*innen einer solchen Bildungsarbeit zu Wort.“

.....  
Sußner, Petra:  
**Flucht – Geschlecht – Sexualität  
Eine menschenrechtsbasierte Perspektive auf  
Grundversorgung und Asylberechtigung**

Verlag Österreich 2020  
Juristische Schriftenreihe, Bd 288  
ISBN: 978-3-7046-8598-8

„Einführung und Nachschlagewerk zu den ‚neuen‘ Verfolgungsgründen Geschlecht und Sexualität. Als ‚neue‘ Verfolgungsgründe sind Sexualität und Geschlecht vor den Gerichten anerkannt und mittlerweile in die Rechtsgrundlagen aufgenommen worden. Das Asylsystem steht damit vor spezifischen Herausforderungen. Diese Herausforderungen greift das Buch für den LGBTI+ Bereich auf und stellt dabei Erkenntnisse der Legal Gender Studies in den Dienst konkreter Rechtsfragen. Das Ergebnis ist eine menschenrechtsbasierte Perspektive auf das Gemeinsame Europäische Asylsystem und dessen Umsetzung in Österreich. Im Fokus stehen Grundversorgung und Asylberechtigung als in der Praxis eng verzahnte Bereiche: Ein sicheres Ankommen im Aufnahmestaat ist – gerade – für LGBTI+ Asylsuchende grundlegende Voraussetzung für eine effektive Mitwirkung im Zugang zum Schutz. Mit terminologischen Grundlagen, dem Konflikt um ‚Diskretionserwartungen‘ oder Gewaltschutz in Unterkünften gibt das Buch in klassischen ebenso wie in bisher unerschlossenen Fragen konkrete Beispiele und Anregungen für die Fallprüfung. Das Werk ist das erste zum Thema Geschlecht und Sexualität im Asylrecht in Österreich und schlägt damit eine Brücke zu den internationalen Refugee Studies und der deutschsprachigen Fluchtforschung.“

.....  
Della Giusta, Marina; Bosworth, Steven J.:  
**Bias and Discrimination: What Do We Know?**

IZA DP No. 13983  
<http://ftp.iza.org/dp13983.pdf>

Abstract: „The paper presents the economic literature on gender bias, illustrating the underpinnings in the psychology of bias and stereotyping; the incorporation of these insights into current theoretical and empirical research in economics, and the literature on methods to contrast bias presenting evidence (where it exists) of their effectiveness. The second part of the paper presents results of an experiment in revealing unconscious bias.“

.....  
 Sinton, Matthew C. et al.:  
**Increasing the visibility of LGBTQ+ researchers in STEM**

In: The Lancet Vol. 397, Issue 10269, p. 77-79  
 (09.01.2021)

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)32626-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)32626-X/fulltext)

*"Visibility creates a crucial sense of individual belonging and security for LGBTQ+ people, and those who are able to be open about their sexuality and gender can serve as role models for the wider community. Visible or not, LGBTQ+ people frequently encounter societal or legal discrimination, particularly in countries that retain colonial-era legislation. One of the aims of The STEM Village Virtual Symposium, which took place in August, 2020, was to increase visibility of LGBTQ+ individuals in the science, technology, engineering, and mathematics (STEM) community. More than 700 attendees participated, including from countries where it is dangerous or illegal to be openly LGBTQ+. We received feedback from people in these regions that events such as the symposium helped them to feel hopeful and part of a wider community."*

.....  
 Dossi, Gaia; Figlio, David N; Giuliano, Paola; Sapienza, Paola:  
**The Family Origin of the Math Gender Gap Is a White Affluent Phenomenon**

IZA DP No. 14007

<http://ftp.iza.org/dp14007.pdf>

*Abstract: "Previous research has shown that norms around the role of women in society could help explain the gender gap in mathematics and that these norms could be transmitted within the family. Using data from the Florida Department of Education combined with birth certificates we uncover important heterogeneity in the transmission of gender biases within the family. We find that gender role norms can explain the lower performance of girls in mathematics only in relatively affluent White families, whereas they do not apparently matter for the performance of Black girls."*

.....  
 Groß, Melanie; Niedenthal, Katrin (Hg.):  
**Geschlecht: divers. Die »Dritte Option« im Personenstandsgesetz – Perspektiven für die Soziale Arbeit**

Transcript 02.2021  
 ISBN: 9783837653410

*„Seit der Novellierung des Personenstandsgesetzes im Dezember 2018 ist neben weiblich, männlich und keinem*

*Eintrag auch der Geschlechtseintrag divers möglich. Mit dieser sogenannten Dritten Option, die nun auch inter- sowie nicht-binär trans\*geschlechtlichen Menschen eine rechtliche und soziale Sichtbarkeit ermöglicht, sind jedoch längst nicht alle erforderlichen rechtlichen und sozialen Bedingungen zur Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt umgesetzt. Die Anerkennung weiterer Geschlechterkategorien macht fachliche Reflexionen, (sozial-)pädagogische Konzeptionen und institutionelle Umgestaltungen in der Sozialen Arbeit notwendig. Die Beiträger\*innen des Bandes leisten mit Blick auf die Kategorie Intergeschlechtlichkeit eine kritische Analyse des gesellschaftlichen und fachlichen Diskurses zur Gender-Diversity in der Sozialen Arbeit und zeigen Perspektiven für die künftige Gestaltung (sozial-)pädagogischer Prozesse in verschiedenen Handlungsfeldern."*

.....  
 Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin  
**Wissenschaftlerinnen-Rundbrief  
 Schwerpunkt: Queer Abwehrkräfte gegen Antifeminismus**

Dezember 2020  
 ISBN 978-3-929968-65-1

[https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/WRB\\_022020\\_Webversion.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/WRB_022020_Webversion.pdf)

.....  
**Critical Gender & Diversity Knowledge.  
 Challenges & Prospects**

Documentation of the Online Conference 2020,  
 November 20-21

<https://www.gendercampus.ch/en/ttgd/conference-2020>

*„The conference Critical Gender & Diversity Knowledge. Challenges & Prospects aimed to discuss questions of knowledge building in critical gender & diversity research and to promote the exchange about current problems. The conference took place online on 20 and 21 November with an overwhelming response."*

.....  
**Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben**

Aktion Mensch e.V. / SINUS-Institut 2021

[https://www.aktion-mensch.de/dam/sc9/arbeit/frauenstudie/AM\\_Studie-Frauen-Arbeit\\_210304\\_barrierefrei.pdf](https://www.aktion-mensch.de/dam/sc9/arbeit/frauenstudie/AM_Studie-Frauen-Arbeit_210304_barrierefrei.pdf)

„Eine aktuelle Studie zeigt: Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt gleich doppelt benachteiligt: Als Frau und als Menschen mit Behinderung. Für eine gerechte Teilhabe am Arbeitsleben ist ein Bewusstseinswandel erforderlich. Aktion Mensch plädiert deshalb für ein Bekenntnis zu Inklusion und Gendergerechtigkeit.“

<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.html>

## Sonstiges

Maier, Tanja:  
**Re:framing gender**

Friedrich-Ebert-Stiftung (Forum Politik und Gesellschaft) 2021  
ISBN: 978-3-96250-761-9

„Wie kann man wirksam geschlechtergerecht kommunizieren? Wie kann man Geschlechterstereotype erkennen oder gar durchbrechen? Wie mächtig sind Deutungsrahmen oder Framing für unsere Vorstellungen von Geschlecht? Und was ist eigentlich re:framing? Kommunikation allgemein – und auch politische Kommunikation – strotzt nur so vor wirkmächtigen Phänomenen, in denen Frauen strukturell unsichtbar gemacht werden oder deren Subtext von tradierten Geschlechtervorstellungen geprägt ist. Mit diesem Lehrbuch legt die Autorin Tanja Maier erstmals eine umfassende Verknüpfung des Konzepts der Geschlechtergerechtigkeit mit dem Feld der politischen Kommunikation vor. Sie deckt aktuelle Erkenntnisse aus Forschung und Praxis zu Politiken des Framings, der Stereotypisierung und Repräsentation sowie zu Diskursen der Sichtbarkeit auf. Praxisnahe Beispiele und Aufgaben zeigen, welche Strategien, Methoden und Techniken man wählen kann, um gleichzeitig die Relevanz von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung aufzuzeigen und dabei eine klare politische Haltung zu kommunizieren. Somit bietet dieses Lehrbuch zweierlei: die wissenschaftliche Grundlage und einen praktischen Werkzeugkasten für die geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild.“

Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja'n:  
**Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache**

w\_orten & meer 01.2021  
ISBN: 9783945644218

„„Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Diverse“? Wie können Texte, Formulare, Nachrichten und Gespräche so formuliert werden, dass sich auch Personen angesprochen fühlen, die sich nicht als Frauen und Männer verstehen?“

Welche Formen gibt es für genderneutrale Begrüßungen und Anreden, schriftlich und mündlich? Wie können Formulare, Rechnungen, Anschreiben und überhaupt tägliche Kommunikation gestaltet werden, ohne zu diskriminieren? Wie ist es möglich, Verwandtschaftsverhältnisse zu benennen, ohne immer wieder Geschlecht aufzurufen? Diese Fragen und viele mehr werden mit konkreten Formulierungsvorschlägen beantwortet und anhand zahlreicher Beispiele illustriert. Der Leitfaden hilft beim Formulieren in 100 verschiedenen Alltags- und Berufssituationen – als kleines Nachschlagewerk, als immerwährende Inspirationsquelle, zum Nachdenken und Diskutieren mit anderen.“

Lobin, Henning:  
**Sprachkampf. Wie die Neue Rechte die deutsche Sprache instrumentalisiert**

Bibliographisches Institut 15.03.2021  
ISBN: 9783411740048

„Deutsch ins Grundgesetz? Verbot für Fremdwörter? Gendern oder nicht? Deutschpflicht auf dem Schulhof? Sprachpolitik ist ein Mittel der allgemeinpolitischen Mobilisierung geworden. Der „Verein Deutsche Sprache“ besetzt seit Jahren diese Themenfelder und hat damit den Boden bereitet, auf dem die AfD ihre Positionen jetzt in Landesparlamenten und im Bundestag konsequent umsetzt. Keine andere Partei hat auch nur annähernd so viele sprachpolitische Positionen in ihrem Programm wie die AfD. Sie nutzt Sprachpolitik dafür, den für sie zentralen Begriff einer (nationalen) „Identität“ in kulturaffine Wählerschichten zu vermitteln und dabei mit ihren allgemeinpolitischen Anliegen zu verbinden. Dies überdeckt in höchst problematischer Weise die verschiedenen derzeit geführten Diskussionen zu sprachlichen bzw. sprachpolitischen Fragen.“

Deutscher Musikrat;  
Deutsches Musikinformationszentrum:  
**Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern**

Ergebnisse einer Vollerhebung bei den 129 öffentlich finanzierten Orchestern  
Bonn 2021

[http://miz.org/static\\_de/musikleben\\_in\\_zahlen/2021\\_03\\_miz\\_Ergebnis\\_Methodikbericht\\_Geschlechterverteilung\\_Berufsorchester.pdf](http://miz.org/static_de/musikleben_in_zahlen/2021_03_miz_Ergebnis_Methodikbericht_Geschlechterverteilung_Berufsorchester.pdf)

„Die Orchestererhebung, die das Deutsche Musikinformationszentrum (miz) unter allen öffentlich finanzierten Orchestern durchgeführt hat, schlüsselt erstmals detailliert auf, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern sowohl in den einzelnen Stimmgruppen als auch in den

Dienststellungen ist. Im Ergebnis zeigt sich, dass Frauen mit 39,6 Prozent stark vertreten sind. In den Führungspositionen sind sie hingegen unterrepräsentiert, ganz besonders in den Spitzenorchestern. Dort liegt ihr Anteil bei 21,9 Prozent, während er im Durchschnitt aller Orchester 30 Prozent ausmacht.“

Von Braun, Christina:

### **Geschlecht. Eine persönliche und eine politische Geschichte**

Ullstein 01.03.2021  
ISBN: 9783549100257

„Es war eine ganze Generation von Frauen, die in der jungen Bundesrepublik plötzlich neue Rollen und Lebensentwürfe erprobte und gegen die patriarchalen Strukturen rebellierte. Was trieb sie an? Christina von Braun zeigt am Konfliktfeld „Geschlecht“, wie politische und persönliche Geschichte ineinandergreifen. Und sie erzählt vom unbändigen Drang nach Erkenntnis.“

Richter, Maren:

### **„Aber ich habe mich nicht entmutigen lassen“ Als Frauen um Emanzipation kämpfen, wird sie von Maria Daelen schon gelebt.**

In: Leibniz Magazin, 16. Dezember 2020

<https://www.leibniz-magazin.de/alle-artikel/magazindetail/detail/aber-ich-habe-mich-nicht-entmutigen-lassen.html>

### **Wertvolle Neuzugänge im Archiv des Forschungszentrums Musik und Gender: Verlorene geglaubte Briefe der „schwedischen Nachtigall“ Jenny Lind und ein seltenes Autograph von Pauline Viardot**

<https://www.hmtm-hannover.de/de/aktuelles/pressemitteilungen/archiv/2020/dezember/artikel/wertvolle-neuzugaenge-im-archiv-des-forschungszentrums-musik-und-gender-verloren-geglaubte-briefe-d/>

„Bei dem wert- und gleichsam eindrucksvollen Material handelt es sich um ein umfangreiches Briefkonvolut sowie um ein Autograph von zwei der wohl bemerkenswertesten Sängerinnen des 19. Jahrhunderts.“

Finn, Suki (Hg.):

### **Women of Ideas. Interviews from Philosophy Bites**

Oxford University Press 22.04.2021  
ISBN: 9780198859925

„Women of Ideas is edited by Suki Finn, based upon interviews by David Edmonds and Nigel Warburton, from Philosophy Bites, the world's foremost philosophy podcast. These conversations illuminate diverse aspects of being human: personal, social, ethical, and political. The contributors discuss the relations between humans and animals, between genders, between tastes, between cultures, and between nations. They look at some of the things that are wrong with our world, such as injustice, deprivation, and bias; they consider the role of civility, trust, and consent in our interactions. There are reflections on the history of philosophy from Plato to Beauvoir, comparisons between Western philosophy and Buddhist philosophy, and discussion of philosophy in Africa. The volume concludes by investigating how philosophy works, how it makes progress, and its role in public life. Anyone interested in philosophical reflection on themselves and our world will find much to stimulate them here.“

Bundesverfassungsgericht:

### **Erfolgreiche Wahlprüfungsbeschwerde bezogen auf das Fehlen gesetzlicher Regelungen zur paritätischen Ausgestaltung des Wahlvorschlagsrechts bei der Bundestagswahl**

Pressemitteilung Nr. 11/2021 vom 2. Februar 2021  
Beschluss vom 15. Dezember 2020  
2 BvC 46/19

<https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/bvg21-011.html>

„Mit heute veröffentlichtem Beschluss hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts eine Wahlprüfungsbeschwerde gegen einen Beschluss des Deutschen Bundestages, mit dem ein Einspruch gegen die Wahl zum 19. Deutschen Bundestag am 24. September 2017 zurückgewiesen wurde, als unzulässig verworfen. Die Beschwerdeführerinnen rügen angesichts des geringen Anteils weiblicher Mitglieder im Deutschen Bundestag das Fehlen gesetzlicher Regelungen zur paritätischen Ausgestaltung der Landeslisten und Wahlkreiskandidaturen durch die politischen Parteien. In der Wahlprüfungsbeschwerde wird jedoch nicht hinreichend begründet, dass der Bundesgesetzgeber zu einer solchen paritätischen Ausgestaltung des Wahlvorschlagsrechts der politischen Parteien verpflichtet ist...“

---

## 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*