

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser\*innen,



*nun ist es also soweit – dies wird mein letztes Editorial für das CEWSjournal sein, da ich mich hiermit in den Ruhestand verabschiede. Vor unglaublichen 37 Jahren habe ich direkt nach dem Studienabschluss am 01.06.1984 meine Berufslaufbahn im damaligen Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) unter der ersten Bundesbildungsministerin Dorothee Wilms im Kabinett Kohl II begonnen – meine darauf folgenden beruflichen Stationen waren der Deutsche Bundestag in Bonn, die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), das Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau in Kiel und die Behörde für Wissenschaft und Forschung in Hamburg. Im Jahr 2000 bin ich nach 9 Jahren im norddeutschen Exil ganz gezielt ins geliebte Rheinland zurückgekehrt, um an der Universität Bonn unter der Ägide von Dr. Brigitte Mühlenbruch im Rahmen eines BMBF-Drittmittelprojekts das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS mitaufzubauen, seit 2006 gehört das CEWS zur GESIS und seitdem habe ich die Leitung des Zentrums mit all den Höhen und Tiefen dieser Aufgabe und Position inne.*

*Im vergangenen Jahr blickte das CEWS-Team auf erfolgreiche 20 Jahre CEWS zurück. Meine aktuelle Bilanz für unser Politikfeld können Sie anhand des Schwerpunktthemas dieser CEWSjournal-Ausgabe unter dem Titel: „Langer Atem für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung – Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur\*innen: Ein Leitfaden für die Praxis“ nachvollziehen. Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Bilanz ist ein kontinuierlicher Reflexionsprozess zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis m.E. unabdingbar, zu einem solchen möchte ich mit dem dritten Teil meines Beitrags einen Anstoß geben.*

*Nun endet nach 21 Jahren CEWS diese meine letzte berufliche Station und ich gehe sehr zuversichtlich in meinen neuen Lebensabschnitt. Allen Gleichstellungsakteur\*innen unter den Leser\*innen des CEWSjournals wünsche ich professionelle Kompetenz, Strategie und Geschick sowie Durchsetzungsfähigkeit, Gelassenheit, Spaßmomente, Mut, kollegiales Miteinander und nicht zuletzt Zuversicht für die weitere Umsetzung des geschlechtergerechten Struktur- und Kulturwandels in Wissenschaft und Forschung!*

*Mit sonnigen Grüßen aus Bonn*

*Jutta Dalhoff*  
Jutta Dalhoff

**SCHWERPUNKT:**  
LANGER ATEM FÜR GLEICHSTELLUNG  
IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG /  
SELBSTVERGEWISSERUNG FÜR  
GLEICHSTELLUNGSAKTEUR\*INNEN:  
EIN LEITFADEN

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	5
Wie Mentoring wirkt .....	5
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
Allianz der Wissenschaftsorganisationen zur Wissenschafts- und Innovationspolitik in der Legislaturperiode 2021–2025.....	9
Pakt für Forschung und Innovation.....	10
Corona, Gender und Forschungsförderung.....	10
DFG-Mitglieder beschließen Satzungsneuerung.....	11
Zehn neue Mitglieder in die Junge Akademie aufgenommen .....	11
Vier neue Mitglieder im Präsidium der DFG .....	12
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	13
Bundesstiftung Gleichstellung nimmt Arbeit auf.....	13
Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Kabinett beschlossen .....	14
Leitantrag zur fairen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit: GFMK bringt Maßnahmenpaket auf den Weg .....	16
Bundestag führt Frauenquote für Vorstände großer Unternehmen ein .....	18
Freiwilligkeit bringt nichts: Juristinnenbund konzipiert Gleichstellungsgesetz für die Privat- wirtschaft .....	18
100 Tage bis zur Bundestagswahl – Frauen in Deutschland brauchen eine neue Politik.....	19
Dr. Beate von Miquel ist neue Vorsitzende des Deutschen Frauenrats.....	20
Bundestagswahl 2021: Fortschritt im Schneckentempo .....	21
Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda! djb veröffentlicht umfassenden Forderungskatalog zur Bundestagswahl 2021 .....	23
Auswirkungen der Covid-19-Pandemie: Insbesondere Mütter arbeiteten häufiger am Wochenende oder abends.....	23
Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats: Die Jury hat entschieden.....	24
„Erfolgskonzept“: ZEvA veröffentlicht Evaluationsbericht zum Niedersachsen-Technikum .....	25
Nachhaltig die Welt ernähren: Robert Bosch Juniorprofessur 2021 für Dr. Verena Seufert.....	26
Zu Ehren von Bundeskanzlerin Merkel: Caroline-Herschel-Medaille für Astronominnen in Großbritannien und Deutschland.....	26
Herausragende Chemikerinnen in Rahmen des GDCh-Wissenschaftsforums Chemie (WiFo) geehrt.....	27
Kieler Universität verleiht EmpowerMINT Preise für Abschlussarbeiten.....	29
Fiona Watt appointed as EMBO Director.....	30

<b>4.0 Schwerpunktthema</b> .....	31
Langer Atem für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung – Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur*innen: Ein Leitfaden für die Praxis	
Autorin: Jutta Dalhoff.....	31
<b>5.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	41
Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2020 .....	41
Hochschulübergreifende Initiative veröffentlicht Stellungnahme zu Diskriminierung, Prekarisierung und Ausschluss .....	42
Erklärung von Wissenschaftsverbänden zur Prekarität wissenschaftlicher Laufbahnen und #ichbinhanna .....	42
Neues Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ .....	44
Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule.....	44
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	45
DKFZ Innovation Award erstmalig verliehen.....	45
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	46
Europäische Kommission schlägt Pakt für Forschung und Innovation in Europa vor.....	46
Veröffentlichung des ersten Arbeitsprogramms 2021/22 von Horizont Europa .....	47
She Figures 2021: Erste Daten als Infografik erschienen.....	48
Neuer Gender Equality Plan des Europäische Forschungsrats (ERC) .....	48
Dänemark: Forschende sehen Freiheit der Wissenschaft in Gefahr.....	48
Gender-Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit – Geschlechtergerechtigkeit in Post-Konflikt-Kontexten fördern .....	49
Appointment of Maria Leptin as the next ERC President – Statement of the Scientific Council .....	51
Eine besondere Preisverleihung für zwei besondere „Frauen Europas“ .....	52
Professorin Claudine Hermann verstorben .....	52
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	53
Studie belegt mangelnde Berücksichtigung von Geschlecht und Gender in klinischen Studien zu Covid-19 .....	53
Studie der IESE Business School unterstreicht Bedeutung der Forschung durch Frauen für Frauen .....	55
Jugendliche und soziale Medien: Umgang mit Geschlechternormen .....	55
Digitale Lernplattformen – Neue Professorin Dr. Eva Gredel erforscht Online-Kommunikation .....	56
Zeitschrift Gender – neue Ausgaben erschienen.....	57
Call for Papers.....	58

<b>9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität</b> .....	59
Gender-based violence costs the EU €366 billion a year.....	59
Die Vision einer gerechten Wissenschaftsgesellschaft.....	60
Welche Partei wählen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans, Inter* und queere Menschen?.....	61
Aktuelle Studie: „Out im Office! Out vor Kunden_innen?“ .....	61
Uni Köln erhält Auszeichnung als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ .....	62
Der zweite Durchgang des Mentoring-Programms Vielfalt startet im Herbst!.....	63
Onlinejournal kultur & geschlecht erschienen .....	63
<b>10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen</b> .....	64
Aktuelle Bekanntmachung des BMBF: Geschlechteraspekte in der Forschung.....	64
CoAct startet Ausschreibungen für bürger*innengeführte Forschung zu „Geschlechtergerechtigkeit“ .....	65
Ausschreibung: Anne-Klein-Frauenpreis .....	66
<b>11.0 Weiterbildung, Karriereförderung</b> .....	67
Gastbeitrag: Einladung zur virtuellen Informationsveranstaltung „Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) werden“ .....	67
<b>12.0 Termine, Call for Papers</b> .....	68
<b>13.0 Neuerscheinungen</b> .....	73
<b>14.0 Impressum</b> .....	86

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Wie Mentoring wirkt

Nina Steinweg und Hannah Meyer über die Qualität von Mentoring-Programmen und die verschiedenen Modelle zur Messung ihrer Wirkung

Erstveröffentlichung in:  
DUZ Wissenschaft & Management //  
[Ausgabe 5.2021](#)



Seit den Ursprüngen von Mentoring in der griechischen Mythologie hat sich das Konzept Mentoring weiterentwickelt und in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen erfolgreich etabliert. In der Wissenschaft ist es als zentrales Instrument der geschlechtergerechten Personalentwicklung und Nachwuchsförderung seit Jahrzehnten verankert. Im Forum Mentoring e.V. sind bundesweit mehr als 100 Mentoring-Programme von Hochschulen und Wissenschaftsinstitutionen vernetzt. Das Forum Mentoring bildet seit 2006 eine Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Kooperation rund um das Thema Mentoring in der Wissenschaft (siehe Infobox weiter unten).

Mentoring in der Wissenschaft besteht häufig aus einer Kombination von drei Säulen: dem Tandem zwischen Mentee (Schülerin, Studentin, Promovendin, Postdoc, Juniorprofessorin) und Mentor oder Mentorin (erfahrungsjältere Person), einem

Qualifizierungsangebot für die Mentees und der Vernetzung zwischen den Mentees. Eine Ausdifferenzierung findet auch auf der Ebene der Fächergruppen und in Bezug auf ein diversitätssensibles Mentoring statt.

### Ziele von Mentoring

Die mit der Etablierung von Mentoring-Programmen verfolgten Gleichstellungsziele haben sich in den letzten 30 Jahren stetig verändert und weiterentwickelt. Der ursprünglich vorherrschende Defizitansatz („fix the women“) ist lange überholt. Als Instrument akademischer Personalentwicklung und Nachwuchsförderung zielt Mentoring sowohl auf den individuellen Kompetenz- und Wissensgewinn ab als auch auf die professionelle Qualifikation qualifizierter Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie gesellschaftlich verankerte Rollenstereotype und hierarchische Geschlechterverhältnisse führen nach wie vor zu Ausschlüssen und Karrierehemmnissen. Das betrifft zum Beispiel den Zugang zu Netzwerken, die Sichtbarkeit und Anerkennung in der wissenschaftlichen Community, das Selbstbewusstsein über die wissenschaftlichen Leistungen, die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Selbst wenn in einigen Bereichen eine verbale Aufgeschlossenheit besteht („rhetorische Modernisierung“, vgl. Wetterer) bestehen feine und subtile Ausgrenzungs- und Abwertungsstrategien weiter fort. Mentoring-Programme können hier ganzheitlich und komplex entgegenwirken. Hierfür sind die Vermittlung von informellem Wissen und die Reflexion der wissen-

schaftlichen Karriere durch die Mentorinnen und Mentoren zentrale Bausteine.

Der Erwerb von fachlichen und Soft-Skill-Kompetenzen führen zu einem dazu, dass die Mentees die Anforderungen an eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung besser einschätzen und bewältigen können. Zum anderen stärken die Coaching- und Fortbildungsangebote im Zusammenspiel mit der Vernetzung der Mentees untereinander die realistische Einschätzung der eigenen Leistungen und das Erkennen von geschlechterspezifischen Diskriminierungen und Hürden sowie deren Überwindung. Eine Mentee in einem Programm für Doktorandinnen der Hochschule Coburg sagt hier beispielsweise: „Ich habe mich gut aufgehoben gefühlt, weil ich an meiner Universität nicht wirklich eingebunden bin und dennoch das Gefühl bekommen habe, einen Platz zu haben.“

Mentoring wird häufig als reine Frauenfördermaßnahme wahrgenommen. Aufgrund seiner komplexen Struktur und vielfältigen Wirkungen ist dies zu kurz gegriffen. Mentoring kann strukturelle Benachteiligungen gegenüber Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ausgleichen, aber es hat auch das Potenzial, Mentorinnen und Mentoren zu sensibilisieren und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu aktivieren, um langfristige Kulturveränderungen zu bewirken. Leenders, Bleijenbergh und Van den Brink haben hierzu auf der Basis einer Fallstudie Ansatzpunkte und Empfehlungen entwickelt. Häufig wird der Erfolg von Mentoring auch mit dem Ziel verbunden, den Frauenanteil auf allen Stufen zu erhöhen. Angesichts von Hausberufungsverbot, prekären Beschäftigungsverhältnissen, mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf scheint es allerdings schwierig, hier eine unmittelbare Wirkung nachzuweisen.

#### Qualitätssicherung und Wirkungsmessung

Die Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen ist schon immer inhärenter Bestandteil der Programmkonzeption gewesen. Seit 2008 gibt es Standards, die unter anderem vom Forum Mentoring entwickelt wurden. Diese Standards enthalten auch Vorgaben zum Qualitätsmanagement, insbesondere zur Programmdokumentation und zur

Durchführung von Evaluationen zu Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen. Zuletzt veröffentlichten Elke Wolf und Stefanie Brenning im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts ein Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen. Mentoring-Koordinatorinnen und -Koordinatoren hatten immer schon ein Interesse daran, Wirkungen zu ermitteln und die Programme qualitätsorientiert weiterzuentwickeln. Im Zuge der Ökonomisierung der Wissenschaft stehen Programmverantwortliche außerdem vermehrt unter Druck, die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen in Bezug auf Kernziele der Hochschulen zu belegen. Was bedeutet Wirkung in diesem Kontext? Wirkung bezeichnet Veränderungen bei der Zielgruppe, der Organisation oder auch in der Gesellschaft, die dem Mentoring-Programm zugeordnet werden kann. Hierbei wird zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Wirkungen unterschieden sowie zwischen Veränderungen auf der Mikro- und Mesoebene. Auf der Mikroebene werden Veränderungen bei den beteiligten Individuen gemessen, wie beispielsweise eine Erhöhung des Selbstvertrauens der Mentees oder ein Zuwachs an (in)formellem Wissen über die Anforderungen und Spielregeln des Wissenschaftssystems. Auf der Mesoebene stehen etwa Veränderungen in der Organisation im Fokus, wie benachteiligende / diskriminierende Hochschulstrukturen.

Grundsätzlich lassen sich Veränderungen bei den unmittelbaren Beteiligten leichter messen als langfristige Effekte auf der Organisationsebene. Die persönliche Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mentees wird überwiegend konstatiert. In einer aktuellen Evaluation der Hochschule Coburg heißt es beispielsweise: „Ich habe den Mut nicht verloren, weiter an meiner Promotion zu arbeiten. Das Programm hat mir geholfen, meine Strategie zu festigen.“

Mehrere Metaanalysen in Vergleichsstudien untersuchen, wie unterschiedlich Evaluationen solche Effekte messen. Zwar wird häufig die Zufriedenheit mit den jeweiligen Mentoring-Programmen abgefragt. Es werden jedoch nur selten Untersuchungen durchgeführt, die Kontrollgruppen und Verbleibstudien nutzen, um langfristige Wirkun-

gen zu messen. Auch laut einer übergreifenden Untersuchung von Astrid Franzke beziehen die untersuchten Evaluationen kaum auf die Organisationsebene, sondern fokussieren auf die Effekte der unmittelbar Beteiligten. Beispielhaft für eine Perspektive, die sowohl die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees in eine organisatorische Veränderungsagenda mit einbindet, ist der bifokale Ansatz von Jennifer de Vries. Hier liegt ein fast gleichzeitiger Fokus auf der Mesoebene der Organisation und der Mikroebene von Veränderungen bei den Mentees. De Vries entwickelt ein Modell, welches zwischen verschiedenen Mentoring-Ansätzen und ihrem potenziellen Beitrag zu organisatorischen Veränderungen unterscheidet.

Es zeigt sich, dass die Messung der Wirkung von Mentoring-Programmen eine Herausforderung darstellt. Zum einen sowohl in Hinblick auf die Ziele der Maßnahme als auch auf Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen. Evaluierende greifen daher verstärkt auf Wirkungsmodellierungen zurück, um die vielfältigen und komplexen Einflussfaktoren strukturieren und analysieren zu können. Sie ermöglichen es, die Zielsetzungen des Mentoring-Angebots zu überprüfen und Indikatoren festzulegen. Hierfür werden unterschiedliche Wirkungsmodelle genutzt, wie Logic Models oder Theory of Change.

Beispielhaft für den Einsatz eines solchen Modells soll hier die Metaanalyse von Wolf und Brenning aus dem Jahr 2019 genannt werden. Sie analysieren Evaluationen unter anderem von Mentoring-Projekten im MINT-Bereich und bauen hierbei auf der Logic-Chart-Analyse von Andrea Löther und Jana Girlich auf. Sie ordnen typische Fragen zur Datenerhebung einzelnen Indikatoren ihres weiterentwickelten Modells zu. Dabei konnten sie in Evaluationen nur wenige Frage-Items zu langfristigen Effekten identifizieren. Auch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) verfolgt einen ähnlichen Ansatz bei der Evaluation des ARIADNETechNat-Mentorings der Technischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg auf der Basis der Theory of Change. Dieses Modell nimmt die Komplexität der Maßnahme in den Blick und ermöglicht so, Kontextfaktoren miteinzubeziehen.

So kann insbesondere die Einbettung des Mentorings in Nachwuchsförderung und Gleichstellung der Technischen Fakultät analysiert werden.

Mentoring ist zu Recht ein etabliertes und differenziertes Angebot, welches den Mentees einen strukturierten Raum für Reflexion, Orientierung und Empowerment gibt. In einem Wissenschaftssystem, das geprägt ist von Geschlechterungleichheiten, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Leistungsdruck und Konkurrenzdenken, stellt die strukturierte Karriereplanung eine wesentliche Herausforderung dar. Die Ansätze zur Wirkung von Mentoring auf die Organisation sollten weiter ausgebaut werden. Hierfür ist es wichtig, bereits im Zuge der Programmkonzeption Qualitätssicherungsmaßnahmen mit zu bedenken und hinreichende Ressourcen einzuplanen.

### Forum Mentoring

Das Forum Mentoring e.V. trägt seit 2006 als bundesdeutsche Berufsvertretung für Mentoring in der Wissenschaft mit seinen Qualitätsstandards erheblich zur Qualitätssicherung der Mentoring-Programme bei. In der Arbeitsgemeinschaft Evaluation & Forschung werden die Evaluationsziele und -inhalte sowie Möglichkeiten zur Wirkungsmessung von Mentoring-Maßnahmen fortgeschrieben. Wichtige Impulse für die Arbeit im Mentoring wie die Implementierung eines Programms, das Qualitätsmanagement und die Weiterentwicklung der circa 135 Mitgliedsprogramme an 78 Standorten kommen aus der Netzwerk- und Fortbildungsarbeit des Vereins.

Ziel ist, die Chancengerechtigkeit der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung, besonders von Frauen, durch das effektive Personalentwicklungsinstrument Mentoring zu fördern.

<https://forum-mentoring.de/>

## Literatur

Forum Mentoring e.V. (2014): *Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards im Mentoring in der Wissenschaft*. 5. Auflage. [https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV\\_2014-09-162.pdf](https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf)

Fountain, J.; Newcomer, K.E. (2018): *Developing and Sustaining Effective Faculty Mentoring Programs*. In: *Journal of Public Affairs Education* 22 (4), S. 483–506. DOI: 10.1080/15236803.2016.12002262

Franzke, A. (2017): *Evaluation von Mentoring als reflexive Praxis. Zwischen Messbarkeitsproblemen, Legitimation und organisationalen Lernprozessen*. In: R. Petersen, M. Budde, P.S. Brocke, G. Doeber, H. Rudack, H. Wolf (Hrsg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 209–224

Girlich, Jana; Löther, Andrea (2010): *Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Überprüfung der BLK-Empfehlungen von 2002. Abschlussbericht. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn*

Gruhlich, J.; Riegraf, B. (2016): *Solidarität und Macht in Organisationen – die Stärke formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft*. In: U.C. Schmidt, B. Kortendiek (Hrsg.): *Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht*. Essen, S. 80–90

Leenders, J.; Bleijenbergh, I.L.; Van den Brink, M.C.L. (2019): *Myriad potential for mentoring: Understanding the process of transformational change through a gender equality intervention*. In: *Gender, Work & Organization* 27 (3), S. 379–394

Romahn, A. (2017): *Mentoring – traditionsreicher Begriff und bewährtes Konzept*. In: R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doeber, H. Rudack, H. Wolf (Hrsg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 7–16

Vries, J. de (2011): *Rethinking mentoring: Pursuing an organisational gender change agenda*. In: H. Füger, M. Besson (Hrsg.): *Mentoring for change. A focus on mentors and their role in advancing gender equality*. Fribourg, S. 1225

Wetterer, A. (2003): *Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik*. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 2003 (1). [http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03\\_2/Wetterer\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/Wetterer_Gender_Mainstreaming.pdf)

Wolf, E.; Brenning, S. (2019): *What works? Meta-Evaluation von Evaluationen von MINT-Projekten für Schülerinnen und Studentinnen. Erste Ergebnisse aus Teilvorhaben B „Evaluationsforschung“*. Online unter: [https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung\\_projekte/mint/MINT-Strategien\\_4\\_0\\_Meta-Evaluation\\_EW\\_SB.pdf](https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung_projekte/mint/MINT-Strategien_4_0_Meta-Evaluation_EW_SB.pdf)

Wolf, E.; Brenning, S. (2021): *Wirkung messen. Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen*. Hg. v. BMBF-Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der OTH Regensburg und der Hochschule München. [https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung\\_projekte/mint/WolfBrenning\\_2021\\_Handbuch\\_Mentoring.pdf](https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/fakultaeten/s/forschung_projekte/mint/WolfBrenning_2021_Handbuch_Mentoring.pdf)

## ZUR PERSON

**Dr. Nina Steinweg** ist Senior Researcher im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und leitet das vom Bundesforschungsministerium finanzierte Projekt „Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft“ (StaRQ) sowie eine Evaluation an der Uni Erlangen-Nürnberg.

**Hannah Meyer** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in beiden oben genannten Projekten.

Erschienen in:

*DUZ Wissenschaft & Management* 05/2021 vom 11.06.2021

<https://www.duz.de/beitrag/!id/1117/wie-mentoring-wirkt>



## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Allianz der Wissenschaftsorganisationen zur Wissenschafts- und Innovationspolitik in der Legislaturperiode 2021–2025

Unmittelbar vor der Bundestagswahl wendet sich die Allianz der Wissenschaftsorganisationen an die deutsche Politik und appelliert an deren Vertreterinnen und Vertreter, gemeinsam mit der Wissenschaft schon jetzt die Weichen für die Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems zu stellen. Autonome Wissenschaft und verantwortungsbewusster Erfindergeist müssen im Dialog mit der Gesellschaft gestärkt und gegenüber den globalen Partnern und Wettbewerbern aktiv vertreten werden. In ihrem Positionspapier stellt die Allianz sieben Handlungsfelder vor, die in diesem Entwicklungszusammenhang von besonderer Bedeutung sind. „Wir müssen uns ehrgeizige Ziele dafür setzen, wo der Wissenschaftsstandort Deutschland 2025 stehen soll“, sagt **Dorothea Wagner**, Vorsitzende des Wissenschaftsrats und derzeitige Sprecherin der Allianz der Wissenschaftsorganisationen. „Diese Kursbestimmung kann die Wissenschaft nicht allein leisten, sondern nur im Zusammenspiel mit politischen und anderen gesellschaftlichen Akteuren. Deshalb wird es bei der künftigen Standortbestimmung des Wissenschaftssystems ganz besonders auf das Zusammenwirken von Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsorganisationen in der kommenden Legislaturperiode ankommen.“ Seit Anfang 2020 konzentrieren sich Politik und Gesellschaft in Deutschland ganz darauf, wie unser Land die globale COVID19-Pandemie möglichst gut meistert. Es hat sich gezeigt, dass ein starkes und breit aufgestelltes Wissenschaftssys-

tem für die Bewältigung großer gesellschaftlicher Herausforderungen wie diese unverzichtbar ist. Die Pandemie hat deutlich gemacht, zu welchen Leistungen Wissenschaft in der Lage ist, wenn sie die richtigen Rahmenbedingungen und Freiheiten vorfindet. Die erfolgreichen Impfstoffentwicklungen in Deutschland sind hierfür eindrucksvolle Beispiele. Während der Krise haben sich neben den vielen Stärken aber auch Schwächen und Verwundbarkeiten des Wissenschafts- und Innovationssystems und seiner Verankerung in der Gesellschaft gezeigt. „In der neuen Legislaturperiode müssen wir aus den Erfahrungen dieser Zeit lernen, die Schwächen analysieren, die Impulse aufgreifen und auf diese Weise unsere Gesellschaft noch stärker aufstellen, um sie für kommende, unvorhersehbare Krisen besser zu wappnen“, so Wagner. Nach Auffassung der Allianz sollten sich die künftigen Aktivitäten vor allem auf sieben Handlungsfelder konzentrieren. Sie beziehen sich auf die gesellschaftliche Rolle des Wissenschafts- und Innovationssystems in Deutschland und Europa, seine Position im globalen Wettbewerb, aber auch auf seine interne Organisation und die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf allen Karrierestufen in ihrem beruflichen Fortkommen bietet. Neben dem Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit nimmt eine der Wissenschaft angemessene Gestaltung digitaler Souveränität und Sicherheit einen wichtigen Platz ein.

„Deutschland verfügt über ein starkes und vielfältiges Wissenschafts- und Innovationssystem“, so Dorothea Wagner. „Damit das so bleibt, müssen wir uns dem internationalen Wettbewerb stellen und uns ständig weiterentwickeln. Dafür möchten wir der Politik ein Angebot machen.“

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist ein Zusammenschluss der bedeutendsten Wissenschaftsorganisationen in Deutschland. Sie nimmt regelmäßig Stellung zu wichtigen Fragen der Wissenschaftspolitik. Der Wissenschaftsrat ist Mitglied der Allianz und hat für 2021 die Federführung übernommen. Weitere Mitglieder sind die Alexander von Humboldt-Stiftung, der Deutsche Akademische Austauschdienst, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Hochschulrektorenkonferenz, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina.

Kontakt: Dr. Christiane Kling-Mathey,  
kling-mathey(at)wissenschaftsrat(dot)de

[https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Ueber-uns/Wissenschaftsrat/Partnerorganisationen/Allianz\\_der\\_Wissenschaftsorganisationen/Allianz\\_der\\_Wissenschaftsorganisationen\\_node.html](https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Ueber-uns/Wissenschaftsrat/Partnerorganisationen/Allianz_der_Wissenschaftsorganisationen/Allianz_der_Wissenschaftsorganisationen_node.html)

Stellungnahme vom 9. Juni 2021

[https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Allianz\\_PoPa\\_BT-Wahl\\_090621.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&tv=8](https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Allianz_PoPa_BT-Wahl_090621.pdf?__blob=publicationFile&tv=8)

Quelle und weitere Informationen:  
PM - Wissenschaftsrat, 28.06.2021

[https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM\\_2021/PM\\_Allianz\\_BT-Wahl.html](https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2021/PM_Allianz_BT-Wahl.html)

## Pakt für Forschung und Innovation

Anlässlich des Abschlusses der dritten Pakt-Laufzeit (PFI III, 2016–2020) und der Veröffentlichung des Monitoring-Berichtes 2021 zieht die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) positive Bilanz und bestätigt: der Pakt wirkt und sorgt dafür, die deutsche Wissenschaft weiterhin in der internationalen Spitzengruppe zu platzieren.

*In Bezug auf die Förderung von Chancengerechtigkeit fällt die Bilanz allerdings weniger positiv aus:* „Die Forschungsorganisationen haben während der Laufzeit des PFI III eine Vielzahl von strategischen Maßnahmen und Instrumenten zur För-

derung von Chancengerechtigkeit entwickelt. Trotz dieses Engagements haben sie ihre selbstgesetzten Zielquoten in organisationsspezifischen Kaskadenmodellen nahezu flächendeckend verfehlt.

Bund und Länder äußern hierzu ihre Erwartung, dass alle Paktorganisationen geeignete Maßnahmen ergreifen, um ihre im Monitoring-Bericht für 2025 festgesetzten Zielquoten zu erreichen.“

Quelle und weitere Informationen: PM - GWK, 02.07.2021

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2021-06.pdf>

## Corona, Gender und Forschungsförderung

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):** Das Antrags- und Begutachtungsverhalten von Wissenschaftlerinnen im ersten Jahr der Coronavirus-Pandemie

Seit gut einem Jahr bestimmt das SARS-COV-2 Virus das gesellschaftliche Leben und den beruflichen Alltag. Von den damit verbundenen Einschnitten bleibt auch die akademische Welt nicht unberührt. Befürchtet wird insbesondere, dass durch die Pandemie Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern stärker beansprucht werden und weniger Zeit für die Forschung bleibt. Auf lange Sicht besteht die Sorge, dass sich dadurch Karrierehemmnisse für Frauen im Wissenschaftssystem ergeben. Gleichzeitig hat die Pandemie für einen beispiellosen Forschungsschub gesorgt, vor allem für Projekte im Zusammenhang mit Corona.

Anlässlich dieser Diskussion werden im vorliegenden Infobrief deskriptive Statistiken aus der DFG-Antragsbearbeitung vorgestellt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, inwieweit sich im Zeitraum der Coronavirus-Pandemie geschlechtsspezifische Unterschiede im Antrags- und Begutachtungsverhalten bei der DFG erkennen lassen.

Zum DFG-Infobrief 1.21:

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

In der Pressemitteilung zur Jahrespressekonferenz der DFG am 8. Juli 2021 heißt es:

„Vorerst keine negativen Auswirkungen hat die Coronavirus-Pandemie auf die Beantragung von neuen oder Fortsetzungen von bereits geförderten Projekten, wie eine neue DFG-Auswertung zeigt. So ist etwa die Zahl der Förderanträge in der Einzelförderung zwischen Anfang März 2020 und Ende Februar 2021 im Gegenteil um rund 1800 auf fast 16 700 gestiegen. Besonders deutlich fiel dabei der Zuwachs bei der Antragsstätigkeit von Wissenschaftlerinnen aus: Sie stellten 18 Prozent mehr Förderanträge als im selben Zeitraum des Vorjahrs, während von Wissenschaftlern 11 Prozent mehr Anträge eingingen. Auch der Gesamtanteil der Förderanträge von Wissenschaftlerinnen ist auf nun über 25 Prozent gestiegen. Ähnliche Entwicklungen stellten auch französische und schweizerische Partnerorganisationen und der European Research Council (ERC) fest. „Zumindest diese ersten Zahlen stehen erfreulicherweise auch den mitunter öffentlich diskutierten Befürchtungen entgegen, dass gerade Wissenschaftlerinnen etwa aufgrund verstärkter Fürsorgepflichten aktuell von ihrer wissenschaftlichen Arbeit abgehalten werden. Diese und weitere Entwicklungen müssen nun langfristig und differenziert betrachtet werden“, sagte die DFG-Präsidentin hierzu auf der Pressekonferenz.“

## DFG-Mitglieder beschließen Satzungsneuerung

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat auf ihrer Sitzung im Rahmen der virtuellen Jahresversammlung am 7. Juli 2021, eine Novellierung der Satzung der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland beschlossen. Zuvor hatten bereits der Senat und der Hauptausschuss der DFG in ihren virtuellen Sitzungen über die Änderungen diskutiert, die seit 2019 von einer auf der damaligen Jahresversammlung in Rostock eingesetzten Satzungscommission erarbeitet und nach umfassenden Diskussionen in den Gremien und mit den Mitgliedereinrichtungen in eine endgültige Form gebracht worden waren. Zu den wesentlichen Neuerungen zählen die Ergänzung der Satzung um

eine Präambel, die Überarbeitung der Governance der DFG, sowie eine sprachliche Anpassung insbesondere im Hinblick auf Gendergerechtigkeit.

Quelle und weitere Informationen: PM - DFG, 07.07.2021

[https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung\\_nr\\_30/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung_nr_30/index.html)

## Zehn neue Mitglieder in die Junge Akademie aufgenommen

Am 5. Juni sind zehn junge Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen in die Junge Akademie aufgenommen worden. Für sie beginnt nun eine fünfjährige Mitgliedschaft, während der sie gemeinsam mit den weiteren 40 Mitgliedern in interdisziplinären Projekten arbeiten und forschen können. Zehn Mitglieder sind in den Stand der Alumnae und Alumni verabschiedet worden.

Die zehn neuen Mitglieder sind:

Christopher Degelmann, *Alte Geschichte, Humboldt-Universität zu Berlin*

Johanna Gereke, *Soziologie, Universität Mannheim*

Racha Kirakosian, *Germanistische Mediävistik, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg*

Rona Kobel, *Bildhauerei, Fotografie, Universität der Künste Berlin*

David Labonte, *Bioengineering, Imperial College London*

Linus Mattauch, *Volkswirtschaftslehre, Umweltpolitik, Technische Universität Berlin*

Thorsten Merl, *Erziehungswissenschaft, Universität Marburg*

Hermine Mitter, *Klimaökonomie und Agrarsoziologie, Universität für Bodenkultur Wien*

Viola Priesemann, *Physik, Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation*

Senthuran Varatharajah, *Literatur, Freischaffender Autor (S. Fischer Verlag)*

Ziel der Jungen Akademie ist es, jungen Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen neben

ihrer eigenen Forschung die Möglichkeit zu geben, den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft aktiv und kreativ mitzugestalten. Voraussetzung für die Mitgliedschaft ist eine herausragende Promotion bzw. ein herausragendes künstlerisches Qualifikationswerk. Das Datum der Abschlussprüfung dieser Arbeit sollte drei bis sieben Jahre zurückliegen (unter Berücksichtigung von Eltern- und Pflegezeiten). Zudem wird mindestens eine weitere exzellente wissenschaftliche Arbeit bzw. ein künstlerisches Profil erwartet. Die Bewerber\*innen sollten für die gemeinsamen Projekte an der Schnittstelle von Wissenschaft, Kunst, Gesellschaft und Politik Freude an interdisziplinärer Arbeit mitbringen.

Die Zuwahl erfolgte dieses Jahr turnusmäßig durch die Junge Akademie. 2022 wird die Zuwahl wieder durch die Trägerakademien der Jungen Akademie, die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften und die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina durchgeführt.

Weitere Informationen:

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

Informationen zu allen Mitgliedern an der Jungen Akademie

Quelle und weitere Informationen: PM - Junge Akademie, 01.06.2021

<https://www.diejungeakademie.de/neuigkeiten/detail/neues-2021-wir-begruessen-unsere-zehn-neuen-mitglieder/>

## Vier neue Mitglieder im Präsidium der DFG

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine neue Vizepräsidentin und drei neue Vizepräsidenten: Die Mitgliederversammlung der DFG wählte am Mittwoch, dem 7. Juli 2021, in ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung die Experimentalphysikerin **Professorin Dr. Karin Jacobs**, den empirischen Makrosoziologen **Professor Dr. Matthias Koenig**, den Biochemiker

**Professor Dr. Peter H. Seeberger** und den Staatswissenschaftler und ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts **Professor Dr. Andreas Voßkuhle** in das Präsidium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland.

Mit der Wahl erweiterte die Mitgliederversammlung das Präsidium um eine Person. Aus dem Präsidium scheidet die Mathematikerin **Professorin Dr. Marlis Hochbruck** und der Rechtswissenschaftler **Professor Dr. Wolfgang Schön** aus sowie – im weiteren Verlauf des Jahres – der Chemiker **Professor Dr. Roland A. Fischer**.

Zusammen mit der Präsidentin **Professorin Dr. Katja Becker**, der neuen Vizepräsidentin **Karin Jacobs** und den drei neuen Vizepräsidenten **Matthias Koenig**, **Peter H. Seeberger** und **Andreas Voßkuhle** sowie dem im weiteren Verlauf des Jahres scheidenden Vizepräsidenten **Roland A. Fischer** gehören dem DFG-Präsidium der Molekularbiologe **Professor Dr. Axel A. Brakhage**, die Anglistische Literaturwissenschaftlerin **Professorin Dr. Julika Griem**, der Ingenieurwissenschaftler **Professor Dr.-Ing. Hans Hasse**, die Informatikerin **Professorin Dr. Kerstin Schill** sowie die Medizinerin **Professorin Dr. Britta Siegmund** als Vizepräsidentinnen und -präsidenten an.

Der Präsident des Stifterverbandes, **Professor Dr. Dr. Andreas Barner**, gehört kraft Amtes dem Präsidium mit beratender Stimme an. Ebenfalls mit beratender Stimme nimmt DFG-Generalsekretärin **Dr. Heide Ahrens** an den Sitzungen des Präsidiums teil.

Ausführliche Informationen zu den Mitgliedern des DFG-Präsidiums unter:

[https://www.dfg.de/dfg\\_profil/gremien/praesidium/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/praesidium/index.html)

Quellen:

Diese und alle weiteren Pressemitteilungen zur virtuellen Jahresversammlung 2021 finden sich auch in einer digitalen Pressemappe unter:

[https://www.dfg.de/dfg\\_profil/reden\\_stellungnahmen/archiv/jahresversammlung\\_2021/index.jsp](https://www.dfg.de/dfg_profil/reden_stellungnahmen/archiv/jahresversammlung_2021/index.jsp)

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Bundesstiftung Gleichstellung nimmt Arbeit auf

Am 7. Juli 2021 hat die „Bundesstiftung Gleichstellung“ ihre Arbeit aufgenommen.

Der Stiftungsrat, das Hauptorgan der Stiftung, war zu seiner konstituierenden Sitzung für die 19. Legislaturperiode zusammengekommen. **Bundesgleichstellungsministerin Christine Lambrecht** leitete die virtuelle Sitzung als Vorsitzende des Stiftungsrates, dem darüber hinaus neun Mitglieder des Deutschen Bundestags angehören.

Nachdem am 28. Mai 2021 das Errichtungsgesetz in Kraft getreten ist, hat die „Bundesstiftung Gleichstellung“ nun mit der Konstituierung ihres Hauptorgans einen weiteren Meilenstein erreicht. Der Stiftungsrat hat einen ambitionierten Zeitplan für die nächsten Schritte beschlossen: Noch in dieser Legislaturperiode soll das zweiköpfige Direktorium, das die Stiftung operativ leiten wird, in seine erste Amtszeit starten. Auch die ersten Personaleinstellungen sind noch vor Jahresende geplant, damit die Stiftung zügig ihren Aufgaben nachkommen kann. Bundesministerin Christine Lambrecht: „Dass die ‚Bundesstiftung Gleichstellung‘ ihre Arbeit aufgenommen hat, ist ein großer Erfolg in dieser Legislatur. Damit lösen wir ein weiteres Versprechen aus dem Koalitionsvertrag ein. Die Stiftung wird wichtige Impulse für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland setzen. Es geht darum, dass jeder Mensch unabhängig von seinem Geschlecht sein Leben frei gestalten und seine Potentiale entfalten kann. Dafür soll die Stiftung ein offenes Haus sein, in dem sich Menschen

treffen, vernetzen und sich in ihrer Arbeit für mehr Gleichstellung unterstützen und bestärken. Ich bin davon überzeugt, mehr Gleichstellung wird Deutschland spürbar stärker machen und unseren wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt sichern. Die Bundesstiftung Gleichstellung soll dazu beitragen, die dafür notwendigen Veränderungen zu beschleunigen.“

Die Bundesstiftung Gleichstellung verfolgt drei Ziele:

- Sie will zeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht und dafür Lösungen finden.
- Sie will Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen.
- Sie will das Wissen zu Gleichstellungsfragen vergrößern und mit Bürgerinnen und Bürgern diskutieren.

Die Errichtung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ ist ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag der Regierungsparteien und basiert auf der ersten ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/bundesstiftung-gleichstellung>

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

Quelle: PM - BMSFSJ, 08.07.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesstiftung-gleichstellung-nimmt-arbeit-auf-183272>

## Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Kabinett beschlossen

Pressemitteilung des Bundesfamilienministeriums-  
Veröffentlicht am 09.06.2021

### Ministerin Lambrecht: „Digitalisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern nutzen“

„Digitale Technologien sind selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltags geworden. Sie verändern unsere Arbeitswelt, unsere Kommunikation, unser Zusammenleben in Familie und Gesellschaft – von sozialen Netzwerken über den Pflegeroboter bis zum mobilen Arbeiten. Die Frage, wie die Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet werden kann, um Frauen und Männern gleiche Verwirklichungschancen zu bieten, steht im Mittelpunkt des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, den das Kabinett heute beschlossen hat. Der Bericht besteht aus einem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission unter dem Vorsitz von Professorin Aysel Yollu-Tok (HWR Berlin) sowie der Stellungnahme der Bundesregierung.

Bundesfrauenministerin Christine Lambrecht: „Unser Ziel ist es, alle Menschen beim digitalen Wandel mitzunehmen. Mehr noch, wir wollen die Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Digitalisierung weiter voranbringen. Dies betrifft viele Lebensbereiche, zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils in Digitalberufen, das mobile Arbeiten als Chance für die Gleichstellung oder die Bekämpfung von Diskriminierung und Hasskriminalität im Netz. Wir begreifen die Digitalisierung als Chance, um unsere Gesellschaft gerechter und moderner zu gestalten. Der Gleichstellungsbericht bestärkt uns darin und gibt wertvolle Impulse für unsere weitere Politik.“ Das Gutachten „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ umfasst 101 Handlungsempfehlungen, die sich an die Politik in Bund, Ländern, Kommunen sowie die Zivilgesellschaft richten.

Zentrale Befunde der Sachverständigen: Der

digitale Wandel sollte von Frauen und Männern gleichermaßen gestaltet werden. So können die Erfahrungswelten von Frauen und Männern in die digitalen Innovationen einfließen. Bisher sind Frauen mit 16 Prozent in der Digitalbranche unterrepräsentiert. Damit mehr Frauen mathematisch-naturwissenschaftliche oder IT-Berufe ergreifen, sollten MINT-Förderprogramme bereits in der frühkindlichen Bildung ansetzen. Auch das männlich geprägte Arbeitsumfeld in der Digitalbranche muss sich verändern, damit mehr Frauen in diesen Bereich hineinkommen, dort dauerhaft bleiben und es in Top-Positionen schaffen.

Wenn mehr Frauen in der Digitalbranche gründen, bestimmen sie mit, welche Innovationen sich dort durchsetzen. Hinter 70 Prozent aller Gründungen in der Digitalbranche stehen reine Männerteams. Die Unterrepräsentation von Frauen hängt mit strukturellen Barrieren wie mangelnder Vereinbarkeit und fehlender sozialer Sicherung zusammen, aber auch mit Geschlechterstereotypen wie einem Bild des männlich geprägten digitalen Unternehmertums. Damit mehr Frauen gründen, brauchen sie Unterstützung, einen besseren Zugang zu Kapital und vor allem mehr Sichtbarkeit durch Kampagnen.

Algorithmen sind nicht neutral. Nur wenn wir wissen, wie sie funktionieren, können wir der Diskriminierung von Frauen und Männern entgegenwirken. Computergestützte, lernende KI-Systeme werden zunehmend in der Kreditvergabe eingesetzt und stellen bei der Personalauswahl die Weichen für berufliche Werdegänge. Entscheidend sind hierbei die Trainingsdaten, sie dürfen keine Stereotype oder diskriminierenden Strukturen abbilden. Ihre Entscheidungsverfahren müssen transparent und nachvollziehbar sein.

Der Gleichstellungsbericht setzt sich auch mit wirtschaftlichen Aktivitäten auseinander, die erst durch die Digitalisierung möglich geworden sind, wie beispielsweise die Plattformarbeit. Hier empfiehlt die Kommission, die soziale Absicherung von Plattformarbeitenden zu regeln und sie besser vor Diskriminierung zu schützen. Damit die Plattfortmätigkeit, insbesondere für Frauen, nicht in eine berufliche Sackgasse führt, sollten erwor-

bene Kompetenzen für den regulären Arbeitsmarkt sichtbar und übertragbar gemacht werden.

Homeoffice ist eine Chance für die Gleichstellung – wenn der Rahmen stimmt. Mobiles und flexibles Arbeiten bringt zwar mehr Flexibilität, aber auch die Gefahr einer Doppelbelastung, besonders für Mütter. Erst wenn Männer den gleichen Anteil an familiärer Sorgearbeit übernehmen, stehen Frauen im Erwerbsleben die gleichen Verwirklichungschancen offen. Frauen und Männer weiten jedoch ihre unbezahlte Sorgearbeit aus, allerdings Frauen stärker als Männer. Um die Chancen des Homeoffice für die Gleichstellung zu nutzen, sollte es neben einem Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten auch um die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der digitalen Arbeitswelt gehen.

Unsere Gesellschaft braucht mehr Medienkompetenz. Nur dann können sich alle diskriminierungsfrei im digitalen Raum bewegen. Die Sachverständigen empfehlen Vorbilder und alternative, geschützte Räume, wo sich (junge) Menschen frei und unabhängig engagieren können. Als gute Beispiele hierfür hebt die Kommission das Gendermagazin [www.mein.testgelaende.de](http://www.mein.testgelaende.de) und die Initiative „Gutes Aufwachsen mit Medien“ hervor, die beide vom BMFSFJ gefördert werden.

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt nimmt viele Formen an und schränkt die Teilhabe und Verwirklichungschancen von Frauen, aber auch von Männern ein.

Durch die Bedeutung digitaler Technologien hat geschlechtsbezogene digitale Gewalt Folgen in fast allen Lebensbereichen: der Ausübung von Politik oder Ehrenamt, dem Arbeitsleben oder dem Kontakt mit Freundinnen und Freunden.

Die Beratungsinfrastruktur sollte weiter ausgebaut und digitale Kompetenzen des Personals von Fachberatungsstellen und Gewaltschutzeinrichtungen verbessert werden. Auch bei Polizei, Strafverfolgungsbehörden und Justiz sollten Kompetenzen ausgebaut werden.

Eine geschlechtergerechte Digitalisierung braucht Strukturen. Die Erkenntnisse des Dritten Gleichstellungsberichts sollten in die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik einfließen. Sie sollten von der Bundesstiftung Gleichstellung aufgegriffen und in der nächsten Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung umgesetzt werden.

#### Maßnahmen der Bundesregierung

Viele im Gutachten angesprochenen Empfehlungen knüpfen an bereits bestehende Maßnahmen oder Beschlüsse der Bundesregierung an. Exemplarisch hervorzuheben ist etwa die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Die Bundesregierung hat sich dort bereits zum Ziel gesetzt, die unzulässige Diskriminierung beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen zu verhindern und auf die konsequente Einhaltung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt zu bestehen.

Die Bundesregierung begrüßt die umfassende Analyse der Sachverständigenkommission hinsichtlich geschlechtsbezogener „digitaler Gewalt“ und verweist in ihrer Stellungnahme auf ein umfangreiches Portfolio an Maßnahmen. Projekte wie „Aktiv gegen digitale Gewalt“ sowie der vom Kabinett beschlossene Gesetzesentwurf zur Bekämpfung von Cyberstalking sind hierfür gute Beispiele. Zudem wird durch eine Meldepflicht, die mit dem Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität eingeführt wurde, die strafrechtliche Verfolgung von digitaler Hasskriminalität verbessert.

Ein Meilenstein der 19. Legislaturperiode ist die jüngst beschlossene Reform des gesetzlichen Kinder- und Jugendmedienschutzes. Sie verpflichtet Anbieter, insbesondere von Spieleplattformen, sichere Voreinstellungen zu installieren, um Kinder und Jugendliche vor Risiken wie Mobbing, sexualisierter Anmache und Hassrede zu schützen.

Näheres zum Gleichstellungsbericht sowie die ausführliche Stellungnahme der Bundesregierung finden Sie unter

<http://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>

Hintergrundinformationen zur Sachverständigenkommission, zu den von ihnen beauftragten vertiefenden Expertisen sowie zu Veranstaltungen und Stimmen aus Politik und Zivilgesellschaft finden Sie unter

<http://www.gleichstellungsbericht.de>."

Quelle: PM – BMFSFJ, 09.06.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-lambrecht-digitalisierung-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-nutzen--182034>

## Leitantrag zur fairen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit: GFMK bringt Maßnahmenpaket auf den Weg

Pressemitteilung der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister (GFMK) zum Abschluss der 31. Hauptkonferenz am 24.06.2021

Weitere Beschlüsse für mehr partnerschaftliche Gleichstellung, die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt sowie besseren Schutz vor Gewalt an Frauen

Mecklenburg-Vorpommern war am 23. und 24. Juni Ausrichter der diesjährigen digitalen Hauptkonferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK). Die Vorsitzende der GFMK, **Gleichstellungsministerin Stefanie Drese** aus Mecklenburg-Vorpommern und **Hamburgs Gleichstellungssenatorin Katharina Fegebank** stellten die Ergebnisse zum Abschluss der Konferenz vor.

„Von der GFMK geht ein starkes Signal für eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit aus“, betonte Drese. „Wir wollen mit unserem Leitantrag deutlich machen: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist kein Frauenthema, sondern Frauen und Männer, Unternehmen und Sozialpartner müssen gemeinsam Lösungen erarbeiten. Und die staatlichen Ebenen

müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen.“

Als konkrete Beispiele benannte die GFMK-Vorsitzende die weitere Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Home-Office) mit Blick auf Chancen und Risiken, den Abbau von einkommenssteuerlichen Anreizen, die eine traditionelle Aufgabenteilung fördern (z.B. Ehegattensplitting) und die stärkere Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit durch Väter (hierzu hat die GFMK einen eigenständigen Antrag verabschiedet). Im Bereich der öffentlichen Infrastruktur stünden der Ausbau einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen, flexiblen und idealerweise beitragsfreien Kinderbetreuung, die Stärkung der pflegerischen Infrastruktur sowie Maßnahmen zur Inanspruchnahme von externen Dienstleistungen im Mittelpunkt, so Ministerin Drese.

Auf Antrag Hamburgs hat die GFMK zudem einen Forderungskatalog an die Bundesregierung zur Diversität in der Verkehrs- und Mobilitätspolitik verabschiedet.

Die GFMK fordert die Bundesregierung dazu auf, insbesondere bei der Mobilitätswende die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern ausgewogen in den Blick zu nehmen und auf eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern bei der Verkehrs- und Mobilitätsplanung hinzuwirken. Hintergrund ist die zumeist von Frauen getragene Care-Arbeit, die zu erhöhter Mobilität von Frauen und anderen Mobilitätsmustern führt.

Gleichstellungssenatorin Katharina Fegebank: „Die Corona-Pandemie hat die Sollbruchstellen in der Gleichstellung von Frauen schonungslos offengelegt. Wir brauchen langfristige, strukturelle Änderungen, die es Frauen ermöglichen, finanziell unabhängiger und gleichzeitig in der Carearbeit entlastet zu werden. Der Maßnahmenkatalog der GFMK ist ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik, die Hamburg als Vorsitzland der GFMK 2022 konsequent weitergehen will. Eine starke, innovative Gesellschaft braucht Diversität. Mit mehr Sichtbarkeit, gezielter Förderung und Teilhabe in Wissenschaft und Wirtschaft wollen wir ein krisensicheres Fundament legen, das



weiteren rollbacks in der Gleichstellung von Frauen und Männern künftig entgegenwirkt. Die Aufforderung an den Bund, Frauen bei der Verkehrs- und Mobilitätspolitik stärker zu berücksichtigen, ist hier ebenfalls ein wesentlicher Faktor. Es sind eben vor allem Frauen, die die Einkäufe erledigen oder die Kinder zum Sport oder zu Freunden bringen. Daraus ergeben sich andere Bedürfnisse an eine moderne Mobilitätspolitik, die auch eine stärkere Teilhabe von Frauen in der Planung und Entscheidungsfindung ermöglichen muss."

Auch in Bezug auf die Entscheidung des türkischen Präsidenten, das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) zu kündigen, hat sich die GFMK positioniert. Um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu eliminieren, wird die GFMK – auf Antrag von Bayern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Saarland und Mecklenburg-Vorpommern – die Bundesregierung bitten, auf europäischer Ebene auf einheitliche Schutzstandards in den Bereichen Prävention, des Opferschutzes, der Strafverfolgung und einer grenzüberschreitenden-Zusammenarbeit hinzuwirken, soweit eine Kompetenz der Europäischen Union dafür besteht. Der von der Europäischen Kommission geplante Legislativvorschlag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt sollte im Rahmen des Möglichen auch die Inhalte der Istanbul Konvention enthalten.

„Die Istanbul-Konvention ist ein Meilenstein auf dem Weg, Mädchen und Frauen vor den unterschiedlichsten Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und vor häuslicher Gewalt zu schützen. Die Kündigung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durch die Türkei verurteilen wir scharf. Es ist unsere Pflicht dafür Sorge zu tragen, dass die jahrzehntelangen Errungenschaften im Bereich der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen in der Europäischen Union nicht vergebens sind.

Die Kündigung der Konvention wird der Türkei und den Frauen in der Türkei ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Gewalt entziehen“, erklärt **Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen.**

Die GFMK beschloss zudem eine Initiative aus Mecklenburg-Vorpommern, die zum Ziel hat, Frauen in der Computer- und Videospielbranche und der Gaming-Community zu stärken. „Die Computerspielbranche ist ein Wirtschaftszweig im Aufwind“, sagte Ministerin Drese. „Wir setzen uns für den Abbau von Rollenstereotypen und Diskriminierung in Computerspielen ein und unterstützen ausdrücklich die Kampagne ‚Hier spielt Vielfalt‘ der Games-Branche.“ Die Bundesregierung investiert in den kommenden Jahren 250 Millionen Euro in die Computerspielförderung. Drese: „Die GFMK spricht sich dafür aus, darauf zu achten, dass vor allem innovative, auf Vielfalt ausgerichtete Spiele im Vordergrund stehen, die Geschlechterstereotype aufbrechen und sie nicht reproduzieren.“ Darüber hinaus sollen Ausbildungs- und Studiengänge für Game Design oder Programmierung so aufgelegt werden, dass sie auch für junge Frauen attraktiver werden. „Hierfür sind auch Initiativen wie klischeefrei und mach MINT zu nutzen“, so Drese.

*Die Beschlüsse der 31. GFMK sind unter*

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

abrufbar.

*Kontakt:* Alexander Kujat, Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung, Telefon: +49 (385) 588 9003, E-Mail: alexander.kujat@sm.mv-regierung.de

*Websites:*

<https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/>

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

*Quelle:* PM – GFMK, 24.06.2021

[https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/leitAntrag-erwerbs-und-sorgearbeit-gfmk\\_1624862789.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/leit Antrag-erwerbs-und-sorgearbeit-gfmk_1624862789.pdf)

## Bundestag führt Frauenquote für Vorstände großer Unternehmen ein

Der Bundestag hat am Freitag, 11. Juni 2021, dem 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](#), [19/27633](#), [19/28005](#) Nr. 6) in der vom Familienausschuss geänderten Fassung ([19/30514](#)) zugestimmt.

Die Koalitionsfraktionen stimmten für den Entwurf, AfD und FDP votierten dagegen, die Linksfraktion und Bündnis 90/Die Grünen enthielten sich.

### Gesetzentwurf der Bundesregierung

Der angenommene Regierungsentwurf sieht vor, dass in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten in den Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein muss. Von dieser Regelung sind nach Angaben der Regierung derzeit etwa 70 Unternehmen betroffen, von denen 30 aktuell keine Frau im Vorstand haben. Alle anderen Unternehmen sollen nach der Gesetzesvorlage in Zukunft begründen müssen, warum sie es sich nicht zum Ziel setzen, eine Frau in den Vorstand zu berufen. Unternehmen, die keine Zielgröße für den Frauenanteil nennen oder keine Begründung abgeben, sollen sanktioniert werden.

Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wird eine feste Frauen- beziehungsweise Männerquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten festgelegt. Zu diesen Unternehmen gehören beispielsweise die Deutsche Bahn AG, die Bundesdruckerei GmbH oder die Deutsche Flugsicherung. In Vorständen mit mehr als zwei Mitgliedern soll zudem mindestens einer Frau vertreten sein. Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungsträgern und bei der Bundesagentur für Arbeit wird eine Mindestbeteiligung

von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt.

Ausgeweitet wird das Bundesgremienbesetzungsgesetz. So fallen zukünftig Gremien bereits ab zwei Mitgliedern des Bundes unter dessen Regelungen. Rund 109 Gremien sollen so zukünftig mit Frauen besetzt werden.

Bitte lesen Sie mehr zu den Änderungen des Familienausschusses und zu den abgelehnten drei Anträgen der Opposition (FDP, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) unter:

Quelle: PM – Deutscher Bundestag, 11.06.2021

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-de-frauen-in-fuehrungspositionen-843518>

Pressestimme:

„Das ist ein Meilenstein für die Frauen in Deutschland“

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauenquote-gesetz-2021-1.5318193>

„Der Bundestag entscheidet über ein Gesetz für mehr Topmanagerinnen. Nur wenige Unternehmen sind betroffen, trotzdem feiert die Justizministerin die Reform als Erfolg.“  
Ein Beitrag von Kathrin Werner auf [sueddeutsche.de](#).

## Freiwilligkeit bringt nichts: Juristinnenbund konzipiert Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

„Wir können es nicht weiter dem Goodwill der Unternehmen überlassen, ob sie Geschlechtergerechtigkeit fördern wollen oder nicht. Auf Freiwilligkeit setzen bringt nichts, wie die diversen Gendergaps eindrücklich zeigen. Wir brauchen ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das die Unternehmen nachhaltig und wirksam verpflichtet dafür zu sorgen, diskriminierende Strukturen zu überwinden – sowohl was die Personalpolitik und Bezahlung als auch die Arbeitsbedingungen angeht.“, so die Präsidentin des Deut-

schen Juristinnenbundes e.V. (djb) **Professorin Dr. Maria Wersig**.

Um eine breite gesellschaftliche und rechtspolitische Diskussion um ein Gleichstellungsgesetz endlich voranzutreiben, hat der djb, unter Leitung von **Professorin Dr. Heide Pfarr**, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erarbeitet. Die Konzeption enthält konkrete Regelungsvorschläge, argumentative Grundlagen und Leitfäden für eigenständige, progressive Unternehmenspolitiken. Ziel des Gesetzesvorschlags ist eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur, die gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter garantiert. Dies ist Voraussetzung dafür, dass Frauen und nicht-binäre Personen unabhängig von sozialer Herkunft, Alter, Bildung, Ethnie, Gesundheit und Lebenslage ihre Existenz eigenständig sichern und wirtschaftlich unabhängig leben können.

Professorin Pfarr fasst die Kernelemente der Konzeption zusammen: „Die Konzeption sieht eine regulierte Selbstregulierung vor. Arbeitgeber\*innen werden gesetzlich verpflichtet, diskriminierende Strukturen aufzudecken und Gleichstellungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen – also selbst zu regulieren. Das Gleichstellungsgesetz bietet dafür Rahmen und Bedingungen. Um auch die Durchsetzung zu sichern, sind zudem Berichtspflichten an staatlich zertifizierte Institutionen, Verbandsklagen, Auditierungen sowie steuerliche Erleichterungen vorgesehen. Jedoch ist auch die Möglichkeit Sanktionen zu verhängen notwendig. Diese könnten in Form von Bußgeldern oder dem Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge erfolgen.“

Quelle: PM – djb, 19.07.2021

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-20>

## 100 Tage bis zur Bundestagswahl – Frauen in Deutschland brauchen eine neue Politik

Mit gemeinsamer Stimme fordern die 41 Frauenverbände der Berliner Erklärung aus allen Bereichen der Gesellschaft die Politik zu einem entschlossenen Handeln auf: Ein „Weiter so“ darf es nach der Bundestagswahl im Herbst nicht mehr geben, es ist Zeit für Parität, ohne Ausnahmen. Nur mit verbindlichen gesetzlichen Regelungen lassen sich die Gender Gaps bis 2030 schließen.

„Es wurde viel über die Brennglaswirkung der Corona Pandemie geschrieben und diskutiert. Kein Ereignis der jüngeren Geschichte hat so deutlich gezeigt, wie weit wir von der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserem Land entfernt sind“, sagt **Monika Schulz-Strelow**, Präsidentin von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) und eine der Initiatorinnen des Bündnisses. „Wir haben kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem“, ergänzt die Vorsitzende von UN Women Deutschland e.V., **Elke Ferner**. Nur mit verbindlichen und wirksamen Maßnahmen kommt die Politik ihrem in der Verfassung verankerten Auftrag nach, für die Beseitigung der Nachteile von Frauen zu sorgen.“

In ihrem gemeinsamen Maßnahmenkatalog, den sie an die Bundes-Parteien und ihre Spitzenkandidat:innen richten, fordern die Vertreter:innen der Berliner Erklärung Parität quer durch alle gesellschaftlichen Bereiche, gleiche Bezahlung und gleiche Bedingungen in der Arbeitswelt, die Gleichstellung als Leitprinzip in allen Politikfeldern und ein Leben frei von Gewalt für alle Frauen.

Die Verbände dieses Bündnisses mit ihren unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen vertreten Frauen in all ihrer Vielfalt. Sie sind sich einig darin, dass die Veränderungen schnell kommen müssen, damit für Frauen Chancengerechtigkeit erreicht wird, sie unter fairen, sicheren und würdevollen Bedingungen ihr Berufsleben gestalten können und mehr Vereinbarkeit von Familie und Karriere

ermöglicht wird. Dies betrifft alle Bereiche: private Wirtschaft, genauso wie die Politik, die Forschung und Lehre, die Kultur oder die Medizin. „Die Gleichstellung von Frauen muss als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Es geht um Parität in den Parlamenten, genauso wie in den Aufsichtsräten und Vorstandsetagen oder bei der Besetzung von Lehrstühlen und Verwaltungspositionen der Universitäten und Spitzenpositionen aller klinischen Fächer an Krankenhäusern“, unterstreicht **Dr. Christiane Groß**, Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbund e.V. (DÄB).

„Der Forderungskatalog der Berliner Erklärung veranschaulicht eindringlich wie groß der Handlungsbedarf ist und gleichzeitig liefert diese geballte Expertise der Politik so konkrete wie machbare Handlungsmöglichkeiten“, hebt **Jasmin Arabian-Vogel** Präsidentin des Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU), hervor. „Wir haben aufgezeigt, was zu tun ist, der Ball liegt nun bei den Akteur:innen der künftigen Regierung,“ ergänzt ihre Bündnispartnerin **Petra Bentkämper**, Präsidentin des Deutschen LandFrauenverband e.V. (dlv).

Am 22. Juni fand das erste Gespräch mit der Spitzenkandidatin **Janine Wissler**, DIE LINKE statt. „Im nächsten Schritt werden Gespräche mit CDU, CSU, SPD, Bündnis 90 /DIE GRÜNEN und FDP stattfinden“, sagt **Friederike Sittler**, Vorsitzende des Journalistinnenbund e.V. (jb). „Unser Ziel ist die Aufnahme unserer Forderungen im Koalitionspapier, unabhängig vom Ausgang der Wahl. Wir erwarten von einer neuen Bundesregierung entsprechende Gesetzesvorgaben.“

*Den Forderungskatalog der Berliner Erklärung finden Sie hier:*

<https://www.berlinererklaerung.de/wp-content/uploads/2021/06/Gemeinsame-Forderungen-der-Berliner-Erklärung-2021-06-22-FINAL.pdf>

Das überfraktionelle Bündnis der Berliner Erklärung existiert seit 2011. Aktuell gehören ihm 21 Frauenverbände als Initiator:innen und 20 Verbündete aus unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern an.

[www.berlinererklaerung.de](http://www.berlinererklaerung.de); #BerlinerErklärung

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

*Informationen zum Bündnis:*

<https://www.berlinererklaerung.de/buendnis/>

*Quelle: PM - Berliner Erklärung, 22.06.2021*

<https://www.berlinererklaerung.de/100-tage-bis-zur-bundestagswahl-frauen-in-deutschland-brauchen-eine-neue-politik/>

## Dr. Beate von Miquel ist neue Vorsitzende des Deutschen Frauenrats

Der Deutsche Frauenrat hat eine neue starke Führung: Die Mitgliederversammlung wählte im Juni **Dr. Beate von Miquel** (Evangelische Frauen in Deutschland (EFiD)) zur neuen Vorsitzenden des DF. **Lisi Maier** (AG Katholische Frauen) und **Anja Weusthoff** (DGB) unterstützen die 53-Jährige als stellvertretende Vorsitzende an der Spitze des Dachverbands von rund 60 Mitgliedsorganisationen für die kommenden vier Jahre.

Das Motto der Mitgliederversammlung „Frauenrechte auf die Agenda“ macht die Erwartung des DF und seiner rund 60 Mitgliedsorganisationen an die Politik zur Bundestagswahl deutlich. In einer Resolution fordert der Dachverband ein klares Bekenntnis der demokratischen Parteien zu einer aktiven Gleichstellungspolitik zur Überwindung der Corona-Pandemie. „Die Pandemie hat die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verstärkt. Für die Parteien und die künftige Bundesregierung muss sie Anlass sein, diese Ungleichheiten endlich abzubauen. Wir fordern nicht weniger als einen gleichstellungspolitischen Aufbruch,“ umriss die neue Vorsitzende von Miquel die Anspruchshaltung des DF, mit der er Wahlkampf und Koalitionsverhandlungen begleiten wird.

Dass die Überwindung der Pandemiefolgen in der DF-Arbeit im Zentrum steht, spiegeln auch die neu gewählten Schwerpunktthemen wider: Ein Fokus soll künftig auf der Konjunktur- und Investitionspolitik zur Abmilderung der Krisenfolgen liegen. Hier zeichnet sich ab, dass Frauen ins Hintertreffen geraten, weil staatliche Gelder Frauen und Männer nicht gleichermaßen erreichen. Einen weiteren Schwerpunkt der Vorstandsarbeit wird das Thema Armut bilden, denn das Risiko von Frauen in Armut zu geraten, ist seit langem zu hoch und wächst durch die Folgen der Pandemie. Der hierfür einzusetzende Fachausschuss wird von Elke Ferner geleitet. Auch bei der Digitalisierung hat die Corona-Krise einen geschlechterpolitischen Handlungsbedarf sichtbar gemacht: Digitalisierungsprozesse haben im digital eher verschlafenen Deutschland an Fahrt aufgenommen, werden aber nicht unter Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit gestaltet. Damit Mädchen und Frauen von der digitalen Transformation profitieren können, verantwortet **Maren Heltsche**, bislang Sonderbeauftragte des Vorstands, das Thema nun im Vorstand. Die Diskussion um den Klimaschutz erlebt wieder Aufwind. Leider wird sie bislang ohne einen geschlechterpolitischen Zusammenhang geführt. Der DF möchte mit dem Fachausschuss den Blick, den künftig **Monika von Palubicki** leiten wird, um diese Dimension weiten. Ein weiterer Fokus wird auf dem Thema Intersektionalität liegen, das der DF innerverbandlich angehen und das dazu von **Josefine Paul** verantwortet wird.

Die Delegierten nutzten die Mitgliederversammlung, um die DF-Beschlusslage umfassend zu aktualisieren. So tritt der Dachverband künftig u.a. für eine Stärkung der Tarifbindung und einen Mindestlohn von nicht unter 12 Euro ein. Der DF fordert außerdem einen Bundesaktionsplan gegen Antifeminismus und eine Reform des Abstammungsrechts, die Zwei-Mütter-Familien rechtlich heterosexuellen Eltern gleichstellt. Die Delegierten stimmten außerdem für den kostenlosen Zugang zu nicht-verschreibungspflichtigen Verhütungsmitteln für alle und für Verbesserungen in der Geburtshilfe. Künftig macht sich der DF u.a. für eine feministische Außenpolitik stark, die Frauen in Friedensverhandlungen angemessen repräsentiert und dafür sorgt, dass Projekte in der internationa-

len Zusammenarbeit auch Gleichstellung fördern. Für pflegende Angehörige fordert der DF öffentlich finanzierte Entlastungsangebote. Außerdem fordert der DF einen Umbau der Pflegeversicherung hin zu einer Pflegevollversicherung.

In einem Grußwort dankte **Bundeskanzlerin Angela Merkel** dem Deutschen Frauenrat für seinen Einsatz. Die Kanzlerin unterstrich, dass viele Verbesserungen für Frauen auch durch den DF angeschoben wurden. Sie bedankte sich ebenfalls bei der ehemaligen Vorsitzenden **Mona Küppers**, die den Staffelstab an **Beate von Miquel** übergab. Der DF verabschiedete zudem **Susanne Kahl-Passoth** als stellvertretende Vorsitzende und **Ursula Braunewell** aus dem Vorstand. Nach einem intensiven Verbandsaustausch macht sich der DF nun ausgestattet mit einer neuen starken Führung und aktualisiertem politischen Mandat an die Umsetzung des MV-Mottos: Frauenrechte auf die Agenda!

Quelle: PM - DF, 20.06.2021

<https://www.frauenrat.de/dr-beate-von-miquel-ist-neue-vorsitzende-des-df/>

## Bundestagswahl 2021: Fortschritt im Schneckentempo

**Monitoring der Kandidierenden nach Geschlecht: Die Frauenanteile unter den Aufgestellten variieren stark nach Partei und Bundesland**

In den vergangenen Wochen hat die **EAF Berlin** kontinuierlich über die Frauen- bzw. Männeranteile<sup>1</sup> bei den Kandidaturen in den sechs aktuell im Bundestag vertretenen Parteien auf ihren Landeslisten in den 16 Bundesländern sowie in den 299 Direktwahlkreisen informiert. Das Monitoring fand im Rahmen des **Helene Weber-Kollegs** statt, der parteiübergreifenden Plattform für Frauen in der (Kommunal-)Politik, welche vom BMFSFJ gefördert und von der EAF Berlin koordiniert wird.

Der Stichtag für die Nominierungen bildete der 19. Juli 2021.<sup>2</sup> Auf dieser Grundlage zeichnet sich folgende Situation ab: Erneut sind deutlich mehr Frauen auf den Landeslisten der Parteien als in den Wahlkreisen aufgestellt. Dies wird aller Voraussicht mit dazu beitragen, dass auch im 20. Bundestag Frauen, gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil, weiterhin unterrepräsentiert sind.

Auf den Landeslisten der Parteien liegt der Anteil der kandidierenden Frauen vergleichsweise hoch und beträgt durchschnittlich 41 Prozent. 2017 lag er bei 36 Prozent.

Generell bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Parteien. Bei den Grünen und den Linken weisen die Listen aufgrund der internen Quoten-Regelungen 54,8 respektive 51,3 Prozent aus; bei der SPD sind es 44 Prozent.

Bei der CDU und CSU wird ein durchschnittlicher Anteil von 43 Prozent respektive 50 Prozent auf den Landeslisten erreicht. Allerdings variieren die Landeslisten erheblich: das CDU-interne Ranking führen Bremen und das Saarland mit 60 Prozent gefolgt von Sachsen mit 55 Prozent Kandidatinnen an, die Schlusslichter bilden Thüringen mit 25 Prozent und Sachsen-Anhalt mit 23 Prozent.

Auf Platz 5 im Parteienranking bei den Landeslisten liegt die FDP mit 25 Prozent und auf Platz 6 die AfD mit 14 Prozent. Die AfD hat in Niedersachsen, Thüringen und Bremen zudem reine Männerlisten aufgestellt.

Bei den Wahlkreisen liegt der Anteil der nominierten Frauen im Durchschnitt über alle Parteien hinweg bei nicht einmal einem Drittel (30 Prozent). Dennoch ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils im Vergleich zu 2017 (27 Prozent) zu verzeichnen. Der Unterschied zwischen Listen und Wahlkreisen wird damit fortgeschrieben. Aufschlussreich ist der Blick in Bezug auf die Direktmandate vor allem für die Parteien, die vor- bzw. überwiegend die Abgeordneten über Wahlkreise gewinnen. So konnte die CSU 2017 alle 46 bayerischen Wahlkreise für sich verbuchen und erzielte damit zahlreiche Überhangmandate. Daher stellt sich die Frage, welche Bedeutung die CSU-Landesliste für die Wahl 2021

tatsächlich haben wird. Denn in den Wahlkreisen wurden lediglich 22 Prozent Frauen aufgestellt.

Auch die CDU generiert traditionell zahlreiche Mandate über die Wahlkreise. Ein Viertel aller Wahlkreisnominierten sind Frauen; die Union steigert ihren Frauenanteil damit lediglich um 3 Prozentpunkte. Auch bei der SPD werden die Wahlkreise voraussichtlich an Bedeutung gewinnen, da aktuell ein deutlich geringerer Anteil an Zweitstimmen prognostiziert wird. Im Durchschnitt hat die SPD 40 Prozent Frauen nominiert.

Grüne, Linke, FDP und AfD erhalten ihre Abgeordneten hauptsächlich über die Zweitstimmenanteile. Dennoch lohnt sich hier ebenfalls ein Blick in die Wahlkreisstatistik. Die Grünen scheitern knapp an einer paritätischen Besetzung der Direktmandate, ihr Frauenanteil liegt bei durchschnittlich 48 Prozent. Die Linke hat 34 Prozent Frauen aufgestellt; bei der FDP sind es 22 Prozent. Schlusslicht bildet auch bei den Wahlkreisen die AfD: sie nominierte mit 13 Prozent den geringsten Anteil an Frauen.

Die Ergebnisse nach Bundesland sortiert sowie den vollständigen Artikel zur Einschätzung von Helga Lukoschat sind auf der Website des Helene-Weber-Kollegs zu finden.

Für Fragen zu den Ergebnissen oder Interviews steht Ihnen die Autorin und Vorsitzende der EAF Berlin, **Dr. Helga Lukoschat**, zu Verfügung.

*Kontakt:* Hanna Schwarz / EAF Berlin, schwarz@eaf-berlin.de, Tel: 030 - 30 87 760-59

[1] Auch nicht-binäre Kandidierende wurden in der Erhebung berücksichtigt. Bei Trans-Personen wurden Trans-Männer unter „Männer“ aufgenommen und Trans-Frauen unter „Frauen“.

[2] Von einigen Parteien fehlen noch die Angaben zu den Wahlkreisen. 98 Prozent konnten ausgewertet werden. Die Prozentangaben wurden jeweils auf- bzw. abgerundet.

*Quelle und weitere Informationen:* PM - EAF-Berlin, 21.07.2021

<https://www.frauen-macht-politik.de/monitoring-btw21/fortschritt-im-schneckentempo/>

## Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda! djb veröffentlicht umfassenden Forderungskatalog zur Bundestagswahl 2021

Zur Bundestagswahl 2021 fordert der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) alle Parteien auf, dem Verfassungsauftrag der faktischen Gleichberechtigung der Geschlechter endlich gebührend Rechnung zu tragen.

Handlungsbedarf sieht der djb in allen Bereichen von Recht und Gesellschaft.

Und er fordert: *Besonders Frauen mit Behinderungen, lesbische, queere, trans\* oder intergeschlechtliche Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte sowie Women of Color müssen besser vor Diskriminierung und Stereotypisierung geschützt werden.*

Der djb hat einen umfassenden Forderungskatalog erstellt, an dem sich Wahlprogramme und -versprechen sowie ein künftiger Koalitionsvertrag messen lassen müssen.

Quelle und die Kernforderungen im Detail: PM - djb, 05.07.2021

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-19>

## Auswirkungen der Covid-19-Pandemie: Insbesondere Mütter arbeiteten häufiger am Wochenende oder abends

Rund 52 Prozent der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren haben ihre Arbeitszeit zu Beginn der Pandemie im April 2020 zumindest teilweise auf die Abendstunden oder das Wochenende verlagert. Für Väter traf dies auf rund 31 Prozent zu. Das zeigt eine am 20. Juli 2021 veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der Anteil bei Müttern sank bis Oktober 2020 auf rund 26 Prozent, lag im Schnitt aber immer noch deutlich höher als bei Vätern mit rund 18 Prozent.

„Vor allem Mütter arbeiteten häufiger am Wochenende oder abends, unter anderem um ihre Kinder bei Schul- und Kitaschließungen oder während des Distanzunterrichts betreuen zu können.“, erklärt IAB-Forscherin Corinna Frodermann. Insgesamt haben 33 Prozent der Beschäftigten, die im April 2020 Kinder unter 14 Jahre zu betreuen hatten, ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise verlagert. Bei denjenigen ohne Kinder waren es 16 Prozent.

Neben der Sorgearbeit gibt es auch Hinweise, dass Homeoffice eine Rolle für die Verschiebung der Arbeitszeiten spielt. Demnach haben Beschäftigte im Homeoffice ihre Arbeitszeit pandemiebedingt häufiger verlagert als Beschäftigte, die kein Homeoffice nutzen. Mehr als ein Drittel derjenigen, die zumindest teilweise von zu Hause arbeiteten, gab im April 2020 an, zu anderen Zeiten zu arbeiten als noch vor der Pandemie. Bei den Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzten, waren es nur knapp 15 Prozent. Bis Oktober 2020 sanken die Anteile in beiden Gruppen deutlich auf etwa 18 beziehungsweise 5 Prozent.

Insgesamt änderte im April 2020 noch ein Viertel der Befragten ihre Arbeitszeiten. Bis Oktober 2020 sank dieser Anteil auf 11 Prozent.

Für die Zufriedenheit mit dem Job scheint es insgesamt keine Rolle zu spielen, ob sich die Lage der

Arbeitszeit verändert hat. „Eine Verschiebung der Arbeitszeit ist nicht per se als negativ einzustufen. Sie kann vielmehr dabei helfen, akute pandemiebedingte Zusatzbelastungen zu schultern und somit in dieser Sondersituation Privatleben und Beruf unter einen Hut zu bekommen.“, so **Philipp Grunau**.

Die Daten beruhen auf der Corona-Zusatzbefragung des Linked Personnel Panel (LPP), einer Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern privatwirtschaftlicher Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten. In der ersten Welle haben 1.212, in der zweiten Welle 909 und in der dritten Welle 682 Personen teilgenommen.

*Hier geht es zur Studie:*

Frodermann, Corinna ; Grunau, Philipp; Wanger, Susanne; Wolter, Stefanie (2021): „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert, In: IAB-Forum 20. Juli 2021, <https://www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaeftigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert/>, Abrufdatum: 21. Juli 2021

Quelle und weitere Informationen: PM - IAB, 20.07.2021

[https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/forum\\_arbeitszeitverlagerung.aspx](https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/forum_arbeitszeitverlagerung.aspx)

Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“

<https://www.iab-forum.de/category/serien/corona-krise-folgen-fuer-den-arbeitsmarkt/>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Die schlechte Nachricht: Niemand muss zurück an den Herd**

„In der Pandemie wird vor der Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen gewarnt. Das unterschlägt, dass die Ausbeutung von Frauen heute ganz anders funktioniert.“ Ein Beitrag von Lena Böllinger auf zeit.de

<https://www.zeit.de/kultur/2021-06/corona-gleichstellung-retraditionalisierung-geschlechterrollen-care-arbeit-10vor8>

## Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats: Die Jury hat entschieden

Am 7. Juli 2021 hat die Jury über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden. Herzlichen Glückwunsch an die 60 Organisationen, die in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet werden!

Das Prädikat erhalten 33 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 27 aus der Wissenschaft. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 36 Organisationen. Der Verein freut sich besonders über die 10 Organisationen, die mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt werden.

*Hier finden Sie die Liste der Prädikatsträger 2021*

[https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste\\_der\\_pr%C3%A4dikatstr%C3%A4ger\\_2021.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_pr%C3%A4dikatstr%C3%A4ger_2021.pdf)

Die Auszeichnungsveranstaltung ist für den **26. Oktober 2021** vorgesehen.

Quelle: PM - TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V., 08.07.2021

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/die-jury-hat-entschieden-das-sind-die-pradikatstrager-2021/>

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

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

*Ihre Ansprechpartnerin beim CEWS:*

Dr. Nina Steinweg, [Nina.Steinweg\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:Nina.Steinweg(at)gesis(dot)org)



## Frauen in MINT

### „Erfolgskonzept“: ZEvA veröffentlicht Evaluationsbericht zum Niedersachsen-Technikum

Als „Erfolgskonzept“ bezeichnet der aktuell von der Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur (ZEvA) veröffentlichte Evaluationsbericht zum Niedersachsen-Technikum das MINT-Berufsorientierungsprogramm für Frauen.

Beauftragt von der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, hat die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur (ZEvA) kürzlich das Niedersachsen-Technikum evaluiert. In ihrem jetzt veröffentlichten Bericht bezeichnet die Agentur das niedersächsische Berufsorientierungsprogramm für Frauen als „Erfolgskonzept“: Die unabhängige Gutachtergruppe sehe darin „ein sehr gutes und langjährig erprobtes Programm zur Studien- und Berufsorientierung junger Abiturientinnen“, heißt es in der aktuellen Pressemitteilung der Akkreditierungsagentur.

„Der Schwerpunkt des Programms ist ein Ermutigungs- und Motivationskonzept für die Teilnehmerinnen, das ihre Kompetenzen und Stärken im Hinblick auf Praxis und Theorie von MINT-Studiengängen und technischen Berufen aufzeigt, wertschätzt und zur Entfaltung bringt“, so die Fachleute. Diese Fähigkeiten werden häufig weder von den jungen Frauen selbst noch von ihrem Umfeld erkannt – daher bedarf es dringend solcher Orientierungsangebote, stellt die Gutachtergruppe fest. Sie empfiehlt dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur daher eine weitere Förderung des Niedersachsen-Technikums.

„Der Bericht bestätigt das Programm des Niedersachsen-Technikums, das strukturell als Propädeutikum an den teilnehmenden niedersächsischen Hochschulen etabliert ist. Die intensive Koopera-

tion von Hochschulen und Unternehmen hat bis heute rund 800 jungen Frauen die Perspektiven einer MINT-Karriere aufgezeigt und für neun von zehn Teilnehmerinnen in ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung geführt“, so Professorin **Barbara Schwarze**, Leiterin der Zentralen Koordinierungsstelle des Niedersachsen-Technikums an der Hochschule Osnabrück.

Das Niedersachsen-Technikum ist ein MINT-Berufsorientierungs-Angebot für junge Frauen, das mit einer Erfolgsquote von 90 Prozent Schulabsolventinnen mit Abitur oder Fachabitur zu einer Entscheidung für ein technisches Studium respektive eine technische Ausbildung führt. Das erfolgreiche Kooperationsprogramm niedersächsischer Hochschulen und Unternehmen wurde 2010 erstmalig an der Hochschule Osnabrück erprobt und wird seit 2012 mit Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur an weiteren Hochschulen und Universitäten in Niedersachsen angeboten. Aktuell beteiligen sich neun Hochschulen und Universitäten sowie 104 regionale Unternehmen an dem Kooperationsprogramm, das von der Stiftung Niedersachsen-Metall unterstützt wird. Dazu zählen Technische Universität Braunschweig, Technische Universität Clausthal, Hochschule Emden/Leer, Hochschule Hannover, Leibniz Universität Hannover, Stiftung Universität Hildesheim, Jade Hochschule Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth, Hochschule Osnabrück und Universität Osnabrück.

*Der Evaluationsbericht ist einsehbar unter:*

<https://www.zeva.org/evaluation/pruefungswesen>

*Kontakt:*

[judith.braeuer@niedersachsen-technikum.de](mailto:judith.braeuer@niedersachsen-technikum.de)

*Quelle: PM - Hochschule Osnabrück, 02.07.2021*

<https://www.hs-osnabrueck.de/nachrichten/2021/07/erfolgskonzept-niedersachsen-technikum/>

<https://www.niedersachsen-technikum.de/>

## Nachhaltig die Welt ernähren: Robert Bosch Juniorprofessur 2021 für Dr. Verena Seufert

Die Geographin Verena Seufert erhält die Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ 2021. Seit Juni untersucht sie an der Universität Hohenheim, wie die weltweite Nahrungsmittelproduktion durch nachhaltige Landwirtschaft gleichzeitig umwelt- und sozialverträglicher werden kann. Die Robert Bosch Stiftung GmbH stellt für das Forschungsprojekt über fünf Jahre eine Million Euro zur Verfügung. Die Juniorprofessur wird in diesem Jahr *letztmalig* vergeben.

*Erfolgsfaktoren nachhaltiger Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion identifizieren:* Das weltweite Ernährungssystem steht unter Druck. Bauern und Agrarbetriebe müssen für eine wachsende Bevölkerung Nahrungsmittel produzieren. Mit der intensiven Landwirtschaft steigt die Umweltbelastung: Treibhausgasemissionen beschleunigen den Klimawandel, die Biodiversität geht zurück, Wasser und fruchtbarer Boden werden knapp. Im Zentrum der Forschung von Verena Seufert steht die Frage, wie das gesamte System der Nahrungsmittelproduktion nachhaltiger werden kann. „Wir müssen nachhaltige Wege zur Produktion von Lebensmitteln finden, damit wir langfristig alle Menschen auf dieser Erde ernähren können,“ sagt Seufert.

*Lokal erfolgreiche Ansätze auf andere Regionen übertragen:* Die Juniorprofessorin wird Regionen in Indien und Mexiko in den Fokus nehmen, in denen es auch bei klimatischen Schwankungen gelingt, gute landwirtschaftliche Erträge zu erzielen – ohne die Biodiversität zu beeinträchtigen oder natürliche Ressourcen aufzubreuchen. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus lokal erfolgreichen Systemen auf andere Regionen oder Kontexte übertragbar zu machen und dadurch zu einer Transformation der globalen landwirtschaftlichen Nahrungsmittelproduktion hin zu mehr Nachhaltigkeit beizutragen.

*Quelle und weitere Informationen zur Vita von Prof. Seufert und zur Robert Bosch Juniorprofessur: PM – Robert Bosch Stiftung, 08.06.2012*

<https://www.bosch-stiftung.de/de/news/nachhaltig-die-welt-ernaehren>

*Video:*

<https://www.bosch-stiftung.de/de/news/nachhaltig-die-welt-ernaehren>

## Zu Ehren von Bundeskanzlerin Merkel: Caroline-Herschel- Medaille für Astronominen in Großbritannien und Deutsch- land

Ein **neuer Preis** wird herausragende Forschungsarbeiten von Astrophysikerinnen in Großbritannien und Deutschland würdigen.

Die Caroline-Herschel-Medaille, am 1. Juli von der britischen Regierung anlässlich eines Besuchs von Bundeskanzlerin Angela Merkel angekündigt, würdigt die langjährige wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen den beiden Ländern.

Die von der Royal Astronomical Society (RAS) in Zusammenarbeit mit der Astronomischen Gesellschaft (AG) betreute Medaille wird abwechselnd an Forscherinnen aus Großbritannien und Deutschland verliehen und ist mit einem Preisgeld von £10,000 dotiert.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1820 gehörten der RAS Astronominen und Astronomen aus Deutschland an, darunter Caroline Herschel und ihr Bruder William, die beide in der zweiten Hälfte des achtzehnten Jahrhunderts nach Bath zogen. Caroline war die erste Frau in Großbritannien, die eine königliche Pension zur Ausübung von Astronomie erhielt.

Im Jahr 1828 wurde sie als erste Frau mit der RAS-Goldmedaille ausgezeichnet, die in Anerkennung ihrer Entdeckung von acht Kometen und ihrer

Arbeit zur Verfeinerung und Aktualisierung von Sternkatalogen verliehen wurde.

Die Astronomie ist immer noch ein von Männern dominiertes Fach. Die neue Medaille trägt diesem Umstand Rechnung. In Großbritannien sind 12 % der Professuren, 18 % der Senior Lecturers/Readers und 29 % der Dozenten in der Astronomie Frauen. In den Sonnensystemwissenschaften stellen Frauen einen Anteil von 21 % der Professuren, 22 % der Senior Lecturers/Readers und 27 % der Dozenten. In der Physik ist nur jeder fünfte „A-level“ Schüler ein Mädchen, ein Anteil, der seit vielen Jahren weitgehend unverändert ist. In den Astronomie-Studiengängen stellen Frauen etwa drei Zehntel der Studierenden.

In Deutschland erwerben Frauen 30 % der Dokortitel in der Astrophysik, sind aber in Führungspositionen deutlich stärker unterrepräsentiert: Etwa 18 % aller Professuren in der Astronomie und Astrophysik sind mit Frauen besetzt. Die Frauenquote unter den deutschen Mitgliedern der Internationalen Astronomischen Union liegt bei 18 % und damit unter dem weltweiten Durchschnitt von 21 %.

Es gibt bereits eine Caroline Herschel Preisvorlesung, die 2018 von der RAS und der Herschel Society gestiftet wurde. Die Herschel-Medaille der RAS ist nach Carolines Bruder William benannt. Die neue Auszeichnung nur für Frauen ergänzt beide Preise.

*Quelle und weitere Informationen: PM – Astronomischen Gesellschaft (AG), 01.07.2021*

<https://www.astronomische-gesellschaft.de/de/aktivitaeten/pressemitteilungen/neuer-preis>

Pressestimme:

Die Wissenschaftsjournalistin **Christine Prubky** kritisiert in Ihrem Kommentar aus dem Zeit-Newsletter Wissen<sup>3</sup> vom 8. Juli 2021: „Wissenschaftspreis ohne Wumms“ die auffallend geringe Dotierung des neu ausgelobten Preises:

„...In ihrer Pressemitteilung nennt die Gesellschaft denn auch getreulich die Frauenquote bei den Professuren\*. In UK beträgt sie 12 Prozent, in Deutschland 18 Prozent.“

*Bis zur Parität ist also noch ziemlich viel Luft, und die Caroline-Herschel-Medaille könnte ein echtes Signal für Gleichstellung in der Astrophysik sein, wenn – ja, wenn denn der Preis stimmt: Mit 10.000 Euro ist die Auszeichnung dotiert. Das ist schäbig und darf nicht so bleiben. Die Caroline-Herschel-Medaille braucht mehr Wumms.“*

*\*in der Astrophysik*

## Herausragende Chemikerinnen in Rahmen des GDCh-Wissenschaftsforums Chemie (WiFo) geehrt

Im Rahmen der Eröffnungsfeier des GDCh-Wissenschaftsforums Chemie (WiFo) 2021 am 29. August verleiht die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) zwei besondere Preise: **Professorin Dr. Evamarie Hey-Hawkins**, Universität Leipzig, erhält den renommierten Karl-Ziegler-Preis. **Professorin i. R. Dr. Petra Mischnick**, TU Braunschweig, wird mit dem neu eingeführten **Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie** ausgezeichnet.

Der Karl-Ziegler-Preis ist eine der am höchsten dotierten deutschen Auszeichnungen auf dem Gebiet der Chemie. Er ist nach dem Gründungspräsidenten der GDCh und Chemienobelpreisträger von 1963, Karl Ziegler, benannt. Er wird an Wissenschaftler\*innen verliehen, die auf den Forschungsgebieten Karl Zieglers arbeiten. Das sind insbesondere Metallorganische und Anorganische Chemie, Organische und Angewandte Chemie, Polymerchemie und Katalyse. Der Preis ist mit 50.000 Euro und einer Goldmedaille dotiert und wird aus einer Stiftung gespeist, die Zieglers Tochter, Marianne Witte, bei der GDCh eingerichtet hat.

2021 erhält den Karl-Ziegler-Preis Professorin Dr. Evamarie Hey-Hawkins, Universität Leipzig. Das breite Forschungsgebiet der national und international hoch angesehenen Chemikerin weist große Parallelen mit dem Karl Ziegler auf. Sie forscht unter anderem im Bereich der Organophosphorchemie, im Bereich der biologisch aktiven Bor- und Übergangsmetallverbindungen sowie der hetero-

metallischen Übergangsmetallkomplexe und Katalyse. Hey-Hawkins gilt als Pionierin auf dem Gebiet der reaktiven Übergangsmetall-Phosphor-Bindung in Metall-Phosphanidokomplexen und überzeugt mit innovativen Forschungsansätzen. Eine große Anzahl an Patenten beruht auf ihren wissenschaftlichen Leistungen. Die Wissenschaftlerin engagiert sich zudem stark für die chemische Community.

Evamarie Hey-Hawkins promovierte im Jahr 1983 an der Philipps-Universität in Marburg. Nach Postdoktorandenaufenthalten in Großbritannien und Australien folgte 1988 ihre Habilitation in Marburg. Im Anschluss an Beschäftigungen am Max-Planck-Institut für Festkörperforschung in Stuttgart und als Heisenberg-Stipendiatin an der Universität Karlsruhe folgte sie 1993 einem Ruf an die Universität Leipzig. Dort ist Hey-Hawkins ordentliche Professorin für Anorganische Chemie und wirkt beziehungsweise wirkte auch als geschäftsführende Direktorin des Instituts für Anorganische Chemie und (Pro-)Dekanin der Fakultät für Chemie und Mineralogie.

Für ihre wissenschaftlichen Leistungen und ihr Engagement erhielt die Chemikerin bereits zahlreiche Ehrungen wie die Auszeichnung als „Distinguished Woman“ (IUPAC), den Verdienstorden des Freistaates Sachsen, die Universitätsmedaille der Universität Leipzig und den Leipziger Wissenschaftspreis. 2018 wurde Hey-Hawkins in die Europäische Akademie der Wissenschaften aufgenommen. Ihr internationales Ansehen spiegelt sich auch in zahlreichen Gastprofessuren und Gaststipendien, unter anderem in Neuseeland, Australien und Japan.

Die Chemikerin engagiert sich darüber hinaus in zahlreichen Editorial Boards, Preiskomitees sowie in verschiedenen Organisationen, wie beispielsweise der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft. Seit 1983 ist sie Mitglied der GDCh, deren Vorstand sie von 2016-2019 angehörte. Heute ist sie Vorsitzende der vor ihr mitinitiierten AG Phosphorchemie der GDCh.

### Zum ersten Mal verleiht die GDCh den Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie.

Mit dem neuen Preis, der mit 7500 Euro dotiert ist, will die GDCh ein sichtbares Zeichen setzen und vorbildhaftes Engagement für Chancengleichheit in der Chemie würdigen. Hildegard Hamm-Brücher (1921-2016) war Chemikerin und wurde 1945 bei Nobelpreisträger Professor Heinrich Wieland in München promoviert. Nach Kriegsende wurde sie Wissenschaftsredakteurin bei der Neuen Zeitung. Dort traf sie mit Theodor Heuss, ihrem politischen Mentor, und vielen anderen demokratisch Gesinnten zusammen. Hildegard Hamm-Brücher galt als „Grande Dame“ der deutschen Nachkriegspolitik. Sie stand nicht nur für Freiheit und Demokratie, sondern auch für ein konsequent wertebasiertes Handeln. Unermüdlich kämpfte sie gegen Missstände an. Sie setzte sich u.a. für ein besseres Bildungssystem ein und ermutigte Frauen, sich mehr zu engagieren. Im Jahr 1994 wurde sie als erste Frau für die Bundespräsidentenwahl nominiert. Neben ihren öffentlichen Ämtern zeigte sie großes gesellschaftliches Engagement und erhielt zahlreiche Ehrungen.

Als erste Preisträgerin erhält **Professorin Dr. Petra Mischnick** die Auszeichnung. Die Auswahlkommission würdigte damit vor allem das bereits 2002 von Petra Mischnick initiierte Agnes-Pockels-SchülerInnenlabor an der TU-Braunschweig. Das Projekt war eines der ersten seiner Art und zeigte mit seinem Vorbildcharakter eine große Breitenwirkung – inzwischen gibt es über 200 Schüler\*innenlaboratorien in ganz Deutschland. Im Projekt werden Schüler\*innen unterschiedlichen Alters und sozialer Herkunft gleichermaßen gefördert und ihr Interesse an den MINT-Fächern geweckt. Das Agnes-Pockels-SchülerInnenlabor bietet Schüler\*innen nicht nur einen Ort, an dem sie unter Laborbedingungen experimentieren können. Das Team um Petra Mischnick hat darüber hinaus seit 2003 bereits über 70 Experimente aus verschiedenen Themenbereichen entwickelt, die Kinder und Jugendliche in Kita oder Schule durchführen können.

Außerdem werden Experimentierkisten zu spannenden Themen (bspw. „Dem Täter auf der Spur“) verliehen und Fortbildungen für Erzieher\*innen und Lehrer\*innen angeboten.

Doch auch über das Agnes-Pockels-SchülerInnenlabor hinaus zeichnet sich Petra Mischnick durch ihr langjähriges Engagement für Chancengleichheit aus. Sie gehörte zu den *Pionierinnen, die Gleichberechtigung zu einem zentralen Thema in der GDCh machte und war im Jahr 2000 Gründungsmitglied und die erste Vorsitzende des Arbeitskreises Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)*. Mischnick engagiert sich bis heute für Gleichberechtigung und zeigt eine Konsequenz in ihrer Haltung, ihrem unermüdlichen Einsatz und ihren gelebten Werten, die auch Hildegard Hamm-Brücher auszeichnete.

Petra Mischnick schloss 1983 ihr Studium der Lebensmittelchemie an der Technischen Universität Braunschweig mit dem 2. Staatsexamen ab. Nach einem Wechsel an die Universität Hamburg und einem Chemiestudium promovierte sie dort im Jahre 1987 am Institut für Organische Chemie und wurde 1996 habilitiert. Zwei Jahre später wurde sie an das Institut für Lebensmittelchemie der Technischen Universität Braunschweig berufen, wo sie bis zu ihrem Ruhestand im März 2020 tätig war. In der Gesellschaft Deutscher Chemiker war sie 2003 bis 2007 Vorstands- und Präsidiumsmitglied und von 2005 bis 2006 Vizepräsidentin.

Weitere Informationen zur Tagung unter

<http://www.wifo2021.de>

Quelle und weitere Informationen:

PM - GDCh, 29.06.2021

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

## Kieler Universität verleiht EmpowerMINT Preise für Abschlussarbeiten

Besondere Leistungen von Studentinnen und Absolventinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen, Informatik- und technischen Fächern (MINT) möchte der neue EmpowerMINT-Preis der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) würdigen.

Denn gerade in diesem Bereich liegt der Frauenanteil weit unter 50 Prozent. Durch die Auszeichnung und das Preisgeld von 500 Euro für eine Bachelorarbeit und 750 Euro für eine Masterarbeit soll ein deutlicher Anreiz für eine Fortsetzung der akademischen Karriere geschaffen werden. Finanziert werden die vier ausgelobten Preise für je eine Bachelor- und Masterarbeit der Technischen Fakultät (TF) und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) vom Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. Zusätzlich gibt es zwei von der MNF gestiftete Auszeichnungen. „Die EmpowerMINT-Preise sind eine wichtige Anerkennung für die herausragenden Forschungsarbeiten der sechs Kieler Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Wettbewerb um die besten Köpfe ist Talentförderung vor Ort etwas, von dem alle profitieren“, sagt Professorin Nele Matz-Lück, CAU-Vizepräsidentin für Internationales, Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität.

Bewerben konnten sich die Studentinnen und Absolventinnen selbst, Vorschläge von Betreuerinnen und Betreuern waren ebenfalls möglich. Neben der fachlichen Qualität der Arbeit hat die Auswahlkommission aus den Fakultäten auch zusätzliche Kriterien in die Beurteilung zur Vergabe der Preise einbezogen. So kam es auch auf den inhaltlichen oder methodischen Innovationscharakter und ein gesellschaftspolitisches oder hochschulpolitisches Engagement der Studentin an.

Die Preise werden jährlich vergeben, die nächste Bewerbungsfrist ist der **2. Mai 2022**.

Mehr Informationen unter:

<http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/foerdermoeglichkeiten/Ausschreibung%20EmpowerMINT-Preise.pdf>

[http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/foerdermoeglichkeiten/EmpowerMINT-Preise\\_web.pdf](http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/foerdermoeglichkeiten/EmpowerMINT-Preise_web.pdf)

Quelle und weitere Informationen zu den Preisträgerinnen: PM – Universität Kiel, 05.07.2021

<https://www.uni-kiel.de/de/detailansicht/news/145-empowermint>

---

## Fiona Watt appointed as EMBO Director

The British cell biologist **Fiona Watt** has been appointed as Director of EMBO. She will join EMBO as its sixth director, succeeding **Maria Leptin** who was recently appointed President of the European Research Council. Fiona Watt will take up the appointment in early 2022

"We are pleased that Fiona Watt will become the next EMBO Director and look forward to working with her," says **Michael N. Hall**, Chair of EMBO Council. "With her strong leadership skills, extensive executive and publishing experience and boundless enthusiasm she is ideally suited to lead EMBO in fulfilling its mission of promoting excellence in the life sciences in Europe and beyond. She is an internationally renowned scientist who has made major discoveries in stem cell biology."

Fiona Watt is founding director of the Centre for Stem Cells and Regenerative Medicine at King's College London, UK. She is also executive chair of the Medical Research Council funding agency. Her research interest is the role of stem cells in adult tissue maintenance and how this information can be harnessed for regenerative medicine.

The EMBO Director is appointed by EMBO Council. As the EMBO Director, Fiona Watt will further develop the programmes offered by EMBO to support life scientists in Europe and beyond. She will actively engage with the community of EMBO Members and foster discussions to promote excellence in the life sciences. Working closely with the EMBC, the inter-governmental organization that funds the major EMBO Programmes and activities, she will maintain regular exchanges with scientific organizations and administrations in the 30 EMBC Member States. She will be responsible for managing EMBO and representing the organization externally.

Source, further information and bioscatch: PR -EMBO, 13.07.2021

<https://www.embo.org/press-releases/fiona-watt-appointed-as-embo-director/>

# 04 SCHWERPUNKTTHEMA

## Langer Atem für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung – Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur\*innen: Ein Leitfaden für die Praxis

Autorin: Jutta Dalhoff

### 1. Status Quo

„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten Sie schon.“

Dieses Zitat der norwegischen Feministin Grethe Nestor (\*1968) hängt seit geraumer Zeit in Gestalt einer bukofo-Motto-Postkarte in meinem Büro und ich halte es auch im Sommer des Jahres 2021 für eine Kernaussage zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Rückschließen lässt sich diese Einschätzung auch aus aktuellen offiziellen Verlautbarungen wissenschaftlicher Spitzenverbände und des Deutschen Bundestages.

a. Sina Metz analysierte das letzte **Fachgespräch des Ausschusses für Forschung, Bildung und Technikfolgenabschätzung** unter dem Titel „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ vom 19.05.2021 auf DIE ZEIT – WISSEN<sup>3</sup> folgendermaßen, eine Bewertung, der ich mich voll und ganz anschließe:

*„Nicht reden, sondern handeln!“*

*Mangelnde Planbarkeit, befristete Verträge und prekäre Arbeitsbedingungen: Die Gründe, warum*

*noch immer zu wenige Frauen in Deutschland Karrieren in der Wissenschaft machen, sind bekannt. In der Coronakrise hat sich die Situation der Wissenschaftlerinnen noch verschärft. Sie publizieren weniger und leiten seltener Studien als ihre männlichen Kollegen. Noch immer sind nur knapp ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Ein unhaltbarer Zustand für ein Land wie Deutschland, das als Wissenschaftsnation auf kein Talent verzichten kann.*

*Der Frage, welche Mechanismen die Chancengleichheit behindern, hat sich vergangene Woche eine Expert\*innenrunde im Bundestag gewidmet. (...) Viele der vorgebrachten Forderungen sind nicht neu: flexiblere Arbeitsmodelle und mehr Kinderbetreuung ermöglichen, eine verbindliche Quote einführen, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz novellieren oder gar abschaffen und das Professorinnenprogramm, das 2022 ausläuft, verlängern und finanziell aufstocken. (...) Die Ideen sind da, jetzt ist es Zeit zu handeln.“*

Die Überschrift zum Ergebnis des Fachgesprächs auf der Internet-Seite des Bundestagsausschusses lautet dagegen: „Expertenlob für Initiativen für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft“ – die sprachliche Rückschrittlichkeit mal außer Acht gelassen, es gab nämlich genau einen Experten und sechs Expertinnen – spiegelt der dem Gespräch u.a. zugrunde gelegte Antrag der FDP-Fraktion einen veralteten Wissensstand wider. Die hoch gelobten Vorgehensweisen des Massachusetts Institute of Technology MIT, die hier im Jahr 2021 als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem dienen sollen, stammen aus dem Jahr 1999 und wurden auch in Deutschland rezipiert. Nur wurden sie von den maßgeblichen Kräften in Wissenschaft und Politik

nicht in Maßnahmen zur tatsächlichen strukturellen Veränderung umgesetzt.

Im dem Fachgespräch zugrunde liegenden [FDP-Antrag 19/23629](#) wird die Bundesregierung im Jahr 2021 aufgefordert, „(...) eine exemplarische, zeitnah durchzuführende, interne Untersuchung entsprechend derer vom MIT innerhalb einer Wissenschaftseinrichtung anzuregen, in der die Systematiken sowohl von Förderungen als auch von Diskriminierungen von Frauen während ihrer wissenschaftlichen Karriere insbesondere im MINT-Bereich vergleichbar mit der MIT-Studie von 1999 mit qualitativen Interviews herausgearbeitet werden. Hierfür eignet sich das KIT als Großforschungsstandort mit einem vergleichsweise sehr niedrigen Frauenanteil in der Professorenschaft. (...)“

Eine bezüglich des Forschungsdesigns an heutige Anforderungen und Möglichkeiten angepasste Studie wird vom Karlsruher Institut für Technologie KIT aktuell durchgeführt, als Teilprojekt hat das CEWS im Auftrag des KIT eine Befragung zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT übernommen. Im Rahmen des Vorhabens sollen sowohl repräsentative Daten zu Besoldung, Ressourcen und Wahrnehmungen, Einschätzungen und Erfahrungen des Arbeits- und Organisationsklima erhoben als auch vertiefte Kenntnisse über die (subjektiven) Bewertungen der Arbeitssituation durch die Professorinnen und die Wahrnehmung von Diskriminierung gewonnen werden. Aus der Analyse der empirischen Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung vorhandener gleichstellungspolitischer Maßnahmen und ggf. die Konzeption neuer Maßnahmen entwickelt werden. [CEWS: KIT-Survey \(gesis.org\)](#)

Insgesamt befinden sich die Autor\*innen dieses Antrags mit ihren Vorschlägen und Forderungen nicht auf der Höhe der Zeit.

Das Monitoring, das z.B. in Punkt 4 und 5 angesprochen wird, wird seit 1998 systematisch von der BLK/GWK durchgeführt. Auch sind die Ausgrenzungsmechanismen (Punkt 3) durch Studien erforscht.

Die FDP entdeckt also plötzlich das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und fordert erstmal Daten und Studien, obwohl beide (mit Datenlücken zu Gender Pay Gap, Ausstattung u.ä.) vorliegen. Sie gehört(e) in den vergangenen Dekaden allerdings zuverlässig zur breiten Phalanx derjenigen, die im Sinne der Freiheit von Forschung und Lehre verbindliche Maßnahmen und Regelwerke mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Wissenschaft stets zu verhindern wussten. Der Webfehler der Unverbindlichkeit eint auch die im Antrag vorgelegten Vorschläge.

**Wir haben kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem, so abgedroschen es klingen mag!**

An dieser Stelle möchte ich einen eigenen zweiwochendienst-Beitrag aus dem Jahr 2011 reaktivieren, der 2021 traurigerweise aktuell ist:

„Es scheint hierzulande eine gewisse Rezeptionssperre aller bisher vorgelegten Daten und Analysen zu diesem Thema zu geben. An dieser Stelle zitiere ich die ehemalige Vize-Präsidentin der Universität Hamburg, Prof. Dr. Heide Pfarr: **„Ich bleibe dabei, dass es sehr klug ist, Forderungen und Vorschläge mit gesicherten empirischen Erkenntnissen zu begründen. Allerdings bin ich nicht mehr davon überzeugt, dass sich Männer von Statistiken oder von Argumenten beeindrucken lassen, nämlich von beidem nicht, wenn ein interessegeleitetes Nichtwissen dazu führt, dass nichts geändert werden muss.“** Dieses Zitat aus dem Jahre 1994 hat seine Relevanz behalten. Denn Datensammlungen, Detailstudien oder Erklärungsmodelle zum Phänomen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Deutschland gibt es zur Genüge. Weitere Grundlagen dieser Art sind für die tatsächliche Durchsetzung von verbindlichen Zielmarken nicht mehr erforderlich – hierfür bedarf es jetzt des notwendigen politischen Willens.

Mehr oder weniger besteht Einigkeit darüber, dass sich die Wissenschaftsorganisationen und die Fachkulturen verändern und Strukturen für die Zukunft geschaffen werden müssen.“



b. Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom Januar 2021 mit dem Schwerpunkt – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten – fokussiert mit seinen Handlungsempfehlungen ebenfalls auf die Notwendigkeit struktureller Veränderungen zur Stärkung von gleichstellungspolitischen Strukturen und Instrumenten: „Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente schaffen Rahmenbedingungen für die tatsächliche Durchsetzung gleicher Verwirklichungschancen. Dies gilt auch im Kontext der Digitalisierung. Die Sachverständigenkommission empfiehlt: Gleichstellung und Digitalisierung verzahnen / Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung vorantreiben / Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung stärken / Gleichstellungsorientierte Perspektive in den Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankern / Digitalisierung als Thema in der Bundesstiftung für Gleichstellung verankern.“

Es bleibt abzuwarten, ob und wie die Bundesregierung diese Handlungsempfehlungen der von ihr selbst eingesetzten Expert\*innen umsetzt. Die Erfahrungen mit den beiden vorangegangenen Gleichstellungsberichten lassen in dieser Hinsicht keine großen Hoffnungen in mir aufkeimen.

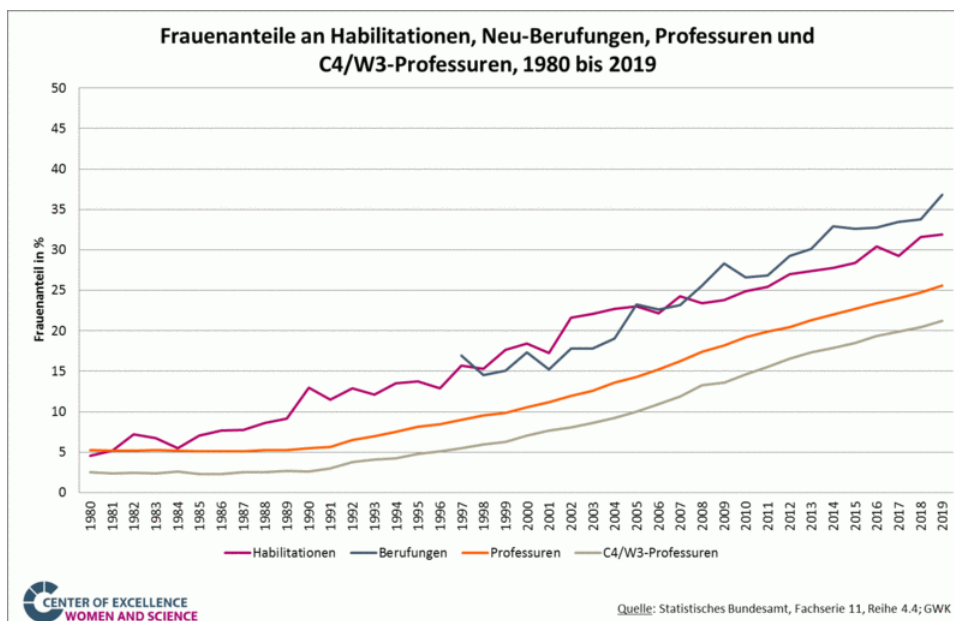
c. Dagegen setzt die Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung zum Ende der laufenden Legislaturperiode der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD wieder ganz am Anfang an: „Die Stiftung wird auf drei Gebieten tätig sein. Erstens: Aufzeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht und dafür Lösungen finden. Zweitens: Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen. Und drittens: Mit Bürgerinnen und Bürgern über Gleichstellung diskutieren.“

Durch Konsistenz, Ambitioniertheit, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit zeichnet sich die aktuelle ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung also nicht aus! *Interessegeleitetes Nichtwissen im Pfarr'schen Sinne?*

## 2. Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung 2007 – 2021

Frauenanteile auf Führungspositionen

Eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils, insbesondere des Professorinnenanteils, begann erst mit dem Beginn gleichstellungspolitischer Aktivitäten an den Hochschulen seit den 1990er Jahren. Trotz dieser sind Frauen in den höchsten Positionen der Wissenschaft immer noch unterrepräsentiert. Wenn sich die lineare Steigerung der letzten 20 Jahre in gleicher Weise fortsetzte, wäre eine Geschlechterparität bei den W3-Professuren erst in 50 Jahren erreicht.



Der seit mindestens einer Dekade relativ konsensual angemahte **Struktur- und Kulturwandel zugunsten einer geschlechtergerechteren Wissenschaft** ist in den letzten zehn Jahren nicht entscheidend vorangekommen. Dies ergibt eine vergleichende Lektüre der Dokumentationen der beiden zentralen Konferenzen dieses Zeitraumes – erstere hat das CEWS im Auftrag des BMBF 2007 eigenständig geplant und durchgeführt, an der zweiten war ich als Workshop-Leitung beteiligt:

- Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft 18.-19. April 2007 in Berlin.
- Gender 2020: „Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ am 26. und 27. Januar 2017 in Bielefeld.

Der 24. GWK-Datenbericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (2020) kommt – wie eigentlich jedes Jahr – zu dem Ergebnis:

„Auch wenn sich in den letzten Jahren der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen sowie in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen kontinuierlich erhöht hat, sind die Fortschritte weiterhin sehr langsam. (...) Vor allem aber bedarf es eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt.“ (S.11)

Förderpolitische Konsequenzen ziehen Bund und Länder nach wie vor nicht aus diesen Monitoring-Ergebnissen – insofern werden wir diese Textbausteine wohl noch länger zu lesen bekommen.

Die festzustellende relative Stagnation muss auch vor dem Hintergrund wichtiger Förderprogramme auf Bund-Länderebene – wie vor allem den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Professorinnen-Programm I-III und der Exzellenzinitiative bzw. der Exzellenzstrategie – gesehen werden.

*Beispielhaft seien hier die DFG-Gleichstellungsstandards näher unter die Lupe genommen.*

**1998** befasst sich der Wissenschaftsrat erstmalig mit dem Thema und fordert Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung ein. Die „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ ist seit **2002** in § 1 der Satzung der DFG verankert.

Im Jahr **2008** verabschiedet die DFG-Mitgliederversammlung die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definieren die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als gemeinsames Ziel formulieren die Standards, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser selbstaufgelegten Standards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung.

**2013** stellt die DFG nach ihrer Mitgliederversammlung fest: „Doch obgleich zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen festgestellt werden konnten, haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen nach Ansicht der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ noch nicht in dem Ausmaß gesteigert, wie zu Anfang des Prozesses erhofft worden war.“

**2016** gelangte eine von der DFG in Auftrag gegebene Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Gleichstellungsstandards zu dem Schluss, dass der Umsetzungsprozess zwischen 2009 und 2013 – gemeinsam mit weiteren Initiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – wesentliche Impulse auf dem Weg zur Erreichung von Gleichstellung im Wissenschaftssystem gesetzt und zu einem hohen Durchdringungsgrad des Themas in den Mitgliedereinrichtungen beigetragen habe.

**2018** – zehn Jahre nach Verabschiedung der ursprünglichen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ – beschloss die DFG-Mitglie-

dersammlung dann eine überarbeitete Selbstverpflichtung einschließlich eines qualitativen Berichtswesens. Außerdem wurde das neue Instrument von Workshops zum kollegialen Erfahrungsaustausch der DFG-Mitglieder eingeführt.

Im Rahmen des ersten dieser Workshops am 2. Oktober 2019 wurden u.a. folgende Statements dokumentiert: DFG-Präsident Peter Strohschneider betonte, dass man immer auch die Machtdimension der Gleichstellungsförderung offen ansprechen müsse. „Es geht um Macht und Einfluss, die Verteilung von finanziellen und symbolischen Ressourcen.“ Umso wichtiger ein Teil des Wissenschaftssystems sei, desto geringer sei auch der Anteil an Frauen. Dies spiegele sich beispielsweise in den Rektoraten wider. Dort seien die Prorektorate für Forschung häufig männlich, die für Lehre weiblich besetzt, sagte Strohschneider. Strukturelle Rahmenbedingungen müssten auf Leitungsebene etabliert werden, sonst wirkten sie nicht. Dass Macht eine zentrale Kategorie in der Gleichstellungsfrage sei, ergänzte Eleonore Weber, zeige auch die Tatsache, dass an der Spitze der zehn Allianzorganisationen deutlich weniger Frauen als Männer vertreten seien.

Es wird also von maßgeblichen Personen – nicht zum ersten Mal – klar benannt, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen auch einen verschärften Verteilungskampf um knappe Ressourcen darstellt, nur werden daraus auch bei der DFG keine Konsequenzen gezogen: Qualitatives Berichtswesen und Selbstverpflichtungen sind nicht die geeigneten Instrumente, um in diesem Machtkampf eine ernstzunehmende Rolle spielen zu können.

Trotzdem beschränken sich DFG-Mitgliedseinrichtungen hinsichtlich der Umsetzung ihres Satzungszieles Gleichstellung häufig auf Konditionalsätze, deren unverbindliche Formulierungen in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß sind. Von den in der DFG zusammengeschlossenen wissenschaftlichen Einrichtungen hat es ein kleinerer Teil geschafft, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Rahmen ihrer Governance nachhaltig zu implementieren, oft unterstützt durch eine entsprechende Landespolitik und die Beharrlichkeit

einzelner Hochschulleitungspersonen. Der größere Teil der Mitgliedsorganisationen aber setzt sich im Laufe der Zeit mit ihrer Entschärfung bzw. der Nichtweiterentwicklung notwendiger Steuerungsinstrumente in der Gesamtorganisation durch. Die Zuwendungsgeber auf Seiten von Bund und Ländern haben diese Entwicklung durch ihre Förderpolitik möglich gemacht, indem sie sich in gleichstellungspolitischer Hinsicht auf ein Monitoring ohne Steuerungswirkung beschränken.

### Und 2021?

In den „Impulsen der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags“ – mit denen die DFG forschungspolitische Weichenstellungen für die nächsten Jahre mitgestalten möchte – sind sowohl Gleichstellung als auch Geschlechterforschung auf sechzehn Seiten keine einzige Erwähnung wert.

Die Geschichte der DFG-Gleichstellungsstandards von 2008 bis 2021 darf, trotz vieler guter Ansätze, als Modellbeispiel für die oft unzureichende Umsetzung der Selbstverpflichtungsstrategie in Bezug auf die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung wissenschaftlicher Einrichtungen gelten.

Diese Rückwärtsentwicklung in der Gleichstellungspolitik ist vielerorts zu finden, sowohl in den Formulierungen der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft“ des Jahres 2019 als auch bei den Fortschreibungen des Hochschulpaktes 2020, des Qualitätspaktes Lehre, des Paktes für Forschung und Innovation und der Exzellenzstrategie.

Der rote Faden der fehlenden Nachhaltigkeit und Unverbindlichkeit der gleichstellungspolitischen Ziele, Instrumente und Programme zieht sich wie ein Webfehler durch alle Veröffentlichungen, Verlautbarungen, Monitoringberichte, Schaufensterreden und parlamentarischen Drucksachen.

Sie alle tragen die Überschrift Gleichstellung 1.0 – dabei hatten wir uns doch Gleichstellung 2.0 schon viel weiter genähert. *Und doch muss die Arbeit weitergehen.*

## Professionelle Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur\*innen

### Ein Leitfaden für die Praxis

Vor dem Hintergrund der hier aufgezeigten Bilanz ist ein kontinuierlicher Reflexionsprozess der Gleichstellungsakteur\*innen im Sinne einer professionellen Selbstvergewisserung zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis unabdingbar.

Das österreichische Forschungsministerium hatte mich im Herbst 2020 um einen Impulsvortrag für das virtuelle Vernetzungstreffen von etwa 70 Hochschulvertreter\*innen zur **Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen** gebeten, mit diesem wollte ich einen solchen Reflexionsprozess anstoßen. Das Treffen war ein Bestandteil der Umsetzung der diesbezüglichen Empfehlungen der österreichischen Hochschulkonferenz HSK vom November 2018.

Hier setze ich diesen Beitrag etwas gekürzt und sprachlich angepasst ein, um die aktuell erforderlichen Fragestellungen zur professionellen Selbstvergewisserung von Gleichstellungsakteur\*innen in der Wissenschaft kompakt und anwendungsbezogen zu verdeutlichen.

„Das heutige Treffen fokussiert auf die Umsetzung der 36 HSK-Empfehlungen zur **Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen**, die vor knapp zwei Jahren veröffentlicht wurden.

Mein Blick auf diesen Umsetzungsprozess ist der der kundigen Nachbarin, die ihre langjährigen nationalen Erfahrungen mit den ihr zur Verfügung gestellten diesbezüglichen Unterlagen Ihres Landes abgleicht, Erkenntnisse abschichtet sowie fokussiert, Grundsatzfragen formuliert und Prioritätensetzungen vorschlägt.

### Was ist Genderkompetenz?

Da hat die HSK-Arbeitsgruppe eine gemeinsame m.E. sehr tragfähige Definition erarbeitet:

„Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschrei-

bungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext. Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert\*innen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet, Handlungen zu setzen. Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess.“

*Zu diesen vier Dimensionen der Genderkompetenz füge ich die Kernsätze der HSK-Arbeitsgruppe aus meiner Sicht zusammen:*

#### Dimension Wissen

Genderwissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen aller Geschlechtsidentitäten bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen.

#### Dimension Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. (...) Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

#### Dimension Können (Handeln)

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglichkeiten durch die hochschulischen Institutionen voraus. Umsetzung heißt, die **Zuständigkeiten sind festgelegt und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Verfügung (...).**

#### Dimension Reflexion

Die oben genannten drei Dimensionen sind eng mit der Dimension Reflexion verflochten, da diese, im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung, Bestandteil aller drei anderen Dimensionen sein sollte. Sie alle haben m.E. nach diesem Verständnis von Genderkompetenz außerordentlich komplexe Aufgaben übernommen, deshalb möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf grundsätzliche Fragen unse-

res Politikfeldes lenken. Erst danach können Motivationen und Argumentationen für die Umsetzung der Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in wissenschaftlichen Einrichtungen entwickelt werden.

Die kontinuierliche Reflexion dieser kognitiven Basis halte ich für unabdingbar, um die hochschulische Gleichstellungspraxis effektiv weiterentwickeln zu können.

*Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen zunächst die m.E. grundlegende Frage nach der prioritären Zielstellung Ihres Gleichstellungshandelns stellen.*

*Geht es Ihnen in erster Linie um:*

- Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben / Work-Life-Balance
- Diversität / Diversity / Vielfalt
- Gleichbehandlung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Geschlechtergerechtigkeit
- Chancengerechtigkeit
- Diskriminierungsfreie Gesellschaft
- Exzellente Forschung durch Einbeziehung aller Talente
- Wirtschaftliches Wachstum durch Nutzung aller Potentiale und Humanressourcen – Win-Win-Situationen schaffen
- Familienfreundlichkeit
- Nachhaltiger Umgang mit den vorhandenen Ressourcen zum Wohle aller Menschen

*Ihnen fallen wahrscheinlich noch weitere Schlagworte ein und sicher haben auch Sie diese wechselnden Etiketten auf und in Gleichstellungspublikationen im Laufe der Jahre an sich vorbeiziehen sehen.*

- Vermuten Sie Strategien hinter diesen wechselnden „Mode – Etiketten“?
- Schwächt das Diversitätsziel die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung?
- Ist Ihnen in Sachen Gleichstellung tatsächlich schon einmal eine Win-Win-Situation begegnet? Mir nicht, denn es geht auch in der Hochschul-Governance um die Verteilung begrenzter Ressourcen, um Reputation und um Macht.
- Können und wollen Sie sich hinsichtlich der hochschulischen Gleichstellungspolitik für die Priorisierung zwei dieser Leitziele entscheiden und wenn ja – stehen allein schon diese beiden Ziele im Zuge der Maßnahmenumsetzung eventuell in einem gewissen Spannungsverhältnis zueinander?

**Ich selbst habe vor diesem Hintergrund für mein Handeln eine Richtschnur gezogen: Priorität hat für mich das einzige Ziel mit Verfassungsrang, nämlich die Geschlechtergerechtigkeit.**

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland benennt es in Artikel 3 (2) wie folgt: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Das österreichische Bundes-Verfassungsgesetz formuliert es in Artikel 7(2) etwas anders: *„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“*

**Gleichberechtigung** oder **Gleichstellung** – hier präferiere ich die österreichische Variante, nämlich von **Gleichstellung** zu sprechen, weil die Mehrheitsgesellschaft der Auffassung ist, dass die **Gleichberechtigung** bereits erreicht sei.

Demgegenüber halte ich es mit der norwegischen Feministin Grethe Nestor, die konstatiert hat: „Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten Sie schon.“

Dass die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist, lässt sich m.E. – auch mittels der Ergebnisse der Genderforschung – deutlicher nachweisen als die (Nicht-)Existenz der Gleichberechtigung.

**Was vor diesem Hintergrund Genderkompetenz in der gleichstellungspolitischen Praxis bedeutet, möchte ich Ihnen am Beispiel des Spannungsverhältnisses der beiden gleichstellungspolitischen Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in drei Abschnitten erläutern.**

*Familienfreundlichkeit ist nicht gleich Geschlechtergerechtigkeit:* Familienfreundlichkeit, wie sie auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen politisch gestaltet wird, wirkt im gesetzlich vorgegebenen Rahmen strukturstabilisierend. Sie verändert weder die Wissenschaftskultur noch die Geschlechterrollen, sondern nutzt den Arbeitgeber\*innen hinsichtlich der Personalgewinnung, ohne die Karrierechancen für Frauen nachhaltig zu verbessern. Die Differenzen zwischen Frauen sollten aus der inzwischen stärker gefestigten Position von Frauen in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit heraus häufiger thematisiert werden, um die verschiedenen weiblichen Lebenswelten in der Gleichstellungs- und Familienpolitik zu berücksichtigen.

*Die Differenzen in der weiblichen Lebensführung müssen berücksichtigt werden:* Die Zielgruppe der Vereinbarkeitspolitik sind heterosexuelle Menschen mit Kindern in einer Zwei-Eltern-Familie, die

Belange der Lebensführung von Ein-Eltern-Familien, von Kinderlosen, von homosexuellen Paaren und/oder von Menschen mit pflegebedürftigen Eltern werden dabei vernachlässigt. Der Erfolg beruflich arrivierter Frauen wäre meist nicht ohne bezahlte oder unbezahlte Unterstützung durch andere Frauen möglich gewesen. Dies gilt insbesondere im Kontext zunehmender Mobilitätsanforderungen für qualifizierte Frauen. Diese Belange des Alltags und der fürsorglichen Praxis müssen als politische Gestaltungsaufgabe thematisiert und damit öffentlich gemacht werden. Die aktuellen Ansätze in der Familienpolitik geben die berufliche Integration aller Frauen und Mütter im Kontext des Zweiverdiener-Modells als Zielrichtung vor. Sie stellen die gesellschaftliche Hauptzuständigkeit von Frauen für Sorge- und Betreuungsarbeit nicht wirklich in Frage. Die fatale „Vereinbarkeitslösung“ durch weibliche Teilzeitarbeit wird nicht kritisch betrachtet.

*Es besteht Handlungsbedarf in Sachen geschlechtergerechte versus geschlechterneutrale Familienpolitik:* Im Wissenschaftsbetrieb gibt es dringenden Handlungsbedarf in Sachen geschlechtergerechte Familienpolitik. Diese muss den tatsächlichen Lebensrealitäten von Vätern und Müttern Rechnung tragen und nicht Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, wie es z.B. die familienpolitische Komponente des deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die pauschale Verlängerung der Tenure Phase für Mütter und Väter ohne Berücksichtigung ihrer tatsächlich wahrgenommenen Sorgearbeit tun.

Ich konstatiere, dass diejenigen, die an den Hochschulen für die Verbreiterung der Genderkompetenz in Management, Handeln, Lehre und Forschung Verantwortung übernehmen, eine sehr komplexe Aufgabe vor sich haben.

Verfügt dieser – also Ihr – Zuständigkeitsbereich zur Erfüllung dieser Aufgaben über die notwendige Professionalisierung der Handelnden, sind diese strukturell durchsetzungsfähig genug und verfügen sie über hinreichende Ressourcen zur Umsetzung der gesteckten Ziele im Rahmen der Hochschul-Governance?

*Folgerichtig formulieren Sie in Ihren offenen Antworten zu der HSK-Umfrage Ihren Unterstützungsbedarf durch das BMBWF:*

- (Personelle und finanzielle) Ressourcen/Finanzieller Support zum Aufbau/Ausbau von Ressourcen und Strukturen
- Beratung/Coaching/Schulungen zu den (einzelnen) Empfehlungen: z.B. Durchführung von und Unterstützung für standortbezogene Strategieworkshops für die Leitungsebene durch das BMBWF
- Entwicklung eines gemeinsamen Tools hinsichtlich des Selbsteinschätzungsinstruments
- Einforderung der Umsetzung (nach einem Stufen-/Zeitplan) sowie laufendes Monitoring und konkrete Zielsetzungen seitens des BMBWF
- Gesetzliche Verankerung des Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsmanagements im Ziel- und Leistungsplan
- Erstellung einer Online-Plattform (des BMBWF), auf welcher Informationen und Best-Practice -Beispiele gebündelt aufscheinen.

#### FAZIT:

Diese Rahmenbedingungen müssen m.E. von Legislative, Judikative und Exekutive sichergestellt werden, wenn denn das österreichische verfassungsrechtliche Ziel der Gleichstellung – Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau – nicht nur ein Bekenntnis, sondern eine gesetzliche Verpflichtung darstellt und damit schließt sich der Kreis meines Inputs. Qua Verb-Wahl gefällt mir übrigens die Diktion des deutschen Grundgesetzes besser: Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Sprache ist dehnbar und belässt Verpflichtungen zu oft im Ungefähren. Bemühen Sie sich um verbindliche, sanktionsbewährte Zielsetzungen, die operationalisier- und überprüfbar sind.

Betreiben Sie nicht nur Monitoring, sondern nutzen Sie die gewonnenen Daten auch zur Umsteuerung. In Österreich hat das Gender Budgeting sogar Verfassungsrang! „Artikel 13(3) Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Nicht nur durch die heterogenen Bedingungen an den Hochschulen und zwischen den Hochschulsektoren besteht Nivellierungsgefahr für das Genderkompetenzniveau, sondern auch durch die (zu?) starke Diversifizierung der HSK-Empfehlungen.

Deshalb ist es unabdingbar, dass die Akteur\*innen sich auf die für ihre Hochschule jeweils zentralen Punkte konzentrieren. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt des Umsetzungsprozesses, sollte das BMBWF – wie im Rahmen der Umfrage gewünscht – steuernd eingreifen.

Nur dann kann der geschlechtergerechte Struktur- und Kulturwandel in wissenschaftlichen Einrichtungen gelingen.“



*Jutta Dalhoff*

Der Abschluss des hier wiedergegebenen Impulsvortrags ist gleichzeitig mein Fazit dieser nationalen Bilanzierung im CEWSjournal und adressiert reflektierte Gleichstellungsakteur\*innen, die das „Geschäft“ – nicht nur in Österreich – kontinuierlich weiterbetreiben, im Sinne einer kollegialen Beratung.

## Quellen (Auswahl):

Grundlage des Bundestagsfachgesprächs zum Thema **Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung am 19.05.2021** waren neben den Anträgen der FDP-Fraktion mit den Titeln „Gleichstellung in der Wissenschaft – Vor-gehensweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem“ (19/23629) und „Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern“ (19/27175) auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 mit Stellungnahme der Bundesregierung (19/29090).“

Dokumentation des Fachgesprächs und Stellungnahmen der Sachverständigen:

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw20-pa-bildung-gleichstellung-837088>

Liste der Sachverständigen:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/840968/7bc1c650f8ae4a4c77d862d915ad0e0a/Liste-der-Sachverstaendigen-data.pdf>

### Dritter Gleichstellungsbericht

Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html>

Stellungnahme der Bundesregierung

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182020/a9013da06f712b5d431b36aaaea39359/stellungnahme-bundesregierung-gleichstellungsbericht-data.pdf>

BMFSFJ

Digitalisierung für die Gleichstellung der Geschlechter nutzen

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/digitalisierung-fuer-die-gleichstellung-der-geschlechter-nutzen-182014>

Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-158362>

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur geplanten Bundesstiftung Gleichstellung über den entsprechenden Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD (19/27839) am 12.04.21

Dokumentation der Anhörung

<https://www.bundestag.de/ausschuesse/a13/Anhoerungen/831132-831132>

Stellungnahme des Deutschen Juristinnen-Bundes zum Gesetzentwurf zur Einrichtung einer Bundesstiftung Gleichstellung:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/832712/37da4c3b6fde38974637216a20722e52/19-13-131e-data.pdf>

Einen sehr lesenswerten Rück- und Ausblick von Dr. Brigitte Mühlenbruch finden Sie in der Dokumentation zum zehnjährigen CEWS-Jubiläum (S. 18-30): Fakten und Fassaden

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/24459>

Löther, Andrea. 2021. GWK-Sonderauswertung 2021 –

Bilanz zur 25. Datenfortschreibung

Bilanzierender Rückblick auf 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – Erfolge und Stagnation.

Erscheint als Bestandteil der 25. GWK Datenfortschreibung im Herbst 2021

Böllinger, Lena. 2021. Corona und Gleichstellung

Die schlechte Nachricht: Niemand muss zurück an den Herd.

„In der Pandemie wird vor der Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen gewarnt. Das unterschlägt, dass die Ausbeutung von Frauen heute ganz anders funktioniert.“

<https://www.zeit.de/kultur/2021-06/corona-gleichstellung-retraditionalisierung-geschlechterrollen-care-arbeit-10vor8/komplettansicht>

Dalhoff, Jutta. 2020. Impulsreferat „Gender auf die

wissenschaftspolitische Agenda – Bedingungen,

Hemmnisse und Steuerungsmöglichkeiten für einen

geschlechtergerechten Struktur- und Kulturwandel in

wissenschaftlichen Einrichtungen“. Virtuelles HSK-

Vernetzungstreffen zur Genderkompetenz 14. Oktober

2020.



## 05

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2020

Frauenanteil gegenüber 2019 um drei Prozentpunkte auf 35 % gestiegen

Insgesamt 1 533 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2020 ihre Habilitation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, nahm die Gesamtzahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 1 % zu. Während die Zahl der Habilitationen bei den Männern gegenüber dem Vorjahr um 4 % auf 995 zurückging, stieg sie bei den Frauen um 11 % auf 538 an.

Für 2020 ergab sich ein Frauenanteil an den Habilitationen von 35 %, das waren 3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2010 hatte der Frauenanteil noch bei 25 % gelegen.

Weiterer Anstieg der Habilitationen in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

Mit insgesamt 847 wurden wie in den Vorjahren die meisten, nämlich 55 % aller Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften abgeschlossen. Die Zahl der Habilitationen stieg in dieser Fächergruppe um 6 % gegenüber dem Vorjahr. Der Frauenanteil lag hier 2020 bei 32 %.

Die nächstgrößere Anzahl an Habilitationen entfiel auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (196 bzw. 13 % der Habilitationen, Frauenanteil 30 %). Den dritten Platz nahm die Fächergruppe Geisteswissenschaften mit 191 beziehungsweise 12 % der Habilitationen ein. Hier war der Frauenanteil mit 47 % am höchsten.

Das Durchschnittsalter der Habilitierten lag im Jahr 2020 bei 41 Jahren. Mit durchschnittlich knapp 42 Jahren waren Frauen geringfügig älter als Männer (41 Jahre).

Von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden in Deutschland 166 Habilitationen im Jahr 2020 erfolgreich beendet. Damit nahm der Ausländeranteil bei Habilitationen von 7 % im Jahr 2010 auf knapp 11 % im aktuellen Berichtsjahr zu.

Quelle und Grafik: PM – Statistisches Bundesamt, 06.07.2021

<https://www.destatis.de/DE/Presse/>

[Pressemitteilungen/2021/07/PD21\\_319\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/PD21_319_213.html)

## Hochschulübergreifende Initiative veröffentlicht Stellungnahme zu Diskriminierung, Prekarisierung und Ausschluss

Auf eine Initiative des Forums Antirassismus Medienwissenschaft (FAM) positionieren sich mehrere hundert Wissenschaftler\*innen, AGs, Institute und Fachgesellschaften für eine neue Sicht auf die Wissenschaftsfreiheit.

Im aktuell veröffentlichten Statement appellieren sie an die besondere Verantwortung zur kritischen Auseinandersetzung mit anhaltend bestehenden Machtstrukturen in der Wissenschaft.

**Kontakt:**

info(at)netzwerk-wissenschaftsfreiheit.org

*„Wir sind ein Zusammenschluss von Wissenschaftler\*innen, die sich aktiv für Wissenschaftsfreiheit einsetzen. Wir verstehen Wissenschaftsfreiheit als einen Prozess der Erweiterung von Teilhabe an Wissenschaft, und damit bedeutet Wissenschaftsfreiheit auch Ermöglichung: von Forschung, von Lehre und von Räumen kritischer Auseinandersetzung über jenes System Wissenschaft, dessen Funktionieren auch auf Diskriminierung, Prekarisierung und Ausschluss beruht.“*

<https://netzwerk-wissenschaftsfreiheit.org/>

Bitte beachten Sie auch den aktuell erschienenen Leitfaden der Alice Salomon Hochschule Berlin:

**Qualifizierte Beratungnetzwerke als Bausteine zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen – Ein Leitfaden**

[https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Berater\\_innennetzwerk/Web\\_Brosch\\_Berater\\_innenprojekt.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Berater_innennetzwerk/Web_Brosch_Berater_innenprojekt.pdf)

*„Diese Handreichung soll eine Orientierung für Hochschulen bieten, niedrigschwellig und in Ergänzung zu bestehenden Strukturen Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung zu etablieren, um eine Kultur von Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz noch stärker mit Leben zu füllen. Ausgehend vom BCP-finanzierten Projekt zum Aufbau eines Berater\_innennetzwerks in*

*Fällen von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt bietet die Broschüre Einblicke in die Projektplanung und Vorbereitung, die Aufgaben des Netzwerkes sowie Gedanken zum Monitoring.“*

## Erklärung von Wissenschaftsverbänden zur Prekarität wissenschaftlicher Laufbahnen und #ichbinhanna

Die Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien (DGfA), der Verband der Historikerinnen und Historiker Deutschlands e. V. (VHD) und die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) haben eine gemeinsame Erklärung „Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken“ (29. Juni 2021) initiiert.

**Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken**  
29. Juni 2021

[Erklärung als PDF](#)

Quelle: PM – Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands e. V. (VHD), 30.06.2021

<https://www.historikerverband.de//mitteilungen/mitteilungs-details/article/erklaerung-von-wissenschaftsverbanden-zur-prekaritaet-wissenschaftlicher-laufbahnen-und-ichbinhanna.html>

Bitte lesen Sie auch:

**Aktuelle Stunde im Bundestag: Disput über prekäre Arbeitsbedingungen an Hochschulen**

*„Seit Jahren schwelt die Debatte um prekäre Arbeitsbedingungen an Hochschulen. Mit dem 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz wollte die Bundesregierung Nachwuchswissenschaftler eigentlich vor solchen besser schützen. Doch ohne Erfolg, kritisiert die Opposition, die in einer von der Fraktion Die Linke verlangten Aktuelle Stunde am Donnerstag, 24. Juni 2021, vor allem Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) Versagen vorwarf...“*

*„Der Auslöser für die Empörung: Ein Video, das das Bundesbildungsministerium 2018 bereits veröffentlicht hatte, um die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) von 2007 zu erklären. Befristete Verträge*

würden dort als innovationsfördernd „schöngeredet“, schimpfte Gohlke. Für Nachwuchswissenschaftler, die sich über Jahre von Vertrag zu Vertrag hangelten, klinge das wie „Hohn“, hielt sie Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) vor. Unter dem Hashtag #IchBinHanna schreibe der wissenschaftliche Nachwuchs von Zukunftsängsten, Leistungsdruck und unmöglicher Lebensplanung. Die Zustände seien „dramatisch“, fasste Gohlke die Lage zusammen. Die Novelle des WissZeitVG von 2016 sei völlig ungenügend. Trotzdem verhinderten Union und SPD seitdem die dringend erforderliche Reform. Es brauche endlich „Dauerstellen für Daueraufgaben“, verlange die Abgeordnete.“

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw25-de-aktuelle-stunde-jobs-wissenschaft-849096>

### #IchbinHanna in der Presse

**GEW:**  
Netzdebatte über Wissenschaftszeitvertragsgesetz#IchbinHanna

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ichbinhanna/>

„Unter dem Hashtag #IchbinHanna schildern junge Forscherinnen und Forscher ihre unsicheren Arbeitsverhältnisse und Karriereperspektiven und reagieren damit auf das BMBF, das sich noch am Wochenende zu einer Reaktion gezwungen fühlte. Die Hintergründe.“

**GEW: „Schluss mit dem Hire-and-Fire-Prinzip in der Wissenschaft!“**

<https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-schluss-mit-dem-hire-and-fire-prinzip-in-der-wissenschaft/>

„Bildungsgewerkschaft zur Reaktion von BMBF-Staatssekretär Lukas auf #IchBinHanna“

**Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft:  
Wer ist Hanna?**

<https://taz.de/Arbeitsbedingungen-in-der-Wissenschaft!/5776997/>

„Unter dem Hashtag #IchbinHanna ist eine Debatte über prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft entbrannt. Drei Wissenschaftlerinnen erzählen.“ Ein Beitrag von Nicole Opitz auf taz.de

**„Ich bin Hanna“: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begehren gegen ihre Arbeitsbedingungen auf**

<https://www.riffreporter.de/de/artikel/wissenschaft-befristung-mittelbau-ich-bin-hanna-bmbf>

„Kritik an Befristungen, Unsicherheit und beruflichen Sackgassen. Die Köpfe hinter der Twitter-Kampagne über ihre Motive.“ Ein Beitrag von Christian Schwägerl auf riffreporter.de

**#IchbinHanna : Für immer jung und arm**

„Der akademische Mittelbau protestiert wieder einmal gegen seine Ausbeutung durch das Wissenschaftssystem. Doch die Politik sieht keinen Grund, daran etwas zu ändern.“ Ein Beitrag von Thomas Thiel auf faz.de (kostenpflichtig)

**#IchbinHanna: Sie wollen nicht mehr Hanna sein**

<https://www.zeit.de/campus/2021-06/ichbinhanna-hashtag-twitter-wissenschaft-arbeitsbedingungen-politik>

„Unter #IchbinHanna berichten junge Wissenschaftler im Netz von befristeten Verträgen und Angst vor Armut. Sie fordern einen Systemwechsel für die Wissenschaft.“ Ein Beitrag von Susan Djahangard auf zeit online. (kostenpflichtig)

**#ichbinhanna: Der Flaschenhals**

<https://www.sueddeutsche.de/kultur/universitaet-mittelbau-zeitvertrag-prekariat-promotion-habilitation-arbeitslosigkeit-1.5323946?reduced=true>

„Das Missverhältnis zwischen hochqualifizierten Akademikern und ihnen gemäßen Stellen an den Unis schafft ein Prekariat der Unzufriedenen. Was tun?“ Ein Beitrag von Gustav Seibt auf sueddeutsche.de (kostenpflichtig)

Bitte beachten Sie auch die:

**GEW-Tagung: Entfristet Hanna! #IchbinHanna-Aktivtagung, 29.09.2021**

„Mit der Bundestagswahl am 26. September und der anstehenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder öffnet sich ein Gelegenheitsfenster, um den in der #IchbinHanna-Bewegung artikulierten Unmut aus dem virtuellen in den realen Raum zu transportieren.“ „Gemeinsam mit Aktiven aus der #IchbinHanna-Bewegung und allen Kolleginnen und Kollegen, die jetzt einsteigen wollen, möchte die GEW Konzepte und Strategien für die Fortsetzung des Kampfs für Dauerstellen für Daueraufgaben, faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und gleiche Chancen für alle entwickeln. Die Online-Aktivenkonferenz wird am Mittwoch, 29. September 2021, 10 bis 17 Uhr, in einem Online-Format stattfinden. Das Programm und weitere Informationen folgen. Anmeldungen sind ab sofort bis spätestens 27. September möglich!“

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/entfristet-hannaichbinhanna-aktivtagung/>

## Neues Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“

Das neue Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ist auch für externe Personen zugänglich.

Dieses Tutorial ist ein ca. einstündiger StudOn-basierter Online-Kurs, der für (unbewusste) Gender Biases und deren Einfluss auf Personalentscheidungen sensibilisieren soll.

Er macht verschiedene Aspekte von geschlechtersensiblen Berufungsverfahren bekannt und soll darin unterstützen, sich detailliert und informiert mit dem Thema „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ auseinanderzusetzen.

Das Tutorial soll darin bestärken, Personalauswahlverfahren weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten.

*Das Tutorial ist über einen Gastzugang nutzbar:*

<https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/geschlechter-sensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/>

<https://www.gender-und-diversity.fau.de/>

## Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule

Am 22. Juni fand das Zertifikats-Online-Event 2021 statt, das unter dem Motto „lebe hybrid - vereinbare nachhaltig“ stand.

Mit der virtuellen Veranstaltung wurden 287 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen geehrt, die in den vorangegangenen zwölf Monaten erfolgreich das audit berufundfamilie oder audit familiengerechte hochschule (bzw. das dazugehörige Dialogverfahren) durchlaufen hatten.

Welche Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in diesem Jahr zu den Zertifikatsempfängern zählen, kann dieser Liste (nach PLZ geordnet) unter diesem Link entnommen werden:

[https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/210531\\_Zertifikatsempfaenger\\_PLZ.pdf](https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/210531_Zertifikatsempfaenger_PLZ.pdf)

Zusätzlich ist hier eine Statistik zu den Zertifikatsempfängern und hier die Pressemitteilung abrufbar:

[https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/210531\\_Zertifikatsempfaenger\\_Statistik.pdf](https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/210531_Zertifikatsempfaenger_Statistik.pdf)

In der Fotogalerie stellen die diesjährigen Zertifikatsempfänger ihre ganz persönlichen Motive zur Verfügung:

<https://www.berufundfamilie.de/zertifikat-audit-berufundfamilie/fotogalerie>

**Zertifikatsverleihung - berufundfamilie Service GmbH:**

<https://www.berufundfamilie.de/zertifikat-audit-berufundfamilie/zertifikatsverleihung>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## DKFZ Innovation Award erstmalig verliehen

Ein neuartiges Immunisierungssystem ermöglicht es, gegen nahezu beliebige Moleküle schützende Antikörper zu generieren: Diese Entwicklung der DKFZ-Forscherin **Nina Papavasiliou** zeichnet der Förderverein „Freunde des Deutschen Krebsforschungszentrums“ mit dem erstmals verliehenen „DKFZ Innovation Award“ aus.

Der Förderverein „Freunde des Deutschen Krebsforschungszentrums“ unterstützt das DKFZ und möchte dazu beitragen, die Position im internationalen Wettbewerb zu stärken. Mit dem neu ins Leben gerufenen DKFZ Innovation Award will der Verein Forschende auszeichnen, deren hoch innovative Arbeiten eine Brücke schlagen von der Grundlagenforschung zu einer praktischen Verwertung mit Vermarktungspotenzial.

Die Jury hat den in diesem Jahr erstmalig verliehenen Preis Nina Papavasiliou zuerkannt. Die DKFZ-Immunologin erhält die mit 25.000 Euro dotierte Auszeichnung für die Entwicklung eines Immunisierungssystems, mit dem sich schützende, so genannte neutralisierende Antikörper gegen so gut wie jedes Fremdmolekül erzeugen lassen.

„Nina Papavasiliou hatte die außergewöhnliche Idee, ihre Forschungsergebnisse zur Lösung eines ganz anderen Problems zu nutzen. Wissenschaft, die sich direkt praktisch umsetzen lässt und dazu beitragen kann, die Gesundheit von Menschen zu verbessern – diese Bewerbung hat uns überzeugt“,

sagt **Ulrike Thümmel**, die erste Vorsitzende des DKFZ-Fördervereins.

**Michael Baumann**, der Vorstandsvorsitzende des DKFZ, sagt dazu: „Wir ermutigen insbesondere auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in der Grundlagenforschung tätig sind, ihre Ergebnisse auf eine mögliche Verwertbarkeit zu prüfen und unterstützen sie dabei, sich für eine wirtschaftliche Verwertung zu engagieren. Nur auf diese Weise kann wissenschaftlicher Fortschritt rasch den Patienten zugutekommen. Nina Papavasiliou's Immunisierungssystem ist ein exzellentes Beispiel für erfolgreiche Translation.“

*Quelle und weitere Informationen zu Prof. Papavasiliou: PM - DKFZ, 21.06.2021*

<https://www.dkfz.de/de/presse/pressemitteilungen/2021/dkfz-pm-21-36-DKFZ-Innovation-Award-erstmalig-verliehen.php>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Europäische Kommission schlägt Pakt für Forschung und Innovation in Europa vor

Die Europäische Kommission hat am 16. Juli 2021 einen Pakt für Forschung und Innovation in Europa vorgeschlagen, um die weitere Verwirklichung des Europäischen Forschungsraums (EFR) in den EU-Mitgliedstaaten zu unterstützen. Ein solcher Pakt war bereits im September 2020 als Teil der Kommissionsmitteilung „Ein neuer EFR für Forschung und Innovation“ (KoWi berichtete) angekündigt worden.

*Der Kommissionsvorschlag zu diesem Pakt enthält folgende Schwerpunkte:*

- Bekenntnis zu gemeinsamen Werten und Prinzipien im Forschungs- und Innovationsbereich, insbesondere Wissenschaftsfreiheit und Integrität, Freizügigkeit von Forschenden und freier Austausch von Wissen und Technologien sowie Geschlechter- und Chancengleichheit.
- Festlegung von prioritären Handlungsfeldern, u.a. in den Bereichen Open Science, Forschungsinfrastrukturen, Mobilität und Karriereentwicklung von Forschenden, Verwertung von wissenschaftlichen Ergebnissen sowie internationale Forschungszusammenarbeit.
- Verständigung über beabsichtigte Investitionsziele, insbesondere eine Steigerung der Gesamtinvestitionen für Forschung und Entwicklung (FuE) auf 3 % des BIP der EU, eine Steigerung der öffentlichen FuE-Investitionen

auf 1,25 % des EU-BIP (bis 2030) sowie eine Steigerung des Anteils der öffentlichen FuE-Investitionen für gemeinsame Forschungsprogramme, Forschungsinfrastrukturen und Europäische Partnerschaften auf 5 % der nationalen öffentlichen FuE-Mittel (bis 2030)

- Maßnahmen zum Monitoring der Umsetzung des Paktes, u.a. durch ein neues EFR-Scoreboard zu Fortschritten bei der Verwirklichung der EFR-Ziele auf nationaler und EU-Ebene sowie jährliche Berichte der Europäischen Kommission zum Stand des EFR-Prozesses (auch in den einzelnen Mitgliedstaaten).

Der Pakt wird rechtlich den Status einer nicht-bindenden Ratsempfehlung haben und durch weitere Maßnahmen ergänzt: Aktuell erarbeitet eine Expertengruppe der EU-Kommission (zum EFR-Forum für den Übergang) Vorschläge für eine neue EFR-Governance, für eine EFR-Politikagenda mit konkretisierten gemeinsamen Maßnahmen sowie für das o.g. EFR-Scoreboard. Die derzeitige slowenische EU-Ratspräsidentschaft plant, die Annahme des Paktes, des überarbeiteten Governance-Ansatzes sowie der ersten EFR-Politikagenda bis Ende des Jahres abzuschließen.

*Weitere Informationen:*

**Kommissionsvorschlag für einen Pakt für F&I in Europa**

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_pact-for-research-and-innovation.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_pact-for-research-and-innovation.pdf)

## Kommissionsmitteilung „Ein neuer EFR für Forschung und Innovation“ (September 2020)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM:2020:628:FIN>

Quelle: PM – KoWi, 23.07.2021

<https://www.kowi.de/kowi/aktuelles/europaeische-kommission-schlaegt-pakt-fuer-forschung-und-innovation-in-europa-vor.aspx>

Kontakt bei KoWi: Sebastian Claus

## Veröffentlichung des ersten Arbeitsprogramms 2021/22 von Horizont Europa

Die EU-Kommission hat das Arbeitsprogramm für das gesamte Rahmenprogramm von Horizon Europe für den Zeitraum 2021–2022 angenommen und veröffentlicht. Das zweijährige Arbeitsprogramm umfasst insgesamt 14,7 Mrd. Euro

Diese Investitionen sollen dazu beitragen, die grünen und digitalen Übergänge zu beschleunigen und zur nachhaltigen Erholung von der Coronavirus-Pandemie beizutragen sowie die EU-Resilienz in künftigen Krisen zu stärken.

Außerdem soll die Vernetzung von Forschenden in ganz Europa und auf der internationalen Ebene unterstützt und damit der europäische Forschungsraum gestärkt werden.

Das Arbeitsprogramm 2021/22 zum sozial- und geisteswissenschaftlichen Cluster 2 „Culture, creativity and inclusive society“ findet sich unter Abschnitt 5 des gesamten Arbeitsprogramms. Das Arbeitsprogramm zu Cluster 2 ist unterteilt in drei thematische „Destinations“:

### 1. Innovative Research on Democracy and Governance

Call 2021 "Protecting and nurturing democracies",  
Deadline: 07.10.2021

Call 2022 "Reshaping democracies",  
Deadline: 20.04.2022

### 2. Innovative Research on the European Cultural Heritage and the Cultural and Creative Industries (CCIs)

Call 2021 "Research and innovation on cultural heritage and CCIs – 2021",  
Deadline: 07.10.2021

Call 2022 "Research and innovation on cultural heritage and CCIs – 2022",  
Deadline: 20.04.2022

### 3. Innovative Research on Social and Economic Transformations

Call 2021 "Inclusiveness in times of change",  
Deadline: 07.10.2021

Call 2022 "A sustainable future for Europe",  
Deadline: 20.04.2022

Bei Fragen zu den Topics steht Ihnen die NKS Gesellschaft gerne zur Verfügung.

#### Weitere Informationen:

[https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-5-culture-creativity-and-inclusive-society\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-5-culture-creativity-and-inclusive-society_horizon-2021-2022_en.pdf)

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_2993](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2993)

#### Bitte beachten Sie:

HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01-05:  
**Gender and social, economic and cultural empowerment**  
(S. 93,94)

„Expected Outcome: Projects should contribute to both of the following expected outcomes:

*Achieve a better understanding of gendered power relations across the social and economic spheres, taking into account intersections between gender and other social categories such as ethnicity, social origin, disability and sexual orientation, and the cumulative effects of multiple forms of discrimination and disadvantages. Provide evidence base about the role of education and the media in perpetuating or breaking stereotypes.*

*Help reverse socio-economic and cultural inequalities and promote gender equality, thus supporting the realisation of the global 2030 Agenda's Sustainable Development Goal 5 on achieving gender equality and empowering all women and girls."*

## She Figures 2021: Erste Daten als Infografik erschienen

Seit 2003 gibt es mit den „She Figures“ die umfangreichste statistische Datensammlung zu Frauen in der Wissenschaft in Europa.

Alle drei Jahre erscheint eine neue Ausgabe. Auftraggeberin ist die Europäische Kommission. Die kommissarische Leiterin des CEWS, **Dr. Andrea Löther** ist Mitglied der zuständigen Statistical Correspondents Group on Gender in Research and Innovation.

SHE FIGURES presents data on the European Commission's gender equality priorities in the field of research and innovation policy:

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/she\\_figures-2021.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/she_figures-2021.pdf)

Die vollständigen Daten werden im **Oktober 2021** publiziert.

Weitere Informationen zur *Standing Working Group on Gender in Research and Innovation under European Research Area and Innovation Committee (ERAC SWG GRI)* erhalten Sie hier:

<https://genderaction.eu/policy-advice/erac-swggr/>

## Neuer Gender Equality Plan des Europäische Forschungsrats (ERC)

Im Juni hat der Europäische Forschungsrat (ERC) einen neuen Plan zu Gender Equality für die Laufzeit des Rahmenprogramms Horizont Europa (2021–2027) angenommen. Eine der Neuerungen im aktuellen Plan ist die Berufung sogenannter „ERC ambassadors“, die im Kontext der Aktivitäten des ERC gezielt zu genderspezifischen Themen und Aspekten sprechen werden. *Auch sollen geschlechterspezifische Daten zu einzelnen Ländern und Institutionen gesammelt werden, um noch ziel-*

*gerichteter besonders Frauen zur Antragstellung beim ERC zu ermutigen.*

Anlässlich des neuen Plans äußert sich die Vorsitzende der „Gender Issues Working Group“

<https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-issues>

des ERC in einem interessanten Interview. Sie zieht darin Bilanz zu den bisherigen Entwicklungen und Erfolgen des ERC in Sachen Chancengerechtigkeit. Seit seinen Anfängen 2007 hat der ERC zahlreiche Schritte unternommen, um eine geschlechtergerechte Beteiligung sowohl bei der Antragstellung als auch der Förderung zu erreichen. Datenerhebung und Begleitforschung haben bereits für mehr Transparenz und evidenzbasierte Maßnahmen gesorgt.

Quelle: *DLR Projektträger, EU-Büro des BMBF, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FIF)*

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

## Dänemark: Forschende sehen Freiheit der Wissenschaft in Gefahr

In einem Offenen Brief monierten im Juni 2021 zahlreiche Forschende die zunehmenden Angriffe auf die Gender- oder Migrationsforschung.

Anlass ist eine Resolution des dänischen Parlaments, die Anfang Juni verabschiedet wurde: „The position states that ‚The Danish Parliament expects that the university leadership continuously ensures that the self-regulation of scientific practice is working. This means that there should be no standardization of research in order to produce politics disguised as science and that it is not possible to systematically avoid legitimate academic critique.‘ The position agreed upon in the Danish parliament states that it takes these measures in order to safeguard diversity. However, it is motivated by, and risks resulting in, the exact opposite.“



This position represents the culmination of an intensive lobbying process and political campaign against targeted research environments by a number of politicians and public figures across the political spectrum. This campaign has specifically targeted critical research and teaching, especially in race-, gender-, migration-, and post-colonial studies, areas subjected to attacks. In recent years, politicians have also lashed out against academics working on a much wider range of issues such as climate, biodiversity, immigration, agriculture and inequality, and spanning the entire range of the humanities and the social, technical and natural sciences."

Weitere Informationen:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-RmUIF6b6M8u1ZVPmRfkWAAD1c9\\_\\_HUKi2ErwIAPx6K1YJA/viewform?form=MY01SV&OCID=MY01SV](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-RmUIF6b6M8u1ZVPmRfkWAAD1c9__HUKi2ErwIAPx6K1YJA/viewform?form=MY01SV&OCID=MY01SV)

Pressestimme:

**Furcht um die Freiheit der Wissenschaft – Forscher in Dänemark gehen auf die Barrikaden**

*Wissenschaft solle Wissenschaft sein und nicht «verkleidete Politik»: Das hielt unlängst das dänische Parlament fest. Darauf schlugen Hunderte Forscher Alarm. Sie sehen die akademische Freiheit in Gefahr. Ein Beitrag von Rudolf Hermann auf nzz.ch.*

<https://www.nzz.ch/international/daenemark-forscher-sehen-akademische-freiheit-bedroht-ld.1630342>

## Gender-Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit – Geschlechtergerechtigkeit in Post-Konflikt-Kontexten fördern

Gleichberechtigung der Geschlechter und Friedensförderung sind zentrale Aspekte nachhaltiger Entwicklung. Entwicklungszusammenarbeit (EZ) zu Friedensprozessen gelingt eher, wenn geschlechtsspezifische Auswirkungen eines Konflikts berücksichtigt und Frauen und Männer gleichermaßen

in deren Bewältigung einbezogen werden. Gute Konzepte hierfür sind vorhanden, doch werden diese in Vorhaben der deutschen Entwicklungszusammenarbeit nicht konsequent genug umgesetzt. Das zeigt eine Evaluierung des **Deutschen Evaluierungsinstituts für Entwicklungszusammenarbeit (DEval)**.

Konflikte betreffen Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise: Während Männer öfter als aktive Kombattanten in Kämpfe verwickelt sind, leiden Frauen eher an den indirekten Auswirkungen des Konflikts, beispielsweise an einer schlechteren Gesundheitsversorgung.

Dadurch sinkt ihre Lebenserwartung in bewaffneten Konflikten sogar noch stärker als die von Männern. Zudem sind Frauen im Kontext bewaffneter Konflikte häufiger als Männer von Gewalterfahrungen außerhalb direkter Kampfhandlungen betroffen, darunter sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt. Und auch wenn Frauen und Männer bestimmte Erfahrungen in Konfliktsituationen teilen, erleben sie die Situation meist in vielerlei Hinsicht unterschiedlich. Diese genderspezifischen Auswirkungen bestehen auch nach dem Ende eines gewaltsamen Konflikts fort. In der Post-Konflikt-Phase, wenn Gesellschaften beginnen, ihre konfliktbezogene Vergangenheit aufzuarbeiten, Institutionen aufzubauen und die Spielregeln für ihr zukünftiges Zusammenleben auszuhandeln, ist es daher wichtig, Gleichberechtigung mitzudenken. „Für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ist es elementar, dass alle Geschlechter die Möglichkeit haben, ihre Perspektiven, Bedürfnisse und Interessen in diesen Veränderungsprozess einzubringen. Denn: Frieden kann nur nachhaltig und inklusiv sein, wenn die Genderdimension berücksichtigt wird“, erklärt Evaluatorin **Dr. Angela Heucher**.

Verfahren der deutschen EZ grundsätzlich geeignet, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern: Die Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ der Vereinten Nationen fordert mehr Teilhabe von Frauen an Friedensprozessen und einen besseren Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Bundesregierung unterstützt diese Resolution und hat seit 2012 bereits drei Nationale Aktionspläne zu ihrer Umsetzung ausgearbeitet.

Der jüngste wurde im Februar 2021 verabschiedet.

Die deutsche Entwicklungspolitik setzt die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Post-Konflikt-Kontexten unter anderem mit dem Instrument des „Gender-Mainstreamings“ um. Gender-Mainstreaming bedeutet, dass eine Geschlechterperspektive in allen entwicklungspolitischen Strategien und Vorhaben integriert ist. Ziel ist es, die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen aller Geschlechter zu einem integralen Bestandteil deutscher Entwicklungszusammenarbeit zu machen. In Post-Konflikt-Kontexten soll so die Gleichberechtigung der Geschlechter und gleichzeitig eine inklusive friedliche Entwicklung gefördert werden. Das DEval hat daher untersucht, ob die in der deutschen EZ eingesetzten Prozesse der Planung und Durchführung geeignet sind, die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern in Post-Konflikt-Gesellschaften zu berücksichtigen. Dazu wurden 47 Projekte in elf Post-Konflikt-Kontexten analysiert. Das Ergebnis: Die bestehenden Verfahren sind grundsätzlich geeignet, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern.

Kompetenz und Ressourcen sind wichtigste Faktoren für erfolgreiches Gender-Mainstreaming:

Die Evaluierung hat weiterhin genauer betrachtet, ob durch den Einsatz von Gender-Mainstreaming in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit tatsächlich positive Wirkungen erzielt werden. Dabei kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass einzelne Vorhaben, beispielsweise in den Bereichen „Traumabewältigung“ oder „Einkommenssteigerung“, auch Wirkungen erzielen, die neben der Befriedigung praktischer Bedürfnisse zum Empowerment von Frauen und zur Veränderung von Geschlechterrollen beitragen. Insgesamt ist die Verbindung zwischen Gender und Konflikt aber nicht stark genug in den Vorhaben verankert, sodass ihr Potenzial nicht ausreichend systematisch ausgeschöpft wird. „Mit Blick auf die erzielten Wirkungen bei der Förderung von Gleichberechtigung der Geschlechter in Post-Konflikt-Kontexten besteht noch eine Lücke zwischen den Absichtserklärungen und den Verpflichtungen der deutschen EZ einerseits und der tatsächlichen Umsetzung in den

Vorhaben andererseits“, so DEval-Direktor **Prof. Dr. Jörg Faust**. Insgesamt zeigt die Evaluierung, dass für erfolgreiches Gender-Mainstreaming die Gender-Konflikt-Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie die Verfügbarkeit von Ressourcen besonders relevante Erfolgsfaktoren sind. Für die Nachhaltigkeit der Vorhaben ist es außerdem wichtig, dass auch die Partnerorganisationen vor Ort die Zielsetzung des Gender-Mainstreamings mittragen.

Zentrale Empfehlungen: Die Evaluierung empfiehlt der deutschen EZ, die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Post-Konflikt-Kontexten stärker auf der strategischen Ebene zu verankern und besser messbar zu machen. Bei der Planung von Projekten sollte die Beziehung zwischen Gender und Konfliktprävention systematisch in die Gesamtkonzeption integriert werden. Auch die Organisationen in den Partnerländern, mit denen die deutsche EZ zusammenarbeitet, sollten nach ihrer Gender-Konflikt-Kompetenz ausgewählt werden. Weiterhin empfiehlt die Evaluierung, Schutz- und Beschwerdemechanismen zu sexuellem Fehlverhalten zu verbessern. Zudem sollten die Möglichkeiten, Wissen und Erfahrungen innerhalb der Entwicklungsorganisationen weiterzugeben, ausgebaut werden.

Datengrundlage: Die Strategien und formalen Prozesse der bilateralen staatlichen Zusammenarbeit Deutschlands, die praktische Umsetzung dieser Prozesse und ihre Wirkung wurden mit Hilfe von Interviews und Gruppendiskussionen sowie über Inhalts-, Kontext- und Portfolioanalysen untersucht. In die Evaluierung wurden insgesamt 47 Projekte in elf Post-Konflikt-Ländern einbezogen; in vier Ländern wurden dabei vertiefende Fallstudien durchgeführt.

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Dr. Martin Bruder, Abteilungsleiter, Zivilgesellschaft, Menschenrechte, Tel.: +49 228 33 69 70-970, E-Mail: martin.bruder(at) DEval(dot)org

**Originalpublikation: Brüntrup-Seidemann, S., V. Gantner, A. Heucher und I. Wiborg (2021), Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter in Post-Konflikt-Kontexten, Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval), Bonn.**

<https://www.deval.org/de/publikationen/foerderung-der-gleichberechtigung-der-geschlechter-in-post-konflikt-kontexten>

Weitere Informationen:

<https://www.deval.org/de/evaluierungen/laufende-und-abgeschlossene-evaluierungen/gleichberechtigung-der-geschlechter-in-post-konflikt-kontexten>

Quelle: PM - Deutsches Evaluierungsinstitut für Entwicklungszusammenarbeit (DEval), 16.06.2021

<https://www.deval.org/de/ueber-uns/aktuelles/news/detail/gender-mainstreaming-in-der-entwicklungszusammenarbeit-geschlechtergerechtigkeit-in-post-konflikt-kontexten-foerdern>

## Appointment of Maria Leptin as the next ERC President – Statement of the Scientific Council

Maria Leptin was appointed President of the European Research Council (ERC) by the European Commission.

On this occasion, the ERC Scientific Council stated: „As members of the ERC Scientific Council, we congratulate Maria Leptin on her appointment as the next ERC President. We look forward to working together on the continued success of the ERC, Europe’s leading instrument for funding excellent frontier research. The appointment of Maria Leptin is the outcome of a rigorous selection process, in which an independent Search Committee evaluated thoroughly all applications and nominations received, and prepared a short list of candidates for the position. The finalists were interviewed by the ERC Scientific Council, which informed Commissioner Mariya Gabriel of the ones it approved. The Commissioner then made the final decision, as the procedure stipulates.

We wholeheartedly support the outcome of the process, and welcome Maria Leptin as the next leader of our unique organisation. Her strong scientific and managerial backgrounds, her long-term involvement with European issues, her pioneering role in the scientific community and her familiarity with European institutions are all highly appreciated.

Her strong leadership will be essential in ensuring that frontier research continues to play a central role in the Horizon Europe framework programme, and that the ERC makes good use of its autonomy, as guaranteed by the legislative texts. Strict adherence to the bottom-up principle, leaving the full initiative to researchers, as well as using scientific quality and the pursuit of excellence as the sole criterion for the selection of proposals, will remain the cornerstones of the ERC’s mission.

We are confident that Maria Leptin will provide the leadership needed when she takes office, and we are looking forward to fruitful exchanges with her in the run up to the start of her mandate."

*Biography of Professor Maria Leptin:*

[https://erc.europa.eu/erc\\_member/maria-leptin](https://erc.europa.eu/erc_member/maria-leptin)

Source: PR - ERC, 30.06.2021

<https://erc.europa.eu/news/erc-scientific-council-statement-announcement-next-erc-president-2021>

**Universität zu Köln: Prof. Dr. Maria Leptin wird Präsidentin des Europäischen Forschungsrats**

<https://portal.uni-koeln.de/universitaet/aktuell/press-einrichtungen/detail/prof-dr-maria-leptin-wird-praesidentin-des-europaeischen-forschungsrats>

## Eine besondere Preisverleihung für zwei besondere „Frauen Europas“

Zum 30-jährigen Jahrestag des Preis „Frauen Europas“ wurden in diesem Jahr gleich zwei Frauen für ihr europäisches Engagement ausgezeichnet.

In einer festlichen Online-Zeremonie wurden die diesjährigen „Frauen Europas“ **Lisi Maier**, Ko-Vorsitzende des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) e.V., und **Prof. Dr. Ingeborg Tömmel**, Gründerin des deutschlandweit ersten Vollzeitstudiengangs „European Studies“ am 17. Juni geehrt. Den Festakt zur Preisverleihung organisierte die Europäische Bewegung Deutschland e.V. (EBD) gemeinsam mit der Vertretung der Europäischen Kommission. **Prof. Gudrun Schmidt-Kärner**, Präsidentin des „Preis Frauen Europas“ übergab die Preise, welche von der Carl-Friedrich-Geiger-Stiftung mitfinanziert wurden, an die beiden Preisträgerinnen. Dabei stellte sie die symbolische Bedeutung des Preises heraus und mahnte, dass es ohne Frauen keine Weiterentwicklung in Europa gäbe. Neben den beiden Preisträgerinnen wurde **Margrit Weimeister** für ihr Lebenswerk im Bereich der internationalen Jugendarbeit geehrt. Durch ihre eigenen Erlebnisse im Zweiten Weltkrieg gemahnt, gründete sie 1994 einen Jugendbauernhof im Sinne der europäischen Versöhnung und des länderübergreifenden Austausches.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.netzwerk-ebd.de/nachrichten/eine-besondere-preisverleihung-fuer-zwei-besondere-frauen-europas/>

## Professorin Claudine Hermann verstorben

**Claudine Hermann**, französische Physikerin und Honorarprofessorin an der École Polytechnique sowie ehemalige Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS, ist am 17. Juli 2021 verstorben.

Claudine Hermann war die erste Frau, die 1992 zur Professorin an der École Polytechnique ernannt wurde und galt als Vorkämpferin für Gleichstellung in der Wissenschaft in Frankreich. Sie erhielt zahlreiche Auszeichnungen für ihr Lebenswerk.

1999 wurde Prof. Hermann in die Helsinki-Gruppe der Europäischen Union für Frauen und Wissenschaft berufen, der sie bis 2006 angehörte. Im Jahr 2000 gründete sie gemeinsam mit Huguette Delavault die Plattform Femme & Sciences. Sie war Mitglied der Expert\*innengruppe, die im Jahr 2000 den ETAN-Bericht über Frauen in der Wissenschaft für die Europäische Union erstellte.

Zwölf Jahre lang gehörte Claudine Hermann dem Executive Committee der EPWS an: als Vizepräsidentin der Plattform 2009-2017 und als Präsidentin 2017-2021. In Anerkennung ihrer Verdienste und ihres Engagements für die EPWS wählte der Verwaltungsrat sie im Juni 2021 zur EPWS Honorary President 2021.

*Quellen:*

<https://epws.org/professor-claudine-hermann-epws-honorary-president-2021-passed-away/>

<https://www.ewora.org/clauidine-hermann->

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Studie belegt mangelnde Berücksichtigung von Geschlecht und Gender in klinischen Studien zu Covid-19

Obwohl sich das Coronavirus unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirkt, stellt die große Mehrzahl der laufenden klinischen SARS-CoV-2- und Covid-19-Studien keinen Bezug zu Geschlecht und Gender her. Eine neue Metaanalyse von fast 4.500 klinischen Studien zeigt: Nur vier Prozent der ausgewerteten Studien sehen ausdrücklich vor, Geschlecht und Gender als Aspekte in ihre Analyse einzubeziehen. Für die Studie kooperierten Wissenschaftler\*innen der Universität Bielefeld, des Radboud University Medical Center (Niederlande) sowie der Universitäten Aarhus und Kopenhagen (beide Dänemark). Das internationale Forschungsteam hat seine Analyse in Nature Communications veröffentlicht.

Während der Pandemie stellte sich heraus: Frauen und Männer sind von einer Corona-Erkrankung unterschiedlich betroffen. So sind Männer häufiger von schweren Krankheitsverläufen betroffen, müssen öfter im Krankenhaus behandelt werden und sterben schließlich im Zusammenhang mit dem Virus auch öfter. Woran das liegt, ist bisher nicht vollständig erforscht. Doch eine mögliche Konsequenz wäre, dass Frauen und Männer medizinisch unterschiedlich behandelt werden müssten. Ebenfalls besteht ein Zusammenhang zwischen Gender – also der sozialen Geschlechterrolle – und der Wahrscheinlichkeit, sich mit dem Virus anzustecken: Frauen sind häufiger als Männer als Pflegekräfte tätig und arbeiten häufiger in Berufen mit viel

Kontakt zu Kund\*innen und Auftraggeber\*innen. Dadurch steigt ihr Ansteckungsrisiko. „Das zeigt: Gender und Geschlecht müssen in klinischen Studien und in der Gesundheitspolitik berücksichtigt werden“, sagt Professorin Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione. Sie ist Letztautorin der am 06. Juli erschienenen Studie und forscht seit April 2021 an der Medizinischen Fakultät OWL an der Universität Bielefeld. Sie forscht außerdem am niederländischen Radboud University Medical Center. Oertelt-Prigione schätzt die fehlende Berücksichtigung von Geschlecht und Gender als bedenklich ein: „Von Anfang an konnten wir sehen, dass diese Krankheit bei Frauen und Männern unterschiedlich verläuft. Darauf weisen die Zahlen der Einweisungen ins Krankenhaus und der Todesfälle hin. Arzneimittel und nicht-pharmakologischen Maßnahmen könnten also eine unterschiedliche Auswirkung auf die Patient\*innen haben – abhängig davon, ob sie weiblich oder männlich sind.“ Die Wissenschaftler\*innen analysierten 4.420 Covid-19-Studien, die bei ClinicalTrials.gov eingetragen sind. Die US-amerikanische Datenbank verzeichnet insgesamt mehr als 300.000 klinische Studien aus 200 Ländern. Die ausgewertete Stichprobe zu Covid-19 beinhaltet vor allem zwei Arten von Studien: 1.659 Beobachtungsstudien und 2.475 Interventionsstudien. In Interventionsstudien wird Patient\*innen zum Beispiel ein neues Medikament verabreicht. In Beobachtungsstudien wird auf solch eine zusätzliche Behandlung verzichtet.

*Covid-19-Studien mit Fokus auf Frauen erfassen meist Effekte auf Schwangerschaft*

Von den 4.420 Studien haben 935 (21,2 Prozent) Geschlecht oder Gender als einzige Kategorie zur Auswahl der Proband\*innen angegeben. Nur 178

Studien (4 Prozent) erwähnten Geschlecht oder Gender als geplante Variable in der Analyse. Weitere 237 Studien (5,4 Prozent) planten geschlechtsspezifische oder repräsentative Stichproben ein oder hoben die Bedeutung von Geschlecht oder Gender hervor. In 124 Studien (2,8 Prozent) waren die Proband\*innen jeweils ausschließlich Frauen oder Männer. 100 dieser Studien untersuchten, wie sich das Virus oder eine bestimmte Behandlung auf Frauen auswirkt. Die weiteren 24 Studien befassten sich mit den Effekten auf Männer. Studien mit dem Fokus auf Frauen untersuchten meistens, wie Covid-19 den Ausgang von Schwangerschaften beeinflusst.

Ein möglicher Grund für die Vernachlässigung von Daten zu Geschlecht und Gender ist der hohe Zeitdruck. Sabine Oertelt-Prigione: „Manche Forschenden befürchten, sie müssten mehr Proband\*innen einbeziehen, wenn ihre Studie Geschlechtsunterschiede berücksichtigen soll. Diese Forschenden nehmen an, dass die Zusammenstellung der Untersuchungsgruppe dadurch länger dauert. Insbesondere in der frühen Phase der Pandemie haben sie unter hohem Zeitdruck gearbeitet.“

Dr. Emer Brady ist die Erstautorin der Studie und forscht an der Universität Aarhus (Dänemark). Sie ergänzt: „In Bezug auf den Zeitdruck haben wir gehofft, dass mit dem Fortschreiten der Pandemie auch das Bewusstsein wachsen würde, wie Geschlecht und Gender mit der Erkrankung zusammenhängen. Wir sind davon ausgegangen, dass im Verlauf der Pandemie zunehmend mehr Studienprotokolle mit dem Fokus Geschlecht und Gender auf ClinicalTrials.gov registriert werden. Leider war das nicht der Fall. Wir haben auch die publizierten Forschungsartikel zu klinischen Studien analysiert. Die Aufmerksamkeit für das Thema Geschlecht und Gender war hier stärker. Trotzdem wurde dieser Aspekt nur in einem Fünftel der publizierten Studien erfasst oder in der Analyse erwähnt.“

Sabine Oertelt-Prigione betont die grundsätzliche Bedeutung von Geschlecht und Gender in der klinischen Forschung: „Wir sehen zunehmend, dass Frauen und Männer auf die Behandlung mit Medikamenten unterschiedlich reagieren. Wenn dieser Zusammenhang in Studien ignoriert wird, kann das langfristig zu ernsthaften, ungewollten Nebenwirkungen führen. Die Geschlechterunterschiede in den Blick nehmen, hat bei Covid vielfach dazu beigetragen, die Infektion besser zu verstehen. Es wird uns auch helfen, die medizinischen Behandlungen zu verbessern. Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht zu berücksichtigen, ist ein unerlässlicher Schritt in Richtung einer personalisierten Medizin.“

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof'in med. Sabine Oertelt-Prigione, Universität Bielefeld, E-Mail: [sabine.oertelt-prigione@uni-bielefeld.de](mailto:sabine.oertelt-prigione@uni-bielefeld.de)

*Originalpublikation:*

Emer Brady, Mathias Wullum Nielsen, Jens Peter Andersen, Sabine Oertelt-Prigione: Lack of consideration of sex and gender in COVID-19 clinical studies. *Nature Communications*, <https://www.doi.org/10.1038/s41467-021-24265-8>

*Weitere Informationen:*

Pressemitteilung zur Berufung von Professorin Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione

[https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/universitaet\\_besetzt\\_professur\\_zu\\_geschlechtersensibler](https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/universitaet_besetzt_professur_zu_geschlechtersensibler)

*Quelle: PM - Universität Bielefeld, 06.07.2021*

<https://aktuell.uni-bielefeld.de/2021/07/06/studie-belegt-mangelnde-beruecksichtigung-von-geschlecht-und-gender-in-klinischen-studien-zu-covid-19/>

## Studie der IESE Business School unterstreicht Bedeutung der Forschung durch Frauen für Frauen

„Wenn Frauen ungehindert ihrem Innovationsdrang nachgehen können, profitiert die ganze Menschheit davon.“ Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Forschung und Entwicklung verhindere die Umsetzung innovativer Ideen besonders für Frauen, so Sampsa Samila, Professor an der IESE Business School. Das zeigt eine Studie, veröffentlicht in Science, am Beispiel von Patenten aus der Biomedizin.

Die Professor\*innen **Rembrand Koning** von der Harvard Business School, **Sampsa Samila** von der IESE Business School und **John-Paul Ferguson** von der McGill University analysierten mehr als 430.000 biomedizinische US-Patente, angemeldet zwischen 1976 und 2010.

Patente mit ausschließlich weiblichen Teams drehen sich mit 35 % höherer Wahrscheinlichkeit um die Gesundheit von Frauen als die Ergebnisse rein männlicher Teams. Im Jahr 1976 stammten nur 6 Prozent der biomedizinischen Patente von Teams, die von Frauen geleitet wurden, 2010 waren es bereits 16 %.

Dieser Anstieg um 10 Prozentpunkte führte zu deutlich mehr Innovationen im Bereich der Gesundheit von Frauen.

Wissenschaftlicher Ansprechpartner: Prof. Sampsa Samila, <https://www.iese.edu/faculty-research/faculty/sampsa-samila>

Link zur Studie:

<https://science.sciencemag.org/content/372/6548/1345>

Quellen und weitere Informationen: *PM - IESE Business School München*, 28.06.2021

<https://idw-online.de/de/news771667>

*IESE-Forschung in der Wissenschaft: Mangel an weiblichen Erfindern behindert Gesundheitsinno-*

*vation von Frauen, Mediaroom, 18.06.2021*

<https://mediaroom.iese.edu/iese-research-in-science-lack-of-female-inventors-hinders-womens-health-innovation/>

## Jugendliche und soziale Medien: Umgang mit Geschlechternormen

Soziale Medien eröffnen Jugendlichen viele neue Möglichkeiten für gesellschaftliche Teilhabe und die eigene Identitätsentwicklung. Dabei werden junge Menschen auch mit Anforderungen und Erwartungen konfrontiert, die eng mit Geschlechternormen verknüpft sind. Um einen produktiven Umgang damit zu fördern, erarbeitet das Institut für Medienforschung und Medienpädagogik der TH Köln gemeinsam mit der Universität zu Köln und der Pädagogischen Hochschule Zürich ein geschlechterreflektierendes Handlungskonzept für die Jugendarbeit.

„Viele junge Menschen inszenieren sich in den sozialen Medien stereotyp entsprechend vorherrschender Geschlechternormen, weil sie darüber Anerkennung finden. Männliche und weibliche Attribute werden dabei gerne überbetont. Von solchen Normen abweichende Darstellungen sind selten und werden, je nach Kontext, auch feindselig kommentiert. Teils wird gezielt diskriminiert, mit Gewalt gedroht und gemobbt“, sagt **Prof. Dr. Angela Tillmann** vom Institut für Medienforschung und Medienpädagogik der TH Köln.

Gemeinsam mit den Projektpartnern und zwei Einrichtungen der Jugendarbeit sollen deshalb Handlungsoptionen für einen produktiven Umgang mit heteronormativen Geschlechterbildern und -erwartungen sowie Möglichkeiten zur Darstellung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erarbeitet werden. „Wir wollen erforschen, welche Möglichkeiten des Empowerments, also der Selbstermächtigung, die pädagogische Arbeit mit sozialen Medien bietet, welche Formen der Unterstützung notwendig sind und wie diese nachhaltig

in der Jugendarbeit verankert werden können", so **Raik Roth**, wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in im Forschungsprojekt.

In einem ersten Schritt soll empirisch analysiert werden, welche Einstellungen, Wahrnehmungen, Orientierungen und Motivationen der Social-Media-Nutzung von Jugendlichen zugrunde liegen. Die Ergebnisse werden anschließend gemeinsam mit Jugendlichen und Fachkräften reflektiert und in ein pädagogisches Handlungskonzept überführt, das in den beteiligten Einrichtungen verankert werden soll. „Denkbar wäre zum Beispiel die Förderung medienpädagogischer Projekte, in denen sich junge Menschen spielerisch mit Geschlechternormen und möglichen Reaktionen darauf auseinandersetzen“, erklärt Tillmann.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Decoding gender in Social Media: Entwicklung eines geschlechterreflektierenden Handlungskonzepts in der Jugendarbeit“ wird durchgeführt vom Institut für Medienforschung und Medienpädagogik der TH Köln, der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln und der Pädagogischen Hochschule Zürich. Die RheinEnergieStiftung Jugend/Beruf, Wissenschaft fördert das Vorhaben im Rahmen des Schwerpunktthemas „Gesellschaft und digitale Transformation“ für drei Jahre.

*Quelle und weitere Informationen: PM - TH Köln, 30.06.2021*

[https://www.th-koeln.de/hochschule/jugendliche-und-soziale-medien-umgang-mit-geschlechternormen\\_85923.php](https://www.th-koeln.de/hochschule/jugendliche-und-soziale-medien-umgang-mit-geschlechternormen_85923.php)

## Digitale Lernplattformen - Neue Professorin Dr. Eva Gredel erforscht Online-Kommunikation

„COVID hat digitales Lernen nicht ausgelöst. Die Pandemie zeigt aber, wie wichtig es ist“, sagt **Prof. Dr. Eva Gredel**. Die neue Juniorprofessorin für Digitale Kommunikation in Vermittlungskontext-

ten erforscht an der Fakultät für Geisteswissenschaften der Universität Duisburg-Essen (UDE), wie Lehre auf digitalen Lernplattformen an Universitäten abläuft.

Ihre weiteren Schwerpunkte sind die datengestützte Analyse von internetbasierter Kommunikation und **Gender-Fragen im Internet**.

Digitale Lernplattformen gibt es viele, Eva Gredel wählt Moodle und ILIAS (Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System). Beide sind frei verfügbar und werden bundesweit an Hochschulen eingesetzt. Sie ermöglichen, Seminare online zu halten oder Dokumente gleichzeitig zu bearbeiten.

„Diese Lernplattformen sind gut, sie lassen es zu, digitale Kursräume einzurichten, Studierende können dort Fachtermini definieren oder gemeinsam Texte schreiben“, sagt Professorin Gredel. „Ich möchte herausfinden, wie die Lernenden auf diesen digitalen Plattformen interagieren und kollaborieren“, beschreibt die Linguistin ihr Vorhaben.

„Die studentische Kommunikation möchte ich auf lange Sicht automatisiert und datengestützt auswerten“, so die 37-Jährige. Damit könne man verschiedene Daten der Lernenden interpretieren, Fortschritte messen, Probleme erkennen, auf Gruppendynamiken eingehen.

Gredels Analyse soll nicht nur das Online-Geschehen auf Lernplattformen erfassen, sondern auch soziale Phänomene auf weiteren digitalen Plattformen im Netz. Seit einiger Zeit beschäftigt sie sich mit der **Notwendigkeit gendersensibler Darstellungen im Internet**. „Auffällig ist, dass etwa in Wikipedia-Artikeln Nobelpreisträgerinnen öfter mit ihren familiären Rollen beschrieben werden als ihre männlichen Kollegen“, so die Germanistin.

Nach dem Studium der Germanistik, Medien- und Kommunikationswissenschaft (2004-2008) sowie BWL (2008-2012) an der Universität Mannheim wurde Gredel 2014 mit Auszeichnung promoviert. Seit 2016 forschte sie in einem DFG-geförderten Netzwerk, sie ist dessen Sprecherin. Gastdozenturen führten sie an die Fremdsprachenuni Beijing



(2008), die TU Ostchinas (2013) und die Universität Ljubljana (2013, 2014). Ihre Forschung wurde mehrfach gefördert und ausgezeichnet.

Gredels Professur gehört zu dem vom Bund aufgelegten Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA). Es soll jungen Wissenschaftler:innen einen transparenten und planbaren Weg in die Professur auf Lebenszeit bieten. Bisher werden deutschlandweit 1.000 dieser „Tenure-Track-Professuren“ gefördert, davon 23 an der UDE.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Digitale Kommunikation in Vermittlungskontexten: Jun.-Prof. Dr. phil. Eva Gredel, Tel. 0201/18 3-5047, eva.gredel(at)uni-due(dot)de

Quelle: PM - Universität Duisburg-Essen, 20.07.2021

<https://www.uni-due.de/2021-07-20-digitale-lernplattform-eva-gredel>

## Zeitschrift Gender - neue Ausgaben erschienen

### GENDER - Sonderheft 6: Mobilisierungen gegen Feminismus und ‚Gender‘

Mobilisierungen gegen Feminismus und ‚Gender‘. Erscheinungsformen, Erklärungsversuche und Gegenstrategien

Herausgeberinnen: Annette Henninger, Denise Bergold-Caldwell, Sabine Grenz, Barbara Grubner, Helga Krüger-Kirn, Susanne Mauerer, Marion Näser-Lather, Sandra Beaufaÿs

Die Autor\_innen des aktuellen GENDER-Sonderhefts analysieren Mobilisierungen gegen ‚Gender‘ und Feminismus im Kontext des Erstarkens von Rechtspopulismus und Rechtsextremismus.

Das Heft bietet einen Überblick über dieses Phänomen, das in der Forschung teils als Antifeminismus,

teils als Anti-‚Genderismus‘ bezeichnet wird.

Damit leistet der Sonderband einen Beitrag zur Forschung in einem interdisziplinären Feld. Die Beiträge lassen über Deutschland hinaus Perspektiven aus der Türkei, Italien und der Schweiz sichtbar werden.

*Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website:*

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

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

### Das gute Leben in der Krise – Geschlechterverhältnisse auf dem Prüfstand

Zeitschrift GENDER 2/21

Herausgeberinnen: Elisabeth Holzleithner, Diana Lengersdorf

Die Frage des guten Lebens ist untrennbar verbunden mit Fragen der Gerechtigkeit in der Welt. Schon vor der Corona-Krise hat die Möglichkeit, ein gutes Leben zu leben, auch in privilegierten Teilen der Welt ihre unhinterfragte Gewissheit verloren. Im Zuge der Krise zeichnen sich gerade mit Blick auf das Geschlechterverhältnis zusätzlich höchst problematische Entwicklungen ab. Der Heftschwerpunkt dieser Ausgabe greift damit verbundene Themen auf und stellt sie in einen größeren Zusammenhang.

Der Offene Teil des Heftes präsentiert eine vielfältige Palette an Forschungsbeiträgen. Gleich zwei ethnografische Studien sind darunter, die eine befasst sich mit den Geschlechteraspekten intergenerationaler familialer Gedenkkulturen auf Friedhöfen, die andere mit Essenspraktiken im inklusiven Schulsetting. Im Mittelpunkt eines weiteren Beitrags steht das Coming-out von schwulen Männern in der westlichen Gesellschaft als „Veränderung“, der vierte Aufsatz bietet eine qualitative Inhaltsanalyse von Handbüchern der Geschlechterforschung zur Kategorie ‚Behinderung‘. Vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen

der Geschlechterforschung runden das Heft wie immer ab.

Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website:

<https://www.gender-zeitschrift.de/start>

## Call for Papers

### Call for Papers: Gender (Studien) im Exil

Intersections. East European Journal of Society and Politics (IEEJSP) invites original research papers for its thematic issue on "Gender (Studies) in Exile".

*Guest Editors:* Judit Takács (KWI Essen; Centre for Social Sciences); Achim Rohde (Academy in Exile, Freie Universität Berlin)

*„This thematic issue aims to bring together scholars with an interest in conducting gender studies research in challenging, or in some cases hostile, circumstances, especially in countries where gender studies as an academic discipline is being delegitimized by state authorities. We welcome papers that explore theoretically and/or empirically the strategies, narratives, and underlying motivations that fuel such campaigns against gender studies as well as their academic and social impact. We are equally interested in contributions that focus on responses and counter strategies developed by gender studies scholars and scholars in exile in general. We encourage the application of a broad understanding of exile, including external exile and various forms of inner exile such as a condition of voicelessness, and non-territorial exile at home.“*

**Einreichfrist: 15.09.2021**

*Full Call:*

<https://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/announcement/view/33>

## The Gender Dimension in Sustainability Policies and Their Evaluation

### Special Issue

*„To overcome the current challenges caused by climate change and COVID-19, societal as well as economic transformation are necessary. In order to prevent the unintended consequences of policies aiming at transformation, it is necessary to take a comprehensive perspective which pursues several SDGs simultaneously. The World in 2050 report (2018: 5) formulates as one of its key messages that transformations to achieve the sustainable development goals require a holistic perspective. “The 2030 Agenda is holistic with deep and complex interactions across the SDG domains. (...) Focusing on individual or selected SDGs – be this during policy analysis or implementation – comes with the danger of adverse side effects related to other SDG domains or missing out and potential synergies and the resulting multiple co-benefits.“*

*A main driver for societal change in the recent past can be attributed to women – their increasing participation in education and employment, their claim for an equal share of resources and the equal appreciation of their contribution. Developing just solutions combatting the socio-ecological crisis also requires the inclusion of and contribution to women. At the political level, this is reflected in the formulation of the Sustainable Development Goals (SDGs) as one of the 17 SDGs focuses on gender equality – mainly on equality between women and men. The other SDGs contain a gender dimension which must not be overlooked (Lee, Pollitzer 2020). Furthermore, a broad consensus is reached in science and innovation policy that engaging diverse social groups has a positive impact on policy making as well as innovation (EC 2020).“*

Editors: Dr. Angela Wroblewski, Univ.-Doz Beate Littig and Dr. Astrid Segert, Institut für Höhere Studien, Vienna, Austria

*Further information:*

[https://www.mdpi.com/journal/sustainability/special\\_issues/Gender\\_Dimension\\_in\\_Sustainability\\_Policies](https://www.mdpi.com/journal/sustainability/special_issues/Gender_Dimension_in_Sustainability_Policies)

**Einreichfrist: 30.04.2022**

# 09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

## Gender-based violence costs the EU €366 billion a year

The European Institute for Gender Equality (EIGE) has estimated that the cost of gender-based violence across the EU is €366 billion a year. Violence against women makes up 79 % of this cost, amounting to €289 billion.

"Human life, pain and suffering do not have a price. However, knowing the cost of violence can help EU countries channel money to where it's really needed - and where it's most cost-effective. The money spent on supporting victims is not enough, with services such as shelters making up just 0.4 % of the cost of gender-based violence. EU countries need to invest more in activities that prevent violence against women and protect victims - this is both a moral imperative, as well as savvy economics," said Carlien Scheele, EIGE's Director.

EIGE's new study breaks down the different costs of gender-based violence, with the biggest cost coming from physical and emotional impact (56 %), followed by criminal justice services (21 %) and lost economic output (14 %). Other costs can include civil justice services (for divorces and child custody proceedings for example), housing aid and child protection.

EIGE has calculated the cost of gender-based violence in the EU and in each Member State based on extrapolated data from the United Kingdom. This links the cost of gender-based violence in each EU Member State directly to its population size.

As EIGE's study includes a review of existing methodologies to calculate the cost of gender-based violence, EU Member States can use this as a building block to design their own domestic cost estimations. To ensure an accurate calculation of the cost of gender-based violence, EU countries need detailed data from public services such as law enforcement and the justice sector. Because gender-based violence is under-reported, countries also need survey data to get a true idea of the number of victims. Collecting detailed data on different forms of gender-based violence is an obligation under the Istanbul Convention, which all EU countries have signed and 21 have ratified.

The study will be published in **August 2021**. For an advance copy, please contact Veronica Collins, +370 5 2157 449, veronica.collins(at)eige.europa(dot)eu

Intimate partner violence, which shot up during the Covid-19 pandemic, makes up almost half (48 %, €174 billion) of the cost of gender based violence. Intimate partner violence against women makes up 87 % of this sum (€151 billion).

EIGE has used data from the United Kingdom on which to base the extrapolation due to high availability of data and cost-benefit methodologies.

*Further reading:*

**Report: The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU**

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

## Gender Statistics Database: Gender-based violence

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

Background: EIGE's work on data collection on gender-based violence

<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/data-collection>

Source: PR - EIGE, 07 July 2021

<https://eige.europa.eu/news/gender-based-violence-costs-eu-eu366-billion-year>

## Die Vision einer gerechten Wissenschaftsgesellschaft

**Maisha M. Auma übernimmt die erste Audre Lorde-Gastprofessur der Berlin University Alliance.**

Das Diversitäts-Netzwerk der Berlin University Alliance (BUA) DiGENet hat eine **Gastprofessur zu Diversitätsforschung** ins Leben gerufen. Die „Audre Lorde-BUA-Guestprofessorship for Intersectional Diversity Studies“ soll den Berliner Wissenschaftsraum auf Augenhöhe mit der Realität der Stadtgesellschaft divers prägen. Als erste Wissenschaftlerin wird die Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Maisha M. Auma die Gastprofessur wahrnehmen. In der öffentlichen Seminarreihe „Yallah Diversity“ suchte sie den Dialog mit Berliner Akteurinnen und Akteuren.

Als Erziehungswissenschaftlerin und Geschlechterforscherin bündelt und aktualisiert Maisha M. Auma Forschungsansätze, die sich mit ungleich verteilter sozialer Macht, mit Privilegienstrukturen und mit Teilhabebarrrieren befassen. „Die Geschlechterforschung hat im Berliner Wissenschaftsraum bereits enorm viel bewegt“, sagt Maisha M. Auma. Doch es gebe weiterhin Handlungsbedarf: Erst wenn existierende Exklusionsmuster erkannt werden, können Diskriminierte nicht nur teilnehmen, sondern dauerhaft einbezogen werden – und die Geschicke

der wissenschaftlichen Institutionen mitlenken.

„Bislang spiegelt die Berliner Wissenschaft die hyperdiverse, postmigrantische Realität der Berliner Gesellschaft noch nicht wider“, so Maisha M. Auma. Multiperspektivität in Forschung und Lehre sei die Aufgabe gegenwärtiger und zukunftsfähiger Diversitätspolitik und -forschung. „Es gilt, homogene soziale Räume zu transformieren, damit die Vielfalt der Gesellschaft wissenschaftliche institutionalisiert werden kann.“ Als Schwarze Frau bringt Maisha M. Auma Erfahrungen nicht selbstverständlicher Zugehörigkeit zum Wissenschaftsbetrieb mit: „Ich habe dieses Wissen im Rahmen der deutschsprachigen Erziehungswissenschaften, der Gender Studies und der Kindheitswissenschaften machtkritisch und reflexiv bearbeitet und geschärft.“ So analysiert die Forscherin soziale Wirklichkeit intersektional, aus den Perspektiven jener Gruppen, die wenig soziale Macht besitzen. Sie arbeitet konsequent transnational, sowohl an Themen der diversitätspädagogischen Forschung als auch der intersektional-rassismuskritischen Theorie und Praxis.

Die DiGENet-Gastprofessur wird nach der Schwarzen karibisch-amerikanischen Schriftstellerin, Bibliothekswissenschaftlerin und Anglistik-Professorin Audre Lorde benannt. Sie war als Gastprofessorin an der Freien Universität Berlin tätig und zwischen 1984 und 1992 immer wieder für längere Aufenthalte in Berlin. Die Audre Lorde-Gastprofessur soll einer zeitgemäßen, zukunftsorientierten Diversitätsforschung für und aus einer hyperdiversen, postkolonialen Metropole Konturen geben. Ihr Ziel ist es, diese Forschung sichtbar zu machen – lokal wie transnational – und sie einer breiteren Debatte zu öffnen.

„Neue und wichtige gesellschaftliche Fragen, Debatten und Forschungsschwerpunkte sind im Berliner Raum etwa die diversitätsorientierte Restitutionsforschung“, betont Maisha M. Auma. „Dass Berlin als ehemalige Kolonialmetropole jetzt politische Verantwortung übernimmt, koloniales Unrecht wie den Genozid gegen die Namaqua und Herero oder die Rückgabe geraubter Gegenstände zu thematisieren, gibt Anlass zur Hoffnung, dass rassistisch marginalisierte Gruppen und postmi-

grantische Realitäten in Berlin, einschließlich der Wissenschaft, institutionell sichtbar werden. Die Berlin University Alliance übernimmt dabei eine zentrale Rolle, diese Gegenwartsthemen zu fundieren."

Die Gastprofessur des DiGENet im Querschnittsbereich Diversity and Gender Equality der BUA strukturiert Teilaspekte dieser Debatten und der daraus generierten Forschungsfragen in Form von öffentlichen Ringvorlesungen, Seminaren und Kolloquien. Die öffentliche Seminarreihe ist bereits beendet.

Die Berlin University Alliance: Die Berlin University Alliance ist der Verbund der drei Berliner Universitäten Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin sowie der Charité – Universitätsmedizin Berlin für die gemeinsame Gestaltung von Wissenschaft in Berlin.

Quelle und weitere Informationen: PM - Berlin University Alliance (BUA), 10.06.2021

<https://www.berlin-university-alliance.de/news/items/2021/210610-guestprofessorship.html>

## Welche Partei wählen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans, Inter\* und queere Menschen?

Welche Parteien wählen LGBTQ\* bei der Bundestagswahl am 26. September 2021? Welche politischen und gesellschaftlichen Themen beschäftigen sie und welche Themen sind wahlentscheidend?

Am 15. Juli ist die LGBTQ\*-Wahlstudie zur Bundestagswahl 2021 gestartet, um diese Fragen zu beantworten. Die parteiunabhängige Studie wird von einem Team aus Wissenschaftler\*innen der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) in Kooperation mit dem Lesben- und Schwulenverband (LSVD) durchgeführt.

Sie richtet sich an LGBTQ\* in Deutschland – eine Gruppe in der Gesellschaft, die in den klassischen Wahlstudien bislang unter den Tisch fällt. Die Online-Umfrage ist seit dem 15. Juli 2021 für vier Wochen unter [www.uni-giessen.de/lgbtiq-wahlstudie](http://www.uni-giessen.de/lgbtiq-wahlstudie) abrufbar. Ende August 2021 werden die Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt.

Die Umfrage ist anonym und es werden keine personenbezogenen Daten erhoben oder gespeichert. Die Durchführung dieses unabhängigen Projekts wird ohne finanzielle Unterstützung von Dritten realisiert. Die Wahlstudie gibt damit neue Impulse für politische Debatten und auch für die Wahlforschung. Ähnliche Umfragen hat das Forschungsteam bereits seit 2015 zu verschiedenen Wahlen in Deutschland und Österreich durchgeführt. An diesem innovativen Forschungsprojekt beteiligten sich damals bereits viele LGBTQ\*.

Weitere Informationen:

<https://www.uni-giessen.de/fbz/fb03/institutefb03/ifp/forschung/bereiche/brd/lgbtiq/lgbtiq>

Link zur Umfrage:

<https://surveys.hrz.uni-giessen.de/limesurvey/index.php/419248>

Kontakt: Prof. Dr. Dorothee de Nève, Niklas Ferch, Michael Hunklinger und Miriam Stoll

Quelle: PM - Universität Gießen, 15.07.2021

<https://www.uni-giessen.de/ueber-uns/pressestelle/pm/92-21lgbtiqwahlstudie2021>

## Aktuelle Studie: „Out im Office! Out vor Kunden\_innen?“

Die aktuelle Publikation des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung „Out im Office! Out vor Kunden\_innen?“ in Kooperation mit dem Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) ist erschienen!

Nach der letzten Publikation »Inter\* im Office?!«, die Ende 2020 erschien und sich in die Studienreihe »Out im Office?!« einfügt, widmet sich die aktuelle Veröffentlichung des IDA nun einer Perspektive, die bisher noch nicht berücksichtigt wurde:

Dem Umgang mit der eigenen sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit im Kontakt mit Kunden\_innen.

Die Forschungsarbeit »Out im Office! Out vor Kunden\_innen?« beleuchtet somit erstmals für Deutschland die Arbeitssituation von LSBT\*IQ+ Beschäftigten im Kunden\_innen-Kontakt. Daher ist die Zielsetzung dieses Projekts, mehr Erkenntnisse zu generieren, wie offen oder verschlossen LSBT\*IQ+ Arbeitnehmer\_innen gegenüber Kunden\_innen, Klienten\_innen, Patienten\_innen, Gästen etc. sind, welche Diskriminierungs- und Akzeptanz Erfahrungen sie in diesem Zusammenhang berichten und ob es ihnen möglich ist, eine kompetenz- und ressourcenorientierte Sichtweise einzunehmen. Insgesamt wurden dazu 1.012 Personen befragt, die mit externen und/oder internen Kunden\_innen sowie Auftraggebern\_innen und/oder Klienten\_innen etc. zusammenarbeiten.

Die Ergebnisse versprechen innovative Erkenntnisse, die bedeutsame Implikationen für die zukünftige Gestaltung der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit haben dürften. Die Untersuchung wurde durchgeführt vom IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung und gefördert vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW (MKFFI NRW).

*Hier geht es zur Studie:*

[https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_2021\\_Kunden\\_innen\\_2021\\_05\\_01.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_2021_Kunden_innen_2021_05_01.pdf)

*Quelle:*

[https://www.diversity-institut.info/studien\\_ida.html#kundin](https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html#kundin)

## Uni Köln erhält Auszeichnung als „LGBTIQ+ Diversity Champion“

Die Universität zu Köln wurde im „Proudr LGBTIQ+ Campus Index“ als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ bewertet. Der Index würdigt eine offene, queer\*-freundliche und inklusive Kultur. Nur drei von 62 Hochschulen erreichten über 80 Prozent der Audit-Punkte und wurden als LGBTIQ+ Diversity Champions gekürt. Die Universität zu Köln ist mit 88 Prozent führend im Index. Damit wird das starke Engagement der Universität zu Köln für Chancengerechtigkeit auch von LGBTIQ+ Personen auch extern anerkannt.

Die Uhlala-Group, eines der führenden LGBTIQ+ Sozialunternehmen in Deutschland, führte hierfür zum ersten Mal das „LGBTIQ+ Campus Audit“ durch und erstellte ein Ranking von 62 staatlich anerkannten Einrichtungen höherer Bildung. Der erstmals veröffentlichte „LGBTIQ+ Campus Index“ zeigt auf, wie aufmerksam die teilnehmenden Bildungseinrichtungen gegenüber ihren lesbischen, schwulen, bi-, transsexuellen, intergeschlechtlichen und queeren (engl.: LGBTIQ+) Mitarbeitenden, Studierenden und Angehörigen sind. Dafür wurde ein Audit konzipiert, das in fünf Fragekategorien beispielsweise die Kommunikation und das Bekenntnis zur Community, das Thema Antidiskriminierung und die Struktur des Diversity-Managements, die Förderung und Beratung von Mitgliedern sowie Initiativen und das Engagement der jeweiligen Hochschule durch Aktionen und Projekte beinhaltet.

Der Kölner Erfolg basiert auf einem langen und intensiven Engagement der Universität für eine gleichwertige und wertschätzende Berücksichtigung und Ansprache aller Geschlechter und Identitäten. „Wir freuen uns, dass unser Engagement gegen Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität so erfolgreich ist“, freut sich **Annelene Gäckle**, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. „Gerade richten wir verstärkt WCs für alle Geschlechter auf unserem Campus ein. Andere Maßnahmen, wie beispiels-

weise unsere administrativ schlanke, vorgezogene Vornamensänderung aufgrund der Änderung des Personenstands, sind seit längerem umgesetzt."

Der Internetauftritt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bündelt die Angebote, Maßnahmen sowie Beratungsstellen für LGBTQ+-Personen an der Universität zu Köln:

[https://gb.uni-koeln.de/gleichstellung\\_uzk/queer\\_in\\_der\\_hochschule/index\\_ger.html](https://gb.uni-koeln.de/gleichstellung_uzk/queer_in_der_hochschule/index_ger.html)

Quelle: PM - Universität Köln, 02.06.2021

<https://portal.uni-koeln.de/universitaet/aktuell/presseinformationen/detail/uni-koeln-erhaelt-auszeichnung-als-lgbtqi-diversity-champion>

*Proudr LGBTQ+ Campus Index*

Tabelle der teilnehmenden Hochschulen:

<https://app.proudr.de/page/lgbtqi-campus-index-hochschulen>

## Der zweite Durchgang des Mentoring-Programms Vielfalt startet im Herbst!

Menschen mit Migrationsbiografie machen zwar 26 Prozent unserer Gesellschaft aus, sind aber in der Politik auf allen Ebenen stark unterrepräsentiert. Dabei können gerade Frauen mit Migrationsbiografie zu einer vielfältigen Parteienlandschaft beitragen und als wichtige Role-Models agieren.

Das Mentoring-Programm „Vielfalt in der Politik“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von der EAF Berlin im Herbst zum zweiten Mal durchgeführt. Es begleitet engagierte Frauen mit Migrationsbiografie auf ihrem Weg zur Mandatsträgerin und will aktiv und nachhaltig dabei unterstützen. Ebenso sind Frauen mit Migrationsbiografie angesprochen, die das Programm als Mentorinnen mit ihrer Erfahrung und ihrem Praxiswissen als politische Mandatsträgerin begleiten wollen.

Das Programm dauert sechs Monate und setzt sich aus theoretischen Inhalten, praktischen Übungen und einem Peer-to-peer Mentoring zusammen.

*Weitere Informationen:*

<https://www.frauen-macht-politik.de/mentoring-programm-vielfalt-2021/>

<https://www.eaf-berlin.de/news/mentoring-programm-vielfalt/>

## Onlinejournal kultur & geschlecht erschienen

Die Sommerausgabe #27 des onlinejournal kultur&geschlecht knüpft an die vorangegangene Ausgabe und ihre Schwerpunkte an und befasst sich in andauernder Aktualität des Themas mit struktureller Gewalt, insbesondere mit unterschiedlichen Erscheinungsformen von Rassismus und seiner intersektionalen, gendersensiblen Analyse und Kritik in literatur- und medienwissenschaftlichen sowie soziologischen Perspektiven.

So leisten die Beiträge Analysen von zeitgenössischen Phänomenen wie Femonationalismus, Neofaschismus, Rechtsterrorismus, Rassismus und Misogynie und fragen je kritisch danach, inwiefern Darstellungen und Ästhetiken daran mitarbeiten, Gewaltstrukturen zu verstärken oder zu überwinden.

*Quelle:*

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/>

# 10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Aktuelle Bekanntmachung des BMBF: Geschlechteraspekte in der Forschung

Wissenschaftliche Erkenntnisse tragen dazu bei, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern und ihre Lebenserwartung zu erhöhen. Forschung, Entwicklung und Innovation müssen sich deshalb am Nutzen für alle Menschen orientieren – unabhängig von Geschlecht, Alter oder weiteren Vielfältigkeitsaspekten.

In der Medizin führt eine geschlechtssensible Vorgehensweise zu neuen Erkenntnissen bezogen auf die Diagnose und die Therapie des Herzinfarkts. Expertinnen und Experten der Künstlichen Intelligenz empfehlen, dass bei selbstlernenden Algorithmen wie bei Bilderkennungsprogrammen vorurteilsbezogene Verzerrungen identifiziert und die Software so programmiert werden sollte, dass Voreingenommenheit (Bias) und Lücken in Datensätzen und Systemen ausfindig gemacht werden. Auch in der Raumplanung und Mobilitätsforschung kommen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu der Erkenntnis, dass Städte und Infrastrukturen sicherer und mobilitätsausgewogener werden, wenn die dafür erforderlichen Untersuchungen und Planungen die Lebensverhältnisse geschlechtssensibel betrachten.

Exzellente Forschung bedarf also – dort, wo es relevant ist – geschlechterdifferenzierte Betrachtungen in Bezug auf Fragestellungen, Forschungsmethoden und Analyseverfahren. Gleiches gilt für die Entwicklung von innovativen Produkten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) setzt sich daher mit der Richtlinie „Geschlechteraspekte im Blick“ dafür ein, die strukturelle Verankerung von Geschlechteraspekten in und für exzellente Forschung in allen Fachgebieten voranzutreiben.

*Die Förderziele der Bekanntmachung sind:*

- die Verbesserung der Lebenssituation aller Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter oder weiteren Vielfältigkeitsaspekten;
- die Stärkung der Exzellenz und internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in Forschung, Entwicklung und Innovation;
- die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse über Ursachen und Mechanismen, die die Gleichstellung behindern.

Gefördert werden innovative Strukturprojekte mit Modellcharakter, die Geschlechteraspekte systematisch und dauerhaft in den Forschungsprozess integrieren – für Exzellenz in Forschung, Wissenschaft und Innovation.

Die Förderung erfolgt in *zwei Phasen*. Die erste Phase (Konzeptphase, bis zu sieben Monate) dient der Anschubfinanzierung zur Ausarbeitung eines Strukturaufbaukonzepts („GiB-Konzept“). Im Anschluss werden Projekte mit besonders aussichtsreichen Konzepten ausgewählt. Diese erhalten in einer zweiten Phase (Umsetzungsphase, bis zu fünf Jahre) eine Förderung für die Umsetzung ihrer Konzepte.



Die Förderung richtet sich an Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (KMU), soweit sie sich forschend betätigen.

Einreichungsfrist für die Vorhaben der Konzeptphase ist der 15. Oktober 2021.

Haben Sie Fragen? Wenden Sie sich gerne an den DLR-Projektträger: GiB@dlr.de / 0228 3821-1229 (10-16 Uhr)

*Bekanntmachung:*

[https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17\\_Geschlechteraspekte.html](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html)

*Quelle: PM - BMBF, 22.07.2021*

<https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/chancengerechtigkeit-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/genderforschung/genderforschung.html>

## CoAct startet Ausschreibungen für bürger\*innengeführte Forschung zu „Geschlechtergerechtigkeit“

Das EU-Forschungsprojekt „CoAct | Co-designing Citizen Social Science for Collective Action“ entwickelt neue Ansätze in der Bürger\*innenforschung in den Sozialwissenschaften (Citizen Social Science).

Zivilgesellschaftliche Organisationen, die ein selbstinitiiertes Forschungsprojekt zu „Geschlechtergerechtigkeit“ durchführen wollen, können sich ab sofort und bis zum 30. September 2021 über die CoAct Webseite bewerben:

<https://coactproject.eu/opencalls>

CoAct schreibt bis zu vier Förderungen mit max. 20.000 Euro für zivilgesellschaftliche Initiativen aus, die ein eigenes Citizen Social Science-Forschungsprojekt zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ entwickeln und durchführen wollen (Bewerbungen müssen auf Englisch verfasst werden). Eine von Bürger\*innen eigenständig initiierte und durchgeführte Forschung nimmt soziale Themen direkt auf und produziert praxisrelevantes Wissen. Die Bürger\*innen werden dabei als Expert\*innen für die sozialen Probleme und Fragestellungen verstanden, welche sie unmittelbar betreffen. Bürger\*inneninitiierte Wissenschaft fördert so gesellschaftliche Teilhabe und erarbeitet nachhaltige Lösungen.

Mit „Geschlechtergerechtigkeit“ wurde ein Thema von gesellschaftlicher Relevanz ausgewählt, das Chancenungleichheiten, Diskriminierungen und Gewalt adressiert. Bewerbungen aus einem breiten Spektrum zivilgesellschaftlicher Initiativen sind willkommen, z. B. feministische Perspektiven, LGBTQ+ und nichtbinäre Geschlechtsidentitäten sowie Ansätze Kritischer Männlichkeit.

### *Drei Themen und regionale Schwerpunkte*

Die CoAct-Ausschreibungen fokussieren „Geschlechtergerechtigkeit“ in Kombination mit drei spezifischen Themen und regionalen Schwerpunkten:

1. Nachhaltige Städte und Gemeinden (Region Berlin-Brandenburg): Die Ausschreibung richtet sich an Initiativen in der Region Berlin-Brandenburg, die darauf abzielen, Städte und Dörfer inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig für all ihre Bewohner\*innen zu gestalten.
2. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Osteuropa): Die Ausschreibung richtet sich an Organisationen in Osteuropa. Zivilgesellschaftliche Initiativen aus Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn sind eingeladen, ihre Bewerbungen einzureichen.
3. Chancen und Risiken der Digitalisierung (Europäische Union): Die Ausschreibung ist offen für zivilgesellschaftliche Organisationen, die auf internationaler Ebene in der EU tätig sind. Die Vorschläge sollten sich mit der Problematik der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Online-Räumen befassen. Mögliche

Themen sind die geschlechtsspezifische Dynamik von Online-Plattformen oder die Gefährdung durch Online-Mobbing.

Weitere detaillierte Informationen zu den drei Ausschreibungen, dem Bewerbungsprozess und den Auswahlkriterien auf der CoAct-Webseite.

Kontakt: E-Mail: [opencalls \(at\) coactproject.eu](mailto:opencalls(at)coactproject.eu)

The CoAct project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 873048.

*Quelle und weitere Informationen zu Förderumfang und Ausschreibung, PM - FH Potsdam, 07.07.2021*

<https://www.fh-potsdam.de/informieren/aktuelles/news-detailansicht/artikel/coact-startet-ausschreibungen-fuer-buergerinnengefuehrte-forschung-zu-geschlechtergerechtigkeit/>

## Ausschreibung: Anne-Klein-Frauenpreis

Zu Ehren Anne Kleins vergibt die Heinrich-Böll-Stiftung den Anne-Klein-Frauenpreis.

Anne Klein hat als kämpferische Juristin und offen lesbisch lebende Politikerin feministische Pionierarbeit geleistet. Sie war die erste feministische Frauensensorin in Berlin.

Mit dem Preis fördert die Heinrich-Böll-Stiftung jährlich Frauen, die sich durch herausragendes Engagement für die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie auszeichnen. Der Preis ist mit 10.000 € dotiert.

Die Stiftung lädt herzlich ein, für 2022 Kandidatinnen für den Anne-Klein-Frauenpreis zu benennen: „Stellen Sie uns bitte Ihre Kandidatin auf maximal drei DIN A4-Seiten vor und begründen Sie Ihre Wahl.“

*Weitere Details und die Nominierungskriterien finden Sie hier:*

<https://www.boell.de/de/anne-klein-frauenpreis>

Einsendeschluss ist am **29. August 2021**.

Die feierliche Übergabe findet am 11. März 2022 in Berlin statt.

Bitte beachten Sie auch weitere aktuelle Ausschreibungen in den anderen Rubriken des Journals und die Liste

[Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung](#)

auf der CEWS-Homepage.

# 11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Einladung zur virtuellen Informationsveranstaltung „Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) werden“

Die Hochschulfrauenbeauftragten der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) und die Referentin für Strategisches Management Gender Balance laden alle interessierten Frauen ganz herzlich zur virtuellen Informationsveranstaltung „Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW)“ ein!

Die Veranstaltung richtet sich an berufserfahrene Expertinnen unterschiedlicher Branchen sowie an Postdoktorandinnen und Doktorandinnen, die sich für anwendungsorientierte Lehre und Forschung begeistern. **Eingeladen sind interessierte Frauen aus ganz Deutschland, die sich zum Berufsbild „HAW-Professorin“,** Einstellungsvoraussetzungen und dem Ablauf von Berufungsverfahren informieren und ihre Fragen dazu gern im Anschluss mit Professorinnen unserer Hochschule diskutieren möchten.

Die Informationsveranstaltung ist Bestandteil der landesweiten Aktivitäten der LaKoF Bayern zur längerfristigen Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und zur Qualifizierung für den Berufsweg HAW-Professur. Gern machen wir Sie

in diesem Zusammenhang auch auf die derzeitige Kampagne „Werde Professorin!“ der LaKoF Bayern aufmerksam!

Das Event an der HSWT bietet neben grundlegenden Informationen rund um die HAW-Professur die einmalige Gelegenheit, das spezifische Profil unserer Hochschule mit den Schwerpunkten angewandte Lebenswissenschaften und grüne Technologien kennenzulernen. Insofern profitieren insbesondere Kandidatinnen von einer Teilnahme, die zu Themen wie nachhaltige Landnutzung, Klimawandel, Biodiversität, Lebensmitteltechnologie, Biotechnologie oder erneuerbare Energien forschen und arbeiten.

**Termin:** Die Veranstaltung findet am **28. Oktober 2021 von 19:00–20:30 Uhr** statt.

Anmeldungen richten Sie bitte bis zum **22. Oktober 2021** an Daniela Hrzán.  
E-Mail: [daniela.hrzan@hswt.de](mailto:daniela.hrzan@hswt.de)

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Website „Professorin werden“ unter:

<https://www.hswt.de/hochschule/gender-und-diversity/gender-gleichstellung/professorin-werden.html>

Über die Aktivitäten der LaKoF Bayern können Sie sich hier informieren:

<https://www.lakof-bayern.de/>

Kampagne der LaKoF Bayern/HAW „Werde Professorin!“:

<https://werdeprofessorin.de/>

# 12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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

13.07. – 25.09.2021

24. Informatica Feminale und 13. Ingenieurinnen-Sommeruni an der Universität Bremen

24. Internationales Sommerstudium Informatica Feminale Juli – September 2021, online

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

13. Internationale Ingenieurinnen-Sommeruni Juli – September 2021, online

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

03.08. – 28.08.2021

Decolonisation and Feminisms. Frankfurt Digital Summer School 2021 – Gender Studies Track – Frankfurt 8/2021

Ort: online

<https://summerschool.uni-frankfurt.de/>

23.08. – 25.08.2021

Die Post-Corona-Gesellschaft? Pandemie, Krise und ihre Folgen – Gemeinsamer Kongress der DGS und der ÖGS

Ort: online

<https://kongress2021.soziologie.de/aktuelles>

30.08. – 03.09.2021

ECPR: Virtual General Conference

European Consortium for Political Research (ECPR)

Ort: online

<https://ecpr.eu/GeneralConference>

06.09.2021

Beyond the binary variable: Feminist quantitative analyses of gendered inequalities

Ort: online

<https://femquant.squarespace.com/conference2021>

06.09. – 08.09.2021

Willst du mit mir gehen?

Inter\*trans\*nonbinary\*queer kinships and conflicts – ein Vernetzungstreffen für Wissenschaft, Kunst, Aktivismus und Leben

Ort: online

<https://www.willst-du-mit-mir-gehen.online/call-and-programm>

06.09. – 10.09.2021

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

Ort: online

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

08.09. – 10.09.2021

Konferenz: Diversität Digital Denken – The Wider View

Ort: online

<https://www.uni-muenster.de/Lehrerbildung/thewiderview2021/>

09.09.2021

UP4DIVERSITY INTERNATIONAL CONFERENCE:  
"We stand up against violence towards  
LGBTIQ+ youth"

Ort: online

[https://drive.google.com/file/d/1A1Vw\\_RSIWH822JPKN4d2UbdhdC6o6jQQ/view](https://drive.google.com/file/d/1A1Vw_RSIWH822JPKN4d2UbdhdC6o6jQQ/view)

13./15./17.09.2021

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

Ort: online

<http://sti2020.org/>

15.09. – 17.09.2021

Tagung Zukunft Bildungschancen

Ort: online

<https://www.zfl-themenjahr.de/tagung/>

15.09. – 17.09.2021

„Caring Societies – Neue Abhängigkeiten oder  
mehr Gerechtigkeit?“

Ort: Hybridformat

<http://www.uni-vechta.de/tagung-caring-societies>

15.09. – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality  
in Higher Education 2021

Ort: online

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

15.09. – 23.09.2021

20th Gender Summit – LAC

Ort: online

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

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>

16.09. – 18.09.2021

44. Bundeskongress des djb: „Gleichstellung &  
Demokratie“

Ort: online

<https://www.djb.de/termine/details/v210916>

20.09. – 21.09.2021

„Alltagsväter?“ Männliche Sorgebeziehungen  
in historischer Perspektive seit 1950

Ort: online

<https://www.uni-heidelberg.de/md/zegk/histsem/mitglieder/patzel-mattern/workshopprogrammankundigung05.05.pdf>

20.09. – 22.09.2021

bukof-Jahrestagung 2021 im Online-Format

Ort: online

<https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2021/>

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 oder online

<https://www.dgpuk.de/de/kalender.html-0>

.....  
23.09.2021

EFR-Workshop zu „Gender Dimension in Research“ im Themenfeld Bioökonomie

Ort: online

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

.....  
24.09. – 25.09.2021

Queer Feminist Perspectives on Political Homophobia and Anti-Feminism in the Middle East and Europe

Ort: online

<https://watson.brown.edu/cmcs/news/2021/queer-feminist-perspectives-call-papers-conference>

.....  
27.09. – 28.09.2021

Die nicht-binäre Erhebung von Geschlecht: Möglichkeiten, Herausforderungen, Perspektiven

Ort: online

[https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/soziologie/entry/cfp\\_die\\_nicht\\_bin%C3%A4re\\_erhebung](https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/soziologie/entry/cfp_die_nicht_bin%C3%A4re_erhebung)

.....  
27.09. – 01.10.2021

Virtual Grace Hopper Celebration EMEA!

Virtual Grace Hopper Celebration (vGHC) is the world's largest gathering of women technologists.

Ort: online

<https://ghc.anitab.org/>

.....  
29.09.2021

Entfristet Hanna! #IchbinHanna-Aktivtagung

Ort: online

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/entfristet-hannaichbinhanna-aktivtagung/>

.....  
30.09. – 01.10.2021

Idealismus, Pragmatismus und Futurismus? Arbeit und Leben in der Frauen- und Geschlechterforschung

Ort: Hybridformat

<https://soziologie.de/sektionen/frauen-und-geschlechterforschung/news/idealismus-pragmatismus-und-futurismus-arbeit-und-leben-in-der-frauen-und-geschlechterforschung>

.....  
01.10. – 03.10.2021

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

Ort: Linz, Österreich oder Verschiebung um ein Jahr, wenn Präsenz nicht möglich

<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 und online

<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/)

.....  
14.10. – 15.10.2021

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

Ort: Bad Urach oder hybrid

<https://www.tifs.de/news-stellungnahmen>

.....  
25.10. – 26.10.2021

“Histories of Sexualities, Gender Diversity, and Queer in the Nordic and Baltic Region”

Ort: University of Helsinki (online, hybrid)

<https://www2.helsinki.fi/en/conferences/histories-of-sexualities-gender-diversity-and-queer-in-the-nordic-and-baltic-region>

.....  
25.10. – 27.10.2021

Conducting history of sexuality, gender diversity and queer – concepts, theory and methods

The course consists of participating in the conference “Histories of Sexualities, Gender Diversity, and Queer in the Nordic and Baltic Region” (25-26 October) s.o.

Ort: online or hybrid format

<https://www2.helsinki.fi/en/conferences/histories-of-sexualities-gender-diversity-and-queer-in-the-nordic-and-baltic-region/call-for-papers>

.....  
26.10.2021

Save the Date: TOTAL E-QUALITY Prädikatsvergabe 2021

Ort: Hybrid- bzw. virtuelles Format

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

.....  
29.10.2021

Erster Equality Slam der Universität Bremen

Ort: online

<https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/hochschul-und-geschlechterpolitik/equality-slam>

.....  
04.11.2021

11. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand\_innentag Gender Studies

Ort: online

<https://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/lagen-veranstaltungen-2021/>

.....  
04.11. – 05.11.2021

Die Schwarze Botin. Frauenhefte

Interdisziplinäre Tagung

Ort: in Präsenz geplant, je nach epidemiologischer Situation, hybrid oder digital

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-97729>

.....  
05.11.2021

Krise und Utopie. Geschlechterperspektiven auf ein „gutes Leben“ (nicht nur) in der Pandemie

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

Ort: Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

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

.....  
12.11. – 14.11.2021

The Realm of Possibility: A Gender and Queer Studies Symposium

Ort: online

<https://www.ibugi.de/2021/07/06/the-realm-of-possibility-a-gender-queer-studies-symposium/>

.....  
25.11. – 26.11.2021

Gemeinsame Online-Konferenz von EU-geförderten Gleichstellungsprojekten CHANGE, LeTSGEPs & SPEAR

Ort: online

<https://www.igad.rwth-aachen.de/cms/IGAD/Veranstaltungen/~pdzlg/Conference-CHANGE-LeTSGEPs-SPEAR/?lidx=1>

.....  
29.11.2021

Safe the Date: Abschlussworkshop des BMBF-Verbunds INGER

Abschlussveranstaltung des Projektes INGER - „Integration von Geschlecht in die Forschung zu umweltbezogener Gesundheit“

Ort: online

<https://www.uni-bremen.de/inger>

.....  
01.12. – 02.12.2021

Listen to the Global South! Uncovering the Roles of Southern Actors in Writing Global Gender Norms

Ort: online

[https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06100000/Indien-Forum/ICAS\\_Workshop\\_2021/CfP\\_ICAS\\_TM5\\_Listen\\_to\\_the\\_Global\\_South\\_-\\_Gender\\_Norms.pdf](https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06100000/Indien-Forum/ICAS_Workshop_2021/CfP_ICAS_TM5_Listen_to_the_Global_South_-_Gender_Norms.pdf)

\*\*\*\*\*

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

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

.....  
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/>

.....  
02.12. – 03.12.2021

Feminist and Queer Perspectives on Food. 2nd Vienna Workshop on STEM Museums, Gender and Sexuality

Ort: Technisches Museum Wien

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-97770>

.....  
02.12. – 03.12.2021

Save the Date: Fachtagung zu Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen

Ort: noch unklar

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

.....  
03.12.2021

Save the Date: 19. Fachtagung des Ökonominen-Netzwerks efas

Ort: Format noch unklar

<https://efas.htw-berlin.de/index.php/call-efas-forschungsforum-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen-2021/>



# 13 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Süsmuth, Rita;  
**Parität – Freiheit, Recht und Verantwortung 70 Jahre Republik der Frauen?**

J H Dietz, 20.09.2021  
 ISBN: 978-3-8012-0547-8

„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 Süsmuth. 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.“

.....  
 Jessen, Jonas:  
**Culture, Children and Couple Gender Inequality**

DIW Discussion Paper 1957  
 Download:

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.821511.de/dp1957.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.821511.de/dp1957.pdf)

“This paper examines how culture impacts within-couple gender inequality. Exploiting the setting of Germany's division and reunification, I compare child penalties of couples socialised in a more gender-egalitarian culture (East Germany) to those in a gender-traditional culture (West Germany). Using a household panel, I show that the

long-run child penalty on the female income share is 26.9 percentage points in West German couples, compared to 15.5 in East German couples. I additionally show that among women in West Germany the arrival of a child leads to a greater increase in housework and a larger share of child care responsibilities than among women in the East. A battery of robustness checks confirms that differences between East and West socialised couples are not driven by current location, economic factors, day care availability or other smooth regional gradients. I add to the main findings by using time-use diary data from the German Democratic Republic (GDR) and reunified Germany, comparing parents with childless couples of similar age. This provides a rare insight into gender inequality in the GDR and allows to compare the effect of children in the GDR to the effects in East and West Germany after reunification. Lastly, I show that attitudes towards maternal employment are more egalitarian among East Germans, but that the arrival of children leads to more traditional attitudes for both East and West Germans. The findings confirm that socialisation has a strong impact on child penalties and thus on gender inequality as a whole.”

.....  
 Boneva, Teodora; Kaufmann, Katja Maria; Rauh, Christopher:  
**Maternal Labor Supply: Perceived Returns, Constraints, and Social Norms**

IZA DP No. 14348  
<http://ftp.iza.org/dp14348.pdf>

Abstract: „We design a new survey to elicit quantifiable, interpersonally comparable beliefs about pecuniary and non-pecuniary benefits and costs to maternal labor supply decisions, to study how beliefs vary across and within different groups in the population and to analyze how those beliefs relate to choices. In terms of pecuniary returns, mothers' (and fathers') later-life earnings are perceived to increase the more hours the mother works while her child is young. Similarly, respondents perceive higher non-pecuniary returns to children's cognitive and non-cognitive skills the more hours a mother works

and the more time her child spends in childcare. Family outcomes on the other hand, such as the quality of the mother-child relationship and child satisfaction, are perceived to be the highest when the mother works part-time, which is also the option most respondents believe their friends and family would like them to choose. There is a large heterogeneity in the perceived availability of full-time childcare and relaxing constraints could substantially increase maternal labor supply. Importantly, it is perceptions about the non-pecuniary returns to maternal labor supply as well as beliefs about the opinions of friends and family that are found to be strong predictors of maternal labor supply decisions, while beliefs about labor market returns are not."

.....  
 Berniell, Maria Ines et al.:  
**Motherhood and the Allocation of Talent**

IZA DP No. 14491

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14491.pdf>

"In this paper we show that motherhood triggers changes in the allocation of talent in the labor market besides the well-known effects on gender gaps in employment and earnings. We use an event study approach with retrospective data for 29 countries drawn from SHARE to assess the labor market responses to motherhood across groups with different educational attainment, math ability by the age of 10, and personality traits. We find that while even the most talented women—both in absolute terms and relative to their husbands—leave the labor market or uptake part-time jobs after the birth of the first child, all men, including the least talented, stay employed. We also find that motherhood induces a negative selection of talents into self-employment. Overall, our results suggest relevant changes in the allocation of talent caused by gender differences in nonmarket responsibilities that can have sizable impacts on aggregate market productivity. We also show that the size of labor market responses to motherhood are larger in societies with more conservative social-norms or with weaker policies regarding work-life balance."

.....  
**Non-Base Compensation and the Gender Pay Gap**

IZA DP No. 14551, Juli 2021

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14551.pdf>

"This paper investigates whether non-base compensation contributes to the gender pay gap. In wage decompositions, we find that lower bonus payments to women explain about 10% of the gap at the mean and at different

quantiles of the unconditional wage distribution whereas the lower prevalence of shift premia and overtime pay among women is unimportant. Among managers, the contribution of bonuses to the mean gap more than doubles and is steadily rising as one moves up the wage distribution. Our findings suggest that gender differences in bonuses are an important contributor to the gender pay gap, particularly in top jobs."

.....  
 Mumford, Karen A. et al.:  
**Pay Gaps in the National Health Service: Observability and Disclosure**

IZA DP No. 14482

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14482.pdf>

"Studies of the relationship between sexual orientation and pay have faced difficulties applying standard models of discrimination if orientation is not observable. Analogously, behavioural explanations of pay based on models of gender linked within-household specialization may not be as relevant in a nonheterosexual context. This article analyses pay gaps using information including earnings, gender, LGB identity, coupling status, and the disclosure of sexual orientation in English National Health Service (NHS) workplaces. The results reveal a robust gender pay gap of 4% in favour of males, but no overall LGB pay gap compared to heterosexuals. The latter is due to similar-sized offsetting effects from disclosure on LGB pay relative to comparable heterosexuals. Amongst LGB employees, disclosure is associated with 13% more pay, with three quarters of this gap related to unexplained differences in returns to observable characteristics. Supportive workplace practices are strongly associated with increased probability of disclosure, especially the availability of a LGB workplace network."

.....  
 Chaturvedi, Sugat; Mahajan, Kanika; Siddique, Zahra:  
**Words Matter: Gender, Jobs and Applicant Behavior**

IZA DP No. 14497

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14497.pdf>

"We examine employer preferences for hiring men vs women using 160,000 job ads posted on an online job portal in India, linked with more than 6 million applications. We apply machine learning algorithms on text contained in job ads to predict an employer's gender preference. We find that advertised wages are lowest in jobs where employers prefer women, even when this

preference is implicitly retrieved through the text analysis, and that these jobs also attract a larger share of female applicants. We then systematically uncover what lies beneath these relationships by retrieving words that are predictive of an explicit gender preference, or gendered words, and assigning them to the categories of hard and soft-skills, personality traits, and flexibility. We find that skills related female-gendered words have low returns but attract a higher share of female applicants while male-gendered words indicating decreased flexibility (e.g., frequent travel or unusual working hours) have high returns but result in a smaller share of female applicants. This contributes to a gender earnings gap. Our findings illustrate how gender preferences are partly driven by stereotypes and statistical discrimination."

### CEWS-Materialsammlung COVID -19 und Geschlecht

Stand: 29.07.2021

[https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht\\_2021-07-29.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht_2021-07-29.pdf)

Arredondo, Patricia; Miville, Marie; Capodilupo, Christina:

### Women and the Challenge of STEM Professions. Thriving in a Chilly Climate

Springer, 01.09.2021

ISBN: 978-3-030-62201-5

"This eye-opening book identifies factors that impede the success of women in STEM professions and demonstrates the negative impact of sexual harassment on women's physical health, mental health, and job performance. Focusing specifically on the narratives of women in higher education, the authors illuminate the structural and systemic barriers facing women working as graduate students, faculty, and administrators. Drawing on insights from the #metoo and #timesup movements as well as the Brett Kavanaugh Senate hearings, this book: Provides real-life narratives of women from diverse cultural backgrounds and gender identities struggling in unhealthy workplace environments; Validates women working in STEM fields who feel isolated in workplaces of hostility, marginalization, and invalidation; Celebrates the achievements of women who negotiate and achieve success amid workplace hostilities; Recommends specific practices women can engage and employers can apply to ensure women's safety and career prosperity Women in STEM. Leaving, Persisting, and Thriving will be an insightful reference for professional women in the social sciences and STEM fields, professional psychological associations, administrators working in higher education, and employers of women in STEM in particular."

Azad, Samina:

### Addressing Gender Bias in Science & Technology

Oxford University Press, 29.07.2021

ISBN: 9780841298903

"Understanding and appreciation between genders continues to be a work in progress. As people seek ways to make room for alternative perspectives, research-based solutions have become especially helpful. In this volume, seasoned professors tackle gender bias in the classroom by defining challenges specific to the sciences and discussing ways to dismantle and confront biases. With solutions backed by research, this work will be useful for those working in all science and technology fields."

### Gerber, Marlène; Heidelberger, Anja (Hg.): Dem Laufgitter entkommen. Frauenforderungen im eidgenössischen Parlament seit 1950

Seismo, September 2021

ISBN: 978-3-03777-251-5

„Wo steht die Schweiz in punkto Gleichstellung zwischen Frau und Mann? Welche Forderungen konnten seit Einführung des Frauenstimmrechts erfüllt werden, welche neuen Forderungen haben sich ergeben? Dieser Sammelband beleuchtet die Entwicklung der Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Schweiz in den unterschiedlichsten Themenbereichen. Durch das Nachzeichnen von Auseinandersetzungen im Parlament und an der Urne seit 1950 entstand ein Zeitzeugnis über unterschiedliche Ansichten zur Stellung der Frau in der Gesellschaft. Nicht zuletzt gipfeln diese in der Frage, ob die Frauen durch die rechtliche Gleichstellung dem Laufgitter bereits vollständig entkommen sind oder ob es zusätzlicher Massnahmen zur Herstellung der materiellen Gleichstellung bedarf.“

### Deutscher Frauenrat: Jahresbericht 2020/21

<https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2021/06/DF-Jahresbericht-2020-21.pdf>

„Nach über einem Jahr im Auf und Ab der Corona-Wellen weckt jede verabreichte Impfdosis Hoffnung auf eine Rückkehr in vertraute gesellschaftliche Verhältnisse. Doch schon vor der Pandemie gab es viele Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern – und zu dieser „Normalität“, in der die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit, mangelnde Wertschätzung systemrelevanter Berufe, zu geringe Repräsentanz in Entscheidungsgremien, ungerechte Bezahlung oder häusliche Gewalt für Frauen zum Alltag gehören, wollen wir auf keinen Fall zurückkehren...“

## Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
 Dankwa, Serena O.; Filep, Sarah-Mee; Klingovsky, Ulla; Pfruender, Georges (Hg.):

### **Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum**

Transcript, August 2021  
 ISBN: 978-3-8376-5826-2 [Open Access]

„Die Hochschule gerät dabei als Spiegel und Manifestation gesellschaftlicher Verhältnisse in den Blick und überdies als ein Ort, der unter spezifischen Bedingungen zum Motor notwendiger Veränderungsprozesse werden kann. Aus unterschiedlichen disziplinären, aktivistischen und sozialkritischen Perspektiven wird die Hochschule als eine machtvolle Institution beleuchtet. Von deren Rändern aus entfalten sich widerständige Vermittlungspraxen, die schließlich kritisch-performative Zugänge für eine sozial und kulturell gerechtere (Hochschul-)Welt eröffnen.“

.....  
 Lotze, Miriam, Wehking, Katharina (Hg.):  
**Diversität, Partizipation und Benachteiligung im Hochschulsystem. Chancen und Barrieren für traditionelle und nicht-traditionelle Studierende**

Verlag Barbara Budrich, 27.09.2021  
 ISBN: 978-3-8474-2518-2

„Mehr Chancengleichheit bei der Hochschulbildung im gesamten student life cycle zu erreichen, ist das Ziel bildungspolitischer Bestrebungen und Projektvorhaben. Wie wirksam und nachhaltig sind ebensolche Projekte? Welcher Innovationen bedarf es in der Hochschullandschaft, um eine Chancengleichheit für unterrepräsentierte Gruppen im Hochschulbildungssystem zu erreichen? Der Sammelband vereint sowohl theoretisch-konzeptionelle als auch empirische und praxisorientierte Beiträge, die diese Fragestellungen adressieren, unterschiedliche bildungspolitische Maßnahmen vorstellen und die Thematik einer chancengerechten Hochschulbildung kritisch reflektieren.“

.....  
 Cannon, Edmund; Cipriani, Giam Pietro:  
**Gender Differences in Student Evaluations of Teaching: Identification and Consequences**

IZA DP No. 14387  
<http://ftp.iza.org/dp14387.pdf>

Abstract: „Student Evaluations of Teaching (SETs) have been suggested as one possible cause for low representation of women among academic economists. While econometric analyses using control variables certainly report that SETs can be influenced by the gender of both

teacher and student, such studies may still be biased if there is non-random allocation of teachers to teaching. Even if causal estimates of gender effects are unbiased, the inference that SETs contribute to gender discrimination is hazardous, since hiring or promotion committees would not have access to these controls when evaluating SETs. We use data from an Italian university to quantify the effect of controls on gender effects and conclude that there is insufficient evidence to blame SETs for a gender imbalance in Economics.“

### **Family Ties, Geographic Mobility and the Gender Gap in Academic Aspirations**

IZA DP No. 14561, Juli 2021

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14561.pdf>

„This paper provides new evidence supporting that gender differences in post-graduate educational choices contribute to the glass ceiling in the labor market. We study the decision to pursue an advanced degree from an internationally renowned institution, which greatly facilitates access to top jobs. Relying on a unique dataset on applications to a highly selective program that provides merit-based graduate fellowships to Spanish students, we show that women apply for the fellowships at lower rates than observationally equivalent male graduates. We also implemented a large-scale survey on current college students and show that female college graduates have stronger family ties than males, which restricts their geographical mobility and has a negative effect on their educational aspirations. Importantly, the previous pattern is reversed in STEM fields: female graduates in STEM participate in the fellowship program at equal or higher rates than comparable males. In fact, we show that female STEM students originate from more educated families, have higher academic ability, and higher educational and earnings aspirations than women in other fields.“

## Europa und Internationales

### Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?

EIGE; Eurofund, 15.07.2021

Download:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21041en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21041en.pdf)

*"Over the last decade, the EU has made slow progress towards gender equality. As achievements in gender equality vary considerably by Member State, it is important to understand the evolution of disparities between the Member States and the implications this has for upward economic and social convergence in the EU. Crucially, the impact of the COVID-19 crisis not only threatens to undo past achievements but may well result in increasing disparities between Member States. This policy brief, which was jointly prepared by Eurofound and EIGE, investigates patterns of convergence in gender equality as measured by the Gender Equality Index in the Member States over the 2010–2018 period."*

### Thomson, Robert A. Jr., Howard Ecklund, Elaine: Publishing and Parenting in Academic Science: A Study of Different National Contexts

Socius: Sociological Research for a Dynamic World  
First Published July 6, 2021

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23780231211025186>

*„In the first cross-national, mixed-methods study on gender, family, and science, the authors examined the relationship between research productivity and family life for male and female physicists and biologists in four countries: India, Taiwan, the United States, and the United Kingdom. Drawing on surveys of 5,756 respondents and follow-up interviews with 369 participants, the authors found that the relationship between family responsibilities and publishing operates differently for men and women. Additionally, this relationship is conditioned by the national context in which the scientists work. The interviews indicate that family responsibilities constrain women's publication productivity according to context. Cross-contextual differences are partially explained by the macro-level gender norms transmitted to academic scientists and how women navigate their scientific research productivity and family responsibilities. The findings have implications for the broader literature on the dialectical relationship between macro-level gender norms and responses by scientists in India, Taiwan, the United States, and the United Kingdom."*

### Gender pay transparency: Advancing the cause through a truly European proposal

Eurofund Blog, 18.06.2021

Link:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/gender-pay-transparency-advancing-the-cause-through-a-truly-european-proposal>

*"With its proposed directive on gender pay transparency, the European Commission has significantly bolstered the set of tools for delivering its objectives compared to those presented in its 2014 Recommendation. The proposed portfolio of measures addresses many shortcomings of the instruments that national authorities currently employ. And while some issues will still require clarification, further reflection or debate during the negotiations, the proposal is a truly European one: it draws on good practice from the policies of different countries rather than taking the approach of just one as a blueprint."*

Kováts, Eszter:

### Triumph der Frauen? Das weibliche Antlitz des Rechtspopulismus und –extremismus in ausgewählten Ländern; 05: Synopse der sechs Länderstudien in Band I

Friedrich-Ebert-Stiftung, Juli 2021

ISBN 978-3-96250-859-3

Download:

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/17875.pdf>

*"Welche Angebote machen rechte Parteien Frauen? Diese Frage stellt sich die Synopse der sechs Länderstudien aus "Triumph der Frauen I" mit besonderem Blick auf Polen und Ungarn. Klassenpolitik, so stellt sich hier heraus, ist einer der Knackpunkte, warum Frauen schließlich die Angebote rechter Parteien annehmen. "It's economy, stupid!" Wenn die Emanzipation – wie in vielen neoliberalen Systemen – von Frauen an ihrer Arbeitsmarktpartizipation gemessen wird, sie aber gleichzeitig weiterhin die unbezahlte Sorgearbeit leisten, führt das zwangsläufig zu einer starken Belastung. Hier kommen die Familienpolitiken der rechten Parteien zum Einsatz: Sie bieten Frauen Lösungen bezüglich ihrer wirtschaftlichen Interessen und sprechen damit vor allem ihre praktischen im Gegensatz zu strategischen Genderinteressen an. Eine genaue Analyse dieser Angebote macht es uns schließlich auch möglich, passende Gegenstrategien und bessere Antworten zu finden. Solche Antworten müssen es schaffen, strategische mit praktischen Genderinteressen zu verbinden um möglichst alle Frauen zu erreichen."*

Austermann, Julia:  
**Visualisierungen des Politischen. Homophobie  
 und queere Protestkultur in Polen ab 1980**

Transcript, August 2021  
 ISBN: 978-3-8394-5403-9

„Homophober Hass in Polen wird durch Plakate, Piktogramme, Graffiti und weitere Bildtypen nationalistischer, rechtsradikaler und katholisch-fundamentalistischer Bewegungen propagiert. Durch das Internet sowie Straßenproteste finden diese homophoben Bilder Verbreitung im digitalen und urbanen Raum. Damit haben sie fundamentalen Einfluss auf Polens visuelle Kultur. Julia Austermann erforscht diese polnischen Text- und Bildkonvolute vor und nach 1989, die Auskunft geben über Homophobie sowie deren Sichtbarmachung und Bekämpfung. Im Mittelpunkt stehen dabei die Analyse der Produktion dieser Bilder, des Umgangs mit ihnen sowie die damit verbundenen Emotionalisierungstechniken. Aber auch die queeren Interventionen gegen Homophobie werden untersucht.“

**Perspectives Africa #01/2021: Afrikanische  
 Feminismen quer durch die Generationen**

Heinrich-Böll-Stiftung, 14.07.2021

Download:

[https://www.boell.de/sites/default/files/2021-07/Perspectives\\_AfricanFeminismsAcrossGenerations\\_June2021\\_WEB.pdf?dimension1=division\\_af](https://www.boell.de/sites/default/files/2021-07/Perspectives_AfricanFeminismsAcrossGenerations_June2021_WEB.pdf?dimension1=division_af)

„Diese Ausgabe der Perspectives ist eine Zusammenarbeit zwischen den Gender Focal Points unserer vier Afrika-Büros und des Afrika-Referats in Berlin. (Gender Focal Points sind Mitarbeitende der Heinrich-Böll-Stiftung, die zu Gender-Fragen arbeiten.) Die Idee für die Ausgabe entstand bei der Entwicklung eines gemeinsamen Ansatzes für geschlechterbezogene politische Ziele, der in feministischen Realitäten, Denkweisen und Erzählungen verwurzelt ist, die spezifisch für den afrikanischen Kontinent sind. Wir wollten die Entwicklung der afrikanischen Frauenrechtsbewegungen widerspiegeln, analysieren und dokumentieren. Was folgt daraus für die Zukunft? Wir freuen uns, dass wir bekannte afrikanische Frauenrechtlerinnen für die Beiträge gewinnen konnten. Sie befassen sich mit den verschiedenen historischen Entwicklungen und Merkmalen des antipatriarchalen Kampfes, mit Ansätzen zu diesem Kampf und mit dessen Konsequenzen für die intergenerationelle feministische Denkweise und Aktivismus im zeitgenössischen afrikanischen Kontext.“

Fábián, Katalin; Johnson, Janet Elise; Lazda, Mara (Hg.):  
**The Routledge Handbook of Gender in Central-  
 Eastern Europe and Eurasia**

Routledge, Juli 2021  
 ISBN: 9781138347755

“This Handbook is the key reference for contemporary historical and political approaches to gender in Central-Eastern Europe and Eurasia. Leading scholars examine the region’s highly diverse politics, histories, cultures, ethnicities, and religions, and how these structures intersect with gender alongside class, sexuality, coloniality, and racism.”

Bradley, Tamsin; Gruber, Janet (Hg.):  
**Prevention of Violence Against Women and Girls.  
 Mainstreaming in Development Programmes**

Routledge, 15.09.2021  
 ISBN: 9780367235840

„Prevention of Violence Against Women and Girls argues that women and girls are vulnerable across all areas of society, and that therefore a commitment to end violence against women and girls needs to be embedded into all development programmes, regardless of sectorial focus. This book presents an innovative framework for sensitisation and action across development programmes, based on emerging best practices and lessons learnt, and illustrated through a number of country contexts and a range of programmes. Overall, it argues that SDG 5 can only be achieved with a systematic model for mainstreaming an end to violence against women and girls, no matter what the priorities of the particular development programme might be. Demonstrating how the approach can be applied across contexts, the authors explore cases from the energy sector, health and humanitarian intervention, and from countries as varied as South Sudan, Myanmar, Rwanda, Nepal, and Kenya. Drawing on nearly three decades of experience working on gender, health, and violence against women programmes as both practitioners and academics, the authors present key lessons which can be used by students, researchers, and practitioners alike.“

**European Research and Innovation Days**

Wrap-up Video:

<https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/events/upcoming-events/research-innovation-days>

„European Research and Innovation Days is the European Commission’s annual flagship Research and Innovation event, bringing together policymakers, researchers, entrepreneurs and the public to debate and shape the future of

research and innovation in Europe and beyond. The event took place online on 23 and 24 June and attracted over 21,000 participants from over a 100 different countries. Watch the wrap-up video to get an impression of the event and highlights from the 70+ sessions and workshops."

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
Stead, Valerie; Elliott, Carole; Mavin, Sharon (Hg.):  
**Handbook of Research Methods on Gender and Management**

Edward Elgar Publishing, September 2021  
ISBN: 978 1 78897 792 0

"This timely *Handbook of Research Methods on Gender and Management* exemplifies the multiplicity of gender and management research and provides effective guidance for putting methods into practice. Through a range of international perspectives, contributors present an essential resource of diverse research methods, including illustrative examples from corporate, public and entrepreneurial sectors. Chapters offer clear guidance, considering opportunities and challenges of differing approaches to research and exploring their ethical implications in practice. Outlining critical, practical, methodological and autoethnographical approaches to research, the *Handbook* illustrates a broad base from which to build a research project in gender and management. This cutting-edge *Handbook* is crucial reading for scholars of gender and management, highlighting useful methods and practices for accessing key scholarly insights. It will also benefit graduate students in need of a guided entry into the field of gender and management."

.....  
Cortes, Patricia; Pan, Jessica; Pilossoph, Laura;  
Zafar, Basit:

**Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from Business Majors**

IZA DP No. 14373

<http://ftp.iza.org/dp14373.pdf>

Abstract: „To understand gender differences in the job search process, we collect rich information on job offers and acceptances from past and current undergraduates of Boston University's Questrom School of Business. We document two novel empirical facts: (1) there is a clear gender difference in the timing of job offer acceptance, with women accepting jobs substantially earlier than men, and (2) the gender earnings gap in accepted offers narrows in favor of women over the course of the job search period. Using survey data on risk preferences

and beliefs about expected future earnings, we present empirical evidence that the patterns in job search can be partly explained by the higher levels of risk aversion displayed by women and the higher levels of overoptimism (and slower belief updating) displayed by men. We develop a job search model that incorporates these gender differences in risk aversion and (over)optimism about prospective offers. Our counterfactual exercises show that simple policies such as eliminating „exploding offers“ by allowing students to hold onto offers for an additional month, or providing them with accurate information about the labor market, can reduce the gender gap significantly."

.....  
Barigozzi, Francesca; Cremer, Helmuth; Lozacheur, Jean-Marie:

**Gender Wage and Longevity Gaps and the Design of Retirement Systems**

IZA DP No. 14394

<http://ftp.iza.org/dp14394.pdf>

Abstract: „We study the design of pension benefits for male and female workers. Women live longer than men but have a lower wage. Individuals can be single or live in couples who pool their incomes. Social welfare is utilitarian but an increasing concave transformation of individuals' lifetime utilities introduces the concern for redistribution between individuals with different life-spans. We derive the optimal direction of redistribution and show how it is affected by a gender neutrality rule. With singles only, a simple utilitarian solution implies redistribution from males to females. When the transformation is sufficiently concave redistribution may or may not be reversed. With couples only, the ranking of gender retirement ages is always reversed when the transformation is sufficiently concave. Under gender neutrality pension schemes must be self-selecting. With singles only this implies distortions of retirement decision and restricts redistribution across genders. With couples, a first best that implies a lower retirement age for females can be implemented by a gender-neutral system. Otherwise, gender neutrality implies equal retirement ages and restricts the possibility to compensate the shorter-lived individuals. Calibrated simulations show that when singles and couples coexist, gender neutrality substantially limits redistribution in favor of single women and fully prevents redistribution in favor of male spouses."

.....  
 Ásta; Hall, Kim Q. (Hg.):  
**The Oxford Handbook of Feminist Philosophy**

Oxford University Press, 22.07.2021  
 ISBN: 9780190628925

*"This exciting new Handbook offers a comprehensive overview of the contemporary state of the field in feminist philosophy. The editors' introduction and forty-five essays cover feminist critical engagements with philosophy and adjacent scholarly fields, as well as feminist approaches to current debates and crises across the world. Authors cover topics ranging from the ways in which feminist philosophy attends to other systems of oppression, and the gendered, racialized, and classed assumptions embedded in philosophical concepts, to feminist perspectives on prominent subfields of philosophy..."*

.....  
**Handbuch Körpersoziologie 2**

(2., überarbeitete und erweiterte Auflage)  
 Springer VS, 06.09.2021  
 ISBN: 978-3-658-33297-6

*„Das Handbuch Körpersoziologie verfolgt das Ziel, den grundlegenden Stellenwert des Körpers für soziologisches Denken zu veranschaulichen. Die Körpersoziologie begreift den Körper als bedeutsam für subjektiv sinnhaftes Handeln sowie als eine soziale Tatsache, die hilft, Soziales zu verstehen und zu erklären. Der Körper ist Produzent und Effekt des Sozialen, er ist gesellschaftliches und kulturelles Symbol wie auch Agent, Medium und Instrument sozialen Handelns. Die Körpersoziologie analysiert, wie soziale Strukturen sich in den Körper einschreiben, soziale Ordnung in körperlichen Handlungen und Interaktionen hergestellt und sozialer Wandel durch körperliche Empfindungen motiviert sowie durch körperliche Aktionen gestaltet wird. Körpersoziologie ist in diesem Sinne als verkörperte Soziologie aufzufassen. Das zweibändige Handbuch Körpersoziologie dokumentiert das breite Spektrum an körpersoziologischen Perspektiven und Ansätzen sowie den aktuellen Status Quo der Körpersoziologie. Band 2 versammelt Beiträge zu soziologischen Forschungsfeldern und methodischen Zugänge und belegt damit die soziologische Relevanz des Körpers unter erkenntnis- und sozialtheoretischen, methodologischen und methodischen Gesichtspunkten.“*

.....  
 Grabher, Barbara:  
**Doing Gender in Events. Feminist Perspectives in Critical Event Studies**

Routledge, 13.08.2021  
 ISBN: 9780367639754

*"Exploring the relationship between gender and events, this book delivers an ethnographic analysis of the celebration of gender equality in the context of the culture-led event. Drawing upon Critical Event Studies, Anthropology of the Festive and Gender Studies, this book provides a comprehensive understanding of the entangled, conceptual entities of gender and events. Through a gendered analysis of the culture-led event, Hull UK City of Culture 2017, this work expands epistemological perspectives relevant to the study of events in general and City/Capital of Culture initiatives in particular. Driven by a feminist, collaborative methodological approach, the book draws on four years of ethnographic, qualitative research in the city of Hull and its celebration of the title, UK City of Culture in 2017 and provides an in-depth analysis of how audiences engage, performances enact, and infrastructures condition the production of cultures of gender equality in the citywide celebration. This will be a valuable resource for upper-level students and academics in the field of Event Studies, Cultural Policy, Geography, Anthropology and Gender Studies."*

.....  
 Schabert, Ina:  
**Die Gleichheit der Geschlechter. Eine Literaturgeschichte der Aufklärung**

J.B. Metzler, 18.08.2021  
 ISBN: 978-3-662-62980-2

*„Amazonen der Feder, Bürgerinnen in der Republik des Geistes, weibliche Intellektuelle: die Literatur des 17. und 18. Jahrhunderts war der Ort, an dem Schriftstellerinnen ihre Befähigung zur kulturellen Teilhabe beredt unter Beweis stellten und mal in Auseinandersetzung mit, mal mit Unterstützung von männlichen Kollegen einforderten. Sie entwickelten spezifische Strategien der Autorisierung einer weiblichen Perspektive – Strategien, die über intellektuelle Netzwerke im Europa der Aufklärung zirkulierten. Dabei spielte nicht nur die geistige Emanzipation der Frau aus der patriarchal geforderten Unmündigkeit eine Rolle, sondern auch die sexuelle Selbstbestimmtheit. Dieser Sammelband stellt die weiblichen Beiträge vor allem zur englischen und französischen Literatur des Zeitraums in die sozio-politischen und ideengeschichtlichen Zusammenhänge der Geschlechtergeschichte, und stellt so selbst ein wichtiges Stück feministischer Literaturgeschichtsschreibung dar. Er versammelt erstmals die feministischen Forschungen von Ina Schabert zur Literatur des 17. und 18. Jahrhunderts und macht damit die Schriften einer der*



einflussreichsten Gender-Forscherinnen in Deutschland in einer neu edierten, kritischen Ausgabe verfügbar.“

Krautwald, Barbara:  
**Bürgerliche Frauenbilder im 19. Jahrhundert. Die Zeitschrift »Der Bazar« als Verhandlungsforum weiblichen Selbstverständnisses**

Transcript, August 2021  
 ISBN: 978-3-8376-5757-9

„»Der Bazar« war zwischen 1854 und 1900 eine der im Bürgertum bekanntesten und meistgelesenen Zeitschriften, die neben Themen wie Mode und Handarbeiten auch die Rolle der Frau diskutierte. Was ist die Natur der Frau? Welche Art der weiblichen Bildung ist angemessen? Welche Lebensentwürfe sind neben dem der Ehefrau und Mutter noch denkbar? Diese und weitere Fragen werden im »Bazar« über Jahrzehnte hinweg verhandelt. Anhand der von konservativ bis liberal reichenden Standpunkte untersucht Barbara Krautwald die sich darin widerspiegelnden sozialen Entwicklungen von generellem weiblichen Selbstverständnis bis hin zum Frauenstudium.“

Leyrer, Anna:  
**Die Freundin. Beziehung und Geschlecht um 1900**

Wallstein, 27.09.2021  
 ISBN: 978-3-8353-3986-6

„Freundschaft galt – philosophisch und historisch gesehen – lange als eine Sache unter Männern. Diese mikrohistorische Fallstudie nähert sich dagegen einem Begriff der Freundin an: Was bedeutet und umfasst Freundschaft, wenn sie zwischen Frauen »stattfindet«? Entlang dreier Beziehungen der Intellektuellen Lou Andreas-Salomé (1861–1937) nimmt Anna Leyrer Fäden des philosophischen Freundschaftsdiskurses auf und verwebt sie neu: Die Frage nach Gleichheit und Differenz steht etwa im Zentrum des Gesprächs zwischen Andreas-Salomé und Schriftstellerinnen-Freundin Frieda von Bülow. Mit der Pädagogin Ellen Key tauscht sie sich vor dem Hintergrund der Frauenbewegung um 1900 über die Abgrenzung der Freundschaft von Liebe und Sexualität aus. Und mit der Verbindung zwischen den »Vatertöchtern« Anna Freud und Andreas-Salomé, die sich selbst als Schwestern bezeichnen, wird der dritte Aspekt des Konzepts der »Freundin« beleuchtet – die Bedeutung und Spannkraft des Familiären.“

Universität Köln:  
**Neuaufgabe der Broschüre „ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache“**

„Mit einem neuen Layout enthält die 7. Auflage des Leitfadens Erläuterungen und Hilfestellungen für eine wertschätzende und respektvolle Ansprache aller Geschlechter. In der Broschüre sind unter anderem weitere Empfehlungen zur Ansprache der Geschlechtskategorie „divers“ eingeflossen sowie der Doppelpunkt als ergänzendes Angebot zur Ansprache aller integriert.“

[https://gb.uni-koeln.de/gendersensible\\_sprache/index\\_ger.html](https://gb.uni-koeln.de/gendersensible_sprache/index_ger.html)

Pusch, Luise F.; Sookee:  
**Feminismus und Sprache. Ein Gespräch**

Querverlag, 01.09.2021  
 ISBN: 978-3-89656-303-3

„Binnen-I, Unterstrich oder Sternchen? Feminismus bedeutet seit jeher auch Sprachpolitik. Gemeinsam sprechen Luise F. Pusch, Mitbegründerin der feministischen Sprachkritik in Deutschland, und Wortakrobatin Sookee über die Bedeutung von Sprache im feministischen Ringen um Wahrnehmung und Anerkennung, emanzipative Gegenstrategien zum generischen Maskulinum und maskulinistische Abwehrmechanismen. Moderatorin: Patricia Hecht, taz-Redakteurin.“

**Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität**

Drydakakis, Nick:  
**Sexual Orientation and Earnings. A Meta-Analysis 2012–2020**

IZA DP No. 14496

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14496.pdf>

„This meta-analysis utilizes 24 papers published between 2012–2020 that focus on earnings differences by sexual orientation. The papers cover the period between 1991 and 2018, and countries in Europe, North America and Australia. The meta-analysis indicates that gay men earned less than heterosexual men. Lesbian women earned more than heterosexual women, while bisexual men earned less than heterosexual men. Bisexual women earned less than heterosexual women. According to the meta-analysis, in data sets after 2010, gay men and bisexual men and women continue to experience earnings penalties, while lesbian women continue to experience earnings premiums. The meta-regression estimates

indicate relationships between study characteristics and the estimated earnings effects for sexual minorities. For instance, regions, sexual minority data set sizes, and earnings classifications influence the outcomes. The persistence of earnings penalties for gay men and bisexual men and women in the face of anti-discrimination policies represents a cause for concern and indicates the need for comprehensive legislation and workplace guidelines to guarantee that people receive fair pay and not experience any form of workplace inequality simply because of their sexual orientation."

Paiz, Joshua M.; Coda, James (Hg.):  
**Intersectional Perspectives on LGBTQ+ Issues in Modern Language Teaching and Learning**

Palgrave Macmillan, 09.09.2021  
 ISBN: 978-3-030-76779-2

"This edited book examines how sexuality and sexual identity intersect and interact with other identities and subjectivities – including but not limited to race, religion, gender, social class, ableness, and immigrant or refugee status – to form reinforcing webs of privilege and oppression that can have significant implications for language teaching and learning processes. The authors explore how these intersections may influence the teaching of different languages and how pedagogies can be devised to increase equitable access to language learning spaces. They seek to open the conversation on intersectional issues as they relate to sexuality and language teaching and learning, and provide a conversational space where readers can engage with the notion of intersectionality. This book will be of interest to students and scholars of applied linguistics and language education, gender and LGBTQ+ studies, and sociolinguistics, outlining possible future directions for intersectional research."

Thiel, Markus:  
**The European Union's International Promotion of LGBTI Rights. Promises and Pitfalls**

Routledge, 06.09.2021  
 ISBN: 9780367514396

"This book critically analyzes the European Union's promotion of LGBTI rights in the international arena. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex rights are heavily contested across the globe, with over 70 countries criminalizing same-sex relations and at least 10 imposing the death penalty. The book details how the EU, based on different member state positions, attempts to jointly formulate and implement guidelines for the external promotion of LGBTI rights. It also problematizes the various normative and policy-based Eurocentric prescriptions to further these rights. Drawing on an international political

sociology framework infused with queer theoretical thought, the author investigates the apparent normative tensions emerging from Europe's promotion of LGBTI rights as liberal human rights and the ensuing pushback by culturally and politically conservative states. He examines the compatibility of EU institutional and member states' conceptions of LGBTI rights and the more general question of the EU's normative agenda-setting power on the world stage. He then explores the external policy areas in which LGBTI rights promotion is formulated and diffused – namely in development and foreign aid, in enlargement and neighbourhood policies, and in other international organizations. In conclusion, the author suggests viewing the contention surrounding LGBTI rights within broader governance contexts, and thus reimagining rights promotion in a more holistic manner. This book will be of great interest to students and scholars of LGBTI and Human Rights, European Politics, and International Relations."

Hericks, Nicola (Hg.):  
**Inklusion, Diversität und Heterogenität. Begriffsverwendung und Praxisbeispiele aus multidisziplinärer Perspektive**

Springer VS, Juni 2021  
 ISBN: 978-3-658-32550-3

„Anders als es in der öffentlichen Diskussion häufig erscheint, ist Inklusion nicht nur auf Schule bezogen, sondern spielt auch in vielen anderen Bereichen eine Rolle: so z.B. in Wirtschaft, Architektur, Sozialer Arbeit, Theologie, Tourismus, Kulturarbeit und Freizeit, aber auch bei der Gestaltung digitaler Medien und in den Künsten. Neben Inklusion sind in den letzten Jahren die Begriffe Heterogenität und Diversität im Umlauf. In einigen Disziplinen werden zudem weitere Begriffe verwendet, wie z.B. Integration, Separation, Segregation, Exklusion, Differenz, Partizipation oder Vielfalt. Dieser Sammelband möchte daher die Verwendung der verschiedenen Begrifflichkeiten in den unterschiedlichen Fachwissenschaften sowie konkrete Möglichkeiten der Umsetzung in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft zeigen.“

Hark, Sabine:  
**Gemeinschaft der Ungewählten. Umriss eines politischen Ethos der Kohabitation**

Suhrkamp, 12.09.2021  
 ISBN: 978-3-518-12774-2

"Frei ist, wer an der sozialen Praxis einer Gemeinschaft teilhat und sich als Teil eines »Wir« in der Welt beheimaten kann. Ein in unserer Gegenwart vielfach bestrittenes Menschenrecht. Doch ein gutes Leben ist nur das mit anderen geteilte Leben. In diesem Essay erzählt Sabine

Hark die Geschichte von Zugehörigkeit und Gleichheit, gehend von den Leben jener, deren Gemeinschaften mit Gewalt zertrennt werden, deren Hoffnungen auf ein gutes Leben an den Grenzzäunen der Macht zerschellen, deren Stimmen unerhört bleiben und deren Gleichheit mit Füßen getreten wird. Hark entwirft in einer zwischen Theorie und Dichtung oszillierenden Sprache ein machtsensibles politisches Ethos für ein plurales, demokratisches Zusammenleben, das Räume zum Atmen für die Vielen entstehen lässt."

.....  
**Kitchen Politics (Hg.):  
 Mehr als Selbstbestimmung! Kämpfe für reproduktive Gerechtigkeit**

Mit einem Grundlagentext von Loretta J. Ross  
 Edition assemblage, Mai 2021  
 ISBN: 978-3-96042-110-8

„Reproduktive Gerechtigkeit meint mehr als das Recht, sich für oder gegen Kinderkriegen zu entscheiden. Reproduktive Gerechtigkeit umfasst das Recht, Kinder frei von Gewalt und unter guten Lebensbedingungen großzuziehen und mit ihnen in verschiedensten Konstellationen zusammenzuleben. Reproduktive Gerechtigkeit nimmt tief verankerte Ausschlüsse und Formen der Gewalt unter die Lupe und lässt sich nicht losgelöst von kolonialer und kapitalistischer Ausbeutung, der Kriminalisierung von Migration, Institutionen der Einsperrung und behindernden Strukturen denken. Loretta J. Ross ist eine der Schwarzen Feminist\*innen, die dieses Konzept 1994 in den USA entwickelten. Sie schlägt reproduktive Gerechtigkeit als anti-essentialistischen Rahmen für intersektionale Allianzen vor. An einen Text von ihr anschließend versammelt der Band vielstimmige Analysen, Gespräche und Statements, zum Beispiel von diversen Kollektiven und Netzwerken, von Jin Haritaworn, Anthea Kyere und Susanne Schultz.“

.....  
**Oldemeier, Kerstin:  
 Geschlechtlicher Neuanfang. Narrative Wirklichkeiten junger divers\* und trans\*geschlechtlicher Menschen**

Verlag Barbara Budrich, 12.07.2021  
 ISBN: 978-3-8474-2576-2

„Nach ca. 200 Jahren der Kriminalisierung, Pathologisierung und gesellschaftlichen Unsichtbarkeit nicht-cisgeschlechtlicher Lebensweisen können gegenwärtige Entwicklungen als deutlicher gesellschaftlicher Wandel charakterisiert werden. Mit dem vorliegenden Buch über den geschlechtlichen Neuanfang junger divers\* und trans\*geschlechtlicher Menschen wird ein Gegenentwurf zu den zahlreichen Stereotypen über Nicht-Cisgeschlechtlichkeit vorgelegt. Im Fokus stehen dabei die subjektiven sowohl

negativen als auch positiven Erfahrungen divers\* und trans\*geschlechtlicher Jugendlicher.“

.....  
**„Our Voices, our Choices“**

<https://www.boell.de/de/podcasts>

Internationale, geschlechterpolitische Podcast-Reihe der Heinrich-Böll-Stiftung. Abos sind kostenlos.

.....  
**68 Trainingskarten Social Justice und Diversity.  
 Für eine Gesellschaft Radikaler Vielfalt.**

Inklusive digitaler Version  
 BeltzJuventa, 15.09.2021  
 GTIN: 4019172400064

„Was unterscheidet uns voneinander? Unser Aussehen, unsere soziale Herkunft, Sprache, Religion, unser (angenommenes) Geschlecht – oder noch mehr? Und welche Konsequenzen haben diese Diversitykategorien in unserer Gesellschaft? Welche Privilegien haben viele dadurch und welchen Strukturellen Diskriminierungen sind wir ausgesetzt? 68 Karten geben Impulse, um anschaulich und interaktiv den Fragen nach gesellschaftlichen Verhältnissen nachzugehen. Ernsthaft und spielerisch können die Teilnehmenden in den Dialog treten und sich kritisch auseinandersetzen...“ „Die Autor\_innen sind das Team des Instituts Social Justice & Radical Diversity.“

.....  
**Diversity-Hacks! 23 gute Praxisbeispiele für Diversity, Equity and Inclusion**

EAF Berlin; Bundesverband der Personalmanager (BPM) (Hg.), Juni 2021

Download:

[https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Service/News/EAF\\_BPM\\_Service-Diversity-Hacks.pdf](https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Service/News/EAF_BPM_Service-Diversity-Hacks.pdf)

„Die EAF Berlin und der Bundesverband der Personalmanager (BPM) haben gemeinsam die Broschüre „Die besten Diversity Hacks. Konkrete Tipps für Vielfalt und Inklusion in der Personalpraxis“ veröffentlicht.“

.....  
**GWA Diversity Studie 2021**

Deutschlands führende Agenturen, 05.Juli 2021

[https://www.gwa.de/content/uploads/2021/01/20210705\\_GWA\\_Diversity\\_Studie\\_2021\\_final.pdf](https://www.gwa.de/content/uploads/2021/01/20210705_GWA_Diversity_Studie_2021_final.pdf)

„Während nach wie vor 60 Prozent der Agenturbelegschaft Frauen sind, stellen sie nur 18 Prozent der

Geschäftsführer\*innen in Agenturen. Deutliche Veränderungen gab es in den letzten Jahren vor allem auf der zweiten Führungsebene. Der Gender Pay Gap in Agenturen beträgt über alle Mitarbeiter\*innen 6,5 Prozent. Er ist im Management am stärksten ausgeprägt. Die Agenturbelegschaft ist wenig international. Acht Prozent der Mitarbeiter\*innen haben keinen deutschen Pass. Die Hälfte der Agenturmitarbeiter\*innen sind zwischen 25 und 45 Jahre. Nur sieben Prozent der Belegschaft ist 55 Jahre und älter.“

## kultur&geschlecht #27

Institut für Medienwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum (Hg.), Juli 2021

Link:

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/?p=1028>

„Die Sommerausgabe #27 des onlinejournal kultur&geschlecht knüpft an die vorangegangene Ausgabe und ihre Schwerpunkte an und befasst sich in andauernder Aktualität des Themas mit struktureller Gewalt, insbesondere mit differenten Erscheinungsformen von Rassismus und seiner intersektionalen, gendersensiblen Analyse und Kritik in literatur- und medienwissenschaftlichen sowie soziologischen Perspektiven: So leisten die Beiträge Analysen von zeitgenössischen Phänomenen wie Femonationalismus, Neofaschismus, Rechtsterrorismus, Rassismus und Misogynie und fragen je kritisch danach, inwiefern Darstellungen und Ästhetiken daran mitarbeiten, Gewaltstrukturen zu verstärken oder zu überwinden.“

Amerland, Andrea:

## „Diversität fördert nicht automatisch Inklusion“

Zeitungsartikel, 14.07.2021

<https://www.springerprofessional.de/diversitaetsmanagement/unternehmenskultur/diversitaet-foerdert-nicht-automatisch-inklusion/19220376>

„Diversität und Inklusion lassen sich je nach Branche unterschiedlich gut realisieren. Insbesondere Tech-Konzerne haben dabei Personalprobleme. Wie dabei Hürden überwunden werden können, erklärt Gregor Hufenreuter am Beispiel Hubspot.“

## Sonstiges

Heinrich, Hanna; Genings, Karin:

## Willkommen im Haifischbecken. Über patriarchales Beutemachen und feministischen Widerstand

PapyRossa, August 2021

ISBN: 978-3-89438-751-8

„Diese feministische Streitschrift untersucht die strukturellen Zusammenhänge von Patriarchat und Kapitalismus und zeigt, wie wirkmächtig und einschneidend sie das Selbst- und Fremdbild von Frauen weltweit bestimmen. Wie patriarchale Herrschaft auf das Frausein wirkt, warum aktuelle feministische Positionen, die das kapitalistisch-patriarchale System nicht als Ganzes kritisieren, die gesellschaftliche Rolle von Frauen nicht wirksam verändern können und wieso es ein logischer Fehler ist, an den Grenzen von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und Klasse stehenzubleiben, wird ebenso beleuchtet wie der Zusammenhang zwischen feministischer Emanzipation und einem neuen Verständnis von Ökologie und Ökonomie. Das Buch zeigt, weshalb kapitalistisch--patriarchale Herrschaft und Gewalt der Kategorie »des Anderen« bedürfen, und ruft dazu auf, für eine neue Gesellschafts- und Weltordnung einzustehen. Hanna Heinrich und Karin Genings plädieren dafür, die Forderung nach Gleichwertigkeit auf alle Menschen auszudehnen, die aus denselben strukturellen Herrschafts-ansprüchen heraus Unterdrückung erfahren.“

## The Gendered Effects of Climate Change: Production Shocks and Labor Response in Agriculture

IZA DP No. 14568, Juli 2021

Download:

<http://ftp.iza.org/dp14568.pdf>

„Climate change has increased rainfall uncertainty, leading to greater production risks in agriculture. We examine the gender-differentiated labor impacts of droughts resulting from lower precipitation using unique individual-level panel data for agricultural households in India over half a decade. Accounting for unobserved heterogeneity in individual responses, we find that women's workdays fall by 11% more than men's when a drought occurs, driven by former's lack of diversification to the non-farm sector. Women are less likely to work outside their village and migrate relative to men in response to droughts, and are consequently unable to cope fully with the adverse agricultural productivity shock. Our findings can be explained by social costs emanating from gender norms that constrain women's access to non-farm work

opportunities. The results highlight the gendered impact of climate change, potentially exacerbating extant gender gaps in the labor market."

### Mädchenbericht „Besser gleich: Update für die Außen- und Entwicklungspolitik“

<https://www.plan.de/bundestagswahl>

„Der Mädchenbericht 2021 „Besser Gleich: Update für die Außen- und Entwicklungspolitik“ untersucht, inwieweit Geschlechtergleichstellung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe verankert ist. Dabei wird der Genderansatz, also das grundlegende Verständnis von Gender und Geschlechtergerechtigkeit, sowie dessen strategische Implementierung anhand von Grundlagen- und Gleichstellungsdokumenten untersucht. Ergänzt wurde die Analyse durch Interviews mit Vertreter:innen aus dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.“

### economie feministe startet mit neuem Format: Perspektiven. Der feministische Buchclub.

<https://economiefeministe.ch/>

„Mit Perspektiven, dem feministischen Buchclub, lancieren wir im August ein neues Format. Willst du mehr über feministische Ökonomie erfahren? Suchst du einen Ort für Austausch? Einmal im Monat besprechen wir ein Buch (oder einen Artikel, oder eine Studie) im Bereich feministische Ökonomie. Die Diskussion dauert jeweils zwischen 60 und 90 Minuten und findet online, immer an einem Donnerstag statt – vorläufig über Mittag, je nach Bedarf werden wir den Buchclub alternierend auch am Abend durchführen. Nach einer kurzen Einführung in den Text, diskutieren wir den Inhalt. Die vorbereitende Lektüre des Buchs ist von Vorteil aber nicht Bedingung. Vorkenntnisse sind keine nötig. Wir starten am Donnerstag 26. August um 12:15 Uhr und steigen mit dem Buch *Jenseits unserer Haut: Körper als umkämpfter Ort im Kapitalismus* von Silvia Federici ein. Melde dich an unter: buchclub@economiefeministe.ch“

### Video: Echt mein Recht – Ausstellungseröffnung in Merseburg

<https://www.youtube.com/watch?v=jeNYItvtidk>

Die Ausstellung „ECHT MEIN RECHT!“ zur Förderung von sexueller Selbstbestimmung und zur Prävention von sexualisierter Gewalt“ fokussiert auf Menschen mit Beeinträchtigungen kann seit Mitte Juli von Institutionen aus Sachsen-Anhalt ausgeliehen werden (Mail an heinzjuergen.voss@hs-merseburg.de; aus anderen Bundesländern bitte nachfragen, ob sich ein Weg finden lässt).

### GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum

EAF Berlin. Diversity in Leadership (Hg.), Juli 2021  
Download:

<https://www.dialogforen-gegen-sexismus.de/handreichung-1>

„Die Handreichung mit 30 wirksamen Maßnahmen gegen Sexismus ist im Rahmen der Dialogforen in Zusammenarbeit mit zahlreichen Organisationen und Personen aus Wirtschaft, Politik, Medien, Kultur und Zivilgesellschaft entstanden. Die Dialogforen gegen Sexismus setzen am Auftrag aus dem Koalitionsvertrag der 19. Bundesregierung an, in dem es heißt: „Sexismus begegnet uns täglich und überall – in Medien und Kultur, in der Werbung, am Arbeitsplatz und in der Politik. Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat Sexismus keinen Platz. Wir wollen Sexismus bekämpfen, Maßnahmen dagegen entwickeln und erfolgreiche Projekte fortführen.“

### Bayreuth: Endlich dirigiert auch eine Frau

<https://www.sueddeutsche.de/meinung/bayreuth-endlich-dirigiert-auch-eine-frau-1.5362950>

„Anders als in der Klassikwelt üblich, sind in Bayreuth Frauen für die Geschicke der Festspiele verantwortlich. Aber erst jetzt, nach 145 Jahren, gibt es auch eine Frau am Dirigentenpult.“ Ein Beitrag von Reinhard J. Brembeck auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de)

---

## 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*