

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Liebe Leser*innen,

als kommissarische Leiterin des CEWS habe ich die schöne Aufgabe Ihnen die aktuelle Ausgabe des CEWSjournals zu präsentieren. Jutta Dalhoff verabschiedete sich mit dem letzten CEWSjournal in den Ruhestand. Die Nachfolge der Teamleitung ist aktuell (noch bis 31.10.) ausgeschrieben.

Solidarisches Handeln und Vernetzung befördern eine nachhaltige Gleichstellungspolitik. Dieses wird in dieser Ausgabe des CEWSjournals vor allem in zwei Beiträgen deutlich. Im **Schwerpunktthema** erläutern Julia Schinköthe, Annika Sominka und Morena Groll die landesweite gleichstellungsstrategische Zusammenarbeit im Netzwerk FEMPOWER Sachsen-Anhalt. Eine Stärke der Vernetzung erscheint mir, dass durch die gegenseitige Unterstützung ein „solidarisches und rückenstärkendes Kollegium“ entstanden ist. Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) stand in diesem Jahr unter dem Thema „Solidaritäten gestalten“. Solidaritäten in der Gleichstellungsarbeit reflektierten die Referent*innen und Teilnehmenden insbesondere unter rassismuskritischer und intersektionaler Perspektive.

Auch über eine neue Vernetzung von politischen Entscheidungsträger*innen kann dieses CEWSjournal berichten: Erstmals trafen sich die Gleichstellungsministerinnen und -minister der G20 zu einer „Conference on Women's Empowerment“. Der Schwerpunkt des Treffens lag auf Arbeit und Wirtschaft und beschäftigte sich insbesondere mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Die Wahl von Bärbel Bas zur Bundestagspräsidentin in dieser Woche ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Zeichen. Dass allerdings ihr Geschlecht und ihre Bildungsbiographie immer noch in den Berichten so hervorgehoben wurden, ist bezeichnend dafür, dass Chancengleichheit und Gleichstellung keineswegs selbstverständlich sind. Die Koalitionsvereinbarung sollte deshalb starke Impulse für Geschlechtergerechtigkeit setzen. Um Innovation zu fördern – ein Schwerpunkt des Sondierungspapiers von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP – bedarf es der Förderung von Wissenschaft und Forschung und geschlechtergerechter Strukturen in der Wissenschaft, zu denen auch planbare wissenschaftliche Karrierewege gehören.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieses CEWSjournals.

Dr. Andrea Löther

Andrea Löther (Kommissarische Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)



Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	6
CEWS legt zehntes Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vor	6
CEWS breit vertreten auf virtuellen Konferenzen zu Gleichstellung, Hochschulforschung und Diversity.....	7
Sammelband „Gender, Power and Higher Education in a Globalised World“ veröffentlicht	8
„Grafiken zeigen: Nobelpreise nach Herkunftsland und Geschlecht“	8
2.0 Wissenschaftspolitik	9
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung - 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen veröffentlicht.....	9
OECD: „Kampf gegen Chancengleichheit erfordert mehr Investitionen in Bildung“	10
„Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ beschlossen.....	13
Dr. Claudia Bogedan neue Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung.....	14
Prof. Dr. Sabine Walper wird neue Direktorin des Deutschen Jugendinstituts.....	14
3.0 Gleichstellungspolitik	15
Erstes Treffen der G20 Gleichstellungsministerinnen und -minister mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	15
Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten	16
Frauen in Führungspositionen.....	17
TOTAL E-QUALITY Prädikat: „Gesellschaftlicher Wandel gelingt nicht ohne Chancengleichheit und Vielfalt“	19
Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs brächte mehr als 100.000 Jobs für Frauen .	20
Arbeitszeiten während Corona: Lücke zwischen Frauen und Männern wieder größer	20
Forderungen an die Gleichstellungspolitik nach Corona	21
Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021 - Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, Belastungsgefühle sinken, aber hohe Unzufriedenheit mit Krisenmanagement der Politik	22
Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen.....	23
Väterreport 2021: Wunsch und Wirklichkeit der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	24
Bundestagswahl 2021	
Monitoring der Frauenanteile im Bundestag - Langsame Fortschritte.....	25
Berliner Erklärung: „Parität in der Regierung! Jetzt reden wieder fast nur Männer!“	26
Unbeugsame Frauen in der Politik?! Dokumentarfilm zur Bundestagswahl 2021	26
Frauen in der Medizin	
<i>Gastbeitrag</i> : Studie zu Genderparität in Hämatologie und Onkologie gestartet	27

73. DGU-Kongress: Frauen starten neue Ära in der Urologie.....	28
Frauen in den Rechtswissenschaften	
Prof. Dr. Maria Wersig in ihrem Amt als Präsidentin bestätigt	29
Frauen in MINT	
12. Durchlauf des Niedersachsen-Technikums gestartet: 52 Teilnehmerinnen erhalten Orientierung in MINT-Berufen	29
Zwei neue Argelander-Professorinnen bilden die Keimzelle für Biohybridforschung an der Uni Bonn	30
Hochdotierte Förderung für herausragende Wissenschaftlerinnen in der Entzündungsforschung	30
Emma Goldman Award für Anelis Kaiser Trujillo	31
Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. : Erste Jungchemikerin ins Amt der Stellvertretenden Präsidentin gewählt.....	32
Prof. Dr. Heidi Schelhowe verstorben	33
4.0 Schwerpunktthema.....	34
Kooperation statt individuelle Kämpfe. Landesweite gleichstellungsstrategische Zusammenarbeit im Netzwerk FEM POWER Sachsen-Anhalt	34
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	40
Jahrestagung 2021 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).....	40
Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld bei diskriminierenden Angriffen im Hochschulkontext.....	41
2,9 % mehr Beschäftigte an Hochschulen im Jahr 2020 – Geringer Frauenanteil bei den Professuren.....	42
Wie leben und studieren junge Menschen in Europa?.....	43
Mehr Diversität in der Studienorientierung	44
Präsidentin der Universität Paderborn in Vorstand der „European Women Rectors Association“ gewählt	45
Universität Bielefeld: Gleichstellungspreis für Professorin Friederike Eysel und Organisationsgruppe Frauen*seminare.....	45
6.0 Forschungseinrichtungen	47
Deutscher Umweltpreis für Leibniz-Vizepräsidentin.....	47
7.0 Europa und Internationales.....	48
EU Cohesion policy: first Gender Equality Report maps female achievements and disadvantages in EU regions.....	48
Kommissions-Handreichung für die Erstellung von GEPs.....	49

Online-Kurs zu Gleichstellungsplänen.....	49
Zahlen und Fakten zur ERC Advanced Grant 2021 Einreichung veröffentlicht.....	49
EIGE: EU research shows COVID-19 poised to end progress on gender equality.....	50
Gemeinsame Online-Tagung der EU-Schwesterprojekte mit Genderbezug CHANGE, LeTSGEPs & SPEAR	50
Geschlechtersensibel formulieren mit dem EIGE Leitfaden.....	50
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	51
„Themenwoche Antifeminismus“ auf dem blog interdisziplinäre Genderforschung.....	51
Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2021.....	51
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Geschlechterforschung.....	52
Zeitschrift GENDER: Aktuelle Ausgabe und Call for Papers.....	52
CfP: Genderspezifische und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.....	53
CfP: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft.....	54
Cfp: Special Issue „The Gender Dimension in Sustainability Policies and Their Evaluation“.....	54
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	55
German Diversity Monitor 2021 erschienen.....	55
Stiftung Mercator stellt erfolgreiche Praxisbeispiele zum Umgang mit Diversität vor.....	56
15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Antidiskriminierungsstelle mahnt Reformen an.....	57
Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“	58
Rassismus in staatlichen Institutionen	58
Antidiskriminierungsstelle startet Online-Portal #betriebsklimaschutz.....	59
Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie ..	59
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....	60
Women TechEU pilot to put women at the forefront of deep tech.....	60
Leadership-Programm für Professorinnen 2022	61
Hannelore-Mabry-Stipendium zur Geschlechtergeschichte und der Geschichte der Frauenbewegung	61
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung	62
DHV-Seminar: Gleichstellung an Hochschulen - Rechtliche Grundlagen und Gleichstellung in Berufungsverfahren.....	62

12.0 Termine, Call for Papers.....	63
13.0 Neuerscheinungen.....	68
14.0 Impressum	84

01 NEUES AUS DEM CEWS

CEWS legt zehntes Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vor

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Universitäten und Hochschulen ist ein wichtiges Anliegen der Hochschulpolitik. In diesem Sinne führt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit 2003 alle zwei Jahre das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch. Im September 2021 wurde die zehnte Ausgabe vorgelegt.

Im Länderranking belegt *Berlin* unangefochten den ersten Platz und verteidigt damit seine Spitzenposition, die es seit der ersten Erstellung des Länderrankings 2005 durchgehend belegen konnte.

Bei der Gesamtbewertung der Universitäten in Deutschland belegen die Universitäten in Bielefeld und Potsdam sowie die Universität der Bundeswehr in München die Spitzenpositionen im Ranking nach Gleichstellungsaspekten. Bei den Fachhochschulen positionieren sich die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Fulda, die Evangelische Hochschule Ludwigsburg und die Europäische Fachhochschule Rhein/Erft in der Spitzengruppe.

Bei den künstlerischen Hochschulen sind dies die Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ in Berlin und die Kunsthochschule für Medien Köln.

Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert.

Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich und bundesweit zu vergleichen, um Impulse für eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik zu geben. Damit wendet sich das Ranking an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial unserer Hochschulen interessiert sind.

Für das Ranking entwickelte das CEWS ein mehrdimensionales Indikatorenmodell. Der Blick auf unterschiedliche Abschnitte der wissenschaftlichen Karriere (wie Promotion, PostDoc-Phase und Professuren) ermöglicht eine differenzierte Bewertung der Gleichstellungssituation einer Hochschule. Zugleich ist die Anzahl der Indikatoren begrenzt (sechs an Universitäten, vier an Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen), so dass die Position einer Hochschule im Ranking nachvollziehbar ist.

Um sicher zu stellen, dass die Vergleichbarkeit von technisch oder sozialwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen gewährleistet ist und die Hochschulen an dem Potenzial gemessen werden, das ihnen zur Verfügung steht, berücksichtigt das CEWS-Hochschulranking u.a. das Fächerprofil der Hochschulen.

Die Frauenanteile beispielsweise an den Promotionen oder den Professuren werden zum Frauenanteil in einer niedrigeren Qualifikationsstufe (Studierende bzw. Promotionen) in Beziehung gesetzt (Kaskadenmodell).

Das Ranking beruht ausschließlich auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik. In das aktuelle Ranking fließen Daten aus dem Jahr 2019 ein. Bewertet werden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Ausgewertet wurden die Daten von 293 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 66 Universitäten, 139 Fachhochschulen und 43 Künstlerische Hochschulen.

Zusätzlich zu dem Hochschulranking beinhaltet die Veröffentlichung ein **Ranking der Bundesländer**, das auf ähnlichen Indikatoren beruht.

Das aktuelle Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist elektronisch zugänglich unter:

<https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewspublik>

Unter diesem Link sind ebenfalls alle, seit dem Jahr 2003 erstellten, Rankings verfügbar.

Das Hochschulradio Koelncampus hat **Dr. Andrea Löther** vom CEWS zum aktuellen Ranking interviewt. Sie können das Interview hier abrufen:

https://static2.koelncampus.com/upload/userfiles/496/614c5d589bb35_kg-chiara.mp3

Ansprechpartnerin: **Dr. Andrea Löther**, andrea.loether@gesis.org

Originalpublikation:

Löther, Andrea (2021): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Köln (cews.publik, 24). (<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6>).

CEWS breit vertreten auf virtuellen Konferenzen zu Gleichstellung, Hochschulforschung und Diversity

Das CEWS war in den vergangenen Wochen auf diversen virtuellen Konferenzen zu den Themen Gleichstellung, Hochschulforschung und Diversity vertreten.

XI European Conference on Gender Equality in Higher Education

Im Rahmen der dreitägigen Veranstaltung „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ hielten **Dr. Anke Lipinsky** und **Claudia Schredl** einen Vortrag zum Thema „*The Pitfalls of Gender Essentialism for the Implementation of Gender Equality Plans in Research Performing Organizations in STEM*“. **Dr. Nina Steinweg** informierte zusammen mit ihrem GESIS-Kollegen **Wolfgang Otto** in ihrem Vortrag über *neue Instrumente für die Analyse von Einstellungsverfahren in Hochschulen*. Dr. Anke Lipinsky ist zudem Mitglied des internationalen Beirats der Konferenz.

Die Konferenzreihe „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ findet seit 1998 alle zwei Jahre in verschiedenen europäischen Städten statt und bringt internationale Forschende, Gleichstellungsakteur*innen, Politikgestaltende sowie Wissenschaftsmanager*innen aus diesem Themenfeld zusammen.

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

Auf Twitter ließ sich die Veranstaltung über den offiziellen Konferenz-Hashtag #GEHE2021 verfolgen.

16. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung

Die 16. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung mit dem Titel „Qualität im Hochschulsystem“ diskutierte Kontroversen, Potenziale sowie Anforderungen in der Hochschulforschung.

In ihrem Vortrag „*Gleichstellungsgovernance revisited?*“ stellte **Dr. Nina Steinweg** die Ergebnisse

eines im Rahmen des Projektes StaROs durchgeführten Surveys zu Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft vor.

<https://www.gfhf.net/aktivitaeten/jahrestagungen/16-jahrestagung-2021/>

Conference: Promoting Diversity in the Leibniz Association – Challenges, Pathways and Solutions

Dr. Nina Steinweg moderierte im Rahmen der zweitägigen Konferenz ein World-Café zum Thema Diversity und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz („Diversity in the context of AGG“).

Die Konferenz wurde organisiert vom Leibniz-weiten „Netzwerk Diversität“. Es treibt die Sensibilisierung für das Thema an den Instituten voran und tauscht sich in jährlichen Vernetzungstreffen aus. Das Netzwerk ist Teil des „Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität“.

<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/kulturwandel-durch-vielfalt>

Sammelband „Gender, Power and Higher Education in a Globalised World“ veröffentlicht

Das frisch veröffentlichte Buch „Gender, Power and Higher Education in a Globalised World“ untersucht die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Wissenschaft und hinterfragt die Gründe, die einen Wandel verhindern.

Die Herausgeber*innen und Autoren*innen argumentieren, dass der organisatorische Widerstand gegen die Gleichstellung der Geschlechter die wichtigste Erklärung ist.

Anke Lipinsky von CEWS ist, gemeinsam mit Angela Wroblewski (IHS), eine der Autor*innen.

Ihr Beitrag befasst sich mit der Rolle des Top-Managements an Hochschulen in Deutschland und Österreich.

Der Sammelband ist erschienen bei Palgrave Macmillan und umfasst 226 Seiten.

<https://www.palgrave.com/gp/book/9783030696863#aboutBook>

„Grafiken zeigen: Nobelpreise nach Herkunftsland und Geschlecht“

In diesem Jahr erhielten drei Männer den Nobelpreis für Physik, für Chemie und Medizin je zwei Männer und der Literaturnobelpreis ging mit **Abdulrazak Gurnah** ebenfalls an einen Mann.

Nur eine Frau, die Journalistin **Maria Ressa** wurde neben Dmitri Muratow mit dem Friedensnobelpreis geehrt.

Dr. Andrea Löther bemängelt die fehlende Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe des renommiertesten Wissenschaftspreises. „Es war ja nicht so, als hätte es keine Kandidatinnen gegeben“. In den vergangenen Jahren sei der Anteil an Forscherinnen weltweit gestiegen, trotzdem wurden wieder nur Männer ausgezeichnet.

Lesen Sie das gesamte Interview mit der kommissarische Leiterin des CEWS, Dr. Andrea Löther unter diesem Link mit erläuterten Grafiken:

<https://www.augsburger-allgemeine.de/panorama/Grafiken-Grafiken-zeigen-Nobelpreis-Gewinner-nach-Herkunftsland-und-Geschlecht-id60723151.html>

Das Interview führte Luke Maguire. (Augsburger Allgemeine, 10.10.2021)

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen veröffentlicht

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat am 26. Oktober die „25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Der diesjährige Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei den Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und der Handlungsbedarf anhält. Bei einem Vergleich zu den Daten der letzten zehn Jahre (2009–2019) ergibt sich zwar eine Steigerung, allerdings eine moderate.

So hat sich von 2009 bis 2019 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 49,9 % auf 51,8 %,
- der Studienabschlüsse von 51,4 % auf 52,0 %,
- der Promotionen von 44,1 % auf 45,4 % und
- der Habilitationen von 23,8 % auf 31,9 %

erhöht. Dies belegt aber auch, dass der Anteil von Frauen noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach Studienabschluss sinkt.

Durch diese „leaky pipeline“ geht erhebliches weibliches Qualifikationspotential für das Wissenschaftssystem verloren. Auch der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 kontinuierlich von 18,0 % auf 25,6 % angestiegen, dennoch zeigt sich weiterhin Verbesserungsbedarf, denn eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil von Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 47,0 %, der C3/W2-Professorinnen bei 26,3 % und der C4/W3-Professorinnen nur noch bei 21,2 %. Der GWK-Bericht analysiert nicht nur die Frauenanteile in den Hochschulen, sondern auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft ist im Vergleichszeitraum von 2010 bis 2020 von 11,0 % auf 20,5 % gewachsen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationsspezifischen Unterschieden.

Der Datenfortschreibung angefügt ist eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, die anlässlich der 25. Datenfortschreibung einen bilanzierenden Rückblick auf 25 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft liefert.

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um die Umsetzung von Chan-

cengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben und damit insbesondere die höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wichtige Eckpunkte zur Steigerung des Anteils von Frauen auch in Gestaltungs- und Entscheidungspositionen des Wissenschaftssystems dar. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das 2018 mit einer dritten Programmphase startete, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

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

Der Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2019/2020 vor und ist online unter

https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25_Fortschreibung_des_Datenmaterials_2019_2020.pdf

abrufbar sowie in Kürze als Heft 75 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM - GWK, 26.10.2021

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2021-10.pdf>

Sonderauswertung des CEWS:

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/75443>

OECD: „Kampf gegen Chancengleichheit erfordert mehr Investitionen in Bildung“

Die Regierungen sollten mehr in Bildung investieren, um so die Ursachen von Chancengleichheit zu bekämpfen. Sie würden damit Menschen aller Altersgruppen helfen, die Kompetenzen für gute Jobs und eine hohe Lebensqualität zu erwerben, so die neue OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“

Bildung auf einen Blick 2021 zeigt, dass im OECD-Raum ein Fünftel der Erwachsenen keine abgeschlossene Berufsausbildung oder Abitur hat und damit Schwierigkeiten haben wird, am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. In Deutschland lag dieser Wert bei den 25- bis 64-Jährigen 2020 bei rund 14 Prozent. Die meisten OECD-Länder konnten in den vergangenen Jahren den Anteil der Geringqualifizierten deutlich senken. So liegt er bei jungen Erwachsenen (25- bis 34-Jährige) im OECD-Schnitt bei 15 Prozent, in Korea nur noch bei zwei Prozent, in der Schweiz bei sechs Prozent und in Österreich bei elf Prozent. In Deutschland gab es dagegen kaum Bewegung. Hier gelten auch 13 Prozent der jungen Erwachsenen als geringqualifiziert.

Defizite bei der Ausbildung gehen mit deutlich geringeren Beschäftigungschancen einher. Dies gilt insbesondere für Frauen. In Deutschland sind 60 Prozent der geringqualifizierten jungen Erwachsenen erwerbstätig. Die Erwerbsquote liegt damit leicht über dem OECD-Schnitt von 58 Prozent. Allerdings ist die Beschäftigungslücke zu jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung oder Studium in Deutschland vergleichsweise groß. Gleichzeitig ist der Anteil der Geringverdiener unter den Geringqualifizierten so hoch wie in kaum einem anderen OECD-Land. 43 Prozent der Geringqualifizierten verdienen weniger als die Hälfte des Medianeinkommens. Nur in Norwegen ist der Anteil höher.

„Die Coronapandemie hat das Gesundheitswesen, die Wirtschaft und den sozialen Sektor hart getroffen. Sie hat außerdem systemische Schwä-

chen offengelegt, die echte soziale Mobilität behindern“, so **OECD-Generalsekretär Mathias Cormann** bei der Präsentation des Berichts in Paris. „Chancengleichheit ist ein Schlüsselfaktor für eine starke und demokratische Gesellschaft, die den Zusammenhalt fördert. Anders als die Politik, die sich mit den Folgen befasst, kann Bildung bei Chancengleichheit an der Wurzel ansetzen. Mehr Investitionen in bessere und relevantere Bildung sind für den langfristigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand der Länder von entscheidender Bedeutung.“

Ein Migrationshintergrund schmälert tendenziell die Bildungschancen. In fast allen Ländern mit verfügbaren Daten war die Erfolgsquote von Zugewanderten der ersten oder zweiten Generation im Sekundarbereich II geringer als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Große Unterschiede gibt es auch bei den Beschäftigungsaussichten zwischen im Inland und im Ausland geborenen Erwachsenen. So liegen bei Geringqualifizierten die Beschäftigungsquoten von Eingewanderten in den meisten Ländern höher als bei im Inland geborenen Personen. Bei Hochqualifizierten ist es in der Regel umgekehrt, was auf Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen hindeutet. Für Deutschland liegen diese Daten nicht vor. Zudem verdienen qualifizierte Migrantinnen und Migranten häufig weniger. In Deutschland liegen die Gehälter bei Eingewanderten mit Tertiärsabschluss bei 89 Prozent der durchschnittlichen Gehälter von im Inland geborenen Personen. Dagegen erzielen in den USA im Ausland geborene Hochqualifizierte höhere Gehälter als im Inland Geborene.

Auch geschlechtsspezifische Unterschiede sind nach wie vor groß. Jungen wiederholen eher eine Klasse als Mädchen, haben häufiger eine geringe Lesekompetenz und schließen seltener den Sekundarbereich II ab. Jungen sind in der Regel in berufsbildenden Bildungsgängen überrepräsentiert und die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen Bildungsgang im Tertiärbereich belegen und abschließen, ist geringer. Zudem nehmen in den meisten OECD-Ländern mehr Frauen als Männer an formaler Weiterbildung teil.

In Deutschland hingegen sind Männer in der Weiterbildung überrepräsentiert. Gleichzeitig sind in allen OECD-Ländern und unabhängig vom Bildungsstand Frauen weiterhin seltener in Beschäftigung als Männer und verdienen weniger, sogar, wenn sie einen Abschluss in derselben Fächergruppe haben.

Bildungsinvestitionen sind von entscheidender Bedeutung. Allerdings führen steigende Bildungsausgaben nicht immer zu besseren Ergebnissen. Dies lässt darauf schließen, dass die Länder genauer prüfen müssen, wie sie ihre Ressourcen am effektivsten investieren und besser an den Bedarf anpassen können. Die Ausgaben für Bildungseinrichtungen beliefen sich 2018 in Deutschland pro Bildungsteilnehmenden auf 12 800 USD (10 500 USD im OECD-Schnitt – beides angepasst um das nationale Preisniveau) im Primar-, Sekundar- und postsekundären nichttertiären Bereich sowie auf 19 300 USD (17 100 USD) im Tertiärbereich. Bezogen auf die Wirtschaftsleistung lagen die Bildungsinvestitionen in Deutschland mit 4,3 Prozent des BIP unter dem OECD-Schnitt von 4,9 Prozent. In vielen OECD-Ländern sind die Bildungsinvestitionen in den vergangenen Jahren stärker gestiegen als in Deutschland.

Bildung auf einen Blick 2021 enthält auch eine Sonderroschüre: The State of Global Education – 18 Months into the Pandemic. Darin wird gezeigt, dass das Ausmaß des Unterrichtsausfalls in vielen Ländern erheblich war.

Bildung auf einen Blick bietet vergleichbare nationale Statistiken, die den Stand der Bildung weltweit messen. Der Bericht analysiert die Bildungssysteme der 38 OECD-Mitgliedsländer sowie von Argentinien, Brasilien, China, Indien, Indonesien, der Russischen Föderation, Saudi-Arabien und Südafrika.

Informationen zur Studie, einschließlich Ländernotizen und wichtiger Daten

<https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

Präsentation aus der Pressekonferenz zu Bildung auf einen Blick 2021

https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/EAG2021_Praesentation_PK.pdf

Die OECD ist ein globales Forum, das mit über 100 Ländern zusammenarbeitet. Sie tritt ein für eine Politik, die die individuellen Freiheiten wahrt und das wirtschaftliche und soziale Wohlergehen der Menschen weltweit fördert.

Quelle: PM – OECD, 16.09.2021

<https://www.oecd.org/berlin/presse/kampf-gegen-chancengleichheit-erfordert-mehr-investitionen-in-bildung.htm>

Weitere zentrale Ergebnisse:

„Der Anteil der hochqualifizierten Frauen nimmt zu

Sowohl in Deutschland als auch im OECD-Durchschnitt sind die Anteile der Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss, also einem Hochschul- oder einem höherqualifizierenden berufsorientierten Abschluss über die Altersgruppen hinweg angestiegen. Während bei den 45- bis 54-jährigen Frauen rund 25 % der Frauen einen Tertiärabschluss aufweisen (Männer: 33 %), sind es bei den 25- bis 34-jährigen Frauen schon 36 % (Männer: 33 %). Der Anteil hoch qualifizierter junger Frauen liegt in Deutschland somit 3 Prozentpunkte über dem Anteil hochqualifizierter junger Männer in dieser Altersgruppe. Dennoch ist der Genderunterschied im Bildungsstand in Deutschland grundsätzlich weniger stark ausgeprägt als im OECD-Durchschnitt. Die Differenz zwischen den Anteilen junger Frauen und Männer mit Tertiärabschluss beträgt im OECD-Durchschnitt 13 Prozentpunkte zu Gunsten der Frauen. Differenziert nach den unterschiedlichen Qualifikationsstufen im Tertiärbereich zeigt sich für die Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen, dass bei den Master und vergleichbaren Abschlüssen (Staatsexamen, Uni-Diplom, Magister) mit einem Frauenanteil von 52 % annähernd Parität herrscht. Anders sieht es bei den Bachelor und gleichwertigen Abschlüssen aus, zu denen auch die Meister und Technikerabschlüsse zählen: Hier liegt der Frauenanteil lediglich bei 43 %. Hier gilt es, verstärkt Frauen für eine tertiäre berufliche Qualifikation in technischen Bereichen zu gewinnen.“ ... „Die Frauenquote in den MINT-Fächern ist jedoch sowohl in Deutschland als auch in anderen OECD-Ländern unterdurchschnittlich. Deutschland erzielt mit einem Frauenanteil von 22 % bei den MINT-Anfängern im Tertiärbereich zwar den höchsten Wert im OECD-Vergleich, jedoch hat sich der Anteil seit 2013 nicht wesentlich verändert. Zu beachten ist, dass sich diese Quote auf den gesamten Tertiärbereich bezieht, der in der internationalen Abgrenzung sowohl akademische als auch berufsbildende Bildungsabschlüsse umfasst. Mehr Frauen für den MINT-Bereich zu gewinnen, ist für Deutschlands Innovationskraft von hoher Bedeutung. Studien zeigen, dass man hierbei früh ansetzen muss.

Deshalb investiert das BMBF mit dem MINT-Aktionsplan von 2019 zusätzliche Mittel in Höhe von 55 Mio. €, u. a. um die außerschulischen MINT-Angebote für Kinder und Jugendliche in der Fläche auszubauen durch sogenannte MINT-Cluster.

Viele davon machen spezifische Angebote für Mädchen. Der Frauenförderung im MINT-Bereich dienen auch die Aktivitäten der seit Mai 2020 geförderten bundesweiten MINT-Vernetzungsstelle und der dort vernetzten rund 350 Partner im „Nationalen Pakt für Frauen in MINTBerufen“. Ein weiteres wichtiges Programm ist die Initiative „Klischeefrei“, in dem das BMBF gemeinsam mit dem BMFSFJ Jugendliche dabei unterstützt, sich bei der Ausbildungs- und Berufswahl frei zu machen von Geschlechter-Stereotypen und gesellschaftlichen Berufszuschreibungen. Dies kann auch dazu beitragen, mehr Mädchen und junge Frauen für MINT-Qualifikationen zu gewinnen. Nicht zuletzt kann die Digitalisierung der Arbeitswelt große Chancen für Frauen bieten, denn sie führt zu einem Wandel vieler Berufe und einer flexibleren Arbeitsorganisation. Für den tertiären Bildungsbereich existieren ebenfalls eine Reihe von Förderprogrammen, wie zum Beispiel das seit 2007 etablierte „Professorinnenprogramm“ von Bund und Ländern. Dieses verfolgt das Ziel, dass sich der Frauenanteil an den Professuren weiter positiv entwickelt und ein ausgewogenes Verhältnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Spitzenpositionen an Hochschulen erreicht wird. Der Professorinnen Anteil an Hochschulen in Deutschland konnte auch dadurch von 16,2 % im Jahr 2007 auf 24,7 % im Jahr 2018 gesteigert werden. Die im Rahmen des Programms durchgeführten gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind sowohl personen- als auch strukturbezogen und richten sich an verschiedene Zielgruppen. Dazu gehören Schülerinnen und Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere sind dies die MINT-Fächer.“ ...

„Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern

In fast allen OECD-Staaten und über alle Qualifikationsniveaus hinweg verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Dies ist auch in Deutschland der Fall. Im Zeitraum von 2013 bis 2019 hat sich die Differenz des Erwerbseinkommens der Männer und Frauen mit tertiärem Abschluss in Deutschland um 2 Prozentpunkte vergrößert: Erreichten vollzeiterwerbstätige Frauen mit tertiärem Abschluss im Jahr 2013 in Deutschland 72 % des Einkommens von vollzeiterwerbstätigen Männern mit tertiärem Abschluss, so waren es im Jahr 2019 nur 70 %. Im OECD-Durchschnitt hingegen verbesserten sich die Einkommen tertiär gebildeter Frauen von 74 % auf 76 % des Einkommens tertiär gebildeter Männer. Im mittleren Qualifikationsbereich sind die Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern etwas weniger stark ausgeprägt. Frauen mit mittleren Qualifikationen verdienen in Deutschland 82 % des Einkommens der Männer (OECD-Durchschnitt: 78 %).“

Quelle, weitere Informationen und Tabellen: Presse-Hintergrundpapier des BMBF und der Kultusministerkonferenz: *Bildung auf einen Blick 2021 – Zentrale Ergebnisse im Überblick*

https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2021/210916-oecd-bericht-handout.pdf;jsessionid=EB6334ED73B2545D357E9DB769B9FE61.live091?_blob=publicationFile&t=2

BMBF - Pressemitteilung, 16.09.2021

<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/2021/09/160921-OECD.html;jsessionid=EB6334ED73B2545D357E9DB769B9FE61.live091>

„Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ beschlossen

Am 2. September 2021 wurde das neue Berliner Hochschulgesetz unter der Bezeichnung „Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ mit den Stimmen der rot-rot-grünen Regierungskoalition im Abgeordnetenhaus in zweiter Lesung beschlossen.

Das Gesetz formuliert für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Diversity dringende gesetzgeberische Handlungsbedarfe:

Vorblatt: „E. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Mit dem Gesetz werden bestehende Regelungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter weiterentwickelt. So werden etwa die Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verbessert. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten des Teilzeitstudiums ausgebaut, sodass insbesondere auch für weibliche Studierende der Hochschule eine positive Wirkung zu erwarten ist.“

Eine Neuerung im Gesetz ist die Schaffung einer/ eines **Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung**, §59a (Auszug):

„(2) Der oder die Beauftragte wirkt auf die Realisierung chancengerechter Zugangs-, Studien- und Arbeitsbedingungen und auf den Abbau von Barrieren an der Hochschule hin. Er oder sie kann bei seiner Aufgabenerfüllung von einer zentralen Stelle für Diversität unterstützt werden. (3) Der oder die Beauftragte hat das Recht auf notwendige und sachdienliche Information sowie Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien der Hochschule. (4) Der oder die Beauftragte berichtet dem Akademischen Senat mindestens alle zwei Jahre über die Entwicklung der Tätigkeiten. Der Akademische Senat nimmt zu dem Bericht Stellung“

Weitere Informationen:

Vorlage zur Beschlussfassung (18. Wahlperiode, Drucksache 18/3818) 08.06.2021

<https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/WissForsch/vorgang/wf18-0149-v.pdf>

Stellungnahmen zum Gesetz (u.a. zu den Themen *Tenure Track für Juniorprofessuren und stärkere Entfristung für Promovierte*):

Wiarda-Blog:

<https://www.jmwiarda.de/2021/09/04/ihr-ganzer-stolz/>

„Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ verabschiedet

„Hochschulen für Angewandte Wissenschaften erhalten ein eigenständiges Promotionsrecht. Für den Mittelbau werden neue Karriereperspektiven geschaffen.“ (Forschung & Lehre, 03.09.2021)

<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/gesetz-zur-staerkung-der-berliner-wissenschaft-verabschiedet-3984/>

Berliner Hochschulgesetz: Schluss mit #Ichbin-Hanna

„Wissenschaftler wehren sich gegen befristete Verträge. Nun soll in Berlin ein neues Hochschulgesetz ihre Berufsperspektiven verbessern. Was steht drin?“ Ein Beitrag von Susan Djangard auf zeit.de.

<https://www.zeit.de/campus/2021-09/berliner-hochschulgesetz-beschluss-arbeitsbedingungen-wissenschaft-verbesserung-berufsperspektiven-universitaeten-debatte/>

Berliner Unis reagieren auf neues Gesetz

„Das Berliner Hochschulgesetz sieht mehr Dauerstellen vor. Die FU Berlin hat daher nun einen Einstellungsstopp verhängt.“ (Forschung & Lehre, 28.09.2021)

<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/berliner-unis-reagieren-auf-neues-gesetz-4053/>

HU-Präsidentin verkündet Rücktritt von ihrem Amt zum Ende des Jahres

„...Persönlich halte ich die wissenschaftspolitischen Weichenstellungen des BerlHG für gut gemeint aber schlecht gemacht. Die Änderungen in ihrer Gesamtheit gefährden die exzellente Weiterentwicklung der Humboldt- Universität und in der Konsequenz den Wissenschaftsstandort Berlin. Auf der Grundlage meiner Erfahrungen und Überzeugungen kann ich diese politische Entscheidung nicht mit tragen und trete deshalb von meinem Amt zurück. Es ist an den Wissenschaftspolitiker:innen im Land aber auch im Bund, verantwortlich die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Berliner und des deutschen Wissenschaftssystems zu gestalten und die Hochschulen mit den Herausforderungen der Neuausrichtungen nicht allein zu lassen...“

<https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/oktober-2021/nr-211026-1>

Personalia

Dr. Claudia Bogedan neue Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Claudia Bogedan ist seit dem 1. September 2021 neue Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung.

Für die promovierte Sozialwissenschaftlerin, die bis Juli 2021 Senatorin für Kinder und Bildung der Freien Hansestadt Bremen war, ist es eine Rückkehr. Von 2007 bis 2015 hat Bogedan bereits in der Stiftung gearbeitet. Zuerst als Forscherin für

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI), dann von 2011 bis zu ihrem Wechsel nach Bremen als Leiterin der Abteilung Forschungsförderung und des Referats Erwerbsarbeit im Wandel.

Promoviert hat die 46-Jährige an der Universität Bremen, wo sie auch einige Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war. Die gebürtige Limburgerin folgt als Geschäftsführerin auf Dr. Norbert Kluge, 66. Er hatte die Geschäftsführung im Januar 2021 vorübergehend und für begrenzte Zeit übernommen.

Quelle und weitere Informationen: PM - Hans Böckler Stiftung, 31.08.2021

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-claudia-bogedan-neue-geschäftsführerin-hans-boeckler-stiftung-35090.htm>

Prof. Dr. Sabine Walper wird neue Direktorin des Deutschen Jugendinstituts

Frau Prof. Dr. Sabine Walper wurde am 14. September vom Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zur neuen Direktorin gewählt. Sie ist seit 2012 Forschungsdirektorin am DJI und hat seit 1. Oktober 2021 die Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Thomas Rauschenbach angetreten, der das Institut seit 2002 geleitet hatte.

Das Deutsche Jugendinstitut ist mit fast 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Es erforscht die Lebenssituationen von Kindern, Jugendlichen und Familien.

Quelle, Stellungnahme von Bundesfamilienministerin Lambrecht und weitere Informationen: PM - BMSFSJ, 14.09.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/prof-dr-sabine-walper-wird-neue-direktorin-des-deutschen-jugendinstituts-185682>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Erstes Treffen der G20 Gleichstellungsministerinnen und -minister mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Zum ersten Mal überhaupt gab es am 26.08.2021 ein Treffen der Gleichstellungsministerinnen und -minister der G20. Die „**Conference on Women's Empowerment**“ wurde von Italien in Santa Margherita Ligure ausgerichtet. Italien hat 2021 den Vorsitz der G20-Staatengemeinschaft inne. Bislang gab es für Gleichstellungsthemen kein eigenständiges G20-Format. Die Premiere sollte die gewachsene Bedeutung der Gleichstellung im internationalen Kontext zeigen.

Die Konferenz hat sich insbesondere mit den *Auswirkungen der Corona-Pandemie* auf die Gleichstellung der Geschlechter befasst. Der Schwerpunkt lag auf der ökonomischen Perspektive. Aus aktuellem Anlass wurde die *dramatische Situation von Frauen und Mädchen in Afghanistan* thematisiert. *Nachhaltigkeit* und *Digitalisierung* sowie der *Gewaltschutz von Frauen* waren weitere Themen auf der Agenda.

Zusätzlich zu den G20 Gleichstellungsministerinnen und -ministern waren Vertreterinnen und Vertreter internationaler Organisationen sowie der Zivilgesellschaft, wie unter anderem OECD, ILO (International Labour Organisation) und UN Women, vertreten.

Die Ergebnisse des Treffens wurden in einer Chair's summary zusammengefasst, 26.08.2021:

<https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/08/Chairs-statement-ENG-26-August.pdf>

Quelle: PM-BMSFSJ, 25.08.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/erstes-treffen-der-g20-gleichstellungsministerinnen-und-minister-mit-schwerpunkt-wirtschaft-und-arbeitsmarkt-185052>

Die zivilgesellschaftliche Gruppe der W20 traf sich zu ihrem Gipfel im Juli 2021 in Rom und beschloss ein W20-Communiqué mit gleichstellungspolitischen Forderungen an die G20:

<https://w20italia.it/wp-content/uploads/2021/07/W20-Italy-Communique%CC%81.pdf>

Der G20-Gipfel findet vom 30. bis 31. Oktober 2021 in Rom statt. Nähere Informationen in englischer Sprache zur diesjährigen G20-Agenda und den einzelnen Veranstaltungen finden sich hier:

<https://www.g20.org/>

Weitere Hintergrundinformationen:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/internationale-gleichstellungspolitik/gleichstellungspolitik-der-g7-und-g20-staaten/multilaterale-gleichstellungspolitik-der-g7-und-g20-staaten-136224>

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Am 10. September 2021 startete eine Veranstaltungsreihe zum Erfahrungs- und Wissensaustausch und zur Weiterentwicklung der Handlungsempfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.

Auf der Kick-Off-Veranstaltung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ führten Kommissionsvorsitzende Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok und die Leitung des Referats Grundsatzfragen Gleichstellung im BMFSFJ Angelika Engstler in die Bedeutung und Inhalte des Dritten Gleichstellungsberichts ein.

Im Anschluss fanden sechs Diskussionsrunden zu den Themen Technikentwicklung, Gründungen, Plattformökonomie, Arbeitswelt, Vereinbarkeit und Digitale Gewalt mit den anwesenden Stakeholdern statt. Zu den dort andiskutierten Themenkomplexen werden innerhalb der nächsten Monate fünf Roundtable-Veranstaltungen stattfinden, in denen die Handlungsempfehlungen des Gutachtens vertieft diskutiert und – jenseits der Wiederholung der Problemfokussierung – konkrete nächste Schritte zu ihrer Umsetzung erarbeitet werden sollen. Die Roundtables sind eine Gelegenheit für Akteur*innen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam darüber ins Gespräch zu kommen, wie die Digitalisierung im jeweiligen Themenbereich geschlechtergerecht gestaltet werden kann.

Die Daten und Themen der fünf Roundtables bis Mitte Januar sind auf der Website der Veranstaltungsreihe:

<https://digitalisierung-geschlechtergerecht.org/>

zu finden.

Erster Roundtable zu Technikentwicklung und -gestaltung der Reihe „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“

Der erste Roundtable zum Thema „Diskriminierungsfreie Technikentwicklung und -gestaltung“ wird am 11. November von 16 bis 18 Uhr digital stattfinden. Zu Beginn wird Prof. Dr. Claude Draude, eine der Sachverständigen des Gutachtens für den Dritten Gleichstellungsbericht, darlegen, welche Pflöcke für eine geschlechtergerechte Technikentwicklung eingeschlagen werden müssen. Rosmarie Steininger, Initiatorin des vom BMAS geförderten Projekts „KIDD – KI im Dienste der Diversität“, wird in einem weiteren Kurzinput den Fokus auf die Frage legen, welche Vorschläge im KIDD-Projekt für partizipative und inklusive Prozesse zur Einführung von Künstliche-Intelligenz-Systemen entwickelt werden. Anschließend werden Akteur*innen aus dem Feld der praxisnahen Umsetzung und Gestaltung ins Gespräch kommen und gemeinsam an Handlungsoptionen feilen. Interessierte aus den Themenfeldern Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in der Technikgestaltung können sich auf der Veranstaltungswebsite registrieren lassen.

<https://digitalisierung-geschlechtergerecht.org/>

Die Diskussionsreihe „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ ist ein Kooperationsprojekt von EAF Berlin, der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht am ISS e.V. sowie dem Harriet Taylor Mill-Institut an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

Quellen und weitere Informationen:

PM – HWR Berlin, 07.09.2021

<https://www.hwr-berlin.de/meta/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/2338-digitalisierung-geschlechtergerecht-weiterdenken/>

Newsletter aus der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht, 21.10.2021

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/59.newsletter.html>

Neu veröffentlichtes Themenblatt 5 „Algorithmen und Diskriminierung“

Das Themenblatt 5 „Algorithmen und Diskriminierung“ erläutert die Risiken des Einsatzes algorithmischer Systeme in der Entscheidungsfindung an Beispielen wie Personalauswahl oder Patient*innenbetreuung. Vor allem wird kurz und knackig darauf eingegangen, warum solche Systeme diskriminieren und was dagegen getan werden kann.

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/141.5/8/821b51.pdf>

Informationen zum Dritten Gleichstellungsbericht:

<https://www.hwr-berlin.de/meta/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/1939-digitalisierung-erhoeht-chance-auf-geschlechtergerechtigkeit/>

Die Print-Version des Dritten Gleichstellungsberichts kann beim BMFSFJ kostenfrei bestellt werden. Zum Download steht er unter derselben Adresse ebenfalls zur Verfügung.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546>

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

Frauen in Führungspositionen

Für mehr qualifizierte Frauen in Top-Managementtagen – Zweites Führungspositionengesetz in Kraft

Seit dem Inkrafttreten des zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) am 12. August 2021 gelten weitere Vorgaben für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Vorstands- und Aufsichtsgremien großer deutscher Unternehmen, für Unternehmen mit Bundesbeteiligung sowie für bestimmte Spitzenposten im öffentlichen Dienst.

Das FüPoG II baut auf den Regelungen des ersten Führungspositionengesetzes von 2015 auf und entwickelt diese fort.

Die wichtigsten Regelungen des FüPoG II im Überblick:

- Für die Privatwirtschaft werden ein Mindestbeteiligungsgebot für große Vorstände und verpflichtende Regelungen zu Zielgrößen und Berichtspflichten eingeführt.
- So soll die Wirksamkeit des Gesetzes in der Privatwirtschaft verbessert und der Anteil von Frauen an Führungspositionen weiter gesteigert werden:
- Besteht der Vorstand eines börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmens aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.
- Das Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand gilt bei Bestellungen, die ab dem 1. August 2022 erfolgen. Wann in den jeweiligen Unternehmen die Besetzung eines Vorstandspostens ansteht, ist eine Frage des Einzelfalls. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.
- Außerdem muss die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und für den Aufsichtsrat künftig begründet werden. Im Handelsbilanzrecht werden jeweils entsprechende Berichtspflichten eingeführt.
- Zugleich wird der Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen verbessert. Bei Verstößen droht ein empfindliches Bußgeld.
- Das Gesetz schafft zudem die Möglichkeit für Geschäftsleitungsmitglieder, in den Fällen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege eines Familienangehörigen eine „Auszeit“ zu nehmen. Den Geschäftsleitungsmitgliedern wird ein Recht auf Widerruf der Bestellung für bestimmte Zeiträume eingeräumt; nach der „Auszeit“ besteht ein Anspruch auf erneute Bestellung als Geschäftsleitungsmitglied. In den Fällen des Mutterschutzes muss der Aufsichtsrat die „Auszeit“ gewähren, ohne dass es einer Abwägung bedarf oder dem Verlangen ein wichtiger Grund entgegengehalten werden kann.

Die Regelung dient der besseren Vereinbarkeit von Spitzenjob und Familie und verhindert, dass Karrieren darunter leiden, wenn Frauen in Mutterschutz

oder Männer in Elternzeit gehen oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

- Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt – unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung – bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann.

Außerdem wird die feste Quote von mindestens 30 Prozent Frauenanteil auf die Aufsichtsräte dieser Unternehmen übertragen. Der Bund setzt sich also in gut 100 Unternehmen mit dem FüPoG II strengere Vorgaben als für die Privatwirtschaft.

- Die Mindestbeteiligung gilt ab sofort auch für die Leitungsorgane der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung – mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit.
- Auch die Regelungen für den öffentlichen Dienst werden im FüPoG II weiterentwickelt und geschärft:
- Für die Bundesverwaltung wird das Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen – also annähernd Parität auf allen Führungsebenen – zu erreichen, im Bundesgleichstellungsgesetz gesetzlich verankert.
- Die Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet, bei denen der Bund nur zwei Mitglieder bestimmen kann.
- Daneben werden Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsaspekte bei der Digitalisierung in der Bundesverwaltung gestärkt.

Quelle, Hintergrund und Stellungnahme der Bundesfrauen- und Bundesjustizministerin Christine Lambrecht: PM – BMFSFJ, 11.08.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/fuer-mehr-qualifizierte-frauen-in-top-managementetagen-184772>

Fünfte Jährliche Information zu Frauen- und Männeranteilen in Führungsebenen erschienen – Kernergebnisse des Berichts im Überblick:

„Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Privatwirtschaft gestiegen:

In der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, für die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Quote gilt, weiter gestiegen. Er lag im Geschäftsjahr 2018 bei 33,4 Prozent und hat sich damit im Vergleich zum Geschäftsjahr 2015 um 8,4 Prozentpunkte gesteigert. Demgegenüber ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der untersuchten Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, mit 3,7 Prozentpunkten seit 2015 sehr viel weniger angewachsen. Er lag hier 2018 noch immer bei 21,6 Prozent.

Niedriges Niveau des Frauenanteils in Vorständen deutscher Unternehmen

In den Vorständen deutscher Unternehmen waren Frauen auch im Geschäftsjahr 2018 stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil in den Vorständen aller untersuchten Unternehmen lag im Geschäftsjahr 2018 bei 8,3 Prozent und somit insgesamt auf einem niedrigen Niveau. 79,5 Prozent der untersuchten Unternehmen hatten keine Frau im Vorstand.

Neue gesetzliche Regelungen für Frauenquote in Vorständen in Kraft getreten

Auf die anhaltend geringe Zahl von Frauen in den Vorständen deutscher Unternehmen hat die Bundesregierung mit dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) reagiert. Zentrale Neuerung ist eine Mindestbeteiligung von Frauen für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen. Das Gesetz ist am 12. August 2021 in Kraft getreten.

Frauenanteil im öffentlichen Dienst entwickelt sich positiv

Im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil überwiegend gestiegen. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung weiterhin unterrepräsentiert. In den obersten Bundesbehörden lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2020 bei 37 Prozent. Für die Gremienbesetzung gelten für den Bund durch das Bundesgremienbesetzungsgesetz strengere Regeln als für die Privatwirtschaft. In den Gremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern hat sich der Frauenanteil weiter positiv entwickelt und auf 45,4 Prozent erhöht. Dort, wo der Bund drei oder mehr Gremienmitglieder bestimmen kann, lag der Frauenanteil sogar bei 46,4 Prozent.

Grundlage des Berichtes und weitere Informationen:

Mit der „Fünften Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“ kommt die Bundesregierung ihrer Verpflichtung nach, die Öffentlichkeit fundiert über die Entwicklungen im Bereich Frauen in Führungspositionen zu informieren, wie es das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) vorsieht. Dem Bericht liegen für die Privatwirtschaft die Datenlage insbesondere aus dem Geschäftsjahr 2018 und für den öffentlichen Dienst des Bundes die Datenlage aus dem Jahre 2019 zugrunde. Aufgrund unterschiedlicher Offenlegungspflichten und abweichender Geschäftsjahre ist eine Auswertung aller Geschäftsberichte nur zeitversetzt möglich.

Bericht:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186588/5873589383605baa8d4a905dcd9ece1e/20211020-fuenfte-jaehrliche-information-bundesregierung-frauen-maenneranteil-data.pdf>

Quelle und weitere Infos: PM - BMFSFJ, 20.10.2021

Frauen in Führungspositionen: Die Quote wirkt

Bundesfrauen- und Bundesjustizministerin Christine Lambricht legt Fünfte Jährliche Information zu Frauen- und Männeranteilen in Führungsebenen vor

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/frauen-in-fuehrungspositionen-die-quote-wirkt-186592>

TOTAL E-QUALITY Prädikat: „Gesellschaftlicher Wandel gelingt nicht ohne Chancengleichheit und Vielfalt“

TOTAL E-QUALITY Prädikate für Chancengleichheit im Beruf an 60 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände verliehen.

Auch in diesem Jahr wurden am 26. Oktober während einer virtuellen Konferenz die TOTAL E-QUALITY Prädikate für Chancengleichheit im Beruf an 60 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände verliehen. 36 von ihnen werden darüber hinaus für ihr vorbildliches Engagement für Vielfalt im Beruf mit dem Zusatzprädikat für Diversity geehrt. „Wir danken allen Prädikatsträgern herzlich für Ihr Engagement“, so Eva Maria Roer, die Vorstandsvorsitzende von TOTAL E-QUALITY. „Sie alle weisen eindrucksvoll, überzeugend und teils auf sehr kreative Weise nach, dass sie die individuellen Ressourcen aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend nutzen. Sie präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um engagierte, qualifizierte Fachkräfte. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit zusätzlich als einen Teil ihrer Exzellenz heraus.“

Quelle, weitere Informationen sowie die Liste der ausgezeichneten Institutionen: PM - TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V., 26.10.2021

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/pressemitteilung_zur_pr%C3%A4dikatsvergabe_2021.pdf

Einsendeschluss für Ihre Bewerbungsunterlagen für die nächste Runde ist der 30. April 2022. Ihre Ansprechpartnerin für Bewerbungen im Bereich Wissenschaft ist Dr. Nina Steinweg vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: E-Mail: nina.steinweg(at) gesis(dot)org

<https://www.gesis.org/cews/portfolio/beratung-und-vernetzung/total-e-quality>

Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs brächte mehr als 100.000 Jobs für Frauen

Frauen und insbesondere Mütter werden durch die Kombination aus Ehegattensplitting und steuer- und abgabenfreien 450-Euro-Jobs auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Für sie lohnt sich häufig die Aufnahme einer substantiellen Beschäftigung kaum. Damit (Mehr-)Arbeit in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Zweitverdienerinnen attraktiver wird, plädiert die Bertelsmann Stiftung für eine Kombireform von Ehegattensplitting und Minijob.

Von 7,6 Millionen Ehefrauen im Alter von 25 bis 60 Jahren haben mit 6 Millionen rund drei Viertel ein geringeres Einkommen als ihr Partner und sind demnach Zweitverdienerinnen. Für sie setzt das Steuer- und Sozialversicherungssystem in Deutschland falsche Anreize. Sie leiden darunter, dass – anders als bei einem Minijob – bei der Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung nicht nur Sozialversicherungsabgaben, sondern auch Einkommensteuer anfällt, die über dem üblichen Eingangsteuersatz in Höhe von 14 Prozent liegt. Grund dafür ist das Ehegattensplitting, das dazu führt, dass eine Zweitverdienerin demselben Steuersatz unterliegt wie der Erstverdiener. Eine Kombireform könnte die Fehlanreize des Ehegattensplittings begrenzen und Minijobs in sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigung umwandeln. Denn diese, so zeigen Berechnungen von **Andreas Peichl**, **Maximilian Blömer** und **Przemyslaw Brandt** vom ifo Institut im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, hätte im Vergleich zu einzelnen isolierten Reformen besonders große Beschäftigungseffekte für Frauen.

Kombireform bringt mehr als 100.000 Frauen in gute Beschäftigung: Die Untersuchung zeigt, dass die Umwandlung des jetzigen Ehegattensplittings in ein Realsplitting und der Minijobs in sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigung 124.000 Menschen in Arbeit bringen könnte, davon 108.000 Frauen. Die jeweils isolierte Einführung des Realsplittings und der Reform der Mini-

jobs brächte dagegen weniger Frauen in Arbeit. Beim Realsplitting würden beide Eheleute separat veranlagt, allerdings dürfte ein begrenzter Betrag in Höhe von 13.805 Euro, der die Unterhaltungspflichten widerspiegelt und damit verfassungskonform wäre, auf die Partnerin übertragen werden. Dadurch ließe sich die Steuerlast für die Zweitverdienerin abbauen, sodass sich die Aufnahme einer Beschäftigung oder die Erhöhung der Arbeitszeit für sie insgesamt eher lohnen würde. Gleichzeitig würde auch der Steuervorteil durch das Splitting für *besonders hohe Einkommen* begrenzt, von dem insbesondere Paare profitieren, bei denen eine einzige Person – in der Regel der Mann – den Großteil des Einkommens erzielt. „Arbeit muss sich für alle lohnen, insbesondere für Frauen und Mütter“, sagt **Manuela Barišić**, Arbeitsmarktexpertin der Bertelsmann Stiftung. „Nur eine kombinierte Reform hilft, die sich gegenseitig verstärkenden negativen Effekte von Ehegattensplitting und Minijob-Regelung zu beheben.“

Quelle und weitere Informationen: PM – Bertelsmann Stiftung, 13.10.2021

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/oktober/raus-aus-der-zweitverdienerinnenfalle>

Arbeitszeiten während Corona: Lücke zwischen Frauen und Männern wieder größer

Die Covid-19 Pandemie hat von Beschäftigten (und auch Unternehmen) sehr viel Flexibilität verlangt. Der aktuelle Report des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der UDE zeigt ein dramatisches Bild des Arbeitszeitgeschehens im vergangenen Jahr: Denn die Arbeitszeitreduzierungen sind im Zeitvergleich extrem ungewöhnlich und fielen selbst während der Wirtschaftskrise 2008/2009 geringer aus.

Wie **Dr. Angelika Kümmerling** und **Vanessa Schmieja** im Langzeitvergleich aufzeigen, betrug 2020 die Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter

39,9 Stunden und lagen damit 0,7 Stunden niedriger als 2010. Die Corona-Pandemie wirkte sich *vor allem geschlechtsspezifisch* aus. Die Arbeitszeiten von Frauen in Vollzeit sind in der Krise stärker gesunken als die der Männer. In der Folge wurde die Arbeitszeitlücke seit 2013 erstmals wieder größer. „In Krisenzeiten besteht die Gefahr, dass Frauen und Mütter wie selbstverständlich und auf Kosten von Rentenansprüchen, beruflicher Weiterbildung und Karriereoptionen in alte Rollenbilder zurückgedrängt werden“, kritisieren die IAQ-Forscherinnen.

Aufgrund von Geschäftsschließungen und Einbruch der Auftragslage mussten viele Beschäftigte in Kurzarbeit gehen, andere befanden sich aus Gründen des Infektionsschutzes (vorwiegend) im Homeoffice. Die Gruppe der Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen sah sich mit der Tatsache konfrontiert, dass sich Kinderbetreuung oder Homeschooling eben nicht ohne Weiteres mit Erwerbstätigkeit kombinieren lassen – auch nicht im Homeoffice.

Zur Bewältigung der Pandemie wurden kurzfristig gesetzliche Regelungen zur Tageshöchstarbeitszeit und Ruhezeit für einige Branchen gelockert; etwa im Gesundheitswesen, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern. Mehr als die Hälfte der Frauen (53,3 Prozent) und mehr als ein Drittel der Männer (37,8 Prozent) mit Betreuungsverpflichtungen haben nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) während der Pandemie zu anderen Zeiten als üblicherweise gearbeitet. Bei den Beschäftigten ohne Betreuungsaufgaben waren es immerhin noch rund jede fünfte Frau und rund 17 Prozent der Männer. Daten des Labour Force Survey von 2019 zeigen, dass rund die Hälfte der Beschäftigten überwiegend fremdbestimmte Arbeitszeiten hat. Frauen können seltener Arbeitszeitflexibilisierung selbstbestimmt nutzen als Männer.

Weitere Informationen:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2021-07>

Dr. Angelika Kümmerling, Tel.: 0203/379-1825, [angelika.kuemmerling\(at\)uni-due\(dot\)de](mailto:angelika.kuemmerling@uni-due.de); Vanessa Schmieja, Tel.:0203/379-2626, [vanessa.schmieja\(at\)uni-due\(dot\)de](mailto:vanessa.schmieja@uni-due.de)

Quelle: PM - IAQ, 15.09.2021

<https://www.uni-due.de/2021-09-15-iaq-report-arbeitszeiten-waehrend-corona>

Forderungen an die Gleichstellungspolitik nach Corona

Die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehende Krise hat die bestehenden Geschlechterungleichheiten, etwa in Hinblick auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit, die Bezahlung von professioneller Sorgearbeit und die ungleichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern, sichtbarer gemacht und teilweise sogar verschärft. Vertreter:innen aus Wissenschaft, Praxis, Gewerkschaften und Politik haben diese Entwicklung auf der Gleichstellungstagung 2021, zu der das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) eingeladen hatten, gemeinsam reflektiert.

Zu Beginn der Tagung schilderten Betriebsrätinnen ihre Eindrücke aus der Pandemie-Zeit und verdeutlichten anschaulich die damit einhergehenden gleichstellungsbezogenen Problemlagen. **Elke Hannack** (DGB), **Andrea Kocsis** (ver.di) und **Claudia Tiedge** (NGG) diskutierten gemeinsame Herausforderungen und spezifische Problemlagen. In der zweiten Podiumsrunde der Fachtagung setzten sich die Leiterin der Sachverständigenkommission, **Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok**, und **Prof. Dr. Bettina Kohlrausch** mit Ungleichheiten im Kontext von Digitalisierungsprozessen auseinander. Im dritten Teil der Tagung stand der Entwurf des Deutschen Juristinnenbunds für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft im Mittelpunkt. **Ulle Schauws** (Bündnis 90/Die Grünen), **Yasmin Fahimi** (SPD),

Anja Weusthoff (DGB) und Dr. Nikolas Keller (BDA) diskutierten diesen Entwurf im Abschlussplenum in Anknüpfung an weitere Stellschrauben wie Arbeitszeitgestaltung, Gender-Budgeting bei öffentlichen Ausschreibungen und Gleichstellung in Prozessen der Transformation der Arbeitswelt.

Die Videomitschnitte, Vorträge und ein zusammenfassender Bericht der Tagung sind nun online verfügbar:

<https://www.wsi.de/de/dokumentationen-14714-forderungen-an-die-gleichstellungspolitik-nach-corona-33531.htm>

Quelle: WSI Newsletter 11/2021 und

<https://www.wsi.de/de/dokumentationen-14714-forderungen-an-die-gleichstellungspolitik-nach-corona-33531.htm>

Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021 – Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, Belastungsgefühle sinken, aber hohe Unzufriedenheit mit Krisenmanagement der Politik

Viele Erwerbstätige in Deutschland durchlebten den zweiten Corona-Sommer mit äußerst gemischten Gefühlen. Das zeigt eine repräsentative Erwerbspersonenbefragung, die die Hans-Böckler-Stiftung seit Frühjahr 2020 durchführt.

Einerseits fürchteten im Juli 2021 weniger Menschen als im Winter 2020, wegen der Pandemie ihre Arbeit zu verlieren. Die Quote ist von 13 Prozent im November 2020 auf acht Prozent gesunken. Der Anteil derer, die die aktuelle Situation familiär, finanziell oder an ihrem Arbeitsplatz als belastend empfinden, ist ebenfalls in den vergangenen Monaten zurückgegangen und hat sich auf dem Niveau des Sommers 2020 eingependelt (detaillierte Daten unten). Andererseits ist die Unzufriedenheit mit dem Krisenmanagement der Politik stark gestiegen. 59 Prozent der im Juli Befragten

äußerten sich unzufrieden über die aktuelle Anti-Krisenpolitik der Bundesregierung. Und fast unverändert jeweils knapp 90 Prozent der Befragten machen sich Sorgen um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft und eine steigende soziale Ungleichheit.

„Der erhoffte Sommer der Befreiung ist für viele ausgeblieben, die Gesellschaft verharrt im Zwierspalt“, fasst Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, die aktuellen Trends der Befragung zusammen. „Schaut man auf die allgemeinen Statistiken zur Wirtschaftsentwicklung oder zu Impfquoten, arbeitet sich Deutschland aus der Krise. Aber bei etlichen Menschen kommt dieser Fortschritt nicht voll an. Viele registrieren ganz offensichtlich genau, was im Land gut funktioniert, und was nicht. Sie sehen, dass jenseits der grundsätzlichen Stabilität, für die ein weitgehend funktionierendes Sozial- und Gesundheitssystem gesorgt haben, bekannte und sogar neue soziale Ungleichheiten in der Pandemie zu Tage treten. Das bestätigt unsere Befragung mit neuen Daten. So setzt sich etwa der Trend fort, dass Erwerbspersonen, die schon vor der Krise wirtschaftlich schlechter gestellt waren, während der Pandemie auch noch häufiger an Einkommen eingebüßt haben. Es zeigt sich, dass Menschen mit niedrigen Einkommen bei den Impfungen weiterhin etwas zurückliegen. Und die Unterschiede zwischen Müttern und Vätern bei Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit haben sogar wieder etwas zugenommen.“

Kohlrausch, die auch Soziologieprofessorin an der Universität Paderborn ist, und die Böckler-Datenexperten Dr. Helge Emmler und Dr. Andreas Hövermann stützen ihre neue Analyse auf die abgeschlossene fünfte Welle der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Dafür wurden von Ende Juni bis Mitte Juli 5047 Erwerbstätige und Arbeitsuchende von Kantar Deutschland online zu ihrer Lebenssituation während der Pandemie befragt. Dasselbe Sample war bereits im April, im Juni und im November 2020 sowie im Januar 2021 interviewt worden, allerdings teilweise nicht mit dem vollständigen Fragebogen. Die Befragten bilden die Erwerbspersonen in Deutsch-

land im Hinblick auf die Merkmale *Geschlecht*, *Alter*, *Bildung* und *Bundesland* repräsentativ ab.

...

Geschlechtsspezifischer Unterschied bei Kinderbetreuung hoch

„Trotz weitgehender Öffnung von Schulen und Kitas nach Ende des Lockdowns sind die geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Kinderbetreuung weiter sehr groß. Der schon vor der Pandemie große Unterschied zwischen Frauen und Männern scheint sogar gewachsen zu sein. Im Juli gaben 69 Prozent der Frauen, aber nur sieben Prozent der Männer an, den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. Das ist für die Frauen der höchste Wert, der im Rahmen der Erwerbspersonenbefragung seit Frühling 2020 erhoben wurde. Weniger als ein Drittel der befragten Eltern erklärten, sich die Betreuung zu etwa gleichen Teilen zu teilen. Frauen haben mit 13 Prozent auch mehr als doppelt so häufig wie Männer (fünf Prozent) ihre Arbeitszeit wegen der Kinder reduziert. „Offensichtlich war der im Frühling und Sommer letzten Jahres beobachtete Anstieg beim Anteil der Männer, die den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung übernehmen, ein kurzfristiger Effekt, der vermutlich auf die Kurzarbeit zurückzuführen ist“, analysiert die Soziologin Kohlrausch. „Es zeichnet sich somit kein Trend ab, wonach Männer dauerhaft mehr Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. Die Hauptlast hier lag und liegt während der Krise bei den Frauen.“

Quelle, weitere zentrale Befragungsergebnisse und Informationen: PM - WSI - Hans-Böckler-Stiftung, 03.08.2021

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-weniger-erwerbstatige-furchten-um-job-belastungsgefuehle-sinken-aber-hohe-unzufriedenheit-34600.htm>

Bitte lesen Sie auch:

Yvonne Lott: Alles beim Alten? Die Aufteilung der Kinderbetreuung in Paaren während der Corona-Krise

„Kinderbetreuung: Was hat sich durch Corona verändert - und was heißt das für die Zukunft? Welche Rolle spielen

flexible Arbeit, betriebliche Regelungen und Work-Life-Balance-Angebote? Darüber hat Yvonne Lott im Rahmen des Digitalen Kolloquiums des WZB gesprochen.“

Yvonne Lott ist Leiterin des Referats Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Hier geht es zum Podcast:

<https://coronasozioogie.blog.wzb.eu/podcast/yvonne-lott-alles-beim-alten-die-aufteilung-der-kinderbetreuung-in-paaren-waehrend-der-corona-krise/>

Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen

In den letzten 20 Jahren hat sich das Rollenbild der Mütter in Deutschland sehr stark gewandelt, wie eine Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt.

Mütter würden weniger Teilzeit arbeiten, zu beobachten ist eine Tendenz hin zur Vollzeit oder vollzeitnahen Teilzeit. Allerdings unterscheiden sich die Erwerbswünsche je nach sozioökonomischem Hintergrund stark. So wollten Mütter ohne berufsqualifizierenden Abschluss im Jahr 2018 mit 25,4 Prozent mehr als dreimal so häufig keiner Erwerbstätigkeit nachgehen wie Mütter mit Hochschulabschluss mit 8,0 Prozent. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW).

Download unter:

Geis-Thöne, Wido: 2021, Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen. Ergebnisse einer empirischen Analyse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), IW-Report, Nr. 28, Köln

Quelle:

<https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-muetter-haben-unterschiedliche-erwerbswuensche-und-erwerbsbezogene-normen.html>

Pressestimme:

Warum viele Mütter nicht arbeiten – obwohl sie wollen

„Eine neue Studie zeigt einen bemerkenswerten Wandel im Selbstverständnis der Mütter in Deutschland: Nur noch eine Minderheit will nicht berufstätig sein. Doch viele Frauen können ihre Wünsche nicht umsetzen.“ Ein Beitrag von Bernd Kramer auf [sueddeutsche.de](https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/muetter-erwerbstaetigkeit-teilzeit-1.5378774), 11.08.2021

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/muetter-erwerbstaetigkeit-teilzeit-1.5378774>

Väterreport 2021: Wunsch und Wirklichkeit der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bericht zeigt auch Auswirkungen der Corona-Pandemie

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat am 6. Oktober den Väterreport. Update 2021 veröffentlicht.

Der Väterreport beschreibt regelmäßig auf Basis amtlicher Statistiken, wissenschaftlicher Studien und repräsentativer Bevölkerungsbefragungen die Lebenslagen von Vätern in Deutschland. Neben ihren Werten und Einstellungen nimmt der Report das Familienleben der Väter und ihre berufliche Situation in den Blick. Zum zweiten Mal stellt der Report auch die Situation von Vätern, die in Trennung leben, dar. Ein eigenständiges Kapitel thematisiert die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf Beruf und Familie.

Der Väterreport zeigt: Immer mehr Väter wollen heute die Familienaufgaben und die Verantwortung für das Familieneinkommen partnerschaftlich teilen, anders als die Generation zuvor. Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Sie wollen gemeinsam mit der Mutter für die Kinder verantwortlich sein. Auch nach einer Trennung wollen sich viele Väter aktiv an Kinderziehung und -betreuung beteiligen. Getrennt lebende Väter geben zu großen Anteilen (48 %) an, dass sie sich

gerne mehr um Erziehung und Betreuung ihrer Kinder kümmern möchten.

Elterngeld und Elternzeit sind wirksame Instrumente, die immer mehr Väter dabei unterstützen, zumindest zeitweise im Beruf kürzer zu treten und sich stärker familiär zu engagieren. Mittlerweile nehmen über 42 % der Väter Elternzeit, beziehen dabei Elterngeld und nehmen sich damit Zeit für ihre Kinder. Die „Väterzeit“ ist von einer Ausnahme zum in Wirtschaft und Gesellschaft weithin akzeptierten und gelebten Modell geworden. Zusätzlich unterstützen Unternehmen die Väter und passen ihr Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen auf ihre Bedürfnisse an. Weder die sich wandelnden Einstellungen noch die stärkere Teilhabe am Familienleben durch das Elterngeld haben jedoch nachhaltig die Erwerbstätigkeit von Vätern verändert. Väter sind nach der Elternzeit immer noch überwiegend in Vollzeit erwerbstätig. 68 % der Mütter von minderjährigen Kindern arbeiten in Teilzeit, aber nur 7 % der Männer. Hier zeigen sich Wunsch und Wirklichkeit: Nur 17 % der Eltern übernehmen etwa gleiche Teile bei der Kinderbetreuung, während sich 45 % eine partnerschaftliche Aufteilung wünschen. 52 % der Väter würden gerne weniger arbeiten. 42 % der Mütter wollen dagegen gerne ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen oder ausweiten. Der Report empfiehlt daher, die positiven Effekte von Elternzeit und Elterngeld deutlich zu verlängern und über eine Familienarbeitszeit zu einer existenzsichernden und vollzeitnahen Erwerbstätigkeit sowohl von Müttern, als auch von Vätern beizutragen.

Der Väterreport zeigt erhebliche Auswirkungen der Corona-Pandemie. Während viele Väter in Kurzarbeit oder im Homeoffice tätig waren, engagierten sie sich stärker in der Familienarbeit. Die tägliche Kinderbetreuungszeit von Vätern aus Paarfamilien stieg auf durchschnittlich 5,3 statt 2,8 Stunden täglich (+ 89 %). Mütter übernahmen dennoch weiter den deutlich größeren Teil der Familienarbeit: während der Lockdowns durchschnittlich 9,6 statt bisher 6,7 Stunden Kinderbetreuungszeit pro Tag (+ 43 %). Der Väterreport wertet diese Pandemie-Erfahrungen als Chance, die Familienarbeit nachhaltiger partnerschaftlich aufzuteilen. Der Väterreport stützt sich unter anderem auf Erkennt-

nisse einer aktuellen Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach zu „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“.

Den Väterreport. Update 2021 finden Sie hier:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180?view=>

Quelle und Stellungnahme der Bundesfamilienministerin Christine Lambrecht: PM - BMFSFJ, 06.10.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/vaeterreport-2021-wunsch-und-wirklichkeit-der-partnerschaftlichen-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf--186270>

Pressestimme:

Papa will mehr

„Der neue Väterreport des Familienministeriums zeigt: Auch bei Vätern klaffen Wunsch und Wirklichkeit auseinander, wenn es um Beruf und Familie geht.“ Ein Beitrag von Henrike Robbach auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/politik/vaeterreport-2021-familienministerium-1.5430995?reduced=true>

Bundestagswahl 2021

Monitoring der Frauenanteile im Bundestag – Langsame Fortschritte

Zur Bundestagswahl 2021 hat die EAF Berlin bundesweit Daten zu den Kandidierenden der bereits im Bundestag vertretenen Parteien erhoben. Die veröffentlichten Statistiken zeigen, wie viele Frauen, Männer und nicht binäre Personen aufgestellt wurden

<https://www.frauen-macht-politik.de/monitoring-btw21-kandidierende/>

und wer in den Bundestag gewählt wurde.

<https://www.frauen-macht-politik.de/monitoring-btw21-gewaelte-frauen/>

Die Erhebung fand im Rahmen des vom Bundesfamilienministeriums geförderten **Helene Weber-Kollegs** statt.

Das Ergebnis: Der Frauenanteil im 20. Bundestag stieg im Vergleich zum Ergebnis der letzten Wahl 2017 um vier Prozent an, bleibt damit aber immer noch unter dem bisherigen Höchststand von 37,1 Prozent, der in der 18. Wahlperiode (2013–2017) erreicht wurde.

Der leichte Anstieg des Frauenanteils lässt sich dadurch erklären, dass mit SPD und Bündnis 90/ Die Grünen zwei Parteien mit verbindlichen Frauenquoten ihr Ergebnis verbessert haben.

Demgegenüber stehen CDU/CSU, FDP und AfD, die nur wenige Frauen aufstellen (FDP, AfD) oder Frauen auf wenig aussichtsreichen Listenplätzen und Direktmandaten nominieren (CDU/CSU).

Bei CDU/CSU besteht eine große Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil der Kandidierenden auf den Landeslisten (45 Prozent) und dem Anteil der tatsächlich gewählten Frauen (35,8 Prozent). »Die Wahl hat bewiesen, dass sich die Union anstrengen muss, endlich mehr Frauen auf aussichtsreichen Kandidaturen aufzustellen«, so die Vorstandsvorsitzende der EAF Berlin, Dr. Helga Lukoschat. »Das ewige Verschieben einer verbindlichen Frauenquote in der Partei muss jetzt aufhören.«, erklärt Lukoschat im Interview mit Spiegel Online. Auch der Frauenanteil der FDP-Fraktion, der sich im Vergleich zur letzten Wahl nur um einen Prozentpunkt verbesserte, ist enttäuschend.

Aufschlussreich ist der Blick auf die Direktmandate: Bündnis 90/ Die Grünen haben erstmalig 16 Wahlkreise direkt gewonnen. Sie hatten insgesamt 48 Prozent Frauen aufgestellt. Der Frauenanteil unter denjenigen, die für die Partei ein Direktmandat erlangten, liegt sogar bei 56,3 Prozent. »Die Grünen zeigen: Es geht also auch, aussichtsreiche Direktkandidaturen mit Frauen zu besetzen«, so Politikwissenschaftlerin Lukoschat.

Den gesamten Text auf Spiegel Online finden Sie hier:

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/mehr-frauen-im-bundestag-datenanalyse-zur-wahl-a-7066aef1-7c10-4a6b-b4aa-89f65e9d98ae>

Die EAF Berlin ist Projektträgerin des Helene Weber Kollegs, welches Frauen in der Politik parteiübergreifend unterstützt und vernetzt. Das Helene Weber Kolleg wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. In diesem Rahmen wurde das Monitoring erstellt.

<https://www.frauen-macht-politik.de/>

Kontakt: **Stefanie Lohaus**,
lohaus(at)eaf-berlin(dot)de

Quelle: PM - EAF Berlin, 30.09.2021

<https://www.eaf-berlin.de/news/monitoring-der-frauenanteile-im-bundestag/>

Berliner Erklärung: „Parität in der Regierung! Jetzt reden wieder fast nur Männer!“

Berliner Erklärung sieht mit Sorge die Diskussionen nach der Wahl und die männliche Dominanz in der Regierungsbildung.

„Nach der Wahl scheint das Heft des Handelns einmal mehr in männlicher Hand.“

Die Berliner Erklärung beobachtet mit großer Sorge, wie Parteien und Medien die Bewertung der Wahl überwiegend Männern überlassen. Schnell werden Männer zu Königsmachern erklärt, dagegen Politikerinnen und Expertinnen zu selten gefragt. Aus Sicht der Berliner Erklärung darf es kein Selbstläufer sein, dass Männer wichtige Ministerien schon im Vorfeld von Sondierungsgesprächen für sich reklamieren. Wo bleiben die Frauen mit ihren Wunschministerien? Welche gleichstellungspolitischen Themen sollten nun in den Verhandlungen in den Vordergrund rücken? Die Berliner Erklärung hat vor der Wahl umfangreiche Forderungen vorgelegt und mit den Spitzenkandidat:innen ausführlich diskutiert. Nun dringen die 21 Initiato-

rinnen und 23 verbündeten Verbände im Hinblick auf die künftige Regierung auf Parität auf allen Ebenen und Gleichstellung als Leitprinzip in allen Handlungsfeldern. Damit einher gehen die Forderungen nach gleicher Bezahlung und dem Schutz vor Gewalt.“

Quelle:

<https://www.berlinererklaerung.de>

#BerlinerErklärung

PM - 28.09.2021:

https://www.fidar.de/webmedia/documents/Pressemitteilungen/2021/PM_210928_Berliner_Erkl%C3%A4rung_PM_Parit%C3%A4t_in_der_Regierung.pdf

Unbeugsame Frauen in der Politik?! Dokumentarfilm zur Bundestagswahl 2021

Beitrag auf dem [blog interdisziplinäre geschlechterforschung](#) von Anne Schlüter und Petra Schmitz:

„Politische Macht von Frauen ist allen möglichen politischen und sozialen Wechselfällen ausgesetzt. Der Erzählbogen des dokumentarischen Films Die Unbeugsamen von Torsten Körner lässt sichtbar werden, wie unsicher Positionen und Einfluss sind und unter welchen Bedingungen sich politisch etwas bewegen lässt. Aktuell bezieht sich der Film auf die Bundestagswahl 2021 und auf den niederschmetternden Frauenanteil von nur 31 Prozent im 19. Bundestag von 2017 bis 2021.“

Lesen sie mehr unter:

Blogbeitrag / Quelle: Anne Schlüter, Petra Schmitz: Unbeugsame Frauen in der Politik?! Dokumentarfilm zur Bundestagswahl 2021, in: [blog interdisziplinäre geschlechterforschung](#), 21.09.2021.

<https://www.gender-blog.de/beitrag/unbeugsame-frauen-politik/>

DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20210921>

Weitere Stellungnahmen:

Lührig, Holger H.

5:1 – Die weibliche Bundestagsspitze ist auch ein Signal für einen paritätisch zusammengesetzten Bundestag

„Zum dritten Mal in seiner Geschichte seit 1949 hat der Deutsche Bundestag eine Frau an seine Spitze gewählt. Die SPD-Politikerin Bärbel Bas erhielt bei der Wahl zum Bundestagspräsidentin 576 von 728 abgegebenen Stimmen (79,1 Prozent). Mit der Wahl von vier weiteren Frauen als Bundestagsvizepräsidentinnen ins Bundestagspräsidium haben SPD, CDU/CSU, Grüne und Linke ein gleichstellungspolitisches Zeichen gesetzt. Befürworter:innen für die Parität in den Parlamenten sehen sich gestärkt. Bärbel Bas will sich dafür einsetzen, dass Frauen stärker sichtbar werden.“

<http://www.zwd.info/mehr-als-eine-quote,-ein-signa-fuer-einen-paritaetisch-zusammengesetzten-bundestag.html>

(evtl. Link direkt in den Browser eingeben)

Neuer Bundestag: Arbeitsgruppen zur Vorbereitung der Ampelkoalition

Die Redaktion des zwd-Politikmagazins hat Informationen zur Arbeitsgruppe Gleichstellung und anderer Arbeitsgruppen zur Vorbereitung der Ampelkoalition zusammengestellt und eine Gegenüberstellung zu Schnittmengen und Differenzen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik erarbeitet.

<http://www.zwd.info/>

(evtl. Link direkt in den Browser eingeben)

Jetzt beeilt euch mal

„Sechs Top-Managerinnen fordern von der künftigen Bundesregierung mehr Tempo - im Kampf gegen den Klimawandel und bei der Digitalisierung.“ Ein Bericht von Bastian Brinkmann auf sueddeutsche.de.

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/bundestagswahl-2021-wirtschaft-1.5405543>

Frauen in der Medizin

Studie zu Genderparität in Hämatologie und Onkologie gestartet

Gastbeitrag von Maïke Busson-Spielberger

Genderparität wird auch für die Medizin zu einem zunehmend wichtigen Thema. Die Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und medizinische Onkologie (DGHO) hat nun gemeinsam mit assoziierten Fachgesellschaften aus Österreich und der Schweiz eine Studie in Auftrag gegeben, um Weichenstellungen für die Zukunft vorzubereiten.

Durch eine Befragung unter den Mitgliedern sollen Wege zu einer nachhaltigen Stärkung gleicher Karriereoptionen von in der Hämatologie und Onkologie tätigen Ärztinnen und Ärzten identifiziert werden. Beleuchtet werden hinderliche und förderliche Einflüsse auf die Karriere. Dabei liegt der Schwerpunkt naturgemäß auf den beruflichen Rahmenbedingungen. Und diese können etwa durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder die Schaffung von Betreuungsangeboten, Handlungsoptionen nur von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gestaltet werden. Zusätzlich geht die Studie auch der Frage nach, ob Ärzte und Ärztinnen aufgrund ihres Geschlechts - oder anderer persönlicher Merkmale - Diskriminierung erfahren haben oder erfahren.

Die Studie wird von einem Team durchgeführt, das aus Maïke Busson-Spielberger, M.A., Dr. Marianne Giesler und Dr. Bärbel Miemietz besteht.

Erste Ergebnisse wurden bei der Herbsttagung 2021 der DGHO vorgestellt. Im kommenden Jahr soll die Studie auch bei der Jahrestagung der **bukof Kommission Klinika** vorgestellt werden.

<https://bukof.de/kommissionen-liste/gleichstellungsarbeit-an-medizinischen-fakultaeten-und-universitaetskliniken/>

Ansprechpersonen:

Prof. Dr. med. Diana Lüftner, 1. Vorsitzende des AK „Frauen in der Hämatologie und Onkologie“, frauen@dgho.de

Prof. Dr. Katja Weisel, 2. Vorsitzende des AK „Frauen in der Hämatologie und Onkologie“, frauen@dgho.de

Maïke Busson-Spielberger, busp@posteo.de, Studententeam Genderstudies DGHO

73. DGU-Kongress: Frauen starten neue Ära in der Urologie

Auf der Vorstandswahl der Deutschen Gesellschaft für Urologie e.V. (DGU) im Jahr 2019 wurden die Weichen gestellt und **Prof. Dr. Margit Fisch** zur 2. Vizepräsidentin gewählt: Mit der Vorstandswahl auf der Mitgliederversammlung im Rahmen des 73. DGU-Kongresses im Internationalen Congresscenter Stuttgart (ICS) rückte die Direktorin der Klinik und Poliklinik für Urologie am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf satzungsgemäß in das Amt der Präsidentin auf und ist nach der offiziellen Amtsübergabe als *erste Frau an die Spitze der Fachgesellschaft* getreten.

Damit beginnt eine neue Ära in der Urologie, die von der DGU mit der **Gründung der „Arbeitsgemeinschaft Urologinnen“** begleitet wird. Diese soll eine *strukturelle Frauen-Förderung* in der Urologie voranbringen. Die Gründungsveranstaltung der neuen Arbeitsgemeinschaft fand im Rahmen der Gremiensitzungen der Fachgesellschaft auf der 73. Jahrestagung der DGU statt. Zu den Gründungsmitgliedern zählen **Prof. Dr. Margit Fisch**, **Prof. Dr. Susanne Krege** und **Prof. Dr. Daniela Schultz-Lampel**, die dem Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Urologie e.V. angehören und als renommierte Vertreterinnen ihres Faches bekannt sind, das lange Zeit als reine Männerdomäne in der Medizin galt.

Doch die Urologie wird immer weiblicher: Während der Frauenanteil im Jahr 2008 noch bei 11,3 Prozent lag, registrierte die Bundesärztekammer Ende 2020 unter den 6347 berufstätigen Urologinnen und Urologen 1270 Frauen und damit immerhin einen Frauenanteil von inzwischen 20 Prozent. Zudem belegt die aktuelle Ärztestatistik der Bundesärztekammer, dass die Urologie zum „Lieblingfach der Frauen“ geworden ist, wie Generalsekretär **Prof. Dr. Maurice Stefan Michel** in der DGU-Plenarsitzung zum Kongress-Start formulierte. Laut Statistik ist in keinem anderen Fach der Anstieg des Anteils von Frauen unter den Berufseinsteigerinnen so groß wie in der Urologie. „Mit der neugegründeten AG Urologinnen wollen wir die berufliche Entwicklung der Frauen in unserem Fach stärker fördern, Karrierechancen und Wege in leitende sowie Führungspositionen aufzeigen“, sagte der amtierende DGU- und Kongresspräsident **Prof. Dr. med. Dr. h.c. Arnulf Stenzl**, der sein Amt am 18. September 2021 im Abschlussplenum des 73. DGU-Kongresses im ICS offiziell an Prof. Dr. Margit Fisch übergeben hatte. Damit übernahm Deutschlands erste Lehrstuhlinhaberin im Fach Urologie als erste Frau in der über 100-jährigen Geschichte der DGU in der Amtsperiode 2021/2022 die Präsidentschaft der Fachgesellschaft.

Quelle und weitere Informationen: PM - DGU, 15.09.2021

<https://www.urologenportal.de/pressebereich/pressemitteilungen/aktuell/mit-prof-dr-margit-fisch-im-praesidentenamt-73-dgu-kongress-frauen-starten-neue-aera-in-der-urologie-15092021.html>

Frauen in den Rechtswissenschaften

Prof. Dr. Maria Wersig in ihrem Amt als Präsidentin bestätigt

Im Rahmen der ersten digitalen Mitgliederversammlung in der Geschichte des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) am 9. Oktober 2021 wurde **Prof. Dr. Maria Wersig**, amtierende Präsidentin des djb, in ihrem Amt für zwei weitere Jahre bestätigt.

Als Vizepräsidentinnen wurden **Ursula Matthiesen-Kreuder**, Rechtsanwältin, und **Dr. Dana Valentiner**, Habilitandin, gewählt. **Petra Lorenz** wurde in ihrem Amt als Schatzmeisterin bestätigt.

Als neue Kommissionsvorsitzende und in ihrer Funktion im Bundesvorstand wurden **Dr. Anna Lena Götsche** (Zivil-, Familien-, Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften), **Dr. Cara Röhner** (Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich) und **Prof. Dr. Anna Katharina Mangold, LL.M. (Cambridge)** (Europa- und Völkerrecht) gewählt. **Prof. Dr. Heide Pfarr** (Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht), **Dr. Leonie Steinl** (Strafrecht) und **PD Dr. Sina Fontana** (Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung) wurden wiedergewählt. Dem Bundesvorstand gehören außerdem zwei Beisitzerinnen an, welche die Junge Juristinnen im djb vertreten. Als Beisitzerin bestätigt wurde **Kerstin Geppert**. Als Nachfolgerin der zweiten Beisitzerin **Dr. Tanja Altunjan** wurde **Farnaz Nasiriamini** gewählt.

Quelle und weitere Besetzungen im Bundesvorstand: PM - djb, 09.10.2021

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-33>

Frauen in MINT

12. Durchlauf des Niedersachsen-Technikums gestartet: 52 Teilnehmerinnen erhalten Orientierung in MINT-Berufen

Am 3. September ist der 12. Durchgang des Niedersachsen-Technikums gestartet.

52 junge Frauen nehmen an diesem erfolgreichen Berufsorientierungsprogramm für (Fach-)Abiturientinnen teil. Die „Technikantinnen“ absolvieren bis Ende Februar 2022 ein bezahltes Praktikum in einem MINT-Unternehmen und lernen gleichzeitig den Alltag an einer Hochschule oder Universität in Niedersachsen kennen.

Während des Niedersachsen-Technikums sind die sogenannten Technikantinnen vier Tage pro Woche in einem Unternehmen beschäftigt und studieren an einem Tag in der Woche auf Probe. So können sie in einen MINT-Beruf „hineinschnuppern“ und sich eine fundierte Meinung dazu bilden, ob dieser Berufsweg für sie in Frage kommt. Gleichzeitig knüpfen sie wertvolle Kontakte. Zusätzlich gibt es ein umfassendes Rahmenprogramm. Hier können die Technikantinnen weitere Unternehmen kennenlernen, digitale und überfachliche Kompetenzen erwerben sowie unterschiedliche Fachrichtungen an Hochschulen oder Universitäten erleben.

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 110 regionale Unternehmen sowie neun Hochschulen und Universitäten an dem Kooperationsprogramm, das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur finanziell gefördert und von der Stiftung NiedersachsenMetall unterstützt wird. Dazu zählen die 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.

Quelle und weitere Informationen: PM - Hochschule Osnabrück, 14.09.2021

<https://www.hs-osnabrueck.de/nachrichten/2021/09/start-des-12-durchlaufs-des-niedersachsen-technikums/>

Zwei neue Argelander-Professorinnen bilden die Keimzelle für Biohybridforschung an der Uni Bonn

Künstlich geschaffene Bausteine mit natürlichen verbinden – das ist das Ziel zweier neuer Juniorprofessorinnen der Universität Bonn. Die Biophysikerin **Dr. Alena Khmelinskaia** und die Biophysikochemikerin **Dr. Patrycja Kielb** arbeiten an den Schnittstellen verschiedener Disziplinen und besetzen sogenannte **Argelander-Professuren**, die an der Universität im Zuge der Exzellenzförderung geschaffen wurden.

Die Nachwuchs-Professuren sind Teil des Konzepts der sechs Transdisziplinären Forschungsbereiche (engl. Transdisciplinary research area, TRA), in denen Forschende über die Grenzen von Fächern und Fakultäten hinweg gemeinsam zukunftsrelevante Fragestellungen bearbeiten. Alena Khmelinskaia und Patrycja Kielb schlagen jetzt in der TRA

„Bausteine der Materie und fundamentale Wechselwirkungen“ eine Brücke zwischen der Chemie, Physik und den Lebenswissenschaften. Ihre Arbeiten sind für die Entwicklung nachhaltiger Technologien moderner Gesellschaften relevant – zum Beispiel in der Medizin oder Energieforschung.

Die beiden neu besetzten Professuren werden über das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) finanziert. Es handelt sich dabei um insgesamt sechsjährige W1-Professuren mit Zwischen- und Endevaluierung. Bei erfolgreichem Verlauf dient diese Tenure-Track-Phase als Sprungbrett auf eine anschließende W2-Professur mit unbefristeter Anstellung.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Bonn, 04.10.2021

<https://www.uni-bonn.de/de/neues/240-2021>

Hochdotierte Förderung für herausragende Wissenschaftlerinnen in der Entzündungsforschung

Der Exzellenzcluster „Precision Medicine in Chronic Inflammation“ (PMI) fördert mit dem **Dorothea-Erxleben-Forscherinnenpreis** drei seiner exzellentesten jungen Wissenschaftlerinnen aus Kiel und Lübeck mit insgesamt 200.000 Euro.

Der Exzellenzcluster „Precision Medicine in Chronic Inflammation“ (PMI) hat am 30. August 2021 drei Dorothea-Erxleben-Forscherinnenpreise an herausragende junge Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Entzündungsforschung vergeben. Die in diesem Jahr ausgezeichneten Forscherinnen werden mit einmal 100.000 Euro und je zweimal 50.000 Euro gefördert.

Die Präsidentin der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), **Professorin Simone Fulda**, und ihre Amtskollegin **Professorin Gabriele Gillissen-Kaesbach** von der Universität zu Lübeck (UzL) über-

gaben die Auszeichnungen an die Preisträgerinnen Professorin Petra Bacher (CAU), Dr. Corinna Bang (CAU) und Dr. Julia Pagel (UzL).

„Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft liegt mir ganz besonders am Herzen. Um exzellente Forscherinnen in ihrer individuellen Karriereentwicklung und bei der Entfaltung ihres wissenschaftlichen Potenzials optimal zu unterstützen, sind gezielte Instrumente besonders wichtig. Der Cluster PMI bietet dafür mit den hochdotierten Dorothea-Erxleben-Forscherinnenpreisen einen ausgezeichneten strukturellen Rahmen“, betonte Prof. Simone Fulda, Präsidentin der Christian-Albrechts-Universität, bei der Verleihung. „Ich freue mich deshalb sehr, den Preisträgerinnen zu dieser Auszeichnung ganz herzlich gratulieren zu dürfen und wünsche ihnen für die Durchführung ihrer ambitionierten Projekte viel Erfolg“, so Fulda weiter. „Ich bin beeindruckt von der Leistung der diesjährigen Preisträgerinnen des Dorothea-Erxleben-Preises. Sie alle sind leuchtende Beispiele für erfolgreiche Forscherinnen. Auch wenn wir in den vergangenen Jahren schon große Erfolge bezüglich der Chancengleichheit in der Forschung erzielt haben, sind Auszeichnungen wie diese immens wichtig, um die Erfolge unserer exzellenten Wissenschaftlerinnen anzuerkennen und ihre Arbeit sichtbar zu machen“, sagt Prof. Gabriele Gillissen-Kaesbach, Präsidentin der Universität zu Lübeck.

Die Forscherinnenpreise sind Teil des Dorothea-Erxleben-Programms für Gleichstellung des Clusters, dem Förderprogramm für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Klinik und Forschung. Die Dorothea-Erxleben-Forscherinnenpreise werden ausschließlich an Wissenschaftlerinnen aus dem Cluster vergeben mit dem Ziel, deren exzellente Forschungstätigkeit im Bereich der Entzündungsforschung zu unterstützen und damit auch ihre Wettbewerbsfähigkeit in der Konkurrenz um Fördermittel zu steigern. Die Förderpreise werden nun zum zweiten Mal vergeben, erstmals hat sie 2017 der Vorgängercluster „Inflammation at Interfaces“ ausgeschrieben. Benannt ist die Auszeichnung nach Dorothea Christiane Erxleben, die Mitte des 18. Jahrhunderts als erste Ärztin in Deutschland promovierte und als Ärztin praktizierte.

Quelle und weitere Informationen zu den ausgezeichneten Forscherinnen und zum Exzellenzcluster „Präzisionsmedizin für chronische Entzündungserkrankungen/Precision Medicine in Chronic Inflammation“ (PMI): PM - Exzellenzcluster Präzisionsmedizin für chronische Entzündungserkrankungen, 31.08.2021

<https://www.precisionmedicine.de/de/14-dorothea-erxleben-forscherinnepreise2021>

Emma Goldman Award für Anelis Kaiser Trujillo

Prof. Dr. Anelis Kaiser Trujillo von der Professur Gender Studies in MINT am Institut für Informatik der Universität Freiburg hat den mit 50.000 Euro dotierten Emma Goldman Award erhalten. Der Preis wird an Wissenschaftlerinnen vergeben, die zu Ungleichheit und Feminismus in Europa forschen.

Bei der Preisvergabe am Institut für die Wissenschaft von Menschen (IWM) in Wien wurde ihre innovative Arbeit, bei der sie sich mit Geschlecht in der Neurowissenschaft beschäftigt, gewürdigt. Neben empirischer Sprachforschung, bei der sie fMRI, die funktionelle Magnetresonanztomographie einsetzt, analysiert sie, wie sex/gender als Variable in der kognitiven Neurowissenschaft operationalisiert und gemessen wird. Dabei untersucht sie, wie sich das biologische mit dem sozialen Geschlecht im Experiment überschneidet und gegenseitig beeinflusst. Kaiser Trujillo verlässt in ihrer Forschung oft die Grenzen der Naturwissenschaften, um mit sozialwissenschaftlichen Methoden ihren Ansatz zu erweitern. Umgekehrt bringt sie biologische und naturwissenschaftliche Elemente in die Gender Studies hinein. Durch ihre Arbeit gelangte sie zu der Erkenntnis, dass bei den Unterschieden des Gehirns weitere Variablen eine entscheidende Rolle spielen, wie zum Beispiel die Ethnie, die Herkunft, eine Behinderung oder die Sexualität. Folglich war es nicht ausreichend, lediglich weibliche Gehirne mit männlichen zu

vergleichen, sondern es musste ein interdisziplinärer Ansatz für diese Art der Forschung gefunden werden. In ihrer Lehre trägt sie ein kritisches feministisches Denken in technische Fächer. Für ihren fächerübergreifenden Ansatz ist sie an der Uni Freiburg in Projekten in der kognitiven Neurowissenschaft, der Informatik, der Umweltforschung, der Biotechnologie sowie den Gender Studies und der Wissenschaftsforschung beteiligt.

Kaiser Trujillo studierte Psychologie in Basel und promovierte dort 2008 mit Studien im Bereich der Neurolinguistik und Sex/Gender in der fMRI-Forschung. Seit April 2017 ist sie Professorin für Gender Studies in MINT am Institut für Informatik der Universität Freiburg. Sie ist Mitbegründerin des Netzwerks Neurogenderings: Critical Studies of the Sexed Brain und engagiert sich für die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern.

Zum Preis: Der Emma Goldman Award wird jährlich zum Gedenken an die amerikanische Feministin Emma Goldman (1869–1940) von der niederländischen FLAX-Stiftung vergeben. Das Preisgeld wird direkt in Forschungsprojekte investiert. Auswahlkriterien für den Preis sind Originalität, Zukunftspotenzial und Relevanz für die Wissenschaft sowie der Bezug zu den Themen Feminismus und Ungleichheit in Europa.

Quelle, Kontaktadressen und weitere Informationen: PM – Universität Freiburg, 29.09.2021

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/emma-goldman-award-fuer-anelis-kaiser-trujillo>

Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. : Erste Jungchemikerin ins Amt der Stellvertretenden Präsidentin gewählt

Dr. Karsten Danielmeier, zurzeit Leiter des Bereichs Wachstumsgeschäfte in der Geschäftseinheit Coatings und Adhesives bei Covestro, wird zum 1. Januar 2022 Präsident der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh). Mit rund 30 000 Mitgliedern ist die Gesellschaft eine der größten chemiewissenschaftlichen Fachgesellschaften weltweit. Danielmeier wurde in der Vorstandssitzung am 30. August 2021 vom amtierenden GDCh-Vorstand zum zukünftigen Präsidenten gewählt. Er wird Nachfolger von Professor Dr. Peter R. Schreiner, der das Amt turnusgemäß zwei Jahre lang bekleidete und nun zu einem der Stellvertretenden Präsidenten gewählt wurde. **Das Präsidium wird vervollständigt durch GDCh-Vorstandsmitglied und Wirtschaftschemikerin Katharina Uebele. Mit ihr wurde erstmals eine Jungchemikerin zur Stellvertretenden Präsidentin gewählt. Dr. Timo Fleßner, Bayer AG, wurde als Schatzmeister im Amt bestätigt.**

Für die nächste Amtszeit hat sich das neue Präsidium viel vorgenommen. Insbesondere möchte es die drei Leitbilder der Gesellschaft mit einem Fokus auf Digitalisierung, Diversität und Internationalisierung noch stärker mit Leben füllen. Auch der in den vergangenen Jahren eingeschlagene Kurs, die Modernisierung der GDCh voranzutreiben, soll fortgesetzt werden.

Quelle und weitere Informationen: PM – GDCh, 21.10.2021

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

Prof. Dr. Heidi Schelhowe verstorben

Die Universität Bremen trauert um **Heidi Schelhowe**, die am 11. August 2021 verstorben ist.

Prof. Dr. Schelhowe war seit 2001 Hochschullehrerin an der Universität Bremen für „Digitale Medien in der Bildung“. Die Förderung von jungen Frauen im Bereich Informatik lag ihr besonders am Herzen.

So setzte sie sich für die Etablierung der Genderforschung in der Informatik und für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen ein.

Heidi Schelhowe war Mitbegründerin der Fachgruppe Frauen und Informatik (FRAUINFORM) in der Gesellschaft für Informatik (GI) sowie der Fachgruppe Be-greifbare Interaktion (BGI). Im Rahmen der Internationalen Frauenuniversität ifu, die 2000 stattfand, leitete sie das zentrale Projekt Virtuelle ifu (vifu).

Von 2017 bis 2019 war Prof. Dr. Heidi Schelhowe Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Digitalen Deutschen Frauenarchivs in Berlin. In dieser Position begleitete sie maßgeblich den Aufbau des DDF und beriet dabei mit fachlicher Expertise und Aufgeschlossenheit.

Das CEWS kooperierte 2004/2005 mit Heidi Schelhowe in dem Projekt „Databases of Women Scientists“, das eine Bestandsaufnahme und Evaluation bestehender Wissenschaftlerinnen-Datenbanken in Europa beinhaltete.

Quellen und weitere Informationen:

<http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/index.php?id=68>

(evtl. Link direkt in den Browser eingeben)

<https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/blog/zum-tod-von-heidi-schelhowe>

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Kooperation statt individuelle Kämpfe. Landesweite gleichstellungsstrategische Zusammenarbeit im Netzwerk FEM POWER Sachsen-Anhalt

Ein bundesweit einzigartiges ESF-finanziertes Projekt zur Chancengerechtigkeit professionalisiert die Gleichstellungsarbeit, etabliert standortspezifische Maßnahmen und bewirkt die Zusammenarbeit von 12 Wissenschaftseinrichtungen in Sachsen-Anhalt – und macht sie dadurch zukunftsfähig.

Wissenschaftspolitische Gleichstellungsinitiativen wie das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben in den letzten Jahren entscheidende Impulse für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft geliefert. Der kontinuierliche Anstieg des Anteils von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen und in Führungspositionen zeugt von der Wirkung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Doch trotz dieser Gleichstellungserfolge lässt sich nach wie vor eine strukturelle Unterrepräsentanz und fehlende Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft, Forschung, Kunst und Design feststellen. Die Ursachen dieser Ungleichheitsverhältnisse liegen vor allem in strukturellen Faktoren im Wissenschaftssystem, die hartnäckige und nur schwer zu überwindende Barrieren für die Chancengleichheit darstellen.

Gleichstellungsarbeit im Wissenschaftsbereich erfordert daher nicht nur eine Bandbreite verschiedener Ansätze und Maßnahmen, sondern auch Ausdauer, ausreichende Ressourcen und nicht zuletzt auch Anerkennung, um nachhaltige Veränderungen und den vielbeschworenen Kulturwandel anzustoßen und mitzugestalten. Dabei haben die Anforderungen an Gleichstellungsarbeit sowie die Komplexität der Aufgaben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Als Stichworte für diese Entwicklung seien hier veränderte Governance-Strukturen, Internationalisierung, Drittmittelwerbung und ein sich wandelndes Geschlechterverständnis genannt. Gleichstellungsakteur*innen im Wissenschaftssystem und im Hochschulkontext sehen sich vor diesem Hintergrund aufgefordert, ihre Vision und Position zu stärken, zu verteidigen und immer wieder neu zu justieren.

Die Heterogenität der Gleichstellungsarbeit

Mit diesen neuen und alten Herausforderungen landet eine Vielzahl an Aufgaben, Arbeitsbereichen und neuen Interessenkonflikten täglich auf den Tischen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteur*innen an den unterschiedlichen Wissenschaftsstandorten und trifft eben dort auf eine sehr ungleiche Ausgangssituation in der Ausstattung mit und Verteilung von Ressourcen. Größere Universitäten und Forschungseinrichtungen verfügen meist über ein gut aufgestelltes Gleichstellungsbüro an zentraler Stelle. Gewachsene und mühsam erkämpfte Strukturen ermöglichen hier eine gewisse Unabhängigkeit und zementieren Gleichstellung durch Verankerung auf der Leitungsebene als zentrale Querschnittsaufgabe.

Vor allem Standorte, die in den letzten Jahren erfolgreich am Professorinnenprogramm teilgenommen haben, konnten so notwendige Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen und ihre Arbeit vertiefen und ausbauen. Aber nicht überall sind diese Voraussetzungen gegeben: Die Unterausstattung mit personellen und materiellen Ressourcen gilt insbesondere für die Situation an kleineren (Fach-)Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hier kann die geleistete Gleichstellungsarbeit nur aufgrund zusätzlicher und unentgeltlicher Tätigkeit aufrechterhalten werden. Knappe zeitliche Ressourcen verstärken das Problem weiter. Eine Freistellung – wenn es sie gibt – reicht bei weitem nicht aus, da die Teilnahme an Hochschulgremien samt deren Vor- und Nachbereitung viel Zeit bindet. Die Teilnahme an zusätzlichen wichtigen Veranstaltungen (z.B. Weiterbildungen, Vernetzungstreffen) ist aus Zeitgründen häufig nicht möglich. Zudem produzieren die meist eher geringe materielle Ausstattung und das knappe Haushaltsbudget der seit Jahren unterfinanzierten Hochschulen oft ein Missverständnis darüber, für wen und im welchen Sinne Gleichstellungsarbeit geleistet wird. Viele Gleichstellungsbeauftragte, die ehrenamtlich und ohne Freistellung arbeiten, sehen sich häufig nicht nur mit einer geringeren Ressourcenausstattung konfrontiert, sondern auch persönlichen und kollegialen Interessenkonflikten ausgesetzt. Ein oft fehlendes oder nicht sichtbares Bekenntnis der Leitungsstellen zugunsten der Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen konzentriert die Aushandlungsaufgaben dabei zusätzlich auf die persönliche Kompetenz und Vernetzung der im Gleichstellungsbereich Tätigen.

Gerade in einem ostdeutschen Bundesland wie Sachsen-Anhalt, wo die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit noch im Wachsen und die angemessene finanzielle Ausstattung eine Herausforderung ist, brauchte es daher einen neuen Ansatz, um eine kontinuierliche und tiefgreifende Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen und damit einen An Schub für den Aufbau nachhaltiger Strukturen zu erzielen. Um ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen sowie Kontinuität zu erreichen, initiierte die Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes das landesweite Projekt FEM POWER.

FEM POWER Sachsen-Anhalt: ein ESF-finanziertes Landesprogramm

Das Landesprogramm FEM POWER ist eine strategische und zielgerichtete Antwort sowohl auf die spezifischen gleichstellungsprogrammatischen Bedarfe als auch die Gegebenheiten der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen und außeruniversitären Wissenschaftsinstitutionen Sachsen-Anhalts. FEM POWER wird aus Fördermitteln der Europäischen Union (ESF) und dem Land Sachsen-Anhalt (LSA) finanziert. Die bemerkenswert lange Förderphase von sechs Jahren ermöglicht es allen beteiligten Einrichtungen, nachhaltige Strukturen und Prozesse für Chancengerechtigkeit zu etablieren.

Die folgenden zwölf Einrichtungen setzen zwischen 2016 und 2022 jeweils auf die eigenen Bedarfe zugeschnittene FEM POWER-Projekte um:

Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (Saale)

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien Halle (Saale)

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Saale)

Universitätsklinikum Halle (Saale)

Hochschule Merseburg

Hochschule Anhalt

Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung Gatersleben

Hochschule Harz

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Hochschule Magdeburg-Stendal

Leibniz-Institut für Neurobiologie Magdeburg

Die Gleichstellungsmaßnahmen der FEM POWER-Projekte der beteiligten Einrichtungen setzen dabei auf mehreren Handlungsebenen an:

MINT-Rekrutierung von der Studierendenakquise bis zur Promotions- und PostDoc-Förderung	Geschlechtergerechte Personalentwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Promotionsstellen • Orientierungsstudium MINT in Kooperation mit regionalen Wirtschaftsunternehmen • Zertifikatsangebote • Forschungsprojekt zu Studienabbrüchen im MINT-Bereich • hochschulübergreifende Zusammenarbeit • Lehrangebote, Tutorien, Laborexperimente oder Programmierprojekte mit Schülerinnen • Girls' Day, Projekttage, Ferienangebote, Schnuppervorlesungen, Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> • kooperative Promotionen an Fachhochschulen • Ausstattung von Juniorprofessuren bei Besetzung mit einer Wissenschaftlerin • Coaching und Mentoring zur Unterstützung der Karriereplanung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen • Post-Doc-Brückenförderung • Qualifizierungsstellen
Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	Stärkung und Förderung der Geschlechterforschung
<ul style="list-style-type: none"> • Langfristige strukturelle Verankerung, Professionalisierung und Weiterqualifizierung von Gleichstellungsarbeit • Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln durch Mitarbeit an Gleichstellungskonzepten und Forschungsanträgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Genderforschung durch Qualifikationsstellen in diesem Bereich • Vernetzung von Wissenschaftler*innen der Geschlechterforschung • Vorlesungsreihen & Seminare • Förderung der Integration von Genderaspekten in Forschung & Lehre
Kulturwandel	
<ul style="list-style-type: none"> • Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenz • Sensibilisierung für den Themenbereich Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt • Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Workshops, Seminare & Fortbildungen zu gleichstellungs- und diversitypolitischen Themen • Online-Plattform Gendercampus Sachsen-Anhalt • Landesweite Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen 	

Die standortübergreifende Koordination, Organisation und Beratung der FEM POWER-Projekte liegt in den Händen der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC). Als Mitinitiatorin des Landesprogramms fungiert sie als Transfer- und Schnittstelle zwischen FEM POWER, dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika Sachsen-

Anhalts (Iakog) wie auch zu landes- und bundesweit aktiven gleichstellungspolitischen Institutionen und Akteur*innen.

„Mit FEM POWER fördern wir aktiv die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung durch Stärkung der Gleichstellungsarbeit und eine breite Palette von Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen.“

Darüber hinaus ist die standortübergreifende strategische Vernetzung und gleichstellungspolitische Kooperation im Rahmen des FEM POWER-Netzwerks das Besondere an diesem Landesprogramm. Sie trägt entscheidend zur erfolgreichen Umsetzung des FEM POWER-Programms und zur Verankerung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Standorten bei.“

Michaela Froberg,
Leiterin der Koordinierungsstelle Genderforschung und
Chancengerechtigkeit Sachsen-Anhalt

Das FEM POWER Netzwerk – Kooperation und Effizienz

Die Projektkoordinator*innen und -mitarbeiter*innen der beteiligten Einrichtungen bilden das FEM POWER Netzwerk – ein bundesweit einzigartiger Kooperationsverbund. Die standortübergreifende gleichstellungspolitische Zusammenarbeit ist eine Besonderheit des Landesprogramms und begegnet den Herausforderungen von Gleichstellungsarbeit allgemein und ihren spezifischen Ausgangsbedingungen in Sachsen-Anhalt durch das Bündeln von Expertisen. Der Motor der gelingenden Zusammenarbeit sind dabei das Engagement der beteiligten Netzwerkkolleg*innen und das Agieren auf Augenhöhe.

„Unsere Arbeit in der Gleichstellung, sei es als ein Drittmittelprojekt oder auch als ehren- oder hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, ist ein ständiger Balanceakt zwischen eigenen Ansprüchen und Vorstellungen, sich Einfinden und Eingliedern in der eigenen Institution, Aushandeln, Präsenz zeigen und möglichst immer alles „richtig machen“. Aber genau dieses „Richtig“ machen funktioniert oft nicht. Zu groß sind entweder die Aufgabenbereiche, die einer auf den Schreibtisch gelegt werden, zu konfliktreich sind die Ausgangssituationen im Kollegium, zu kontrovers die Themen oder zu prekär die eigene Ausstattung. Was wirklich hilft, ist sich zu verbünden, sich anzuvertrauen, eine andere einmal für sich nachzudenken zu lassen. Wir haben natürlich trotzdem weiter mit knappen Budgets, langwierigen Aushandlungen, administrativen Irrwegen und dem blöden Spruch des immer gleichen Kollegen zu tun. Die Netzwerkarbeit hat mir aber gezeigt, dass es

sich lohnt etwas mehr Zeit und Energie für diese besondere Zusammenarbeit aufzubringen, gewinnen wir doch ein solidarisches und rückenstärkendes Kollegium auf das Verlass ist und das sich gegenseitig inspiriert.“

Annika Sominka, FEM POWER-Mitarbeiterin

Die Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit (KGC) nimmt innerhalb des FEM POWER-Netzwerks mit seinen zwölf Institutionen eine zentrale Vermittlungs- und Koordinationsrolle ein. Die KGC und die Netzwerkmitglieder stehen im regelmäßigen, d.h. wenigstens quartalsweisen inhaltlichen Austausch; zumeist werden gemeinsame Themen jedoch in kleineren Abständen besprochen. Im Rahmen von regelmäßigen Netzwerktreffen definieren die FEM POWER-Kolleg*innen gemeinsame Arbeitsschwerpunkte und beraten über gleichstellungspolitische Zielstellungen. Die Netzwerkarbeit organisiert sich dabei über gemeinsame Terminkalender und Organisationsplattformen, einen regelmäßig genutzten Mailverteiler und durch kontinuierliche Status-Updates der einzelnen Einrichtungen.

Das FEM POWER-Netzwerk nutzt seine personellen und fachlichen Ressourcen gleichsam für eine Art Supervision. Das heißt, die einzelnen Einrichtungen werden durch einen stetigen kollegialen Austausch bei der gelingenden Umsetzung ihrer Projekte begleitet und bestmöglich unterstützt. Darüber hinaus gewährleistet der regelmäßige Austausch die Reflexion über die eigene Arbeit, die zum einen die Widerstandskraft der einzelnen Kolleg*innen stärkt, zum anderen die Möglichkeit eröffnet, neue und alternative Blickwinkel auf den eigenen Standort zu erhalten.

Über die Arbeit in ressourcenschonenden Arbeitsgemeinschaften ermöglicht das Netzwerk, neben den individuellen Projektzielen auch übergeordnete gleichstellungsrelevante Themenfelder zu bearbeiten. So entstehen gemeinsame oder sich gegenseitig inspirierende Handreichungen zu gendersensiblen und diskriminierungsarmem Sprachgebrauch oder auch Leitfäden zur Prävention oder Sanktion von diskriminierendem und belästigendem Verhalten. Etliche Einrichtungen erarbeiten im Rahmen der FEM POWER-Förderung Gleichstellungs-

konzepte und ermöglichen so u.a. Bewerbungen für das Professorinnen-Programm. Zurzeit steht sogar die Umsetzung einer landesweiten Befragung zu Diskriminierungsrisiken an Hochschulen an, die ohne die strategische Zusammenarbeit an keinem der hierfür vorgesehenen Standorte hätte stattfinden können. Durch die vernetzte Arbeit der studentischen Hilfskräfte konnte eine außenwirksame, standortübergreifende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einschließlich zielgruppenorientierter Social-Media-Auftritte realisiert werden. Kooperative repräsentative Veranstaltungen aller Standorte dienen zudem vor allem der Kommunikation der Projekt(zwischen)ergebnisse in die Politik hinein und an alle regionalen und überregionalen Partner*innen in der Gleichstellungsarbeit. Ein sichtbares Ergebnis der Zusammenarbeit ist zudem die Online-Plattform Gendercampus Sachsen-Anhalt, auf der Veranstaltungen, Angebote und Initiativen in Sachsen-Anhalt veröffentlicht werden.¹ Durch die gebündelte Zusammenarbeit und die enge Kooperation mit der Iakog Sachsen-Anhalt konnten auch ad-hoc-Stellungnahmen zu aktuellen (hochschul-)politischen Themen und Ereignissen veröffentlicht werden.²

Warum funktioniert wirksame Gleichstellungsarbeit nur im Netzwerk?

*„Gleichstellungsakteur*innen an kleineren Einrichtungen kennen das – man/frau/mensch kämpft allein. Ohne direktes Team. In der Struktur der Einzelkämpferin verbirgt sich der Kreislauf, sich immer selbst zu motivieren, sich selbst zu kontrollieren: habe ich an alles gedacht? Fehlt noch was? Ist das gut genug? Diese Fragen funktionieren wie eine Spirale. Und wenn man sich der unterschiedlichen Rollen – Kritikerin, Prüferin/Kontrollleurin, Motivationscoach, Strategin oder auch pragmatische Ressourcennutzerin – nicht bewusst wird, kann man sich in dieser Spirale verheddern. Im Netzwerk schaffen wir es, diese Spirale gemeinsam aufzudecken und Kontrollinstanzen zu entwickeln. Wir beraten uns gegenseitig und geben uns Feedback und wir teilen Materialien, Wissen und Strategien.*

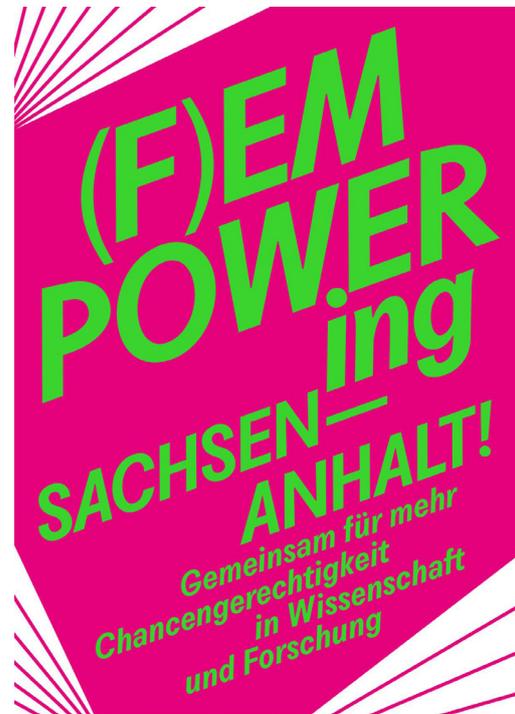
¹<https://www.fempower-lsa.de/gendercampus.html>

²Links zu den Stellungnahmen:

<https://www.kgc-sachsen-anhalt.de/lakog/Aktuelles+aus+der+lakog.html>

Durch ein gut funktionierendes und auf Vertrauen basierendes Netzwerk kann die Spirale der Einzelkämpferin gestoppt werden.“

Kerstin Schmitt, FEM POWER-Mitarbeiterin



Der Mehrwert und die Synergien eines effizienten und kollegialen Netzwerks werden in FEM POWER evident. Individuelle Projektziele lassen sich sicherer erreichen, kleinere Hürden auf dem Weg zum Ziel schneller überwinden. Im gemeinsamen Austausch gelingt es allen Standorten, ihre Gleichstellungsarbeit zu professionalisieren und deren Ziele in langfristigen Konzepten und Zielvereinbarungen zu verankern. Der Austausch mit den Kolleg*innen ermöglicht es zudem, Problem- und Konfliktlagen nicht als individualisierte Fehler, sondern als strukturell verankerte Hürden zu erkennen. Darüber hinaus inspirieren sich die Netzwerkkolleg*innen mit ihren je eigenen Kompetenzfeldern gegenseitig und können über einen regen Mailverteiler auf das sogenannte Schwarmwissen der anderen zurückgreifen. Gerade Kolleg*innen, die an ihren Standorten über keine weiteren Mitarbeiter*innen im Gleichstellungsbereich verfügen, erhalten im Netzwerk wichtige Austausch- und Anerkennungsmomente, die im Berufsalltag oftmals zu kurz kommen.

Im Zusammenspiel aller oben genannten Maßnahmen und die Vernetzung der Einrichtungen mit- und untereinander im FEM POWER Netzwerk wird deutlich: Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit braucht langfristige, unabhängige und gut vernetzte Gleichstellungsstrukturen.

Nur gemeinsam lassen sich die strukturellen Hürden abbauen und die hierfür notwendigen Aufgaben nicht zum individuellen Kraftakt einzelner Akteur*innen werden.

Nicht zuletzt aufgrund der standortübergreifenden Zusammenarbeit im FEM POWER-Netzwerk wurde das Landesprogramm als Good-Practice mit Potenzial zur Übertragbarkeit auf andere Bundesländer³ und als innovatives Leuchtturmprojekt⁴ ausgezeichnet.

FEM POWER



Daher freuen wir uns auf den Endspurt des Projektes sowie eine Fortsetzung ab 2023, damit wir unsere positiven Erfahrungen in der landesweiten Netzwerkarbeit weiter für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit sowohl in Sachsen-Anhalt und als auch darüber hinaus einbringen und weiterentwickeln können.

³Ramboll Management Consulting GmbH 2021

⁴Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt 2021

<https://soziale-innovation.sachsen-anhalt.de/soziale-innovationen-und-projekte/leuchtturmprojekte/fem-power/>

Im Rahmen dieser Auszeichnung ist ein Video über das FEM POWER-Projekt entstanden:

<https://www.youtube.com/watch?v=XlibxPI918c>

Projektwebseiten & weitere Links:

<https://www.fempower-lsa.de/>

FEM POWER auf youtube & Social Media:

www.youtube.com/watch?v=XlibxPI918c

[instagram.com/fempower.sachsen_anhalt](https://www.instagram.com/fempower.sachsen_anhalt)

[facebook.com/Fempowersachsen_anhalt](https://www.facebook.com/Fempowersachsen_anhalt)

Ansprechpersonen:

Michaela Froberg & Morena Groll | Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt: froberg@kgc-sachsen-anhalt.de; groll@kgc-sachsen-anhalt.de

*Informationen zu den Autor*innen:*

Julia Schinköthe | FEM POWER Hochschule Anhalt | Projektkoordination Orientierungsstudium MINT

Annika Sominka | FEM POWER Kunsthochschule Burg Giebichenstein Halle | Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Morena Groll | Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt | Projektkoordination FEM POWER Netzwerk & Gendercampus Sachsen-Anhalt

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Jahrestagung 2021 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Ein Tagungsbericht von **Michaela Froberg**, Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC)

„SOLIDARITÄTEN GESTALTEN – Für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“ war der Titel der bukof Jahrestagung 2021, die vom 20.-22. September erneut virtuell stattfinden musste.

Über 300 Gleichstellungsakteur*innen mit unterschiedlichen Funktionen an ihrer jeweiligen Hochschule trafen sich online in einem „Tagungshaus“ und konnten sich bei zwei Keynotes, sehr vielfältigen Workshops und einer Plenumsveranstaltung auf unterschiedliche Weise mit dem Thema Solidaritäten auseinandersetzen.

Außerdem fanden mehrere Kommissionssitzungen und die Mitgliederversammlung statt und es gab ein interessantes Rahmenprogramm, u.a. mit dem Film „Picture a Scientist“, dem Musiktheater – Performance Film „In:between“ und anschließenden angeregten Diskussionen dazu.

Nicht nur durch die Corona-Pandemie gewinnt die Frage nach Solidarität an Bedeutung – auch vermehrte antifeministische, antisemitische und rassistische Angriffe werden leider Teil des Alltags in unserer Gesellschaft und erfordern vermehrt solidarisches Handeln.

In ihrer Keynote hat dazu **Prof. Dr. Ulrike Lembke** (Humboldt-Universität zu Berlin) „*Feministische Visionen – Widersprüche und Herausforderungen von Solidarität*“ in den Blick genommen und verweist darauf, dass Solidarität in sich richtig sei und keine Gegenleistung erwarte. Dennoch gebe es auch in der Gleichstellungsarbeit Rahmenbedingungen, die solidarischem Handeln entgegenstünden, z.B. der Kampf um knappe Ressourcen. Jede*r könne sich aber selbst aktiv dafür entscheiden, Ressourcen solidarisch einzusetzen.

Prof. Dr. Maisha Auma (HS Magdeburg-Stendal, Berlin University Alliance) zielte in ihrer Keynote „*Intersektionalrassismuskritische Gleichstellungspolitik*“ darauf ab, Zugänge zu eröffnen, wie Gleichstellungspolitik für hyperdiverse, postmigrantische Realitäten restrukturiert werden kann und muss. Sie fokussierte dabei die Auseinandersetzung mit historischer Institutionalisierung von (Geschlechter) Ungerechtigkeit, Diversitätspolitik als Gleichstellungspolitik sowie das gemeinsam Wirksamwerden, um institutionelle Restrukturierungen intersektional-rassismuskritisch zu institutionalisieren.

Beide Vortragende gaben wichtige Denkanstöße für die teilnehmenden Gleichstellungsakteur*innen, um sich selbst auf den Prüfstand zu stellen, die Erfahrungen von sich selbst und anderen anzuerkennen sowie sich solidarisch für marginalisierte Gruppen einzusetzen.

Im *Plenumsgespräch* mit **Prof. Dr. Dorit Schumann** (Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz) wurde das Thema Solidaritäten in der Hochschulpolitik in den Mittelpunkt gestellt und es wurde

deutlich, dass es neben den einzelnen Aktivitäten an den Hochschulen auch weiterhin verstärkt der strategischen Arbeit, u.a. auch der bukof, bedarf, um gleichstellungspolitische Akzente zu setzen.

Auf der Mitgliederversammlung wurde u.a. der **Vorstand** gewählt. **Birgit Hohmann** (Hochschule Fulda) kandidierte nicht wieder. Der Dank der Teilnehmenden ging an sie für ihre geleistete Arbeit und den Einsatz im bukof-Vorstand. Wieder gewählt wurden **Uschi Baaken** (Universität Bielefeld), **Birgit Fritzen** (HMTM Hannover), **Sybille Jung** (Universität des Saarlandes) und **Anneliese Niehoff** (Universität Bremen).

Mit einer beeindruckenden Vorstellungsrrede kandidierte **Christina Wolff** (Universität Potsdam) neu für den Vorstand und wurde – wie die anderen Vorstandskandidatinnen auch – mit überzeugendem Ergebnis gewählt.

Von den Teilnehmenden gab es viel positives Feedback zur virtuellen Jahrestagung und dennoch freuen sich wohl alle auf die nächste Jahrestagung, die vom **28.-30. September 2022** – hoffentlich wieder in Präsenz – in **Bad Hersfeld** stattfinden soll.

Weitere Informationen auf der bukof-Website:

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

bukof

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

Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

geschaeftsstelle@bukof.de

<https://bukof.de/>

Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld bei diskriminierenden Angriffen im Hochschulkontext

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat am 1. Oktober Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld bei diskriminierenden Angriffen im Hochschulkontext vorgelegt.

Die Empfehlungen sind in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) entstanden und sollen Wege aufzeigen, was Sie bei antifeministischen, sexistischen, rassistischen und/oder antisemitischen Angriffen tun und wo Sie Unterstützung erhalten können.

„Sie sind in der Lehre, in Ihrem Forschungszusammenhang, auf Tagungen, über Social Media oder in der Presse mit antifeministischen, sexistischen, rassistischen und/oder antisemitischen Äußerungen beleidigt, diffamiert, verächtlich gemacht, angefeindet oder bedroht worden? Damit sind Sie nicht allein. Menschen werden zunehmend persönlich angegriffen, um ihre wissenschaftliche Position, ihr Forschungsfeld oder ihre Forschungsergebnisse zu delegitimieren. Die Angriffe werden meist strategisch eingesetzt und sind häufig regelrecht choreografiert. Wer Zielscheibe von Hassbotschaften wird, fühlt sich oft ohnmächtig. Betroffene Wissenschaftler*innen können Unterstützung und Solidarität erfahren.“

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) und die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) möchten Ihnen mit diesen Handlungsempfehlungen Wege aufzeigen, was Sie tun und wo Sie Unterstützung erhalten können.“

Hier geht es zu den Empfehlungen:

<https://bukof.de/wp-content/uploads/21-10-01-bukof-afg-Handlungsempfehlungen-Diskriminierende-Angriffe-im-Hochschulkontext.pdf>

Weitere Hilfen gegen Antifeminismus und Hate Speech finden Sie auf dieser Webseite:

<https://bukof.de/argumentation-antifeminismus/>

2,9 % mehr Beschäftigte an Hochschulen im Jahr 2020 – Geringer Frauenanteil bei den Professuren

An den deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken waren zum Jahresende 2020 insgesamt rund 759 000 Personen beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, waren das 2,9 % mehr als Ende 2019. Dabei fiel der Beschäftigungszuwachs im wissenschaftlichen Bereich mit +2,0 % geringer aus als in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst. In diesen Bereichen der Hochschulen waren Ende 2020 etwa 344 000 Personen beschäftigt und damit 4,0 % mehr als Ende 2019 (rund 331 000).

Zahl der Professorinnen und Professoren steigt um 1,5 %

Zum wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen zählten Ende 2020 rund 415 000 Beschäftigte (2019: 407 000). 65 % der Beschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals waren hauptberuflich tätig. Dazu gehörten u.a. rund 49 000 Professorinnen und Professoren und etwa 205 000 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Professorinnen und Professoren um 1,5 %, die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 4,0 %.

Rund 146 000 Beschäftigte (35 %) waren etwa als Gastprofessorinnen und -professoren, Lehrbeauftragte oder wissenschaftliche Hilfskräfte nebenberuflich tätig.

Frauenanteil bei den Professoren am geringsten

Der Frauenanteil am gesamten Hochschulpersonal lag Ende 2020 wie bereits im Vorjahr bei 54 %. Auch beim wissenschaftlichen Hochschulpersonal blieb der Frauenanteil gleich und betrug wie im Vorjahr 40 %. Dabei waren weiterhin nur 26 % der hauptberuflichen Professorenschaft Frauen. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften war der Professorinnen-Anteil mit 14 % am geringsten und in der Fächergruppe Geisteswissenschaften mit 40 % am höchsten. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften betrug der Professorinnen-Anteil 32 % und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften 21 %. Überdurchschnittlich häufig vertreten waren Frauen Ende 2020 mit einem Anteil von 71 % weiterhin beim nicht-wissenschaftlichen Personal.

Weitere Informationen:

Detaillierte Ergebnisse sind in der Fachserie 11, Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen 2020“ abzurufen.

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

Quelle und Grafik: PM - DESTATIS-Statistisches Bundesamt, 08.10.2021

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/10/PD21_478_213.html

Wie leben und studieren junge Menschen in Europa?

Ende August erschien der neue EUROSTUDENT-Bericht des DZHW, in dem Daten über die sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen von Studierenden in Europa vorgestellt werden.

EUROSTUDENT ist ein langjähriges internationales Befragungsprojekt des **Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)**, das alle wichtigen Themenbereiche rund um das Studium untersucht, darunter die Art des Hochschulzugangs, demographische Merkmale von Studierenden, Charakteristika des Studiums, Zeitbudget und Erwerbstätigkeit, Einnahmen und Ausgaben, Wohnformen sowie Auslandsmobilität. Mit der neuen Studie Social and Economic Conditions of Student Life in Europe – EUROSTUDENT VII 2018-2021 werden erneut aktuelle Informationen vorgelegt. Sie beruhen auf Daten zu sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen von Studierenden im Europäischen Hochschulraum (EHR), die bei über 370.000 Studierenden in 25 Ländern erhoben wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Studium und der Studierendenalltag in den verschiedenen Ländern des Europäischen Hochschulraums unterscheiden, etwa mit Blick auf das Alter der Studierenden und den Hochschulzugang als auch die Lebens- und Studienbedingungen. Eine Gemeinsamkeit ist jedoch, dass Studierende aus bildungsfernerem oder finanziell schlechter gestelltem Elternhaus in den meisten Ländern unterrepräsentiert sind.

Deutliche Unterschiede im studentischen Alltag verschiedener Länder betreffen die Themenfelder Wohnsituation und Finanzierung des Studiums: Studierende in Österreich, Finnland, Island, Malta, Norwegen und Schweden etwa starten (im Durchschnitt) relativ spät in ein Studium, bringen oft schon Berufserfahrung mit, leben – mit Ausnahme von Malta – selten bei ihren Eltern und arbeiten, um ihre Lebenshaltungskosten zu bestreiten.

Studierende in Kroatien, der Tschechischen Republik, Frankreich, Georgien, Irland, Italien, Litauen, Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien und der Türkei sind dagegen meist unter 25 Jahre alt, haben wenig Berufserfahrung und leben in der Regel noch bei ihren Eltern, von denen sie auch finanziell erheblich unterstützt werden.

Die Studie Social and Economic Conditions of Student Life in Europe – EUROSTUDENT VII 2018-2021 liefert wertvolle Einblicke in die soziale Dimension des Studiums, die im Communiqué der Ministerkonferenz 2020 in Rom besonders hervorgehoben wurde. Die Ergebnisse sollen bildungspolitische Debatten anregen und eine Basis für künftige Forschungsarbeiten liefern.

Der Bericht, der in englischer Sprache erscheint, ist die wichtigste Publikation des Projekts EUROSTUDENT, das von einem internationalen Konsortium aus sieben Organisationen durchgeführt wird – neben dem DZHW sind das Institut für Höhere Studien (Wien), ResearchNed (Niederlande), Government Strategic Analysis Center Strata (Litauen), Praxis Center for Policy Studies (Estland), Malta Further and Higher Education Authority und das Bundesamt für Statistik der Schweiz beteiligt. Dabei wird auf ein Netzwerk aus Forscher*innen und Vertreter*innen nationaler Ministerien sowie weiterer Stakeholder aus ganz Europa zurückgegriffen.

Die siebte Forschungsrunde des Projekts wurde von allen beteiligten Ländern finanziert und vom Erasmus+ -Programm der Europäischen Union (EU), dem deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie dem niederländischen Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (MinOCW) gefördert.

Der Bericht ist zu finden unter:

https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VII_Synopsis_of_Indicators.pdf

PDF der Pressemitteilung:

https://www.dzhw.eu/services/material/pressemitteilungen/pm_dzhw_eurostudent_210825.pdf

Auswertungen nach Geschlecht:

Die Studienergebnisse weisen auf weiter bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hin. So stellen Männer die Mehrheit der Studierenden in MINT-Fächern, während Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, in der Lehrerbildung und in geringerem Maße in der Medizin und anderen gesundheitsbezogenen Fächern überrepräsentiert sind. (S. 35 der Studie)

In fast allen Ländern des EUROSTUDENT-Projekts stellen Frauen die Mehrheit der Studierenden im Hochschulbereich. In Island, Norwegen und Schweden machen weibliche Studierende mindestens 60 % aller Studierenden aus, während das Geschlechterverhältnis in den Niederlanden, Georgien und Irland fast ausgeglichen ist. Dort machen Frauen etwas mehr als die Hälfte aller Studierenden aus. In Deutschland und Türkei ist der Anteil der weiblichen Studierenden etwas geringer als der der männlichen Studierenden. (Lesen Sie diese und weitere Ergebnisse auf den Seiten 39,40 der Studie.)

Quelle: PM – DZHW, 28.08.2021

https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1580

Mehr Diversität in der Studienorientierung

Diversität bereichert den universitären Alltag, stellt aber auch neue Anforderungen an die Hochschullehre. Mit dem Projekt „UMRdivers: Diversität – Orientierung – Studienerfolg“ kann die Philipps Universität Marburg nun die Studienbedingungen weiter verbessern.

Neue Angebote der Studienorientierung sollen Studierende mit unterschiedlichen Bildungsbiografien auf ihrem Weg von der Schule an die Hochschule, während des Studiums und bis zum erfolgreichen Abschluss fördern und begleiten.

„UMRdivers“ wird vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) mit über 9 Millionen Euro über vier Jahre gefördert.

Das Studienangebot der Universität Marburg ist breit gefächert – es umfasst über 110 Bachelor- und Master-Studiengänge, 22 Fächer für Lehramt an Gymnasien, dazu Medizin, Zahnmedizin, Pharmazie und Rechtswissenschaft sowie kirchliche und weiterbildende Studiengänge. „Alle Studiengänge der Universität Marburg haben einen hohen Anspruch an die fachliche Qualifikation der Studierenden und bestärken gleichzeitig den fächerübergreifenden und internationalen Austausch sowie die individuelle Gestaltung des Studiums“, sagt Prof. Dr. Evelyn Korn, Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Universität Marburg. Genau diese Individualisierung des Studiums werde immer wichtiger. Denn so facettenreich wie das Studienangebot der Universität Marburg ist, so vielfältig sind auch die Studierenden. „Unsere Studierenden kommen aus unterschiedlichen Familien, Kulturen oder Schulsystemen und haben verschiedene soziale, ökonomische oder physische Voraussetzungen. Diese Diversität ist eine echte Bereicherung für das Studium und das universitäre Leben. Doch viele Studierende sehen sich auch mit Hürden während ihres Studiums konfrontiert“, so Korn. „Die Universität Marburg wird mithilfe der Förderung von ‚UMRdivers‘ bereits in der Studienorientierung Diversität stärker leben. Durch weitere individuelle Gestaltungsmöglichkeiten möchten wir die Studierenden außerdem dabei unterstützen, ihren persönlichen Weg zum Studienerfolg zu finden und zu sichern“, sagt Korn.

Quelle und weitere Informationen zu den Angeboten: PM – Philipps-Universität Marburg, 03.08.2021

<https://www.uni-marburg.de/de/aktuelles/news/2021/mehr-diversitaet-in-der-studienorientierung>

Personalia

Präsidentin der Universität Paderborn in Vorstand der „European Women Rectors Association“ gewählt

Prof. Dr. Birgitt Riegraf, Präsidentin der Universität Paderborn, ist neues Vorstandsmitglied der „European Women Rectors Association“ (EWORA). EWORA wurde 2015 in Brüssel gegründet und ist ein Zusammenschluss von Rektorinnen und Präsidentinnen europäischer Wissenschaftseinrichtungen.

Ziel von EWORA ist es, einen Rahmen für die Bildung europaweiter Netzwerke und den Erfahrungsaustausch unter weiblichen Führungskräften im akademischen Bereich zu etablieren, aber auch gemeinsam Strategien zu entwickeln und Interessenvertretungen innerhalb der europäischen Förderlandschaft zu organisieren. EWORA führt u. a. regelmäßig Kongresse und Workshops zu aktuellen hochschulpolitischen Themen durch, vergibt Ehrenpreise, wie zuletzt an die schwedische Regierung, und bietet eine Plattform für Publikationen mit dem Schwerpunkt Hochschulmanagement. Die weiteren Vorstandsmitglieder kommen von Wissenschaftseinrichtungen aus Spanien, Schweden, der Schweiz, Island, der Türkei und Griechenland. Ihre vierjährige Amtszeit hat Riegraf bereits angetreten. „Ich freue mich auf die Arbeit im Vorstand und gemeinsam mit den anderen Rektorinnen und hochschulpolitisch aktiven Wissenschaftlerinnen in Zukunft die Netzerkennung noch stärker voranzutreiben und noch stärker als bislang in Brüssel sichtbar werden, um die Interessen von Akademikerinnen zu vertreten“, so Riegraf.

Riegraf gehört zudem seit Kurzem auch zum Sprecherkreis der Landesrektorenkonferenz NRW, ist Vorsitzende der Universitätsallianz (UA) 11+ und wurde in die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte

Chancengleichheitsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) berufen.

Weitere Informationen:

<http://www.upb.de>

Quelle: PM - Universität Paderborn, 29.07.2021

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/96243>

Universität Bielefeld: Gleichstellungspreis für Professorin Friederike Eyssel und Organisationsgruppe Frauen*seminare

Der Gleichstellungspreis der Universität Bielefeld wurde in diesem Jahr erstmals in der Kategorie „Nachhaltiges Engagement für Geschlechtergerechtigkeit verliehen“. Die Auszeichnung ging an die Professorin Dr. Friederike Eyssel und an die Organisationsgruppe Frauen*seminare, beide aus der Abteilung Psychologie der Universität Bielefeld. Überreicht wurde der Preis auf dem Jahresempfang der Universität am 01.10.2021 im neu eröffneten Hörsaalgebäude Y. „Die Preisträgerinnen haben sich durch ihr stetiges Engagement für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur hervorgetan“, sagte Professorin Dr. Marie I. Kaiser, Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung der Universität Bielefeld sowie Vorsitzende der Jury des Gleichstellungspreises. „Ich danke der Organisationsgruppe Frauen*seminare und Friederike Eyssel herzlich für ihren beeindruckenden Einsatz für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.“

*Organisationsgruppe Frauen*seminare als Plattform für genderspezifische Themen:* Seminare und Vorträge anbieten, die ausschließlich für Frauen* geöffnet sind und so einen geschützteren Rahmen für einen persönlichen Austausch über sensible Themen ermöglichen: Diese Aufgabe übernimmt die Organisationsgruppe Frauen*seminare der Abteilung Psychologie. Vor rund 40 Jahren gründete sie sich, damals noch unter dem Namen Frauenseminargruppe. Heute trägt die Gruppe

ein Sternchen im Namen: Frauen* soll sichtbar machen, dass die Mitwirkenden ein diversitätssensibles Konzept von Frauen haben. Auch aus diesem Grund sind inzwischen einige Veranstaltungen der Gruppe auch für Interpersonen, nicht-binäre Menschen, Transpersonen und Menschen geöffnet, die sich ohne Geschlechtsidentität erleben. Die Jury des Gleichstellungspreises würdigt die „Bedeutung des langjährigen sehr erfolgreichen ehrenamtlichen Engagements der Studierendengruppe“. Mit der Preisvergabe soll auch der jahrelange Einsatz der früheren Akteurinnen der Gruppe anerkannt werden. Die Jury lobte die thematische Vielfalt der Seminare und Vorträge, die die Gruppe veranstaltet. Themen sind zum Beispiel: das Verhältnis zum eigenen Körper, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, ebenso Catcalling – das anzügliche unangemessene Kommentieren und Nachpfeifen als Form der sexualisierten Belästigung von Frauen*. Laut Jurybegründung regt die Organisationsgruppe durch ihre Veranstaltungen nachhaltig zu einer kontinuierlichen Reflexion an, bietet eine Austauschplattform für genderspezifische Themen und trägt zur Sensibilisierung für gesellschaftliche Probleme sowie zum Empowerment, also der Stärkung der Selbstbestimmung, von Student*innen bei. Auf dem Jahresempfang nahm die Studentin **Meidine Padligur** den Gleichstellungspreis stellvertretend für die Organisationsgruppe Frauen*seminare entgegen.

Vorbildwirkung von Friederike Eyssel als Forscherin und Führungskraft: Die Jury begründet ihre Entscheidung für Friederike Eyssel damit, dass sich die Wissenschaftlerin vielfach und kontinuierlich für Geschlechtergerechtigkeit einsetze – als Forscherin, Führungskraft, Hochschullehrerin und als Privatperson. So engagiert sich Eyssel in der Gleichstellungskommission der Abteilung Psychologie, aktuell als Vorsitzende. Sie wirkte bei der Einwerbung von zwei Gender-Gastprofessuren mit. Die Psychologieprofessorin organisierte Workshops und weitere Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch unterstützt sie Frauen bei der Bewerbung auf Stipendien und internationale Masterprogramme und bietet Praktika für Schülerinnen an. Friederike Eyssel leitet die Forschungsgruppe Angewandte Sozialpsychologie und Geschlechterforschung an der Fakultät für

Psychologie und Sportwissenschaft sowie am Institut CITEC der Universität Bielefeld. Die Jury würdigt, dass Eyssel auch als Führungskraft vorbildlich im Sinne der Gleichstellung handelt. So trage sie durch die Schaffung einer kinder- und familienfreundlichen Arbeitsatmosphäre zur Bindung der Mitarbeiter*innen, zur Arbeitszufriedenheit und dem Erfolg ihrer Forschungsgruppe bei.

Friederike Eyssel erhielt auf dem Jahresempfang einen weiteren bedeutenden Preis der Universität Bielefeld: Wie bereits bekannt gegeben, wurde sie mit **Karl Peter Grottemeyer-Preises** für hervorragende Leistungen und persönliches Engagement in der Lehre geehrt. „Ich gratuliere Professorin Friederike Eyssel von Herzen zu beiden Auszeichnungen“, sagte Marie I. Kaiser. „Die zweifache Ehrung zeigt, dass harte Arbeit, Herzblut und Engagement ihre Wirksamkeit entfalten und sichtbar werden – sowohl in der Lehre als auch im Engagement für *Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit*.“

Jury lobt zwei weitere Nominierte: Von den weiteren für den Preis vorgeschlagenen Akteur*innen hob die Jury zwei Initiativen lobend hervor: die **Gruppe FairNetz_Bielefeld!** und die **Arbeitsgruppe trans* (AG trans*)**. Die Jury betonte besonders das große Potential, das in den Vorhaben beider Initiativen steckt. Die AG trans* hat sich in der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften gegründet und engagiert sich für die Rechte von Angehörigen der Universität, die sich als Transpersonen oder nicht-binäre Personen identifizieren. Bei der Gruppe FairNetz_Bielefeld! handelt es sich um das Netzwerk der Sekretariate der Universität Bielefeld. Ziele des Netzwerks sind unter anderem die Verbesserung von Kommunikationswegen, der Wissensaustausch, die Organisation von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen und die Unterstützung neuer Kolleg*innen.

Quelle und weitere Informationen zum Gleichstellungspreis: PM – Universität Bielefeld, 01.10.2021

<https://aktuell.uni-bielefeld.de/2021/10/01/gleichstellungspreis-fuer-professorin-friederike-eyssel-und-organisationsgruppe-frauenseminare/>

<https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/ausgezeichnet/gleichstellungspreis/>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Deutscher Umweltpreis für Leibniz-Vizepräsidentin

Die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) hat die Direktorin des Senckenberg Biodiversität und Klima Forschungszentrums und Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft, **Katrin Böhning-Gaese**, mit dem Deutschen Umweltpreis 2021 ausgezeichnet.

Die Ökologin wurde für ihre Forschung zur Bedeutung der biologischen Vielfalt für Planet und Mensch prämiert und erhielt den mit 500.000 Euro dotierten Preis gemeinsam mit dem Moorforscher **Hans Joosten** von der Universität Greifswald. Die Preisverleihung durch den Bundespräsidenten erfolgte am 10. Oktober in Darmstadt.

Katrin Böhning-Gaese ist Direktorin des Senckenberg Biodiversität und Klima Forschungszentrums und Professorin an der Goethe-Universität Frankfurt. Seit 2013 ist sie Mitglied im Direktorium der Senckenberg-Gesellschaft, wo sie den Bereich „Wissenschaft & Gesellschaft“ verantwortet.

Seit 2017 ist die Biologin mit einem Schwerpunkt in der Ornithologie Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft, im Jahr 2015 wurde sie in die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina aufgenommen.

Weitere Informationen zur Preisverleihung:

Pressemitteilung der DBU

https://www.dbu.de/123artikel39144_2442.html

Persönliche Würdigung von Katrin Böhning-Gaese

https://www.dbu.de/123artikel39142_2442.html

Quelle, Stellungnahme von Leibniz-Präsident Matthias Kleiner und weitere Informationen: PM - Leibniz-Gemeinschaft, 27.08.2021

<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-single/newsdetails/deutscher-umweltpreis-fuer-leibniz-vizepraesidentin>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

EU Cohesion policy: first Gender Equality Report maps female achievements and disadvantages in EU regions

The European Commission has published the first Regional Gender Equality Monitor of the EU. (13.10.2021)

It provides an accurate picture of where women achieve the most at regional level in Europe, and where they face the largest disadvantages.

Commissioner for Cohesion and Reform, Elisa Ferreira said: "I am delighted to bring forward this ground-breaking work on mapping the glass ceiling that women face at regional level in Europe. The report demonstrates that there is still a lot to do to help women achieve the same opportunities as men. The Commission will continue working hard towards a gender-equal Europe."

The paper is based on two specially developed indices: the 'Female Achievement Index' and the 'Female Disadvantage Index'. They reveal both the regions where women are achieving more and where they are at a disadvantage compared to men.

The paper shows that, on average, women in more developed regions are able to achieve more and are at less of a disadvantage, while most women in less developed regions face big challenges.

Within countries, women in capital regions tend to achieve more and are at less of a disadvantage.

In general, regions with a lower female achievement index have a lower gross domestic product per capita, while regions with a higher level of female achievement have a higher level of human development.

Finally, the quality of government is higher in regions where women achieve more.

In addition to the working paper, the underlying data and the interactive tools, results are also available in the INTERACTIVE DATA STORY.

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/gender-equality-monitor

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-gender-equality-in-the-EU/vtrw-h5vm/>

Source and further information: PM - European Commission, 13.10.2021

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/newsroom/news/2021/10/13-10-2021-eu-cohesion-policy-first-gender-equality-report-maps-female-achievements-and-disadvantages-in-eu-regions

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/gender-equality-monitor

Kommissions-Handreichung für die Erstellung von GEPs

Die EU-Kommission hat Ende September einen Leitfaden für Gender Equality Plans (GEPs) veröffentlicht.

Die Handreichung richtet sich an Organisationen, die für die Antragstellung in Horizont Europa einen GEP haben müssen. Für öffentliche Einrichtungen, öffentliche wie auch private Forschungseinrichtungen und Hochschulen ist dies ab 2022 bindend; das Vorhandensein eines GEP gehört dann zu den Kriterien der Förderfähigkeit.

Der Leitfaden

- stellt die Komponenten des neuen Kriteriums vor,
- erklärt, was das in der Praxis bedeutet,
- stellt vor, welche Schritte andere Organisationen bereits unternommen haben und welche Ressourcen noch verfügbar sind.

Mit dieser Veröffentlichung liefert die EU-Kommission eine wichtige, umfassende Ergänzung zu den bisherigen Hinweisen und der Sammlung häufig gestellter Fragen rund um das Thema GEPs. So wird zum Beispiel der Aspekt, welche Teile der Anforderung extern veröffentlicht sein müssen, aufgegriffen und weiter ausgeführt.

Für jeden Aspekt der GEPs sind mehrere Beispiele von Einrichtungen genannt. Unter den Beispielen zu „dedicated gender equality resources“ ist von deutscher Seite die DFG gelistet

Das Dokument ist als PDF auf Englisch unter den Publikationen der EU-Kommission verfügbar:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Quelle :

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

Online-Kurs zu Gleichstellungsplänen

Die Gender Equality Academy bietet seit Anfang September die Möglichkeit, einen kostenlosen Online-Kurs zu den in Horizont Europa unabdingbaren Gender Equality Plans zu belegen. Titel des rein englischsprachigen Kurses ist „GENDER EQUALITY PLANS IN PRACTICE“: Towards sound and sustainable institutional change processes in research organizations“. Bis Ende Oktober ist noch eine Registrierung möglich. Der Kurs ist in sieben Kurseinheiten aufgeteilt, die man im jeweils eigenen Tempo absolvieren kann.

<https://ge-academy-docc.eu/>

Quelle :

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

Zahlen und Fakten zur ERC Advanced Grant 2021 Einreichung veröffentlicht

Der ERC veröffentlichte Zahlen und Fakten zu den Advanced Grant Anträgen, die bis zum 31. August 2021 eingereicht wurden.

Demnach gingen insgesamt 1.735 Anträge ein, was einem Rückgang von 35 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Damals wurde eine außergewöhnlich hohe Zahl von Anträgen (2.678) eingereicht. Die meisten Anträge wurden 2021 im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften eingereicht (764), gefolgt von den Lebenswissenschaften (499) und den Sozial- und Geisteswissenschaften (472). **Frauen reichten 20,8 % der Anträge ein. Das sind 1,5 Prozentpunkte weniger im Vergleich zur vorherigen Ausschreibung (22,3 %).**

Im ERC-Arbeitsprogramm 2021 sind 626 Mio. EUR für schätzungsweise 250 Advanced Grants Projekte vorgesehen. Der ERC beginnt nun mit der Evaluierung der Anträge. Die ausgewählten Projekte sollen im Mai 2022 bekannt gegeben werden.

Pressemitteilung des ERC

Quelle: Nationale Kontaktstelle ERC, <http://www.nks-erc.de>

<https://www.eubueno.de/erc.htm>

EIGE: EU research shows COVID-19 poised to end progress on gender equality

The social and economic impacts of the COVID-19 crisis threaten to roll back recent progress in gender equality, including an overall trend of upward convergence. Despite slow progress in some areas over the past decade, crucial improvements had been made in countries with lower levels of gender equality. The regressive consequences of COVID-19 on gender equality, as well as haphazard implementation of policy measures demonstrated to improve levels of gender equality, are detailed in the new policy brief **Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?**, a joint research output from Eurofound and the European Institute for Gender Equality (EIGE):

<https://eige.europa.eu/publications/upward-convergence-gender-equality-how-close-union-equality>

Source and further information:

<https://eige.europa.eu/news/eu-research-shows-covid-19-poised-end-progress-gender-equality>

Gemeinsame Online-Tagung der EU-Schwesterprojekte mit Genderbezug CHANGE, LeTS-GEPs & SPEAR

Die drei EU-geförderten Gleichstellungsprojekte CHANGE, LeTS-GEPs & SPEAR veranstalten am 25. und 26. November 2021 eine gemeinsame Online-Konferenz.

Unter dem Konferenztitel „Culture eats (a gender equality) strategy for breakfast? – Structure eats (a gender-sensitive) culture for lunch?“ werden kulturell-strukturelle Perspektiven der Gender-Qualitätsarbeit in europäischen Research Performing Organisations (RPOs) diskutiert.

Am ersten Tag geht es um verschiedene Perspektiven auf die Umsetzung von Gleichstellungsplänen aus kurz-, langfristigen und assoziierten EU-Mitgliedstaaten, während der zweite Tag sich befasst mit organisatorischen und beruflichen Aspekten der Gleichstellung von Geschlechtern an deutschen Hochschulen und außeruniversitären RPOs.

Die Tagung wird in Englischer Sprache stattfinden und hat eine eigene Veranstaltungsseite.

Die Anmeldung ist möglich unter:

<https://www.eu-gender-conference.rwth-aachen.de/go/id/qafqb/>

Quelle:

<https://www.eubueno.de/fif-aktuelles.htm>

Geschlechtersensibel formulieren mit dem EIGE Leitfaden

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen EIGE (European Institute for Gender Equality) hat einen neuen Leitfaden herausgegeben.

Der Leitfaden hilft bei geschlechtssensiblen Formulierungen und bietet einen Einblick, wie das EIGE seine eigenen Publikationen verfasst.

Der Leitfaden kann hier heruntergeladen werden:

<https://eige.europa.eu/publications/eige-writing-guide>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

„Themenwoche Antifeminismus“ auf dem blog interdisziplinäre Genderforschung

Vom 4. bis 8. Oktober 2021 veranstaltete der blog interdisziplinäre geschlechterforschung eine Themenwoche zum Antifeminismus.

Die Beiträge der Themenwoche:

Jadranka Rebeka Anić

Anti-Gender-Bewegung in Kroatien. Kontexte und Konflikte

Rebekka Blum

Historische Kontinuitäten und Brüche im deutschen Antifeminismus

Patrick Wielowiejski

Deutsche Normalität: Rechte Homosexuelle und die AfD

Katharina Mosene

Antifeminismus und die Fortschreibung von Marginalisierungen in digitalen Räumen

Julia Roth und Birgit Sauer

Affekte und Emotionen in Anti-Gender-Mobilisierungen

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

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

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2021

Der diesjährige Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin geht an das Datenbankprojekt „Feminizidmap“. Damit wird eine Initiative ausgezeichnet, deren Beteiligte seit 2019 Tötungsdelikte an Frauen und Mädchen aufgrund ihres Geschlechts dokumentieren und die damit einen Beitrag zu Geschlechtergerechtigkeit in der Jurisprudenz leisten.

Die Jury betonte zur Begründung, die aus Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Aktivistinnen und Aktivisten bestehende Gruppe leiste mit der Dokumentation von Tötungsdelikten „Pionierarbeit“ auf einem Feld, das erst in jüngster Zeit in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt sei. Der interdisziplinäre und internationale Zusammenschluss stelle wichtige Daten für weitere rechtliche, politische, soziale und kulturelle Veränderungen zur Verfügung, sodass diese Tötungsdelikte aufgearbeitet und künftig verhindert werden könnten.

Die diesjährige Verleihung findet am 16. November 2021 online via Webex statt.

HIER geht es zur Anmeldung!

Weitere Informationen:

https://www.mvbz.fu-berlin.de/termine/20211116_mvb-preisverleihung_2021.html

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Geschlechterforschung

Die Universität Graz besetzt am Institut für Bildungsforschung und PädagogInnenbildung der Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät eine Aigner-Rollett-Gastprofessur für Geschlechterforschung.

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Geschlechterforschung

(40 Stunden/Woche; Verfahren gem § 99 Abs 1 Universitätsgesetz; auf 4 Monate befristetes Arbeitsverhältnis nach dem Angestelltengesetz für das Wintersemester 2022/23: 01.10.2022 - 31.01.2023)

Thematisch in der Geschlechterforschung angesiedelt, soll die Gastprofessur im Wintersemester 2022/23 einen Schwerpunkt auf **Gender- und Queeraspekte in Schule und Unterricht** haben.

Die Gastprofessur umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/ Geschlechterforschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehveranstaltung zum oben genannten Themenbereich abzuhalten. Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Gastprofessur mit einer*m Forscher*in mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies/Geschlechterforschung.

Ende der Bewerbungsfrist: **03. November 2021**

Details zur Ausschreibung finden Sie unter: <https://jobs.uni-graz.at/de/VV/8/99/7024> (deutsch) bzw. <https://jobs.uni-graz.at/en/VV/8/99/7025> (englisch).

Zeitschrift GENDER: Aktuelle Ausgabe und Call for Papers

Zeitschrift GENDER 3/21

Herausgeberinnen: Linda Leskau, Anne Schlüter, Stephan Trinkaus, Susanne Völker

Soziale Mobilität – die Möglichkeit, durch eigenes Engagement und durch das Nutzen institutioneller Pfade die soziale Position zu verändern – ist ein Dauerthema der sozial- und erziehungswissenschaftlichen und mittlerweile auch der kultur- und medienwissenschaftlichen Geschlechterforschung. Im Heftschwerpunkt werden damit verbundene aktuelle Herausforderungen an die Forschung zu sozialer Mobilität, Geschlecht, (trans)nationalen Räumen und intersektionalen Konstellationen aufgegriffen.

Der *Offene Teil* bietet Analysen und Debattenbeiträge zu Misogynie in der INCEL-Community, Sexting auf Instagram, queer-feministische Soziale Arbeit und Prozesse der Schließung/Öffnung und Hierarchisierung in Karrieren von Informatik-Doktorandinnen. Das Heft wird durch Rezensionen von vier aktuellen Publikationen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung abgerundet.

Einen Einblick ins Heft erhalten Sie auf dieser Website:

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

CfP: Zeitschrift GENDER – Digitale Transformation und Gender Bias

Der digitale Wandel bietet Chancen und Risiken im Hinblick auf Teilhabemöglichkeiten verschiedener Gruppen auf politischer, kultureller und sozialer Ebene. Für den Heftschwerpunkt werden Beiträge gesucht, die danach fragen, inwieweit auf digitalen Plattformen, in sozialen Netzwerken und durch Algorithmen diskriminierende Muster und Machtverhältnisse transformiert und/oder reproduziert werden.

Begrüßt werden sowohl kritische, intersektionale Analysen als auch konkrete Lösungsvorschläge,

die eine inklusive digitale Gesellschaft fördern. Dem multidisziplinären Charakter der Zeitschrift entsprechend sind Analysen aus verschiedenen Fachbereichen willkommen.

Herausgeberinnen sind Leonie Bröcher, Eva Gredel, Laura Schelenz und Beate Kortendiek.

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

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

Die Herausgeberinnen freuen sich auf zahlreiche Beitragsvorschläge! Es wird um die Einreichung eines ein- bis zweiseitigen Abstracts bis zum **14. November 2021** gebeten.

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

CfP: Genderspezifische und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext

Im Rahmen einer thematischen Kooperation zwischen dem Open Gender Journal (Deutschland/Österreich) und Debate Feminista (Mexiko) freuen sich die Redaktionen der beiden Zeitschriften über Einreichungen von neuen wissenschaftlichen Artikeln auf Deutsch, Englisch, Spanisch oder Portugiesisch zum Thema genderspezifische und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.

Seit Beginn der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit genderspezifischer, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext bildet die quantitative Erhebung der Prävalenz, Erscheinungsformen und Betroffenheit ein klares Hauptinteresse der Forschung. Fragen zu den strukturellen Bedingungen der Hochschule, die genderspezifische und sexualisierte Gewalt begünstigen, sowie der Art und Weise, wie diese mit anderen Diskriminierungsformen und der sozialen Positioniertheit von Personen zusammenwirken, wurden in der Forschung bislang eher ver-

nachlässigt. Erst seit einigen Jahren entwickelt sich ein Forschungszweig, der sich zunehmend mit dem akademischen Bedingungsgefüge von genderspezifischen und sexualisierten Übergriffen aus einer strukturtheoretischen, machtkritischen und intersektionalen Perspektive auseinandersetzt. Dabei werden hauptsächlich drei strukturelle Faktoren als ursächlich für das Vorkommen diskutiert: die (Re-)Produktion von (binären) Geschlechterstereotypen, universitäre Machthierarchien und die akademische Organisationskultur. In der themenspezifischen Rubrik zu genderspezifischer und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sollen insbesondere Beiträge veröffentlicht werden, die sich mit diesen Faktoren auseinandersetzen.

Die Beiträge werden parallel in einer neuen, themenspezifischen Rubrik veröffentlicht, die ab Januar 2022 in beiden Zeitschriften erscheinen wird. Ziel dieser speziellen Rubrik ist es, die internationale Forschung zu diesem Thema zusammenzuführen, Forschende miteinander zu vernetzen und die bestehende Forschung im lateinamerikanischen und europäischen Kontext zu verbreiten. Zu diesem Zweck sollen ausgewählte Beiträge übersetzt werden.

Die Beiträge werden nach den redaktionellen Standards der jeweiligen Zeitschrift eingereicht und begutachtet.

Beiträge auf Deutsch oder Englisch: Können jederzeit über die Website des Open Gender Journals eingereicht werden (full paper submission; max. 50.000 Zeichen). Die Beiträge werden nach Fertigstellung fortlaufend publiziert.

Weitere wichtige Informationen finden Sie unter:

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

<https://opengenderjournal.de/styleguide>

Kontakt:

sabina.garcia.peter@fu-berlin.de,

tanja.waelty@fu-berlin.de

<https://opengenderjournal.de/announcement>

CfP: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft

Geschlecht – Gewalt – Global. Gewalt im Zentrum weltweiter Angriffe auf Frauen- und Geschlechterrechte

Im geplanten Schwerpunktheft der Femina Politica sollen diejenigen Konstellationen, Mechanismen, Strukturen und Praktiken analysiert werden, durch die Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Kontexten weltweit jeweils zu Gewaltverhältnissen werden und auf diese Weise Frauen- und Geschlechterrechte unterminieren. Entsprechend sollen Beiträge versammelt werden, die sich mit Gewaltverhältnissen als Ausdruck der Anfechtung von Geschlechterrechten auseinandersetzen. Damit zielt das Heft darauf ab, unterschiedlichste Formen und Facetten physischer, psychischer, epistemischer, spiritueller und struktureller Gewalt in globaler Perspektive aufzufächern.

Einreichfrist: 30.11.2021

Call for Papers:

<https://budrich.de/Zeitschriften/Call-for-Papers/Fem-Pol-Call-for-Papers-2-2022-Geschlecht-Gewalt-Global.pdf>

Cfp: Special Issue „The Gender Dimension in Sustainability Policies and Their Evaluation“

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

„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).“

Deadline for manuscript submissions:

30 April 2022

https://www.mdpi.com/journal/sustainability/special_issues/Gender_Dimension_in_Sustainability_Policies

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

German Diversity Monitor 2021 erschienen

Deutsche Unternehmen stecken in einem Diversitäts-Dilemma. Regenbogenmarketing und Lippenbekenntnisse reichen den Stakeholder:innen nicht mehr aus, der Veränderungsdruck steigt. Damit stehen viele Top-Manager:innen vor der Wahl zwischen einem herausfordernden, tiefgreifenden Wandel und dem Ignorieren des Potentials von Diversität als erfolgskritischem Wirtschaftsfaktor.

Hintergründe und Auswege zeigt der am 14. September veröffentlichte German Diversity Monitor 2021 der Diversitätsinitiative BeyondGenderAgenda.

Der German Diversity Monitor wurde, unter der wissenschaftlichen Begleitung von Prof. Dr. Susanne Schmidt, vom Lehrstuhl für Internationales Management an der Otto -von-Guericke-Universität, in diesem Jahr bereits zum zweiten Mal veröffentlicht. Während die Studie im Jahr 2020 zu der Erkenntnis „Diversität in deutschen Unternehmen ist mehr Lippenbekenntnis als Realität“ kam, hat sich die Lage in diesem Jahr zu einem Diversitäts-Dilemma zugespitzt. Durch den zunehmenden Veränderungsdruck von Stakeholder:innen, haben sich Unternehmen zu einem ausgeprägten Diversitäts-Aktionismus verleiten lassen. Das positive Engagement führt jedoch nicht zur gewünschten Verbesserung, vielmehr findet sich die deutsche Wirtschaft in einem Diversitäts-Stillstand wieder. Viele Organisationen verharren in der Entscheidung zwischen einem tiefgreifenden Wandel oder der

weitestgehenden Ignoranz von Diversität. „Unternehmen befinden sich aktuell in einem Diversitäts-Dilemma. Ist die notwendige Diversitäts-Transformation auf der einen Seite ein kostenintensiver und langwieriger Kraftakt für die gesamte Organisation, so hat die Entscheidung gegen diese unausweichlich zur Folge, dass Unternehmen sich im intensivierten Wettbewerb um Talente, Innovationen und die dringend erforderlichen Antworten auf die großen wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit nicht werden behaupten können“, kommentiert Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda, die Studienergebnisse.

Besonders auffällige Ergebnisse zeigt der German Diversity Monitor 2021 z.B. bei der Diversitätsdimensionen Gender auf:

„Die männliche Dominanz in den DAX-Vorständen trotz der gesetzlichen Mindestanforderung durch FöPoG II. Es gilt maximal eine Frauenquote von 25 % zu erfüllen, eine paritätische Besetzung mit 50 % Frauen ist somit noch weit entfernt. Die Erweiterung des DAX 30 auf DAX 40 senkt die Frauenquote im deutschen Aktienleitindex aktuell sogar noch von 19 % auf knapp 17 %. Es bleibt bei einer weiblichen CEO – also nur 2,5 % weiblichen CEOs im DAX 40!“

Quelle, weitere Informationen und wichtige Ergebnisse: PM - BeyondGenderAgenda, 14.09.2021

<https://beyondgenderagenda.com/wp-content/uploads/2021/09/German-Diversity-Monitor-2021-PM.pdf>

Die vollständige Studie zum Download:

<https://beyondgenderagenda.com/wp-content/uploads/2021/09/German-Diversity-Monitor-2021-Das-deutsche-Diversitaets-Dilemma.pdf>

Stiftung Mercator stellt erfolgreiche Praxisbeispiele zum Umgang mit Diversität vor

Diskriminierung aus sozioökonomischen, kulturellen oder religiösen Gründen bleibt in vielen Lebensbereichen an der Tagesordnung. Zugleich entfalten bestimmte Institutionen eine starke positive Dynamik im Umgang mit Diversität und sind von Veränderungswillen geprägt. Zu diesen Ergebnissen kommt ein Gutachten, das im Auftrag der Stiftung Mercator erstellt und am 2. August in Essen vorgestellt wurde.

Untersucht wurden die Bereiche Kita, Hochschule, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, Polizei, Bundeswehr, Justiz und Verwaltung. Mit der Veröffentlichung lädt die Stiftung Mercator die Akteur*innen wichtiger gesellschaftlicher Institutionen ein, sich intensiver mit Fragen der gerechten Teilhabe zu befassen und die Potenziale in ihrem Handlungs- und Einwirkungsbereich zu nutzen.

„Ich freue mich über die im Gutachten dargestellten positiven Handlungsansätze für einen diskriminierungsfreien Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität“, so **Christiane von Websky**, Bereichsleiterin Teilhabe und Zusammenhalt der Stiftung Mercator. „Bewusstsein für Diversität entwickeln und dieses zu einem selbstverständlichen Bestandteil aller Entscheidungen und Prozesse zu machen: So lautet die Herausforderung, der wir uns in einer offen, globalisierten und vielgestaltigen Welt in allen Lebensbereichen stellen müssen.“

Das Gutachten formuliert folgende Handlungspotenziale:

Ausbildung, Fort- und Weiterbildung – Die Autor*innen regen an, diversitäts- und antidiskriminierungsbezogene Module zu entwickeln und zu erproben, die im Erfolgsfall Eingang in die Curricula der Ausbildung sowie der Hochschulausbildung finden sollten. Als positiv erweisen sich in allen untersuchten Institutionen Formate, die Antidiskriminierung und Diversity in der Aus-

Weiter- und Fortbildung thematisieren. Dazu zählen auch praxisnahe Trainings sowie Angebote zur Weiterqualifizierung von Trainer*innen.

Personalwesen – Spezielle softwaregestützte Tools und Trainings, die bei der diskriminierungssensiblen und diversitykompetenten Personalgewinnung und -entwicklung zum Einsatz kommen, erhöhen die Vielfalt am Arbeitsplatz und vermeiden Diskriminierung, so das Gutachten. Auf den Führungsebenen bildet die Arbeitswelt die ethnisch-kulturelle, religiöse und soziale Diversität der Gesellschaft bislang nicht ab. Über Instrumente der Führungskräfteentwicklung, Quereinsteiger*innen-Programme und ggf. auch eine Quotierung sieht das Gutachten Ansätze, Behördenleitungen und Geschäftsführungen diverser zu machen.

Beschwerdeverfahren und Beratungsstellen – Das Gutachten regt an, dass Institutionen Konzepte für unabhängige Ombudspersonen sowie Beschwerde- und Beratungsstellen entwickeln, an die sich Kund*innen, Student*innen/Auszubildende und Beschäftigte wenden können. Auch innerbetriebliche Beschwerdestellen für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz fehlten vielfach noch, konstatiert das Gutachten. Bedarfe für Beschwerdemechanismen wurden u. a. in der stationären Pflege, in Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände, Jobcentern und Arbeitsagenturen, bei der Polizei sowie der öffentlichen Verwaltung festgestellt.

Empowerment und Community Building – Der Empfehlung des Gutachtens folgend sollten Kund*innen, Nutzer*innen und Mitarbeitende von Institutionen in die Lage versetzt werden, sich ihrer Ressourcen bewusst zu werden. Im Zuge eines solchen Empowerments werden Wissen zu Diskriminierungsmechanismen sowie passgenauen Maßnahmen vermittelt.

Darüber hinaus regen die Autor*innen an, stets Betroffene zu beteiligen, wenn beispielsweise Maßnahmen des Personalmanagements konzipiert werden.

Datenerhebung und Diversity Monitoring – Die Autor*innen des Gutachtens sehen den Bedarf,

Daten zu Gleichstellung und Antidiskriminierung in den Institutionen systematisch zu erheben und über ein Diversity Monitoring die Teilhabe unterschiedlicher Gruppen kontinuierlich zu dokumentieren. Die gewonnenen Daten sind Grundlage, um Handlungsbedarfe zu erkennen und zu begründen.

Dialog und Austausch – Um einen Austausch und eine bessere Vernetzung der Akteur*innen im Diversitätsmanagement zu ermöglichen, regt das Gutachten an, spezifische sowie bereichsübergreifende Veranstaltungsformate zu entwickeln und zu etablieren.

Wirkungsforschung und Kommunikation – Bedarf sieht das Gutachten auch im Hinblick auf die Etablierung einer Wirkungsforschung und Evaluation, um erfolgreiche Maßnahmen der Antidiskriminierung und Förderung von Vielfalt zu identifizieren. Diese sollten dann öffentlichkeitswirksam aufbereitet und bundesweit zugänglich gemacht werden.

Erstellt wurde das von der Stiftung Mercator beauftragte Gutachten durch **Nathalie Schlenzka** (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), **Dr. Aleksandra Lewicki** (University of Sussex) sowie **Andreas Merx** und **Dr. Katrin Vogel** (Beratungs- und Trainingsanbieter pro diversity).

Die Stiftung Mercator ist eine private, unabhängige Stiftung. Sie tritt mit den von ihr geförderten Projekten und stiftungseigenen Aktivitäten für eine Gesellschaft ein, die sich durch Weltoffenheit, Solidarität und Chancengleichheit auszeichnet.

Quelle und weitere Informationen zur Stiftung Mercator, PM - Stiftung Mercator, 02.08.2021

<https://www.stiftung-mercator.de/de/pressemitteilungen/stiftung-mercator-stellt-erfolgreiche-praxisbeispiele-zum-umgang-mit-diversitaet-vor/>

15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Antidiskriminierungsstelle mahnt Reformen an

Zum 15. Geburtstag des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) würdigte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichte Fortschritte und mahnte zugleich weitere Reformen für einen besseren Diskriminierungsschutz an. „Mit dem AGG haben wir ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg zu einer fairen und gleichberechtigten Gesellschaft erreicht“, sagte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, **Bernhard Franke**, am 17. August in Berlin. „Immer mehr Menschen kennen ihre Rechte und wollen Diskriminierungen nicht hinnehmen. Mehr und mehr Arbeitgeber schützen ihre Beschäftigten aktiv vor Diskriminierung. Und auch die gesellschaftlichen Debatten der vergangenen Jahre zeigen, dass der hohe Wert von Fairness und Gleichbehandlung in den Köpfen der Menschen angekommen ist.“ Benachteiligung gehöre leider für zu viele Menschen weiter zum Alltag: „Jetzt müssen wir mit gemeinsamer Kraft daran arbeiten, dass Menschen, die Ausgrenzung und Diskriminierung erleben, nicht auf der Strecke bleiben.“

Seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sie mehr als 50.000 Anfragen von Menschen beantwortet, die Diskriminierung erfahren. Im vergangenen Jahr stieg die Zahl der Anfragen um fast 80 Prozent. Es gelte nun, den Menschen umfassend die niedrighschwellige und qualifizierte Beratung anzubieten, die sie brauchen – durch einen Ausbau flächendeckender Beratungsangebote von Seiten der Zivilgesellschaft, Städten, Kommunen und Ländern.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das am 18. August 2006 in Kraft trat, sicherte allen Menschen in Deutschland erstmals einen umfassenden Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, wegen der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Identität zu. Die

Datenbank juris verzeichnet rund 1950 Fälle, in denen das AGG vor den Gerichten eine Rolle spielt. Dabei geht es um Benachteiligung beim Zugang zum Job, etwa wegen einer Schwerbehinderung, am Arbeitsplatz selbst, zum Beispiel wegen sexueller Belästigung oder Rassismus, um Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt oder beim Zugang zu Clubs, Hotels oder Restaurants. „Das AGG schützt. Aber leider noch nicht ausreichend“ sagte Franke. Schon 2006 sei das AGG ein hart verhandelter Kompromiss gewesen. Immer deutlicher zeige sich, dass es einer Stärkung vor allem bei der Rechtsdurchsetzung bedürfe. Die bereits von dieser Koalition angekündigte, aber nicht umgesetzte Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen bei Diskriminierung von zwei auf sechs Monate sei dringend nötig. Ebenso brauche es ein Verbandsklagerecht sowie ein Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle in ausgewählten Fällen, um den im europäischen Vergleich schwachen Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verbessern.

Quelle, Stellungnahmen und weitere Informationen: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 17.08.2021

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2021/20210817_15_Jahre_AGG.html

Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“

Am 26. Oktober haben **Bundesfrauenministerin Christine Lambrecht**, **Burkhard Jung**, Präsident des Deutschen Städtetages, **Christina Ramb**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, **Carola Unser**, Intendantin des Landestheaters Marburg, **Claudia Hartwich**, Mitglied der deutschen Geschäftsleitung von Microsoft und Schauspielerin **Ursula Karven** die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ erst-unterzeichnet. Über 50 weitere Unternehmen und Organisation haben sich der Erklärung bereits

angeschlossen, darunter beispielsweise der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Volkswagen AG, die Daimler AG, das ZDF, der Bundesverband mittelständische Wirtschaft e.V. und der Deutsche Caritasverband.

Ziel der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner ist eine gleiche Teilhabe aller Menschen in Kultur und Medien, frei von Sexismus, sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen – an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf der Bühne. Konkret haben sich die Beteiligten darauf verständigt, gemeinsam u.a. daran zu arbeiten: Prävention und Sensibilisierung sollen an erster Stelle stehen. Dafür sollen die Verbreitung von Informationen über Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote verbessert werden. Das Einschreiten gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung soll als Selbstverständlichkeit und Führungsaufgabe verstanden werden. Verantwortliche sollen sensibilisiert und in Initiativen einbezogen werden.

Quelle und weitere Informationen: PM - BMSFSJ, 26.10.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-lambrecht-kein-platz-fuer-sexismus-und-sexuelle-belaestigung-in-unserer-gesellschaft--186682>

Rassismus in staatlichen Institutionen

Das Forschungsinstitut **Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ)** untersucht im Auftrag des Bundesinnenministeriums (BMI) mit einer breit angelegten Studie seit dem 1. Oktober 2021 Rassismus in staatlichen Institutionen. Die Wissenschaftler:innen analysieren bis 2024 in 22 Einzelprojekten an neun FGZ-Standorten Rassismus in Behörden auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene und sein Gefährdungspotenzial für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Studie ist ein zentrales Vorhaben des im Mai 2021 von der Bundesregierung beschlossenen Abschlussberichts und Maßnahmenkatalogs des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. Eine interministerielle Projektgruppe wird auf Arbeitsebene den Forschungsprozess fachlich begleiten. Der Forschungsprozess wird vom FGZ koordiniert und von **Prof. Dr. Gert Pickel** und **Prof. Dr. Matthias Middell** (Universität Leipzig) geleitet. Gemeinsam wollen die Forschenden des FGZ klären, inwieweit Rassismus in staatlichen Institutionen auftritt, Organisationen spaltet und den Zusammenhalt in der Gesellschaft gefährdet. „Der Umfang und die Art und Weise, wie es zu Diskriminierungen in Institutionen kommt, hängt sehr stark davon ab, wie eigentlich in einer Gesellschaft Konsens gebildet wird und welche Schwerpunkte eine Gesellschaft bei der Konstituierung des Zusammenhalts setzt“, sagt Studienleiter Matthias Middell. Hier liege die Stärke des FGZ mit seiner breiten interdisziplinären Expertise, „da es untersucht, wie und auf welcher Grundlage man sich in Deutschland, aber auch in Nachbargesellschaften, gesellschaftlichen Zusammenhalt vorstellt und lebt. Dabei geht es ganz zentral um die Frage: Gehört die entschiedene und konsequente Ablehnung von Rassismus und daraus abgeleiteter Stereotypen zum gesellschaftlichen Konsens oder nicht?“

Quelle und weitere Informationen: PM - FGZ, 01.10.2021

<https://www.fgz-risc.de/presse/detailseite/rassismus-in-staatlichen-institutionen-fgz-startet-grossstudie>

Antidiskriminierungsstelle startet Online-Portal #betriebsklimaschutz

Ob mit speziellen Beschwerdestellen, konkreten Betriebsvereinbarungen oder gezielten Fortbildungen: Immer mehr Unternehmen setzen sich aktiv dafür ein, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld zu schützen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt private und öffentliche Arbeitgeber auf diesem Weg – und stellt aktuell auf ihrem neuen Internet-Portal unter www.betriebsklimaschutz.de im Rahmen der gleichnamigen Informationskampagne 25 beispielhafte Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung vor.

Weitere Informationen:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2021/20210727_Beispielsammlung_GutePraxis.html

Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache – eine repräsentative Studie

Dieser von der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik herausgegebenen aktuellen Empfehlung liegt die erste repräsentative, überregionale Studie unter Einbezug der Menschen mit Beeinträchtigungen zugrunde. Sie untersucht häufig genutzte Genderzeichen unter Aspekten der technischen Barrierefreiheit sowie ihrer Gebrauchstauglichkeit aus Nutzer*innen orientierter Sicht. Aus den Ergebnissen wurde die Empfehlung abgeleitet. Durch den intersektionalen Vergleich der Studienergebnisse mit der Haltung der Selbstvertretung der LGBT*Q, beschreibt sie die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien.

Die Empfehlung zeigt, dass gendergerechte, digital barrierefreie Sprache, das Thema der Selbstbestimmung und demokratischen Partizipation von Menschen mit Beeinträchtigungen berührt. Die Studie wurde verfasst von **Stefanie Köhler** (Tandem-Beratung Leichte Sprache, BFIT-Bund) und **Michael Wahl** (Leitung, BFIT-Bund).

Download der Studie:

<https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html?nn=1199124#doc1230362bodyText1>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Women TechEU pilot to put women at the forefront of deep tech

The European Commission launched Women TechEU – a new EU scheme supporting deep-tech start-ups led by women and helping them grow into tomorrow's deep tech champions.

This scheme comes under the new Horizon Europe innovation ecosystems programme, reinforced by the European Innovation Council (EICs).

Data shows that only 15% of innovative start-ups are founded or co-founded by women, and a mere 6% have all-women founding teams. These women-led businesses raise less venture capital than their male-only counterparts, including at the vital early-stage investments and the amounts that they raise tend to be lower. Across Europe only around 5% of venture capital goes to mixed teams and only 2% to all-female teams.

Women TechEU addresses this innovation gender gap by supporting women-led deep tech start-ups at the early, riskiest stage. The scheme will offer financial support to women-led startups with grants of €75 000 and first-class coaching and mentoring through the EIC's Women Leadership Programme. The EIC's main Accelerator programme also targets women-led start-ups, but the new Women TechEU scheme provides support at the earlier, formative stage of companies in order to increase the number of women launching their own start-ups.

Up to 50 promising deep tech start-ups from EU Member States and Associated Countries will be funded under the first Women TechEU pilot call.

Applicants must have founded or co-founded an early stage deep tech startup, and hold a top management position (CEO, CTO or equivalent) in the company. The company must be registered and established in an EU Member State or Associated Country for at least six months at the time of the submission.

The call for proposals closes at 17:00 (Brussels time, CET) on **10 November 2021**.

Women TechEU is part of a series of measures to boost female innovators. Earlier this month, the European Commission announced that it received the record number of applications for the EU Prize for Women Innovators, a testament to the need for initiatives like these celebrating and supporting women innovators and entrepreneurs.

Source and further information: PR – European Innovation Council, 13 July 2021

https://eic.ec.europa.eu/news/eu-launches-women-techeu-pilot-put-women-forefront-deep-tech-2021-07-13_en

Leadership-Programm für Professorinnen 2022

Die Anmeldung für das Leadership-Programm 2022 ist bis zum 14. November 2021 möglich.

Das Leadership-Programm für Professorinnen ist ein Flaggschiffprogramm der Berlin Leadership Academy. Es richtet sich an Professorinnen der vier Verbundpartnerinnen der Berlin University Alliance (Humboldt-Universität zu Berlin, Freie Universität Berlin, Technische Universität Berlin und Charité – Universitätsmedizin Berlin), die sich aufgrund ihrer Tätigkeit bereits in einer verantwortungsvollen Position befinden und die ihre individuellen Kompetenzen als Führungskraft erweitern und stärken wollen.

Bewerben können sich W2/C3- und W3/C4-Professorinnen auf Dauerstellen (die Teilnahme von S-Professorinnen und Juniorprofessorinnen ist nicht vorgesehen).

Online-Formular für die Anmeldung zum Leadership-Programm für Professorinnen:

https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/professorinnen/leadership/anmeldung_2022

Quelle und weitere Informationen :

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/aktuelles-1/nachrichten/leadership2022>

Hannelore-Mabry-Stipendium zur Geschlechtergeschichte und der Geschichte der Frauenbewegung

Das Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ) vergibt das Hannelore-Mabry-Stipendium zur Geschlechtergeschichte und der Geschichte der Frauenbewegung. Auf Basis des Stipendiums können die Geförderten in München unter Auswer-

tung des im Archiv des IfZ aufbewahrten Bestands von Hannelore Mabry und dem Bayerischen Archiv der Frauenbewegung durchführen. Die Ausschreibung richtet sich primär an Promovierende der Geschichte, Soziologie, Politologie, Philosophie sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Auf Basis des Stipendiums können die Geförderten in München unter Auswertung des im Archiv des IfZ aufbewahrten Bestands von Hannelore Mabry und dem Bayerischen Archiv der Frauenbewegung eigenständige Forschungen zu einem Thema der Geschlechtergeschichte bzw. der Geschichte der Frauenbewegung durchführen.

Die Dauer der Förderung ist flexibel. Das Stipendium wird für mindestens sechs und maximal 36 Monate vergeben. Die Höhe der Förderung beträgt 1.350 Euro pro Monat. Der Förderbeginn ist voraussichtlich der 1. Juni 2022.

Zur Bewerbung sind Hochschulabsolventinnen und -absolventen unabhängig von Alter und Staatsangehörigkeit berechtigt, die sich durch hohe fachliche Leistungen und durch ein ausgeprägtes gesellschaftliches und soziales Engagement insbesondere für Frauen und Kinderrechte auszeichnen. Als Kriterien für die Vergabe gelten die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, die Bedeutung ihres Vorhabens für die wissenschaftliche Forschung sowie die Relevanz der Bezüge zur Sammlung Mabry bzw. des Bayerischen Archivs der Frauenbewegung e.V.

Bewerbungsschluss: **31.12.2021**

Weitere Informationen und Bewerbungsmodalitäten:

<https://www.ifz-muenchen.de/das-institut/stellenpraktika/stellenpraktika-detail/hannelore-mabry-stipendium-zur-geschlechtergeschichte-und-der-geschichte-der-frauenbewegung>

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

DHV-Seminar: Gleichstellung an Hochschulen – Rechtliche Grundlagen und Gleichstellung in Berufungsverfahren

Deutschen Hochschulverband

Termin: 27.01.2022, 09:15 – 13:15 Uhr

Gleichstellungsthemen können an Hochschulen in vielfältigen Konstellationen von Belang sein. Sie spielen im Hochschulalltag nicht nur bei der Einführung von konkreten Maßnahmen zur Chancengleichheit eine Rolle, sondern auch bei der Bewerber/innenauswahl bzw. in Berufungsverfahren. Für einen richtigen Umgang mit Gleichstellungsfragen ist ein solides Grundwissen erforderlich.

Das Online-Seminar gibt einen umfassenden Überblick über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen, die für die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben an der Hochschule von zentraler Bedeutung sind.

Neben den verfassungsrechtlichen Grundlagen der Gleichstellung werden vor allem hochschulrechtliche Fragestellungen erörtert. **Im Mittelpunkt stehen dabei Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren.**

Themen

Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung an Hochschulen

- Überblick über die Rechtsgrundlagen
- Gleichstellungsauftrag und Verpflichtete
- Stellung, Aufgaben und Instrumente der Gleichstellungsbeauftragten
- Problemfelder und Gleichstellungsmaßnahmen

Gleichstellung in Berufungsverfahren

- Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren
- Gleichstellungsrelevante Aspekte in Berufungsverfahren

Referentin: RA Dr. Juliane Lorenz, Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht im Deutschen Hochschulverband

Das Seminar wird **online** durchgeführt.

Weitere Informationen und Anmeldung:

<https://www.dhvseminare.de/index.php?module=010700&event=158>

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

*Bitte beachten Sie: Aufgrund der derzeitigen Lage kann sich das Veranstaltungsformat der hier aufgeführten Termine täglich ändern. Bitte besuchen Sie die Websites der Veranstalter*innen!*

19.10.2021 – 11.01.2022

Digitale Ringvorlesung im Wintersemester 2021/2022: „Utopie oder Dystopie? Leben in einer diversen Gesellschaft“

dienstags, 18.00 – 20.00 Uhr, Universität Paderborn, online über Zoom

<https://kw.uni-paderborn.de/gender-studien/utopie-dystopie>

20.10.2021 – 26.01.2022

Care Lectures. Interdisziplinäre Perspektiven auf gegenwärtige Herausforderungen von Sorgearbeit

Mittwochs, 14-tägig, 18 – 20 Uhr (c.t.), digital (Zoom)

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/forschung/forschungsschwerpunkte/profilinitiative-arbeit-sozialer-wandel/projekte/lff-forschungsverbund-sorge-transformationen/care-lectures.html>

21.10.2021 – 01.02.2022

Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender & Intersektionalität

überwiegend dienstags von 18:15 bis 19:45 Uhr via Zoom

<https://www.uni-passau.de/index.php?id=128134>

27.10.2021 – 09.02.2022

„Ökonomien der Diversität: Literarische Kanonprozesse im Umbruch“

Die Cornelia Goethe Colloquien thematisieren im Wintersemester Diversität und Wandelbarkeit literarischer Kanones jeweils mittwochs, 18-20 Uhr c.t. (synchron) bzw. (asynchron).

https://breiterkanon.hypothesen.org/files/2021/09/Booklet_WiSe_2021_e06_web.pdf

27.10.2021 – 17.01.2022

Ringvorlesungsreihe: Gender und Digitalisierung im WS 2021/22 am gFFZ

von 16:00 bis 18:00 Uhr (digital)

<https://www.gffz.de/veranstaltungen/veranstaltungen-des-gffz?type=rau>

28.10.2021 – 20.01.2022

Wer, wie, was? Diversität als zeithistorische Perspektive

Ort: Online (Zoom) oder Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg (FZH)

<https://www.zeitgeschichte-hamburg.de/contao/index.php/veranstaltungen/articles/vortragsreihe-498.html>

03.11.2021

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

Teil der Workshop-Reihe des BMBF zu „Gender Dimension in Research“

Ort: online

https://www.euburo.de/fif-ERA-gender-dimension.htm?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2021-06-25

04.11.2021 – 10.02.2022

Online-series: „Diversity, Racism and the Broken Promise of Inclusion in German Higher Education“

Ort: online

https://www.mvz.fu-berlin.de/ueber-uns/dokumentation-eigener-veranstaltungen/20211104_diversity_racism_and_the_broken_promise_of_inclusion_in_german_higher_education/index.html

04.11.2021 – 27.01.2022

Ambiguität und Gender: Interdisziplinäre Perspektiven

EKfG-Vorlesungsreihe Forschungsforum Gender

Ort: online

<https://www.uni-due.de/ekfg/forschungsforum-gender.shtml>

04.11. – 05.11.2021

Jahresveranstaltungen der LAGEN (Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen)

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

Ort: Campus Essen (begrenzt) und online

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung_Jahrestagung_Krise_Utopie_NetzwerkFGF_aktualisiert.pdf

05.11. – 06.11.2021

SWIP Jahrestagung

Verein zur Förderung von Frauen* in der Philosophie

Ort: online

https://swip-philosophinnen.org/wp-content/uploads/2021/09/Programm_SWIP-Jahrestagung-2021.pdf

08.11. – 30.11.2021

Fachtage zu Trans*, Inter* und Non-Binarität in verschiedenen beruflichen Feldern

Ort: online

<https://www.hs-merseburg.de/tinpaedagogik/>

<https://www.hs-merseburg.de/tingesundheit/>

<https://www.hs-merseburg.de/tinverwaltung-polizei/>

11.11.2021

Abgesagt: 11. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt

Leider muss der Landesweite Tag der Genderforschung aus organisatorischen Gründen in diesem Jahr abgesagt werden. In 2022 wird der Landesweite Tag wie gewohnt im November stattfinden.

<https://www.kgc-sachsen-anhalt.de/>

11.11.2021 – 17.02.2022

Online-Ringvorlesung „Geschlechter in (Un)Ordnung?! – Wissenschaftliche Irritationen binärer Geschlechterkonstruktionen“

Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam, Donnerstag 16-18 Uhr, online

<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung>

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/>

.....
16.11.2021

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2021

Ort: online

https://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/20211116_mvbp-reisverleihung_2021.html

.....
16.11.2021

„Computer Says No: How Discrimination Can Creep Into AI“

Online- METIS Lecture with Prof. Dr. Katharina Zweig.

<https://www.metis.hu-berlin.de/wp-content/uploads/2021/10/METIS-Lecture-2021.pdf>

.....
18.11.2021

The GE ACADEMY Final event

Ort: online

<https://ge-academy.eu/ge-academy-online-final-event/>

.....
25.11.2021

9. GenderForum der Universität zu Köln

Ort: online

<https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/genderforum-der-universitaet-zu-koeln>

.....
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/?lid=1>

.....
29.11.2021

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>

.....
30.11.2021

Fachtagung: ‚Demokratie? Geschlechtergerecht!‘

Ort: Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut

https://www.haw-landshut.de/fileadmin/Hochschule_Landshut_NEU/Ungeschuetzt/Fakultaet-SozA/Veranstaltungen/Flyer_DemokrtaieGeschlechtergerecht.pdf

.....
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

.....
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://conference2.aau.at/event/71/program.pdf>

.....
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

Embodied (un)certainties: Producing knowledge from the margin

A PhD workshop on affective queerfeminist epistemologies

Ort: information in the beginning of November

<https://politikwissenschaft.univie.ac.at/details/news/call-for-participation-embodied-uncertainties-producing-knowledge-from-the-margin-a-phd-workshop/>

02.12. – 03.12.2021

Fachtagung zu Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen

Fachkonferenz 25 Jahre Forschungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen am 2.12.2021 an der Goethe-Universität Frankfurt (Cornelia Goethe Centrum (CGC)) und am 3.12.2021 an der University of Applied Sciences, Frankfurt (Gemeinsames Genderforschungszentrum der Hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (gFFZ)).

Ort: als Präsenzveranstaltung konzipiert

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

03.12.2021

19. Fachtagung des Ökonominnen-Netzwerks efas

Ort: Format noch unklar

<https://efas.htw-berlin.de/>

07.12.2021 und alternativ 16.02.2022

Online-Infoveranstaltung: Chancengleichheit in den DFG-Förderverfahren

Warum und wie fördert die DFG die Gleichstellung der Geschlechter? Welche konkreten Maßnahmen in den Förderverfahren gibt es? Was ist dabei zu beachten?

Es werden zwei Alternativtermine mit gleichen Inhalten angeboten.

Ort: online

Termin I am Dienstag, 7. Dezember 2021, 13:00 – 14:30 Uhr

Direkter Link zur Webex-Veranstaltung:

<https://dfg.webex.com/dfg/j.php?MTID=md102c03865ff4a79e1caec9f4288cc59>

Termin II am Mittwoch 16. Februar 2022, 10:00 – 11:30 Uhr

Direkter Link zur Webex-Veranstaltung:

<https://dfg.webex.com/dfg/j.php?MTID=m0ca7255c3d7db01f5f1df4d0b52035ee>

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/infoveranstaltungen/

09.12. – 11.12.2021

Männlichkeiten und Natur(-Verhältnisse). 13. Tagung des Arbeitskreises AIM Gender

Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart – Tagungszentrum Hohenheim

https://www.akademie-rs.de/vakt_23744

16.12. – 18.12.2021

12th International Conference in Critical Management Studies Diversalising and Intern(ation)alising CMS: Places, Spaces, Bodies and Praxistical Theories

Ort: online

<https://internationalcms.org/2021/03/26/call-for-submissions-12th-icms-conference/>

03.02.2022 – 07.02.2022

International Spring School "Decolonizing Gender Studies"

Ort: Universität Kassel

<https://www.uni-kassel.de/fb05/fachgruppen-und-institute/soziologie/fachgebiete/soziologie-der-diversitaet/startseite>

22.02.2022 – 26.02.2022

13. meccanica femminile BW 2022

Ort: vorauss. Universität Stuttgart am Campus Vaihingen

<https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/meccanica-feminale-call-for-lectures/>

24.02.2022 – 25.02.2022

Das „Recht auf sexuelle Selbstbestimmung“ – Gewalt, Autonomie und Handlungsmacht seit 1872

Ort: FU Berlin

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-112896>

10.03.2022 – 11.03.2022

Neunte sozialwissenschaftliche Promotionswerkstatt Rhein-Ruhr

Ort: Duisburg

https://www.soziopolis.de/fileadmin/Editorial/Calls/CfP_Neunte_sozialwissenschaftliche_Promotionswerkstatt_Rhein-Ruhr_30.9.2021.pdf

10.03.2022 – 12.03.2022

Interdisziplinärer Workshop „Rape and Revenge. Rache-Kulturen und sexualisierte Gewalt in intermedialer Perspektive“

Ort: Präsenz oder digital

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-98815>

29.04.2022 – 30.04.2022

Sozioökonomie der Sexualitäten. 3. Jahrestagung Arbeitskreis Sexualitäten in der Geschichte

Ort: Universität Wien

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-112350>

22.06.2022 – 24.06.2022

Gender, Work & Organization 2022

Ort: Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia

<https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/14680432/GWO%202022%20and%202023%20Conferences-1600706332187.pdf>

24.06.2022 – 26.06.2022

The History of Women, Religion, and Emotions

Ort: Berlin

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-112883>

02.08.2022 – 06.08.2022

Sommerhochschule informatica femminile Baden-Württemberg (#ifbw22)

Ort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät

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

25.08.2022 – 27.08.2022

Was it a man's world? Intersections of gender and global history

Ort: University of Bern und tw. online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-96456>

12.09.2022 – 16.09.2022

Earning a Living: Gender and Work throughout the Ages

Ort: Pampaneira (Granada-Spain)

<https://www.cehval.es/ganarselavida>

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

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

13 NEUERSCHENUNGEN

Wissenschaftspolitik

.....
Jones, Claire G.; Martin, Alison E.; Wolf, Alexis (Hg.):

The Palgrave Handbook of Women and Science since 1660

Springer International Publishing 17.12.2021
ISBN: 978-3-030-78972-5

„This handbook provides a comprehensive overview of core areas of investigation and theory relating to the history of women and science. Bringing together new research with syntheses of pivotal scholarship, the volume acknowledges and integrates history, theory and practice across a range of disciplines and periods. While the handbook's primary focus is on women's experiences, chapters also reflect more broadly on gender, including issues of femininity and masculinity as related to scientific practice and representation. Spanning the period from the birth of modern science in the late seventeenth century to current challenges facing women in STEM, it takes a thematic and comparative approach to unpack the central issues relating to women in science across different regions and cultures. Topics covered include scientific networks; institutions and archives; cultures of science; science communication; and access and diversity. With its breadth of coverage, this handbook will be the go-to resource for undergraduates taking courses on the history and philosophy of science and gender history, while at the same time providing the foundation for more advanced scholars to undertake further historical and theoretical investigation.“

.....
Nwaichi, Eucharia (Hg.):

Science by Women. Stories From Careers in STEM

Springer International Publishing 26.12.2021
ISBN: 978-3-030-83031-1

„This book provides a roadmap for those embarking on a career in STEM, whether in the research or industry

realms. Focusing on paths taken by women, the contributors lend their stories, tips and tricks, and hardships they faced entering into fields historically dominated by men. The authors provide practical advice, highlighting soft skills that are not often taught as modules in the classroom. Topics include research collaborations, performance enhancement, the gender lens in research design and development, imposter syndrome felt by many women in science, ethics in science, scaling feminine leadership, being an influencer as a science leader, and time and resources optimization for career advancement in science from resource-poor settings. Others interested in science and its impacts on society will also find the book informative and timely. As an important part of the Organization for Women in Science in the Developing World (OWSD), University of Port Harcourt Branch Book project, the work hopes to inspire women and men, girls and boys to enter and apply themselves to secure the future in STEM.“

.....
Beery, Janet L.; Greenwald, Sarah J.; Kessel, Cathy (Hg.):

Fifty Years of Women in Mathematics

Springer International Publishing 11.12.2021
ISBN: 978-3-030-82657-4

„The Association for Women in Mathematics (AWM), the oldest organization in the world for women in mathematics, had its fiftieth anniversary in 2021. This collection of refereed articles, illustrated by color photographs, reflects on women in mathematics and the organization as a whole. Some articles focus on the situation for women in mathematics at various times and places, including other countries. Others describe how individuals have shaped AWM, and, in turn, how the organization has impacted individuals as well as the broader mathematical community. Some are personal stories about careers in mathematics. *Fifty Years of Women in Mathematics: Reminiscences, History, and Visions for the Future of AWM* covers a span from AWM's beginnings through the following fifty years. The volume celebrates AWM and its successes but does not shy away from its challenges.

The book is designed for a general audience. It provides interesting and informative reading for people interested in mathematics, gender equity, or organizational structures; teachers of mathematics; students at the high school, college, and graduate levels; and members of more recently established organizations for women in mathematics and related fields or prospective founders of such organizations."

„Förderatlas 2021“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

<https://www.dfg.de/sites/foerderatlas2021/>

„Wo in Deutschland wird mit öffentlichen Geldern besonders stark geforscht? In welche Bundesländer und Regionen und an welche Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitute fließen wie viele Drittmittel, von wem kommen sie und wie werden sie von den Einrichtungen genutzt? Und welche Bedeutung haben sie für die Gesamtfinanzierung des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems? Antworten auf diese und zahlreiche weitere Fragen gibt der „Förderatlas 2021“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den diese am Dienstag, 5. Oktober, mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Stifterverband (SV) vorgestellt hat.“

GEW:

#IchbinHanna

Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021
September 2021

https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf

Gleichstellungspolitik

CEWS-Materialsammlung COVID -19 und Geschlecht

Stand: 28.10.2021

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/Materialsammlung_Covid19-und-Geschlecht.pdf

Haider-Markel, Donald P. (Hg.): The Oxford Encyclopedia of LGBT Politics and Policy

Oxford University Press 20.11.2021
ISBN: 9780190677923

„This encyclopedia reviews and interprets a broad array of social science and humanities research on LGBT people, politics, and public policy around the world. The articles are organized around six major themes of the study of identity politics, with a focus on movement politics, public attitudes, political institutions, elections, and the broader context of political theory. Under the editorial directorship of Donald P. Haider-Markel and associate editors Carlos Ball, Gary Mucciaroni, Bruno Perreau, Craig A. Rimmerman, and Jami K. Taylor, this publication brings together peer-reviewed contributions by leading researchers and offers the most comprehensive view of research on LGBT politics and policy to date. As a result, the Oxford Encyclopedia of LGBT Politics and Policy is a necessary resource for students and as well as both new and established scholars.“

Scherger, Simone et al. (Hg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie

Campus Oktober 2021
ISBN: 978-3-593-51441-3

„In den letzten Jahrzehnten gab es Erfolge in der Bekämpfung von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen. Gleichzeitig verringern sich diese Ungleichheiten nur langsam. Die Autor_innen diskutieren die (wohlfahrts-) staatliche Regulierung von Geschlechterverhältnissen. Neben konzeptionellen Überlegungen stehen dabei quantitative und qualitative Befunde zu erwerbsbezogenen, wohlfahrtsstaatlichen und anderen Ungleichheiten im Mittelpunkt. Zudem werden geschlechterbezogene Einstellungen und Orientierungen analysiert. Auf diese Weise entsteht ein facettenreiches Bild der Fortschritte und Beharrungstendenzen im Bereich der Geschlechterungleichheiten sowie ihrer Ursachen und Folgen.“

Illing, Hannah; Schmieder, Johannes F.; Trenkle, Simon: The Gender Gap in Earnings Losses after Job Displacement

IZA DP No. 14724
<http://ftp.iza.org/dp14724.pdf>

Abstract: „Existing research has shown that job displacement leads to large and persistent earnings losses for men, but evidence for women is scarce. Using adminis-

trative data from Germany, we apply an event study design in combination with propensity score matching and a reweighting technique to directly compare men and women who are displaced from similar jobs and firms. Our results show that after a mass layoff, women's earnings losses are about 35% higher than men's, with the gap persisting five years after job displacement. This is partly explained by a higher propensity of women to take up part-time or marginal employment following job loss, but even full-time wage losses are almost 50% (or 5 percentage points) higher for women than for men. We then show that on the household level there is no evidence of an added worker effect, independent of the gender of the job loser. Finally, we document that parenthood magnifies the gender gap sharply: while fathers of young children have smaller earnings losses than men in general, mothers of young children have much larger earnings losses than other women."

.....
Lüthi, Samuel; Wolter, Stefan C. :
**Is Being Competitive Always an Advantage?
Degrees of Competitiveness, Gender, and Prema-
ture Work Contract Termination**

IZA DP No. 14675

<http://ftp.iza.org/dp14675.pdf>

Abstract: „In this study, we examine the influence of competitiveness on the stability of labour relations using the example of premature employment and training contract termination in the apprenticeship education sector. The paper extends the small but growing evidence on the external relevance of competitiveness by analysing gender differences in the correlation between competitiveness and labour market success and whether these effects depend on how the students' propensity to compete is measured. By matching a large experimental dataset with administrative data identifying contract terminations, we find that both gender and test specification matter. While competitive men assigned to a difficult competitiveness task are less likely to drop out of the contract than non competitive men, there is no such effect observable for those assigned to the easier task. On the other hand, competitive women are more likely to drop out than non competitive women, irrespective of how competitiveness is measured.“

.....
Gimenez-Nadal, J. Ignacio; Molina, José Alberto;
Sevilla, Almudena:
**Temporal Flexibility, Breaks at Work, and the
Motherhood Wage Gap**

IZA DP No. 14578

<http://ftp.iza.org/dp14578.pdf>

Abstract: "We analyze the relationship between temporal flexibility at work (i.e., the ability to vary or change the time of beginning or ending work) and the motherhood wage gap of working parents, in the US..."

.....
Laffèrs, Lukáš; Schmidpeter, Bernhard:
Mothers' Job Search after Childbirth

IZA DP No. 14593

<http://ftp.iza.org/dp14593.pdf>

Abstract: „We explore the impact of successful job search after childbirth on mothers' labor market careers. Using a bounding approach and administrative data, we find strong heterogeneity in the returns to leaving the pre-birth employer. Moving to a new employer after childbirth leads to an increase in re-employment earnings only for mothers at the upper part of the earnings distribution. For these mothers, initial job search also increases long-term earnings. We provide evidence that earnings gains are the result of higher geographical mobility and longer commutes to work. Successful mothers are also more likely to move to faster growing firms and firms offering better opportunities to women. Our results do not suggest that husbands play an important role in supporting successful job search of mothers.“

Hochschulen/Hochschulforschung

.....
O'Connor, Pat, White, Kate (Hg.)
Gender, Power and Higher Education in a Globalised World

Palgrave Macmillan 2021

Palgrave Studies in Gender and Education

<https://www.palgrave.com/gp/book/9783030696863#aboutBook>

*Das aktuell veröffentlichte Buch „Gender, Power and Higher Education in a Globalised World“ untersucht die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Wissenschaft und hinterfragt die Gründe, die einen Wandel verhindern. Die Herausgeber*innen und Autoren*innen argumentieren, dass der organisatorische Widerstand gegen die Gleichstellung der Geschlechter die wichtigste Erklärung ist. Anke Lipinsky von CEWS ist, gemeinsam mit Angela Wroblewski (IHS), eine der Autor*innen. Ihr Beitrag befasst sich mit der Rolle des Top-Managements an Hochschulen in Deutschland und Österreich.*

.....
Michalczyk, Stephanie:

The [M]OTHER. Geschlecht im Hochschulreformdiskurs

BeltzJuventa Juli 2021
ISBN: 978-3-7799-6657-9

„Der Hochschulreformprozess der 2000er-Jahre hat zur Implementierung neuer Governanceformen sowie zur Stärkung neoliberaler Positionen an Hochschulen geführt. Parallel wurden das Anliegen der Chancengleichheit erweitert und die hochschulische Gleichstellungspolitik ausgebaut. Auf Grundlage einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse werden die Verhandlungen von Geschlechterungleichheit im öffentlichen Hochschulreformdiskurs untersucht und die Kontinuität vergeschlechtlichter Deutungsmuster aufgezeigt, die auch zu einer kritischen Diskussion des Verhältnisses von Gleichstellungspolitik und neoliberaler Hochschulpolitik führen.“

.....
Dankwa, Serena O. et al (Hg.):

Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum

Transcript September 2021
ISBN: 978-3-8376-5826-2

„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.“

.....
Bisson, Linda F. et al. (Hg.):

Uprooting Bias in the Academy. Lessons from the Field

Springer International Publishing 14.12.2021
ISBN: 978-3-030-85668-7

„This open access book analyzes barriers to inclusion in academia and details ways to create a more diverse, inclusive environment. It describes the implementation of UC Davis ADVANCE, a grant program funded by the National Science Foundation, to increase the hiring and retention of underrepresented scholars in the STEM fields (science, technology, engineering and mathematics) and foster a culture of inclusion for all faculty. It first describes what the barriers to inclusion are and how they function within the broader society. A key focus here is

the concept of implicit bias: what it is, how it develops, and the importance of training organizational members to recognize and challenge it. It then discusses the limitations of data collection that is guided by the convention assumption that being diverse automatically means being inclusive. Lastly, it highlights the importance of creating a collaborative, interdisciplinary, and institution-wide vision of an inclusive community.“

.....
Kortendiek, Beate et al.:

Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen

Springer VS August 2021
ISBN: 978-3-658-32858-0

„Im „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung“ werden regelmäßig Forschungsergebnisse zur Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen veröffentlicht. Diese basieren auf detaillierten Analysen hochschulstatistischer bundes- und landesweiter Daten im Quer- und Längsschnitt. Zudem wird erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. In diesem Band steht der Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft im Fokus. In der Wissenschaft wird davon ausgegangen, dass sich Leistung an sachlichen Kriterien messen lässt und dass das Geschlecht der Forschenden und Lehrenden keinen Einfluss auf Leistung und Exzellenz hat. Die Ergebnisse zum Gender Pay Gap auf Professorebene berühren daher gleich zwei empfindliche Tabus. Der erste Tabubruch besteht darin, dass die Geschlechtsneutralität der Wissenschaft hinterfragt wird. Der zweite Tabubruch wird mit dem Sprechen über Geld begangen.“

.....
Breeze, Maddie; Taylor, Yvette:

Feminist Repetitions in Higher Education. Interrupting Career Categories

Springer International Publishing Oktober 2021 [Softcover]
ISBN: 978-3-030-53663-3

„To do feminism and to be a feminist in higher education is to repeat oneself: to insist on gender equality as more than institutional incorporation and diversity auditing, to insert oneself into and against neoliberal measures, and to argue for nuanced intersectional feminist analysis and action. This book returns to established feminist strategies for taking up academic space, re-thinking how feminists inhabit the university and pushing back against institutional failures. The authors assert the academic career course as fundamental to understanding how feminist educational journeys, collaborations and cares and ways of knowing stretch across and reconstitute aca-

dem hierarchischen, kollektivierenden und politisierenden feministischen Karriereerfolgen und -versagen. Durch die Priorisierung von Unterbrechungen, navigiert das Buch durch feministische Methoden der Forscherreflexivität, Autoethnographie und kollektive Biographie: in doing so, moving from feminist identity to feminist practice and repeating the potential of queer feminist interruptions to the university and ourselves."

.....
 Farré, Lidia; Ortega, Francesc:
Family Ties, Geographic Mobility and the Gender Gap in Academic Aspirations

IZA DP No. 14561

<http://ftp.iza.org/dp14561.pdf>

Abstract: „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.“

.....
 Lotze, Miriam; Wehking, Katharina (Hg.):
Diversität, Partizipation und Benachteiligung im Hochschulsystem. Chancen und Barrieren für traditionelle und nicht-traditionelle Studierende

Verlag Barbara Budrich 18.10.2021

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 The-

matik einer chancengerechten Hochschulbildung kritisch reflektieren...“ „Der Band nimmt in seiner Gliederung alle Phasen des student life cycle in den Blick und verbindet sowohl theoretische als auch praktische und empirische Beiträge zu der Hochschulbeteiligung von diversen Studierendenruppen, die bisher noch nicht systematisch in den Blick genommen wurden (u.a. Care Leaver Studierende, geflüchtete Studierende usw).“

.....
 Rudolph, Clarissa; Dollsack, Sophia; Reber, Anne (Hg.):

Geschlechtergerechtigkeit und MINT. Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen

Verlag Barbara Budrich 13.12.2021

ISBN: 978-3-8474-2519-9

„Entgegen allen Objektivitäts- und Neutralitätsansprüchen bestehen an deutschen Hochschulen Geschlechterungleichheiten fort. Insbesondere im MINT-Bereich sind Frauen noch immer unterrepräsentiert. Der Sammelband greift Fragen nach den Gründen für die anhaltenden Ungleichheiten sowie Veränderungsmöglichkeiten im Kontext der Diskurse zu Fachkulturen und Intersektionalität auf und diskutiert Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen.“*

.....
 Speer, Jamin D.
Bye Bye Ms. American Sci: Women and the Leaky STEM Pipeline

IZA DP No. 14676

<http://ftp.iza.org/dp14676.pdf>

Abstract: „More than two-thirds of STEM jobs are held by men. This paper provides a detailed analysis of the STEM pipeline from high school to mid-career in the United States, decomposing the gender gap in STEM into six stages. By far the most important stages are the initial college major choice and the college-to-career transition. Men are far more likely than women to start in a STEM major, especially among those who are the most prepared for STEM upon entry. This alone accounts for 57% of the total gender gap in STEM careers. After college, male STEM graduates are far more likely to be found in a STEM job, accounting for 44% of the overall gap. Women who start in STEM majors are also less likely to graduate in STEM (accounting for 16%), while the gap in pre-college STEM-readiness is a small factor (8%). Women attend college at much higher rates than men, which works to reduce the final gender gap in STEM (-14%). The pipeline to STEM jobs is complex, and focusing only on the college experience or only on the labor market misses a large part of the overall story of women in STEM.“

Frauen für die Wissenschaft – Wissenschaft für Frauen

Wie Gleichstellungsarbeit und Genderaspekte wirken
Hochschule Emden-Leer 2021

„Die Broschüre „Frauen für die Wissenschaft – Wissenschaft für Frauen“ gibt einen Überblick über die Situation von Frauen auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Es wird aufgezeigt, welche Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil zu erhöhen. Eine Besonderheit der Darstellung ist, dass dies auch in Verbindung mit den Rahmenbedingungen der Hochschule gebracht wird, insbesondere mit der Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung. Im Mittelpunkt der Publikation stehen die zwölf porträtierten Frauen, die den Angeboten zur Gleichstellung und den unterschiedlichen Karrierestufen in der Wissenschaft ein Gesicht geben. Die Broschüre ist online abrufbar unter diesem Link:

https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Frauen-f%C3%BCr-die-Wissenschaft.pdf

oder kann unter gleichstellung@hs-emden-leer.de als Print-Version angefordert werden.

Familie und Promotion sind nur schwer vereinbar

https://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-wissenschaft-ichbinhanna-familie-und.1148.de.html?dram:article_id=502274

„Von den Nachwuchs-Akademikerinnen an Hochschulen unter 35 Jahren sind 98 Prozent befristet angestellt, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 90 Prozent, so der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Das erschwert die Familienplanung und hat für die Wissenschaftlerinnen gravierende Folgen.“ Ein Beitrag von Annika Schneider auf [deutschlandfunk.de](https://www.deutschlandfunk.de).

Europa und Internationales

Gender Equality Index 2021

EIGE 28.10.2021

<https://eige.europa.eu/about/projects/gender-equality-index-2021-focus-health>

„The Gender Equality Index 2021 will give an overview of the state of gender equality in the EU. The EU and the Member States will be given a score from 1 to 100, where 1 is for total inequality and 100 is for total equality. The scores are based on the gaps between women and men and levels of achievement in six core domains: work, money, knowledge, time, power and health, and their sub-domains. The Index has two additional domains: violence against women and intersecting inequalities. The Gender Equality Index 2021 will focus on health in relation to gender equality. It will cover mental health, sexual and reproductive health and pandemics of communicable diseases – in particular Covid-19. It will take a special look at the challenges faced by women and men during pandemics, the gender inequalities that arise, and policy measures that can best tackle them. The Gender Equality Index is an important policymaking tool to measure the progress of gender equality in the EU over time. It gives visibility to areas that need improvement and supports policymakers to design more effective gender equality measures.“

Mapping the glass ceiling: The EU regions where women thrive and where they are held back. Monitoring EU regional gender equality with the female achievement and disadvantage indices

WP 01/2021

https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/gem2021/gender_equality_monitor_en.pdf

„In which EU regions are women achieving the most, and in which ones they face the largest disadvantage? Answers to these questions and many more can be found in the latest edition of the EU regional gender equality monitor. Based on two composite indicators, the Female Achievement Index and the Female Disadvantage Index, the monitor is the first to capture aspects of gender equality at the regional level for the almost totality of EU NUTS2 regions.“

.....
 Süleymanoğlu-Kürüm, Rahime; Cin, F. Melis (Hg.):
Feminist Framing of Europeanisation

Springer International Publishing Oktober 2021
 ISBN: 978-3-030-52772-3

„Bridging European and gender studies, this volume deserves a great welcome to the literature. It not only offers a feminist reading of Europeanisation in general, but also discusses the process of Europeanisation and de-Europeanisation of Turkey with regard to changes in gender policy. The book demonstrates that the EU is the leading body to advocate gender equality, and also proves that it is a firm gender actor compared to other international organisations. However, as the volume also shows, the EU is not yet a normative gender actor due to the absence of a feminist rationale in promoting gender equality abroad. The contributions offer significant insights into EU-Turkey relations from a gender studies perspective.“

.....
 Möser, Cornelia; Ramme, Jennifer; Takács, Judit (Hg.):
Paradoxical Right Wing Sexual Politics in Europe

Springer International Publishing 14.12.2021
 ISBN: 978-3-030-81340-6

„How did far-right, hateful and anti-democratic ideologies become so successful in many societies in Europe? This volume analyses the paradoxical roles sexual politics have played in this process and reveals that the incoherence and untruthfulness in right-wing populist, ultraconservative and far-right rhetorics of fear are not necessarily signs of weakness. Instead, the authors show how the far right can profit from its own incoherence by generating fear and creating discourses of crisis for which they are ready to offer simple solutions. In studies on Poland, Hungary, Spain, Italy, Austria, Ireland, Northern Ireland, Portugal, France, Sweden and Russia, the ways far-right ideologies travel and take root are analysed from a multi-disciplinary perspective, including feminist and LGBTQI reactions. Understanding how hateful and antidemocratic ideologies enter the very centre of European societies is a necessary premise for developing successful counterstrategies.“

.....
 Bluhm, Katharina et al. (Hg.):
Gender and Power in Eastern Europe. Changing Concepts of Femininity and Masculinity in Power Relations

Springer International Publishing 15.11.2021
 ISBN: 978-3-030-53132-4

„This book explores the contradictory development of gender roles in Central and Eastern Europe including Russia. In light of the social changes that followed the collapse of communism and the rise of new conservatism in Eastern Europe, it studies new forms of gender relationships and reassesses the status quo of female empowerment. Moreover, leading scholars in gender studies discuss how right-wing populism and conservative movements have affected sociopolitical discourses and concepts related to gender roles, rights, and attitudes, and how Western feminism in the 1990s may have contributed to this conservative turn. Mainly focusing on power constellations and gender, the book is divided into four parts: the first explores the history of and recent trends in feminist movements in Eastern Europe, while the second highlights the dynamics and conflicts that gained momentum after neoconservative parties gained political power in post-socialist countries. In turn, the third part discusses new empowerment strategies and changes in gender relationships. The final part illustrates the identities, roles, and concepts of masculinity created in the sociocultural and political context of Eastern Europe.“

.....
 Haack, Kirsten:
Women's Access, Representation and Leadership in the United Nations

Springer International Publishing 28.12.2021
 ISBN: 978-3-030-83536-1

„The face of international politics has changed significantly in the 21st century: it has become increasingly female. Whether that includes women in multilateral meetings, global conferences and embassies, or women at the UN and one of its many agencies in the field, it is apparent that women are accessing leadership positions in a variety of areas. This book investigates the development of gender equality at the United Nations by analyzing women in leadership roles. This introduction of empirical feminism to the study of international organizations applies what is known about women's participation and representation in comparative politics and gender studies to the United Nations System. It traces women's access to leadership roles, and explains where and why a range of hurdles prevent women from participating in the work of the UN. In doing so, it offers insights into recruitment and human resources practices and their politics, and into leadership by bureaucratic actors.“

.....
 Rodríguez-Planas, Núria; Tanaka, Ryuichi:
**Gender Norms and Women's Decision to Work:
 Evidence from Japan**

IZA DP No. 14549

<http://ftp.iza.org/dp14549.pdf>

Abstract: „Using individual-level data from the National Family Research of Japan Survey (1999, 2004 and 2009) and exploiting variation in the share of individuals with non-traditional gender norms across birth-cohorts, survey year, education, and prefecture, we find that an increase in the share of individuals with non-traditional beliefs by one standard deviation is associated with an increase in Japanese women's decision to work by 0.016 percentage points, the equivalent of an increase of 3.4% standard deviation. Our measure of non-traditional gender norms is the share of women who disagree with the statement „men should work outside and women should look after the family“. As we conduct a battery of sensitivity analyses and placebo tests, our findings suggest an impact of non-traditional norms on Japanese women's decision to work full-time.“

.....
 Wielenga, Cori (Hg.):
**African Feminisms and Women in the Context of
 Justice in Southern Africa**

Springer International Publishing Oktober 2021
 ISBN: 978-3-030-82128-9

„This book explores justice 'on the ground' in Southern African communities, and in particular the roles that women play in these processes. Justice on the ground is often critiqued for being male-dominated and patriarchal. This volume seeks to unpack and problematize this assumption through the case studies of Namibia, Zimbabwe, Mozambique and South Africa. Contributions focus on the lived experiences of women and the intersections of race, class, culture and the colonial experience that shape their lives. In the rural and peri-urban contexts discussed in this book, justice on the ground is found to be relational. The network of relationships between people and the well-being and health of a community as an integral whole continue to be of central importance as the survival of the community depends on the entire community functioning interdependently. An engagement with African feminisms is helpful in providing a number of lenses, or simply questions, through which to read the case studies. These case studies reveal the complex and organic ways in which women have power and influence in relation to justice on the ground which may not be immediately obvious.“

.....
**Neue Africa Gender Webseite - bibliographi-
 sches Informationsportal**

„This webpage offers bibliographical information on gender in Sub-Saharan Africa. It is structured along country and thematic contents. It is possible to select information on gender issues in a particular Sub-Saharan country.“

<https://www.gender-africa.org/>

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
 v. Dall'Armi, Julia; Schurt, Verena (Hg.):
**Von der Vielheit der Geschlechter. Neue interdis-
 ziplinäre Beiträge zur Genderdiskussion**

Springer VS September 2021
 ISBN: 978-3-658-32250-2

„Der Sammelband nähert sich dem Thema auf interdisziplinärer Ebene und vereint aktuelle deutschdidaktische wie erziehungswissenschaftliche Beiträge zu Vermittlungs- und Aneignungsprozessen von Genderkonzeptionen. Enthalten sind theoretische Grundlagenbeiträge und auch konkrete Beispiele, die aktuelle Genderfragen sowohl kritisch als auch konstruktiv beleuchten.“

.....
 Löwe, Monique, Rinne, Ulf; Sonnabend, Hendrik:
Gender Role Models and Early Career Decisions

IZA DP No. 14666

<http://ftp.iza.org/dp14666.pdf>

Abstract: „This paper analyzes the link between the subject choices of German students in upper secondary school and teacher gender when these choices are taken. Our results corroborate the hypothesis that teacher gender matters in this regard, and they indicate that girls respond more strongly than boys to same-sex role models. While the probability to choose German as an advanced course in upper secondary school increases to a rather similar (i.e., symmetric) extent for both girls and boys when having a same-sex teacher in this subject in grade 10, teacher gender matters only for girls with respect to choosing math on the advanced level.“

.....
 Carlson, Marie et al. (Hg.):
Gender and Education in Politics, Policy and Practice. Transdisciplinary Perspectives

Springer International Publishing 02.12.2021
 ISBN: 978-3-030-80902-7

„This book presents ideas on education, gender and intersectionality through a transdisciplinary frame by crossing disciplinary and methodological borders. Exploring the diversity of educational settings ranging from early childhood to adult education, it brings together scholars from various disciplines to discuss, deconstruct and problematize gender and education in relation to several themes in a comparative, intersectional, local, national, regional and international perspective. Each chapter approaches the topic in an intersectional and/or transnational manner and creates powerful gendered educational knowledge. Questions addressed in the book include: What are the challenges or barriers to gender-equal education? How can we understand the gaps between formal policies and educational practices? The chapters in the book illustrate how gender and education are relevant and needed concepts within the field of transdisciplinary research. The authors hail from a range of countries, such as Croatia, Indonesia, Turkey, UK, as well as the Nordic region, and they critically examine gender and education at all levels and in diverse sectors, and with varied lenses, such as neoliberalism in education, and the inclusion of newcomers and refugees. The work also critically investigates programs and pedagogical approaches, culture and values, knowledge and identity in teacher education. The book further addresses criticisms of Western and Anglophone bias around "white feminism" and the norm of white, male and heterosexual privilege.“

.....
 VanderLaan, Doug P.; Wong, Wang Ivy (Hg.):
Gender and Sexuality Development. Contemporary Theory and Research

Springer International Publishing 16.12.2021
 ISBN: 978-3-030-84272-7

„This book showcases a wealth of knowledge and insight on gender and sexuality development. With contributions from leading researchers, it covers a comprehensive set of topics at the forefront of the field and strikes a balance between traditional and emerging areas of study. Given that gender and sexuality are shaped by myriad influences, this book is modelled on an interdisciplinary perspective and delves into biological, comparative, psychological, cognitive, social, cultural, and clinical approaches. In so doing, this collection conveys the rich tapestry of gender and sexuality science and will hold value for many. For those already in the field, this book provides an excellent resource for brushing up on the latest and for

inspiring the next phases of scientific investigation. Those who are newer to the field, including undergraduate and graduate students, stand to gain tremendously from not only the thoughtful and informative content, but also from the interdisciplinary approach modelled throughout the book. Beyond academia, this book is a valuable resource for clinicians and policy makers who deal with child and adolescent issues.“

.....
 Becher, Matthias et al.:
Vormoderne Macht und Herrschaft. Geschlechterdimensionen und Spannungsfelder

V&R unipress 15.11.2021
 ISBN: 978-3-8471-1338-6

„Die Beiträge dieses Bandes widmen sich Fragestellungen zu Macht, Herrschaft und Geschlechterordnungen in der Vormoderne. Eheliche Beziehungen von Herrschenden oder Fragen nach der Funktion und Stabilität von Herrschaftssystemen werden ebenso unter die Lupe genommen wie das Patriarchat als überdauerndes Herrschaftssystem für sich. So bietet der Band sowohl konkrete Einzelfallstudien als auch theoretische Überlegungen zu Machtausübungen und Herrschaftsstrukturen und die kritische Überprüfung von Forschungsansätzen; er zeichnet so ein hochkomplexes, vielfältiges und teils auch widersprüchliches Bild, das aus vergangenen Macht- und Herrschaftskonfigurationen überliefert ist.“

.....
 Burren, Susanne; Larcher-Klee, Sabina (Hg.):
Geschlecht, Bildung, Profession. Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld

Verlag Barbara Budrich 15.11.2021
 ISBN: 978-3-8474-2421-5

„Gesamtgesellschaftliche Geschlechterungleichheiten spiegeln sich auch in dem Berufsfeld der Pädagogik wider. Der Sammelband befasst sich mit fortbestehenden und neuen Problemlagen in pädagogischen Berufen aus professionsgeschichtlicher, bildungssystematischer und berufssoziologischer Perspektive. Dabei zeigt sich die Verwobenheit von Berufsgeschichte und Geschlechterverhältnissen, aus der sich auch Erkenntnisse für die Professionsentwicklung ableiten lassen.“

.....
 Nikodem, Claudia; Masurek, Martina; Eiberger, Meike (Hg.):
Diskurse zu Geschlecht, Sexualität und sexualisierter Gewalt. Heterogene Beiträge aus Wissenschaft und Praxis

Verlag Barbara Budrich 13.12.2021
 ISBN: 978-3-8474-2435-2

„Pädagogik, Beratung, Wissenschaft – Themen wie Geschlecht, Sex und sexuelle Bildung werden in den verschiedenen Professionen in ganz unterschiedlicher Weise behandelt. Dabei findet in den einzelnen Teilbereichen eine zunehmende Abgrenzung und Ausdifferenzierung statt. Der vorliegende Band sucht dagegen nach dem Austausch zwischen den Disziplinen in Praxis und Theorie. Er zeigt die Perspektiven unterschiedlicher professioneller Akteur*innen auf und regt zur Entwicklung interdisziplinärer Zugänge an, die neue Perspektiven auf den jeweiligen Arbeitsalltag ermöglichen.“

.....
Mader, Esto et al.:

Trans* und Inter*Studien. Aktuelle Forschungsbeiträge aus dem deutschsprachigen Raum

(Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Band 51)
Verlag Westfälisches Dampfboot Oktober 2021
ISBN: 978-3-89691-251-0

„Der Band liefert mit seinen Texten einen Beitrag zu den im deutschsprachigen Raum noch recht jungen Feldern der trans* und intersex* studies. Sie nehmen eine dezidiert psychiatrie- bzw. medizin- und normativitätskritische Perspektive auf Trans* und Inter* ein. Dabei beleuchten sie diese zwei Phänomene in verschiedenen Disziplinen. Gemeinsam ist ihnen einerseits das produktive Hinterfragen von wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskursen um diese Phänomene und andererseits des Verhältnisses von Gesellschaft und dem Marginalen. Nicht zuletzt aktualisiert der Band damit jenen für die feministische Forschung äußerst bedeutsamen Diskurs um parteiliche Forschung, den Maria Mies 1978 mit ihren Methodischen Postulaten initiierte. Er versteht sich dementsprechend auch als Beitrag zur solidarischen Verbindung von feministischer Forschung und queer theory. Das Forum Frauen- und Geschlechterforschung eröffnet damit Raum innerhalb des (queer)feministischen Diskurses, um Trans* und Inter* Stimmen Sichtbarkeit zu verleihen.“

.....
Stead, Valerie; Elliott, Carole; Mavin, Sharon (Hg.):
Handbook of Research Methods on Gender and Management

Edward Elgar Publishing Oktober 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 autoethnographical, practical, critical and methodological 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.“

.....
Januszkiewicz, Magdalena et al. (Hg.):
Geschlechterfragen im Recht. Interdisziplinäre Überlegungen

Springer 31.12.2021
ISBN: 978-3-662-64103-3

„Dieses Buch enthält interdisziplinäre Beiträge zum Thema Geschlecht und widmet sich schwerpunktmäßig dem aktuellen Thema der Trans- und Intergeschlechtlichkeit. Nach einem einführenden rechtshistorischen Beitrag wird die Geschlechterfrage aus kirchenrechtlicher Sicht beleuchtet. Ergänzt wird die Thematik durch einen Beitrag über Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Weitere Beiträge behandeln die Trans- und Intergeschlechtlichkeit aus medizinischer, verfassungsrechtlicher und zivilrechtlicher Perspektive und zeigen Reformbedarf in diesem Bereich auf.“

.....
Oreffice, Sonia; Sansone, Dario:
Sissy That Walk: Transportation to Work by Sexual Orientation

IZA DP No. 14571
<http://ftp.iza.org/dp14571.pdf>

Abstract: „We analyze differences in mode of transportation to work by sexual orientation, using the American Community Survey 2008–2019. Individuals in same-sex couples are significantly less likely to drive to work than men and women in different-sex couples. This gap is particularly stark among men: on average, almost 12 percentage point (or 13%) lower likelihood of driving to work for men in same-sex couples. Individuals in same-sex couples are also more likely to use public transport, walk, or bike to work: on average, men and women are 7 and 3 percentage points more likely, respectively, to take public transportation to work than those in different-sex couples. These differences persist after controlling for demographic characteristics, partner's characteristics, location, fertility, and marital status. Additional evidence

from the General Social Survey 2008–2018 suggests that these disparities by sexual orientation may be due to lesbian, gay, and bisexual individuals caring more for the environment than straight individuals."

Haller, Lisa Yashodhara et al. (Hg.):
Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft

Verlag Barbara Budrich 13.12.2021
ISBN: 978-3-8474-2367-6

„Ein Bedeutungswandel in der Perspektive auf Elternschaft hält Einzug in feministische Auseinandersetzungen und Kämpfe. Nicht länger richten sie sich gegen die Familie, sondern gegen Verhältnisse, in denen das Leben mit Kindern zur Zumutung wird. Autonomie und Selbstbestimmung sollen auch für Frauen erstritten werden. Das Handbuch geht der Frage nach, wie Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft in unterschiedlichen feministischen Strömungen verhandelt werden. Es vereint Perspektiven auf die institutionelle Einbettung von Elternschaft, Wege in die Elternschaft und deren Ausgestaltung sowie Utopien vom Leben mit Kindern.“

L'Homme Jg. 32, Heft 2/2021: Fluid Feelings

V&R Unipress Oktober 2021
ISBN: 978-3-8471-1325-6

„The contributions of the issue examine the interplay between gender and emotion and trace the dynamics of rigidity, instability and fluidity within it. Fluidity, in these essays comes in several forms and registers: as ambivalence, circulation and divergence. Our essays explore the interface between the social and the individual as well as the points of tension or cohesion that appear in ways of feeling (out of) gender. In bringing fluidity to the centre of our analysis, this special issue advances an understanding of gender, emotions and their interactions as phenomena in motion and in the process of becoming, rather than fixed. With a geographical scope encompassing Zambia, Turkey, Soviet Russia and India, and drawing on archival histories, individual biographies, ethnographies and explorations of popular culture, we elaborate how gender categories are strengthened, disturbed or made ambivalent by emotions.“

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Beck, Dorothee; Gesterkamp, Thomas; Kemper, Andreas; Stiegler, Barbara; Barga, Henning von:
Antifeminismus auf dem Weg durch die Institutionen
Strategien und maskulistische Netzwerke

Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung/Gunda-Werner-Institut, Berlin, Oktober 2021

<https://www.gwi-boell.de/de/2021/10/04/antifeminismus-auf-dem-weg-durch-die-institutionen>

„Männer und Frauen, die antifeministische Positionen vertreten, melden sich seit Mitte der 2000er-Jahre lautstark in der Öffentlichkeit zu Wort. Sie halten die Gleichstellung von Frauen und Männern für längst erreicht und ignorieren andere Geschlechtsidentitäten und Lebensweisen völlig. Ihre wiederholte Klage: Männer seien heute die Benachteiligten. Gerade in den sozialen Medien breitet sich eine tiefsitzende Frauenfeindlichkeit aus und schafft eine toxische Atmosphäre. Mit dem Erstarken der Partei AfD haben antifeministische, maskulistische und männerrechtlerische Positionen zudem im Bundestag ein wirksames Sprachrohr bekommen. Angriffe gegen Frauen-, Geschlechter- und Gleichstellungspolitiken finden in den beginnenden 2020er Jahren in einem anderen Kontext als vor zehn Jahren statt. Die Akteurslandschaft hat sich verändert, ebenso manche Inhalte und Strategien...“

Michaeli, Inna:
Women's Economic Empowerment. Feminism, Neoliberalism, and the State

Springer International Publishing 06.12.2021
ISBN: 978-3-030-89280-7

„Challenging the simplistic story by which feminism has become complicit in neoliberalism, this book traces the course of globalization of women's economic empowerment from the Global South to the Global North and critically examines the practice of empowering low-income women, primarily migrant, indigenous and racialised women. The author argues that women's economic empowerment organizations become embedded in the neoliberal re-organization of relations between civil society, state and market, and in the reconfiguration of relations between the personal and the political. Also examined are the contractual nature of institutional arrangements in neoliberalism, the ontological divide between economy and society, and the marginalisation of feminist economics that persists in the field of women's economic empowerment. The book will be of interest to scholars and students of social sciences, gender studies, sociology, and economics.“

Haslanger, Sally:
Der Wirklichkeit widerstehen. Soziale Konstruktion und Sozialkritik

suhrkamp taschenbuch wissenschaft 13.12.2021
 ISBN: 978-3-518-29774-2

„Was heißt es, eine Frau oder ein Mann, schwarz oder weiß zu sein? Hierauf geben feministische und antirassistische Theorien scheinbar widerstreitende Antworten: Während die einen diese Kategorien als sozial konstruiert begreifen, sofern unter sie zu fallen bedeutet, in bestimmten sozialen Beziehungen der Unterordnung zu stehen, denken andere sie als objektiv, sofern unter sie zu fallen für Menschen reale Konsequenzen zeitigt, denen sie sich schwer entziehen können. In dieser Sammlung bahnbrechender Aufsätze entwickelt die Philosophin Sally Haslanger eine sozialkonstruktionistische Theorie sozialer Arten, die diesen beiden Erfordernissen gleichermaßen Rechnung trägt.“

Nadal, Kevin L.; Scharrón-del Río, María (Hg.):
Queer Psychology. Intersectional Perspectives

Springer International Publishing 15.12.2021
 ISBN: 978-3-030-74145-7

„Queer Psychology is the first comprehensive book to examine the current state of LGBTQ communities and psychology, through the lenses of both queer theory and Intersectionality theory. Thus, the book describes the experiences of LGBTQ people broadly, while also highlighting the voices of LGBTQ people of color, transgender and gender nonconforming people, those of religious minority groups, immigrants, people with disabilities, and other historically marginalized groups. Each chapter will include an intersectional case example, as well as implications for policy and practice. This book is especially important as there has been an increase in psychology and counseling courses focusing on LGBTQ communities; however, students often learn about LGBTQ-related issues through a White cisgender male normative perspective. The edited volume contains the contributions of leading scholars in LGBTQ psychology, and covers a number of concepts – ranging from identity development to discrimination to health.“

Henninger, Annette; Birsl, Ursula (Hg.):
Antifeminismen. »Krisen«-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential?

transcript 11.2021
 ISBN: 978-3-8394-4844-1

„Hinter dem aktuellen Antifeminismus steht eine kleine, aber intensiv vernetzte Gruppe von Akteur*innen, die strategisch um Deutungshoheit kämpft. Ihr Einfluss jenseits des rechten und christlich-fundamentalistischen Spektrums ist jedoch gering – und Gegenmobilisierungen durchaus erfolgreich. Die Beiträge dieses Bandes legen erstmals vergleichende Analysen zum Antifeminismus in Deutschland vor. Untersucht werden dabei Mediendiskurse, Antifeminismus in der Wissenschaft, Mobilisierungen gegen die Reform sexueller Bildung an Schulen, rechte Kritiken an der »Ehe für alle«, Vorstellungen von Mutterschaft sowie Effekte der Projektion von Sexismus auf zugewanderte Muslime in Integrationskursen für Geflüchtete.“

Deutscher Juristinnenbund (Hg.):
Das Netz als antifeministische Radikalisierungsmaschine

Policy Paper zur Bedeutung von Frauenhass als Element extremistischer Strömungen und der radikalisierenden Wirkung des Internets
 09.09.2021

„In diesem Policy Paper widmet sich der djb den Gefährdungen von Grundrechten und Demokratie, die durch eine antifeministische virtuelle Radikalisierung entstehen, und zeigt verschiedene rechtliche Ansätze auf, diesen Gefährdungen zu begegnen.“

https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/st21-18_Antifeminismus_im_Netz.pdf

Çağatay, Selin; Liinason, Mia; Sasunkevich, Olga:
Feminist and LGBTI+ Activism across Russia, Scandinavia and Turkey. Transnationalizing Spaces of Resistance

Springer International Publishing 18.12.2021
 ISBN: 978-3-030-84453-0

„What do struggles for women's and LGBTI+ rights in Russia, Turkey and the Scandinavian countries have in common? And what can actors who struggle for rights and justice in these contexts learn from each other? Based on a multisited ethnography of feminist and LGBTI+ activisms across Russia, Turkey and the Scandinavian countries, this Open Access book explores transnational

onal struggles on various levels, from the micro-scale of the everyday to large-scale, spectacular events. Drawing on ethnographic insights and encounters from various sites, this book conceptualizes resistance as situated in the grey zone between barely perceptible, even hidden or covert, forms of mundane activist practices and highly visible street protests, gathering large crowds. Taking the reader beyond the dichotomies of visible/invisible and public/private, this book advances new understandings of resistance, solidarity, and activism in transnationalizing feminist and queer struggles, illustrated by rich ethnographic case studies from Russia, Scandinavia and Turkey."

.....
Lund, Emily M.; Burgess, Claire; Johnson, Andy J. (Hg.):

Violence Against LGBTQ+ Persons. Research, Practice, and Advocacy

Springer International Publishing 24.11.2021
ISBN: 978-3-030-52614-6

„As violence against LGBTQ+ persons continues to be a pervasive and serious problem, this book aims to inform mental health providers about the unique needs of LGBTQ+ survivors of interpersonal and structural violence. Individual chapters analyze unique aspects of violence against specific subpopulations of LGBTQ+ persons in order to avoid ineffective and sometimes simplistic one-size-fits-all treatment strategies.“

.....
Dahl, Gordon B.; Knepper, Matthew:
Why Is Workplace Sexual Harassment Underreported? The Value of outside Options amid the Threat of Retaliation

IZA DP No. 14740

<http://ftp.iza.org/dp14740.pdf>

Abstract: „Why is workplace sexual harassment chronically underreported? We hypothesize that employers coerce victims into silence through the threat of a retaliatory firing, and test this theory by estimating whether external shocks that reduce the value of a worker's outside options exacerbate underreporting. Under mild assumptions, a rise in the severity of formal complaints is indicative of increased underreporting. Combining this insight with an objective measure of the quality of charges filed with the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), we perform two analyses...“

.....
Voß, Heinz-Jürgen:

Studie der Hochschule Merseburg belegt hohe Betroffenheit Diversgeschlechtlicher von sexueller Gewalt

<https://dasendedessex.de/partner-5-div/>

„Kürzlich wurde an der Hochschule Merseburg die PARTNER 5 Jugendstudie vorgestellt. Sie weist eine hohe Betroffenheit insbesondere diversgeschlechtlicher und weiblicher Personen von Belästigungen und Vergewaltigungen nach. Aber auch die Zahlen für Jungen und junge Männer sind alarmierend. Deutlich wird, dass ein Ausbau der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen dringend erforderlich ist.“

Studie:

<https://www.ifas-home.de/partner-5-jugenderhebung/>

Primärbericht:

<https://www.ifas-home.de/partner-5-erwachsenensexualitaet-2020-21-primarbericht-zu-sexuellen-grenzverletzungen-und-sexualisierter-gewalt/>

.....
Dionisius, Sarah Charlotte:

Queere Praktiken der Reproduktion. Wie lesbische und queere Paare Familie, Verwandtschaft und Geschlecht gestalten

Transcript Oktober 2021
ISBN: 978-3-8394-5624-8

„Ein, zwei, drei oder vier Elternteile, »Sponkel«, »Mapas« und lesbische Zeugungsakte - wer oder was Familie ist und wie sie gegründet wird, hat sich vervielfältigt. Sarah Charlotte Dionisius rekonstruiert aus einer von den Feminist Science and Technology Studies inspirierten, queertheoretischen Perspektive, wie lesbische und queere Frauen*paare, die mittels Samenspende Eltern geworden sind, Familie, Verwandtschaft und Geschlecht imaginieren und praktizieren. Damit wirft sie einen heteronormativitätskritischen Blick auf die sozialwissenschaftliche Familienforschung sowie auf gesellschaftliche und rechtliche Entwicklungen, die neue Ein- und Ausschlüsse queerer familialer Lebensweisen mit sich bringen.“

.....
Danny Choi, Donghyun; Poertner, Mathias; Sambanis, Nicholas:

The Hijab Penalty: Feminist Backlash to Muslim Immigrants

American Journal of Political Science, 08 July 2021

<https://doi.org/10.1111/ajps.12627>

Abstract: „Why do native Europeans discriminate against Muslim immigrants? Can shared ideas between natives and immigrants reduce discrimination? We hypothesize that natives' bias against Muslim immigrants is shaped by the belief that Muslims hold conservative attitudes about women's rights and this ideational basis for discrimination is more pronounced among native women. We test this hypothesis in a large-scale field experiment conducted in 25 cities across Germany, during which 3,797 unknowing bystanders were exposed to brief social encounters with confederates who revealed their ideas regarding gender roles. We find significant discrimination against Muslim women, but this discrimination is eliminated when Muslim women signal that they hold progressive gender attitudes. Through an implicit association test and a follow-up survey among German adults, we further confirm the centrality of ideational stereotypes in structuring opposition to Muslims. Our findings have important implications for reducing conflict between native-immigrant communities in an era of increased cross-border migration.“

Kalkstein, Fiona:

„Geld lässt ruhiger schlafen, das hab` ich erlebt“: Vereinbarkeit zwischen Mutterschaft und Beruf aus klassensensibler Perspektive

Alma Mater Oktober 2021
ISBN: 978-3-948731-06-9

„Wie wirkt sich die Klassenzugehörigkeit von Frauen auf ihr Leben als Mütter aus? Welche Auswirkungen hat es, dass Familienpolitik häufig genau jene Familien(modelle) fördert, die sie hervorbringen will? Gilt für alle Frauen heute, dass Berufstätigkeit kein Problem ist? Fiona Kalkstein zeigt in ihrer Untersuchung, wie die Klassenzugehörigkeit der Frauen sich immer wieder als materielle Grenze manifestiert, die es ihnen nahezu unmöglich macht, als Mütter dauerhaft finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Parallel dazu werden die Strategien einiger Frauen herausgestellt, sich bewusst von gesellschaftlichen Normen abzuwenden, um ihnen eigene Praxen der (Un-)Vereinbarkeit entgegenzusetzen, die näher an der eigenen Lebensrealität sind. Diese Studie ist ein wichtiger Beitrag in der Debatte um Vereinbarkeit von Familie und Beruf in puncto Klasse. Sie ist unverzichtbar für alle (psycho-)sozialen Praktiker_innen, die eine Sensibilität für Klassenunterschiede entwickeln möchten. Nicht zuletzt bietet sie eine Anleitung für die geschlechtersensible Forschungspraxis mit der Kritischen Psychologie.“

Ng, Eddy S. et al. (Hg.): Handbook on Diversity and Inclusion Indices. A Research Compendium

Edward Elgar Publishing Juli 2021
ISBN: 978 1 78897 571 1

„This Handbook on Diversity and Inclusion Indices critically examines many of the popular and frequently cited indices related to diversity, equity and inclusion (DEI) benchmarking and progress tracking. The goal is to provide a better understanding of the indices' construction, strengths and weaknesses, intended applications, contribution to research and progress towards diversity and equity goals. The editors include detailed reviews of 23 DEI indices including broader, more general measures as well as those that focus on a particular aspect of diversity (e.g., gender, religion). Included are indices that measure diversity, equity, and/or inclusion at organizational, national, and regional levels. The Handbook unpacks this wide range of indices to meet the needs of researchers, public policy makers, and general consumers of information.“

Online-Lunchtalks zum Thema „Intersektionale Geschlechterkategorien in der quantitativen Forschung“

Die Online-Lunchtalks fanden am 30.6 und 07.07.2021 als Ergebnispräsentation eines Seminars des Forschenden Lernens an der HU Berlin statt.

1. Kreuze an: Mann oder Frau – Wo ist das Problem?

<https://youtu.be/myK1wGVbhGw>

2. Gender Scores als neues Messinstrument in der Gesundheitsforschung – Möglichkeiten und Grenzen aus geschlechtertheoretischer Perspektive

<https://youtu.be/4o7IVgHix3U>

3. Sexuelle Orientierung in der quantitativen Forschung – nicht abbildbar?

<https://youtu.be/Ow0VCrGfvKA>

Podcast: Wie stehen die Deutschen zu Diversität?

Max-Planck-Gesellschaft, 28. Juli 2021

<https://www.mpg.de/17304833/karen-schoenwaelder-ueber-diversitaet?c=2191>

„Über Diversität reden gefühlt alle: Unternehmen, Banken, der Fußball... Karen Schönwälder vom Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften untersucht, wie weit die Akzeptanz in der Gesellschaft wirklich geht, und rückt in diesem Podcast ein schiefes Bild gerade.“

Podcast: „Diversityforschung: Gendersternchen – ein Muss oder überflüssig?“

<https://www.adhibeo.de/diversityforschung-gendersternchen-ein-muss-oder-ueberfluessig/>

„Welche Maßnahmen für ein offenes und diskriminierungsfreies Betriebsklima gibt es? Wie hat sich die Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Beschäftigten entwickelt? Und ist die Verwendung des Gendersternchens sinnvoll? Darüber spricht Prof. Dr. Dominic Frohn in dieser Podcast-Folge. Er ist wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung und Dozent an der Hochschule Fresenius in Köln.“

Sonstiges

Davies, Sara E.; True, Jacqui (Hg.):
The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security

Oxford University Press 16.12.2021
ISBN: 9780197627709

„Passed in 2000, the United Nations Security Council Resolution 1325 and subsequent seven Resolutions make up the Women, Peace, and Security (WPS) agenda. This agenda is a significant international normative and policy framework addressing the gender-specific impacts of conflict on women and girls, including protection against sexual and gender-based violence, promotion of women's participation in peace and security processes, and support for women's roles as peace builders in the prevention of conflict and rebuilding of societies after conflict. Implementation within and across states and international organizations - and within peace and security operations - has been slow despite significant transnational advocacy in support of the WPS agenda. The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security brings together scholars, advocates, and policymakers to provide an overview of what we know concerning what works to promote women's participation in peace and security, what works to protect women and girls from sexual and gender-based violence and other human rights violations, and what works to prevent conflict drawing on women's experiences and knowledge of building peace from local to global levels. Just as importantly, it addresses the gaps in knowledge on and the future direction of scholarship on WPS. The Handbook particularly aims to build on the findings from the 2015 Global Study of Resolution 1325, commissioned by the UN-Secretary General.“

Schutzbach, Franziska:
Die Erschöpfung der Frauen

Droemer Oktober 2021
ISBN: 978-3-426-27858-1

„In unserer Gesellschaft wird Weiblichkeit gleichgesetzt mit Fürsorglichkeit. Frauen sind, ob in der Familie, in Beziehungen oder im Beruf, zuständig für emotionale Zuwendung, für Harmonie, Trost und Beziehungsarbeit – für Tätigkeiten also, die unsichtbar sind und kaum Anerkennung oder Bezahlung erfahren. Sie „schulden“ anderen – der Familie, den Männern, der Öffentlichkeit, dem Arbeitsplatz – ihre Aufmerksamkeit, ihre Liebe, ihre Zuwendung, ihre Attraktivität, ihre Zeit. Und kämpfen jeden Tag gegen emotionale und sexuelle Verfügbarkeits-erwartungen. Es sind diese allgegenwärtigen Ansprüche, die Frauen in die Erschöpfung treiben. Denn – deklariert als „weibliche Natur“ – ist die geleistete Sorgearbeit meist wenig anerkannt und bleibt unsichtbar. Sie gilt ökonomisch als irrelevant und ist gerade deshalb ausbeutbar. Das Buch zeigt, dass die Verfügbarkeitsansprüche für unterschiedliche Frauen Unterschiedliches bedeuten: Ob als Mütter oder als Mädchen, ob als schwarze oder weiße Frauen, als Migrantin, Trans- oder non binäre Person, als dicke oder lesbische Frau, ob im Dienstleistungssektor, in Pflgeberufen oder in der digitalen (Selbst)vermarktung, ob als Politikerin oder Künstlerin – die Verausgabung hat unterschiedliche Ausmaße und unterschiedliche Ursachen. Die Geschlechterforscherin Franziska Schutzbach wendet sich gegen ein misogynen System, das von Frauen alles erwartet und nichts zurückgibt. Und sie zeigt, welcher vielfältigen Widerstand Frauen gegen die Ausbeutung ihrer Energie, ihrer Psyche und ihrer Körper leisten. Ein Widerstand, der zu einer treibenden Kraft für neue Arbeits- und Lebensweisen wird und die Welt verändert.“

Ventarola, Barbara; Köhne, Julia (Hg.):
Weibliche Genieentwürfe. Eine alternative Geschichte des schöpferischen Subjekts

Königshausen u. Neumann Oktober 2021
ISBN: 978-3-8260-6574-3

„Ziel des Bandes ist es, Linien einer alternativen Geschichte des schöpferischen Subjekts aufzuzeigen, indem die bislang weitgehend vernachlässigten weiblichen Entwürfe von Genialität ins Zentrum gestellt werden. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass Frauen schon sehr früh gegen ihren gut untersuchten Ausschluss aus der Genialität aufbegehrt und Alternativentwürfe entwickelt haben, die auf einen Einschluss des weiblichen Geschlechts, ja nicht selten auf eine Überbietung männlicher Geniekonzepte abzielen. Der Sammelband möchte erste Schritte zur Aufarbeitung dieser Parallelgeschichte des Geniekonzepts gehen. Wie können gängige Geschichten der Geniefigur umgeschrieben und korrigiert werden,

wenn der Fokus speziell auf die Frage nach dem weiblichen Genie gelegt wird? Um diese Frage zu beantworten, werden unterschiedliche Inszenierungen weiblicher Genialität in den Blick genommen und in die bislang rekonstruierten Diskursgeschichten der Geniefigur sowie die jeweiligen soziopolitischen und epistemischen Kontexte eingebettet. Auf diese Weise werden bislang unbeachtete Einflusslinien und Entwicklungslogiken freigelegt.“

Heinrich, Hanna; Geninas, Karin:
Willkommen im Haifischbecken

PapyRossa Oktober 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 Geninas plädieren dafür, die Forderung nach Gleichwertigkeit auf alle Menschen auszudehnen, die aus denselben strukturellen Herrschaftsansprüchen heraus Unterdrückung erfahren.“

Kracher, Veronika; Rahner, Judith; Glaser, Enrico:
Frauenhassende Online-Subkulturen. Ideologien – Strategien – Handlungsempfehlungen

Amadeu Antonio Stiftung 2021

https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/08/Hass-im-Netz_Frauenhassende-Online-Subkulturen.pdf

„Die Handreichung „Frauenhassende Online-Subkulturen“ entstand im Zusammenhang mit der Veröffentlichung „Rechtsterroristische Online Subkulturen – Analysen und Handlungsempfehlungen“. „Frauenhassende Online-Subkulturen“ legt dabei einen besonderen Fokus auf frauenhassende, sexistische und antifeministische Gedanken- und Bilderwelten. Die Handreichung klärt über Ideologien und Strategien frauenhassender Online-Subkulturen auf. Sie legt die historischen und gesellschaftlichen Hintergründe von Frauenhass im Rechtsextremismus dar, erklärt

in einem Glossar die gängigsten antifeministischen Online-Codes und schließt mit umfangreichen Handlungsempfehlungen für Jugendarbeit, Politik und Sicherheitsbehörden sowie für eine aufgeklärte Zivilgesellschaft.“

Emunds, Bernhard et al.:
Häusliche Pflegearbeit gerecht organisieren

BeltzJuventa 15.12.2021
ISBN: 978-3-7799-6723-1

„Das familialistische Pflegesystem in Deutschland basiert überwiegend auf Pflege in Privathaushalten. Vor allem die Angehörigen der Pflegebedürftigen werden in die Pflicht genommen, die – wenn es nicht auskommt und wenn sie es sich leisten können – die Aufgabe an Live-In-Kräfte aus Mittel- und Osteuropa weiterreichen, teilweise unterstützt von Mitarbeiter:innen der ambulanten Pflegedienste. Die Studie geht den Belastungen der Gruppen häuslich Pflegenden, zumeist Frauen, nach, reflektiert diese ethisch als gesellschaftliche Verweigerung von Anerkennung und fragt nach Reformmöglichkeiten.“

Buchinger, Birgit; Böhm, Renate; Groszmann, Ela (Hg.):
Kämpferinnen

Mandelbaum Verlag Oktober 2021
ISBN: 978-3-85476-984-2

„Sie sind Feministinnen. Sie brachten Frauenforschung an die Universitäten, machten Gewalt gegen Frauen öffentlich, erkämpften Frauenhäuser, deckten Frauendiskriminierung auf, entwickelten Gender-Studies. Sie erzählten die Geschichte der Frauen neu, drehten Filme, die mit Mythen aufräumten, belegten, dass es zu Patriarchat und Kapitalismus Alternativen gibt. Sie schrieben die ersten Frauenberichte. Sie wiesen nach, dass die Ökonomie auf einem Auge blind ist und die unbezahlte Arbeit der Frauen fürs Alltagsleben beharrlich ignoriert. Heute sind sie 75+ und kämpfen immer noch. Jede von ihnen wurde in ihrem Bereich Wegbereiterin. Dreizehn Autorinnen schreiben über sie und spinnen den Faden weiter. Damit das, was begonnen wurde, weitergetragen, weitererzählt, weitergeführt wird.“

Notz, Gisela (Hg.)
Kalender Wegbereiterinnen XX

Präsentation der 20. Ausgabe am 30. Oktober 2021 um 19.30 Uhr in Berlin und online.

<https://youtu.be/7tnutwKWokw>

<http://www.gisela-notz.de/>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion