

2023|2

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Liebe Leser\*innen,

vor der Sommerpause bereitet das CEWS*journal* erneut wichtige Informationen für Sie auf.

Hervorheben möchte ich:

- Das **CEWS-Hochschulranking** ist kürzlich erschienen und zeigt Veränderungen in der Gleichstellungsentwicklung auf;
- **Erste Ergebnisse aus UniSAFE zu geschlechtsbasierter und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft** wurden von Kolleginnen des CEWS in Südafrika auf der GWO Konferenz 2023 vorgestellt und in einem Sammelband veröffentlicht (Pantelmann/Blackmore 2023).

Im aktuellen **Schwerpunkt** widmen wir uns den Herausforderungen, eine wissenschaftliche Karriere mit Sorgearbeit – insbesondere Elternschaft – zu vereinbaren.

Die Corona Pandemie hat verdichtet gezeigt, dass - nach wie vor - Wissenschaftlerinnen mit Kindern benachteiligt sind und in ihrer Forschungsarbeit begrenzt werden, weil es an ausreichenden Betreuungsangeboten fehlt oder sie nicht an den Wohnorten verfügbar sind. Im Interview mit **Dr. Hanna Haag** vom gFFZ wird deutlich, dass es insgesamt einer **Aufwertung von Care-Arbeit** innerhalb von Academia sowie außerhalb bedarf.

Die Studien zu den **Auswirkungen von Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona Pandemie** zeigen, dass in den nächsten Jahren noch einiges aufzuholen sein wird. (siehe auch 04 EU-Bericht).

**Interview mit  
Dr. Hanna Haag:  
„Vereinbarkeit von  
Elternschaft und  
Wissenschaft“**



Eine anregende Lektüre wünscht

*Lena Weber*

Lena Weber

(Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)



# Inhalt

---

## 01 Neues aus dem CEWS

CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 erschienen	6
Multidimensionale Geschlechterungleichheiten aus der Perspektive des Mittelbaus: Rückblick auf Veranstaltung des Netzwerks FGF NRW	7
Qualitätsdialog „Diversität an Hochschulen – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Lehre“	8
CEWS mit Sessions bei der Gender, Work & Organization Conference in Stellenbosch	8
Neue Publikation: International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen	9
Universität Kassel veröffentlicht Videoaufzeichnung von UniSAFE-Vortrag	9
Ein Rückblick mit Ausblick: Das <i>CEWSjournal</i> im Wandel der Zeit mit Andrea Usadel	10

## 02 Schwerpunktthema

Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft: „Carearbeit braucht eine neue Wertigkeit“	12
---	----

## Forschung

### 03 Geschlechter- und Hochschulforschung

Goethe-Universität will die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt in Forschungsthemen stärken	17
Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug auf Geschlechterungleichheiten (CAme_BaG)	18
„Die Genderforschung steht in der Islamischen Theologie erst am Anfang“	19
Katholische Theologie: Gerechtigkeit, aber nicht für alle	20
Die Frauenfrage in der katholischen Kirche	20
Nachwirkungen des Nationalsozialismus: Frauenliebende Frauen im deutschen Südwesten	21
Gender in Kinderkrippen	22
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW aktualisiert hochschulstatistische Daten	23

Neu erschienen: Zeitschrift GENDER 2   23 Politik in der Populärkultur	23
Ausschreibung   Leitung KoFo und Koordination Netzwerk FGF NRW	24
Umfrage von Plan International: Junge Männer heute – Rollenbild von gestern und Presseecho zur Befragung	24
Ausgewählte Calls for Papers	25
Konrad Adenauer-Forschungspreis 2023 für Queer History-Expertin Prof. Ph.D. Jennifer Victoria Evans	26
Statistisches Bundesamt: 2 % mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2022	27
CHE: „Frauenanteil bei staatlichen Hochschulleitungen in Deutschland steigt weiter an“	27
CHECK: Entwicklung der Zahl der Studienanfänger*innen in Deutschland	28
Neue Publikation zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) an Hochschulen erschienen	29

## Politisches Geschehen

### 04 Wissenschaftspolitik

EU-Bericht: Warum Frauen in der Wissenschaft auch nach der Pandemie besondere Unterstützung brauchen	30
Schweizerischer Nationalfonds (SNF): Welche Gleichstellungsmassnahmen in der Wissenschaft funktionieren	31
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Chancengleichheits-Monitoring 2023 veröffentlicht	32
Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes WissZeitVG	32
Pressegespräch des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung am 10. Juli 2023	35
Katja Becker für weitere vier Jahre Präsidentin der DFG	35
Neues Präsidium der Jungen Akademie tritt das Amt an	36
Heinz Maier-Leibnitz-Preis geht an sieben Forscherinnen und drei Forscher	37
LOEWE-Spitzen-Professur für Nicole Deitelhoff	38

### 05 Hochschulpolitik

Podiumsdiskussion „Mind the Gap: Wie steht es um Geschlechterparität an den Hochschulen in Deutschland?“	39
Aktuelle Veröffentlichungen/Ankündigungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)	40
Podcast-Miniserie „Die gerechte Hochschule. Visionen einer guten und diversen Wissenschaft“	41
Neue „Maria-Weber Grants“ verliehen: Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen	42

## 06 Europa und Internationales

World Economic Forum veröffentlicht aktuellen Gender Gap Report	44
Women20-Gipfel in Indien legt Schwerpunkt auf Stimmen aus dem Süden	44
Schluss mit der Gewalt gegen Frauen: EU tritt Istanbul-Konvention bei	45
9. Staatenbericht zu Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Genf präsentiert	46
EU Award for Gender Equality Champions	47
Studie zeigt: Frauen weltweit unterrepräsentiert in Sport- und Bewegungsmedizin	47
Women innovate: Celebrating the women behind game-changing innovations	48

## 07 Gleichstellungspolitik

Deutscher Frauenrat appelliert an Bundesregierung: Mehr Gleichstellung wagen!	49
Gemeinsame Erklärung der G7-Gleichstellungsminister*innen in Japan	50
Frauen verändern Dynamik in Aufsichtsräten	51
Ergebnis der iur.reform-Studie: Frauen sind vom Reformstau in der juristischen Ausbildung besonders betroffen	52
IAB-Studie: „Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen erklären“	53
TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt: Das sind die Prädikatsträger*innen 2023	54
Bündnis Sorgearbeit fair teilen fordert: Die voll bezahlte Freistellung nach der Geburt („Familienstartzeit“) muss kommen!	54
Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt: 323 Arbeitgeber mit Zertifikat zum audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet	55
MINT-Bildung: Mädchen fallen weiter zurück	56
Falsche Vorstellungen halten Frauen von MINT-Fächern fern	57
Projekt #100TechFrauen geht an den Start: Neue Perspektive auf die Tech-Ökonomie	58
Empowerment, Fairness und Sichtbarkeit: Gleichstellungsfragen in Technologie und KI begegnen	59
Cordelia Schmid erhält den mit einer Million Euro dotierten Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft	60
KI-Fellowship für Informatikerin Barbara Hammer	61
Projekt „Women In Supramolecular Chemistry (WISC)“ erhält Hildegard-Hamm-Brücher-Preis	62
Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten erhält DigiFellowship 2023	63

## 08 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Unterstützung für Diversitätsprojekte an 33 Hochschulen: BMBF und HRK starten bundesweites Förderprogramm	64
Rat der Europäischen Union spricht sich für europaweite Stärkung von Gleichbehandlungsstellen aus	65
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Rekordwert bei Beratungsanfragen zu Diskriminierung	66
„Unser Land braucht einen Ruck gegen Rassismus“ – Expert*innenrat nimmt Arbeit auf“	66
Diversity Day: DAAD und Erasmus+ fördern Diversität und Inklusion	67
Hasskriminalität gegen LSBTIQ* wird zukünftig besser geahndet	68
djb: Für einen umfassenden Schutz vor bildbasierter sexualisierter Gewalt!	69
Hate Speech: Worte wiegen schwerer als Taten	69
Änderung des Geschlechtseintrags: eine Erklärung beim Standesamt soll künftig reichen	70
Neue Antifeminismus-begegnen-Mediathek ist online	71
PD Dr. Anja Schmidt: Preisträgerin Marie-Elisabeth-Lüders-Preis 2023	71

## Service

### 09 Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

Exzellente Hochschullehre gesucht: Stifterverband schreibt Ars legendi-Preis 2023 aus	72
Call for Nominations: Best Publication Award Gender und Medien 2023	72
CfP: efas-Nachwuchsförderpreis 2023	73
Martina Grote-Wissenschaftspreis „Frauenherzen“ 2023 der Deutschen Herzstiftung	73
Universität Göttingen: Dorothea Schlözer-Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“	74
Promotionsstipendien in der Forschungsgruppe „Geschlechterpolitik und (Anti-)Gender-Diskurse“	74

### 10 Neuerscheinungen



**Nichts mehr verpassen!**

Alle aktuellen Termine finden Sie hier:

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



# 01 Neues aus dem CEWS

## CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 erschienen

Die Gleichstellung der Geschlechter an Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie Kunst- und Musikhochschulen ist ein wichtiges Anliegen der Hochschulpolitik. In diesem Sinne erstellt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit über 20 Jahren das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und legt aktuell die elfte Ausgabe vor. Im Länderranking setzt sich erstmals Brandenburg zusammen mit Berlin an die Spitze.



Bei der Gesamtbewertung der Universitäten in Deutschland belegen die Universität Potsdam – wie bereits 2021 – und die EBS-Universität für Wirtschaft und Recht in Wiesbaden die Spitzenpositionen im Ranking nach Gleichstellungsaspekten. Bei den Fachhochschulen positionieren sich erneut die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Fulda und die Evangelische Hochschule

Ludwigsburg sowie jetzt auch die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen in der Spitzengruppe. Bei den künstlerischen Hochschulen führt die Hochschule für Bildende Künste Hamburg das Ranking an. Das Länderranking beruht auf einer ähnlichen Methodik wie das Hochschulranking. Im aktuellen Ranking liegen Berlin und erstmals Brandenburg auf Spitzenplätzen, gefolgt von Schleswig-Holstein.

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 legt das Team CEWS von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften nunmehr die elfte Ausgabe dieses Instruments vor. Das Ranking hat sich als fester 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 Professur) 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 aktuelle Ranking beruht auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik aus dem Jahr 2021. Ausgewertet wurden die Daten von 299 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 75 Universitäten, 145 Fachhochschulen und 44 Künstlerische Hochschulen. Bewertet wurden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Professuren. Berücksichtigt wurden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Zusätzlich zu dem Hochschulranking beinhaltet die Veröffentlichung ein Ranking der Bundesländer, das auf ähnlichen Indikatoren beruht.

*Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist online zugänglich unter:*

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

Unter diesem Link sind ebenfalls alle, seit 2003 erstellen Rankings verfügbar.

*Ansprechperson:* Dr. Andrea Löther, [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

Der Vortrag „*CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten*“ von Andrea Löther in der GESIS-Reihe Meet the Experts erläutert ausführlich die Ziele, Methodik und Grenzen des Rankings (zugänglich im YouTube-Kanal von GESIS:

<https://www.youtube.com/watch?v=z7ZkRhgiuOk>).

#### *Originalpublikation:*

Löther, Andrea (2023): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Köln (CEWSpublik, 28).

## Multidimensionale Geschlechterungleichheiten aus der Perspektive des Mittelbaus: Rückblick auf Veranstaltung des Netzwerks FGF NRW

Am 16. Juni 2023 fand eine Veranstaltung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung (FGF) NRW zum Thema „**Multidimensionale Geschlechterungleichheiten**“ statt, organisiert von den Vertreter\*innen des Beirats für den Mittelbau. Gegenstand waren zum einen zentrale Ergebnisse der im Gender-Report 2022 erhobenen Daten zu multidimensionalen Geschlechterungleichheiten im Mittelbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Zum anderen erarbeiteten die Teilnehmer\*innen auf der Basis ihres Erfahrungswissens Schlussfolgerungen und konkrete Handlungsbedarfe zu den Themen „Gerechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“, „Diskriminierungsarmer Arbeitsalltag“ sowie „Faire Karriere- und Berufsperspektiven“.

Dr. Nina Steinweg vom CEWS ist Mitglied des Beirats Netzwerk FGF NRW und moderierte zusammen mit Karolin Kalmbach (GeStiK - Gender Studies in Köln) den Workshop zu Karriere- und Berufsperspektiven.



*Programm:* [https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/Mittelbau-workshop\\_Netzwerk\\_FGF\\_2023.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/Mittelbau-workshop_Netzwerk_FGF_2023.pdf)

## Qualitätsdialog „Diversität an Hochschulen – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Lehre“

Am 26. Juni 2023 organisierte der Akkreditierungsrat zum vierten Mal den „Qualitätsdialog“. In diesem Jahr stand das Thema „Diversität an Hochschulen – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Lehre“ im Fokus. Zentrale Fragen sind dabei z. B., wie Studiengänge so gestaltet werden können, dass sie unterschiedlichsten Studierenden in verschiedenen Lebenslagen gerecht werden, oder wie Lehre dazu beitragen kann, dass eine vielfältige und inklusive Studenumgebung geschaffen wird.

Beim Qualitätsdialog kommen verschiedene Stakeholder zusammen: Hochschulvertreter\*innen, Lehrende, Studierende, Vertreter\*innen der Berufspraxis sowie der Akkreditierungsagenturen, Akkreditierungsratsmitglieder und weitere Interessierte. Gemeinsam soll beleuchtet werden, warum Diversität eine wichtige Rolle für eine hochwertige Lehre an Hochschulen spielt.

**Dr. Nina Steinweg** vom CEWS moderierte das Panel „Diversität aus Sicht der Berufspraxis“. Panelistin war **Dr. Katharina Höhn**, Mitglied des Akkreditierungsrates, Vorstandsmitglied des Bildungsverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV e.V.) und Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) GmbH.

Nina Steinweg ist Mitglied der internen Arbeitsgruppe, die den diesjährigen Qualitätsdialog vorbereitet hat.

### Weitere Informationen:

#### Programm der Veranstaltung

*Thematische Anregungen und Ideen konnten im Vorfeld in Form eines Murals eingereicht werden.*

*Zur Rolle der Berufspraxis im Akkreditierungsverfahren*

## CEWS mit Sessions bei der Gender, Work & Organization Conference in Stellenbosch

Vom 28.-30. Juni 2023 fand in Stellenbosch in Südafrika die “Gender, Work & Organization (GWO) Conference” statt. Das Thema der Konferenz lautete: “Marginalized gender identities – how can intellectual activism transform work and organization?”

Das CEWS war mit **Dr. Anke Lipinsky** und **Claudia Schredl MSc.** vor Ort.



*Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des CEWS gestalteten 2 Sessions aktiv mit:*

- Anke Lipinsky leitete eine Sitzung des WHEM-Network mit Heather Laube über feministische Soziolog\*innen sowie mit Eugenia Segerstedt, Kristina Johansson und Klara Rydstrom über organisatorischen Wandel.
- Anke Lipinsky und Claudia Schredl hielten einen Vortrag darüber, wie sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und essentialistische Geschlechtervorstellungen auf geschlechtsbezogene Gewalt auswirken.



Weitere Informationen zur Konferenz unter:

<https://gwo2023.co.za/>



## Neue Publikation: International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen

Ende Mai 2023 erschien der Sammelband „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“. **Dr. Anke Lipinsky** und **Claudia Schredl MSc.** aus dem CEWS veröffentlichten darin ein Kapitel, welches Erkenntnisse aus dem Vergleich von Erhebungsinstrumenten zum Thema sexualisierte Übergriffe und Belästigung zusammenbringt.

Zahlreiche empirische Prävalenzstudien befassen sich mit dem Vorkommen geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft. Die theoretischen Ansätze und Konzepte, welche die Studiendesigns und Operationalisierung der empirischen Messinstrumente bestimmen, stellen sich in einer Überblicksstudie im direkten Vergleich als heterogen dar. Die Heterogenität betrifft die Operationalisierung von Geschlechterkonzepten genauso wie die Auswahl der behandelten Gewaltformen. Durch die Entwicklung eines gemeinsamen Bezugsrahmens aus drei Dimensionen (Kontext des Geschehens, Geschlecht, Gewalt) lassen sich Unterschiede herausstellen, die ausschlaggebend für das spätere Verständnis der jeweiligen Prävalenzdaten sind. Ausgangspunkt der Analyse von Anke Lipinsky und Claudia Schredl ist ein Mapping von Umfragestudien und Messinstrumenten aus dem Themenbereich geschlechtsbezogener Gewalt unter besonderer Berücksichtigung von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Die Auswertung von neun Umfragestudien stellt Erhebungsinstrumente in den Mittelpunkt, die für die empirische Forschung im Hochschul- und Wissenschaftskontext entwickelt und dort zur Datenerhebung eingesetzt wurden. Die Befunde des Mappings der beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des CEWS weisen auf konzeptionelle Entscheidungen bei

der Erhebung von sexueller Belästigung und Übergriffen hin, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Forschungskontexts und der späteren Nutzungsabsicht der Ergebnisse getroffen wurden, einen direkten Vergleich der Prävalenzniveaus jedoch erschweren. Die hier angewendete Methode des selektiven Vergleichs weist auf Grenzen und Möglichkeiten der kulturübergreifenden Interpretation von Prävalenzdaten hin, selbst wenn die Umfragen alle aus dem Hochschul- und Wissenschaftskontext stammen.

Lipinsky, Anke; Schredl, Claudia (2023): **International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen.** In: Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (Hrsg.): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgang und Prävention. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 43–54. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_4)

Bitte beachten Sie die **ausführliche Vorstellung** des o.g. Sammelbandes in **Kapitel 03 Geschlechter- und Hochschulforschung** in diesem Journal.

## Universität Kassel veröffentlicht Videoaufzeichnung von UniSAFE- Vortrag

Die Universität Kassel hat den **Vortrag** von **Claudia Schredl MSc.** zur UniSAFE-Umfrage auf ihrer Website „Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ als Video veröffentlicht.

*Die wissenschaftliche Mitarbeiterin des CEWS präsentiert darin Ergebnisse der UniSAFE-Umfrage zu geschlechtsbezogener Gewalt in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der Vortrag fand am Weltfrauentag (8. März 2023) im Rahmen der Kampagne „Das SCHWEIGEN stoppen!“ an der Universität Kassel statt, wodurch die Hochschule dazu beitragen möchte, das Sprechen über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu ermöglichen, alle für das Thema zu sensibilisieren, Präventions- und Aufklärungsarbeit zu leisten und Hilfe bei Übergriffen zu bieten.*

## Ein Rückblick mit Ausblick: Das *CEWSjournal* im Wandel der Zeit mit Andrea Usadel

Das *CEWSjournal* begann als elektronischer Newsletter Anfang der 2000er Jahre, damals waren Newsletter, für die die Anmeldung über das Internet erfolgte, noch neu und trugen wesentlich zu einer schnellen überregionalen Vernetzung bei. So auch der CEWS-Newsletter, der von verschiedenen Akteur\*innen aus Politik, Forschung und Gleichstellungspraxis schnell aufgegriffen wurde und für die Vernetzung genutzt wurde. Er informierte schon damals umfassend aus den verschiedenen Bereichen der Hochschul-, Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik. Seine wesentliche Eigenschaft war es, die Informationen unter dem *Fokus Gleichstellung und Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung zu bündeln* sowie die verschiedenen Quellen mit ihren Standpunkten und Positionen aufzubereiten – wie auch aktuell zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (01/2023).

Der CEWS-Newsletter erschien in den ersten Jahren bis zu zehnmal im Jahr. Eine beachtliche Anzahl an Quellen und Informationen wurde dazu aufbereitet und verarbeitet von Andrea Usadel, die seit der 6. Ausgabe die federführende Ansprechperson für den Newsletter und später das *CEWSjournal* ist. Sie gab ihm ihr „Gesicht“, ohne je sichtbar zu sein. Der Kontakt zu den Nutzenden und die vielen persönlichen Rückmeldungen bedeuteten Andrea Usadel immer sehr viel. Sie erarbeitete sich im Laufe ihrer Tätigkeit ein Konzept, um ihren Leser\*innen und Abonnent\*innen, denen sie sich stets sehr verpflichtet fühlt, eine Informationsschneise durch den Informationsdschungel und die politischen Entwicklungen zu schneiden und stellte die Informationen so zusammen, dass sich Interessierte schnell eine Übersicht verschaffen können. Das große Interesse und die hohe Bedeutung des Newsletters bzw. *CEWSjournals* werden auch in den schnell gestiegenen Abonnementzahlen

von 2.000 Abonnent\*innen bereits nach zwei Jahren auf bis zu 4.300 im Januar 2022 deutlich. Die Verwaltung der Abonnements war und ist ein mühseliges Geschäft auf der Hinterbühne.

In den *Schwerpunkten der Ausgaben* lassen sich die *wesentlichen Diskussionen und Entwicklungen in der Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik, aber auch der sozialwissenschaftlichen Forschung im Themenfeld* ablesen. Groß geworden ist der Newsletter zu einer Zeit immenser wissenschaftspolitischer Veränderungen, wie der *HRG Novelle, der Besoldungsreform*, bei der auch weitere neue Stellenformate, wie die *Juniorprofessur und Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben*, entstanden. Diese hochschulpolitischen Veränderungen wurden unter gleichstellungspolitischen Aspekten reflektiert: *Wie wirken sich diese Umbrüche auf die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft aus? Wie lässt sich der Gleichstellungsanspruch in die neuen Instrumentarien und Governance hineinragen?* Für den CEWS-Newsletter arbeiteten Andrea Usadel und das damalige CEWS-Team die gleichstellungspolitischen Implikationen dieser Reformen heraus und setzten in den Schwerpunkten dazu Akzente. So widmeten sich die Schwerpunkte etwa der *BVG-Entscheidung zur 5. Novelle* (08/2004). Wichtige gleichstellungspolitische Themen der Anfangszeit waren z.B. das *Fachprogramm Chancengleichheit im Hochschul- und Wissenschaftsprogramm*, über das gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen finanziert wurden, oder die *Einführung von Mentoring-Programmen für Studentinnen, Promovendinnen und Wissenschaftlerinnen*. Auch über neue gleichstellungspolitische Ansätze wie finanzielle Anreizsysteme und neue Governancemechanismen, die in dieser Zeit entwickelt wurden, berichtete das *CEWSjournal*: Unter anderem entstand das *CEWS-Hochschulranking* (Schwerpunkt 12/2007), die *erste Runde des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern* (04/2008) startete und die DFG verabschiedete die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* und entwickelte zusammen mit dem CEWS den *Instrumentenkasten* (07/2009; der jetzt als *INKA*

beim CEWS weitergeführt wird). Diese Phase war geprägt von einem *klaren politischen Auftrag des BMBF, das mit der Förderlinie „Frauen an die Spitze“* in die Gleichstellungsforschung in der Wissenschaft investierte (Schwerpunkt 07/2009). Die Abwertung von frauentypischen Berufs- und Arbeitsfeldern spiegelt sich auch in der Wissenschaft wider, in der die eher weichen Sozial- und Geisteswissenschaften stärker feminisiert sind und werden, während die drittmittelstarken natur- und technikkwissenschaftlichen Felder eng mit Männlichkeitsbildern verwoben sind. Seit 2003/4 wird daher verstärkt das *Thema Frauen in der industriellen Forschung* vor allem von der EU vorangetrieben, um eine Umverteilung anzuregen und auf Herausforderungen aufmerksam zu machen, denen *Frauen in männerbesetzten Arbeits- und Wissenschaftskontexten ausgesetzt sind* (Schwerpunkt 2007).

Andrea Usadels Anliegen war es auch immer, die Qualität des Newsletters bzw. *CEWSjournals* zu verbessern. So gestaltete sie das Layout des zunächst html-basierten Newsletters immer leser\*innenfreundlicher und optisch ansprechender. Durch Diskussionen innerhalb des Teams und im Austausch mit Leser\*innen sowie GESIS-Kolleg\*innen wurde deutlich, dass der CEWS-Newsletter umfassender und ausführlicher als übliche Newsletter informiert. 2010 erfolgte deshalb eine Umbenennung zum *CEWSjournal* und eine deutliche Aufwertung durch ein neues Layout im pdf-Format. Das führte auch zu einer Konzentrierung. Die Ausgaben erschienen jetzt etwa vier- bis fünfmal im Jahr und der Umfang stieg auf bis zu 80 Seiten. Im November 2011 feierte das *CEWSjournal* die **100. Ausgabe** mit fünf Gastbeiträgen und einer eigenen *Analyse zur Situation der Wissenschaftskultur und -politik*. Eine *Umfrage* unter den Abonent\*innen 2016 bestätigte die *hohe Bedeutung des CEWSjournals als Informationsquelle für die heterogen zusammengesetzte Zielgruppe*. Darüberhinaus wurden auch die Rubriken den gesellschaftlichen Veränderungen angepasst: Beispielsweise gab es in den Anfängen hin und wieder die Rubrik

*„Und wieder fehlten die Frauen“*. Auch wenn es noch heute nicht selbstverständlich, aber doch zunehmend legitimationsbedürftig ist, wenn ein Podium ohne Frauen besetzt ist, so war dies vor 20 Jahren noch wissenschaftlicher Usus und wichtig, darauf aufmerksam zu machen. Auch war es damals noch selten, dass eine Frau und Wissenschaftlerin einen Preis erhielt, weshalb diese Sonderrubrik von hoher Bedeutung war, um den *„Matilda-Effekt“* in der Wissenschaft zu durchbrechen und den Leistungen exzellenter Wissenschaftlerinnen Anerkennung zu zollen. Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik und der Geschlechterforschung machten deutlich, dass die Rubriken erweitert werden mussten. Auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung passte Andrea Usadel das *CEWSjournal* den Weiterentwicklungen der Gleichstellungspolitik und der Geschlechterforschung an. So kam 2018 die *Rubrik „Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität“* hinzu, die neben der „klassischen“ Frauenförderung und der auf das binäre Geschlechterverhältnis fokussierende Gleichstellungspolitik nun auch ein breiteres Geschlechterverständnis, intersektionale Verwobenheiten mit anderen Ungleichheitsdimensionen oder gar Vielfalt zelebrierende Ansätze beleuchtete. Erst letztes Jahr steckte Andrea Usadel viel Energie in die *Neugestaltung des CEWSjournals* und konzentrierte die Themenauswahl sowie Rubriken erneut.

In mehr als 20 Jahren baute Andrea Usadel das *CEWSjournal* (bzw. den Newsletter) zu einem wichtigen Medium für aktuelle Informationen und Entwicklungen zu Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung aus, das „Neuen“ in dem Feld eine erste Orientierung und „Etablierten“ im Feld verlässlich Zugang zu vertieften Informationen ermöglicht. Andrea Usadel wird nun das CEWS im Sommer verlassen und die Gestaltung und Weiterentwicklung „ihres Kindes“ in andere Hände übergeben.

*Wir danken Andrea im Namen des gesamten CEWS-Teams sehr für ihre großartige Arbeit für das CEWSjournal und das CEWS insgesamt.*



## 02 Schwerpunktthema

### Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft: „Carearbeit braucht eine neue Wertigkeit“

#### **CEWS-Interview mit der Soziologin, Dr. Hanna Haag**

*Frau Dr. Haag, welche maßgeblichen Faktoren tragen Ihrer Meinung nach dazu bei, dass Wissenschaft mit Elternschaft (insbesondere Mutterschaft) so schwer vereinbar ist?*

H. Haag: Dafür lassen sich im Grunde mehrere Faktoren ausmachen. Zunächst einmal ist das eine Frage der Erwartungen, die an den oder die Wissenschaftler:in, gerade in den frühen Qualifizierungsphasen, aber auch darüber hinaus, gestellt werden. Erwartet wird, entsprechend einem idealisierten Bild der wissenschaftlichen Persönlichkeit, dass sich Menschen in der Wissenschaft ausnahmslos und mit überzeugendem Engagement ihrer Tätigkeit widmen und dabei bereit sind, auf private Interessen weitgehend zu verzichten und eine hohe Mobilität in Kauf zu nehmen. Wissenschaft bedeutet Leidenschaft für den Beruf an sieben Tagen in der Woche, egal an welchem Ort.

Dahinter scheint zweitens eine bestimmte Form von Subjektivierung auf: Wissenschaftliche Subjekte werden stets autonom und unabhängig gedacht, sind jederzeit einsatzbereit, nie krank und immer auf Höchstleistung.

Wir haben es also mit einem antizipierten Personenkreis zu tun, der frei von Sorge agieren und sich ganz der Wissenschaft widmen kann. Gerade diese Sorglosigkeit – sowohl als Sorge Gebende, als auch

als Sorge Empfangende – schlägt sich negativ auf die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit und hier speziell Elternschaft nieder. Während Care eine Öffnung nach außen erfordert, bei der sich der oder die Sorgende den Bedürfnissen anderer widmet, verlangt die Wissenschaft eine kontemplative Fokussierung nach innen. Schließlich, und diesen Aspekt dürfen wir nicht vernachlässigen, muss im Kontext von Wissenschaft und Elternschaft auch die inzwischen viel diskutierte Prekarität durch befristete Anstellungsverhältnisse berücksichtigt werden. Zum einen verringern unsichere Beschäftigungsverhältnisse die Sorglosigkeit bei der Familiengründung, sodass sich eine Vielzahl an Wissenschaftler:innen – hier vor allem Frauen\* – gegen den Lebensentwurf Familie entscheidet.

Des Weiteren verhindern der Konkurrenzdruck und das Rangeln um die wenigen Dauerstellen egalitäre Sorgeverhältnisse. Wer für längere Zeit pausiert, muss mit Karriereeinbrüchen rechnen. Denn meritokratische Bewertungssysteme führen dazu, dass alle immer schneller, höher und weiter sein wollen, um als erste ans Ziel zu kommen: die Professur. Warum schließlich speziell Mutterschaft mit Wissenschaft sehr schwer vereinbar ist, hat neben den genannten Aspekten vor allem mit strukturellen Problemen zu tun, die meines Erachtens in einem noch immer vorherrschenden heteronormativen Bild von Elternschaft begründet sind. Wir können als Gesellschaft elterliche Sorge nur schwer von mütterlicher Sorge trennen.

Infolgedessen sind es weiterhin vor allem Frauen, die Sorgearbeit leisten und dafür im Beruf kürzer treten müssen, was sie im Ring der Wissenschaftskonkurrenz eindeutig benachteiligt.

*Das Schlagwort von Jutta Allmendinger: „Wir erleben eine entsetzliche **Retraditionalisierung**“ während der Corona Pandemie wurde in nahezu allen Medien thematisiert. In zahlreichen Studien wurde gerade die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen belegt: denn. v.a. sie haben ihre Zeit zum Schreiben und Forschen reduziert, um sich während der Schul- und Kitaschließungen um ihre Kinder zu kümmern. Lässt sich aus ihrer Sicht diese „verlorene Forschungszeit“ überhaupt noch aufholen und welche Maßnahmen würden sich dafür eignen?*

H. Haag: Das Problem an Allmendingers Retraditionalisierungsthese ist, dass sie einen Zustand anmutet, in dem traditionelle Geschlechtermuster bereits überwunden waren. Das sehe ich nicht und mit dieser Deutung bin ich auch nicht einverstanden. Solange alle Systeme die verschleierte Ungleichheit getragen haben, konnte sich das eine Gesellschaft wie die unsere problemlos einreden und genau das war durch die Pandemie nicht mehr möglich. Ich denke, dass sich diese verlorene Zeit nur dadurch aufholen lässt, indem ein kultureller Wandel in der Wissenschaft ein Umdenken des Leistungsprinzips bewirkt.

Das Pferd muss also gewissermaßen von hinten aufgezäumt werden. Nicht das Nachholen der Subjekte – in diesem Fall der Wissenschaftlerinnen\* - sollte im Fokus stehen. Wissenschaft als System und als Zusammenschluss von Subjekten muss sich fragen, wie die geforderte Leistung zu erbringen ist und was dabei auf der Strecke bleibt. Gerade die Pandemie hat gezeigt, dass wir alle hochgradig angewiesen sind: Auf die Infrastruktur der Kinderbetreuungssysteme, auf funktionierende Internetverbindungen, auf die Hochschulverwaltung, auf Kooperationspartner:innen in Forschungsverbänden und vieles mehr. Wird wissenschaftliche Qualität weiterhin nach dem Leistungsprinzip bemessen, spiegelt sie soziale Ungleichheiten in der Gesellschaft wieder, die Wissenschaft eigentlich überwinden müsste. Die Frage stellt sich: Unter welchen Bedingungen wollen und können wir arbeiten, forschen,

lehren und miteinander im Austausch sein? Dafür ist es erforderlich, die Zeit, die in der Pandemie für Sorgearbeit aufgebracht wurde, nicht als verlorene Zeit zu begreifen, sondern sie umzuwerten, wertzuschätzen und als Ressource für wissenschaftliches Arbeiten anzuerkennen.

*Das Thema Care-Arbeit wird gegenwärtig viel diskutiert. Welche Rolle spielen diese Fragen für die Arbeit in der Wissenschaft?*

H. Haag: Ohne Care könnte Wissenschaft ebenso wenig existieren wie jede andere Form von produktiver Arbeit. Häufig wird in diesem Zusammenhang aber nur die Frage in den Blick genommen, wie es uns gelingt, Infrastrukturen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie (meist Mutterschaft) und Wissenschaft (meist Lehre) zu etablieren. Dabei übersehen wir, dass Care ein Querschnittsthema ist, das sich in nahezu alle Bereiche wissenschaftlicher Arbeit einspeist und auch als solches behandelt werden muss. Wir alle sind Sorgende und Sorge Empfangende gleichermaßen. Neben der außerwissenschaftlichen Sorgearbeit, die wir für unsere Mitmenschen leisten, tritt die Sorgearbeit innerhalb der Wissenschaft selbst. In unserem Arbeitsumfeld gibt es eine Vielzahl von Sorgenden: Lehrende, die sich um die Belange ihrer Studierenden kümmern; Professor\*innen, die ihre Mitarbeiter\*innen betreuen; Reinigungskräfte, die für Sauberkeit in unseren Büros sorgen; Verwaltungsangestellte, die unsere Anfragen beantworten; Mentor\*innen und Vertrauensdozent\*innen, an die wir uns mit unseren Fragen wenden können. Die Liste ließe sich noch erweitern. Deutlich wird hieran eines: Care geht uns alle an. Gerade neoliberale Governancestrukturen sorgen jedoch für eine zunehmende Verschleierung akademisch geleisteter Sorgearbeit, denn was zählt, sind Peer-reviewed Journalartikel oder die Summen auf dem Drittmittelkonto, nicht aber die Stunden. An dieser Stelle sollte eine auf Gleichstellung und Diversität ausgerichtete Hochschulpolitik

ansetzen und Carearbeit in der Wissenschaft eine *neue Wertigkeit* geben.

*Während sich der Vereinbarkeitsdiskurs hauptsächlich auf Wissenschaftlerinnen bezieht, ist in diesem Zusammenhang eher unterbelichtet, wie sich Männer und Väter in der Wissenschaft während dieser Phase verhalten haben. Im Rahmen einer Studie an der Frankfurter University of Applied Sciences haben Sie in der Wissenschaft beschäftigte Eltern zum Erleben in der Pandemie befragt. Wie hat sich die Vereinbarkeitsproblematik in Ihren Interviews aus der männlichen Perspektive dargestellt?*

*H. Haag:* Die von uns befragten Väter haben sich zunächst alle zu so etwas wie aktiver Vaterschaft bekannt. Auch wenn wir nicht nach den Betreuungsstunden gefragt haben, wurde anhand der Äußerungen ersichtlich, dass sie sich an der Sorgearbeit beteiligen. Während einige der Befragten noch in Qualifizierungsphasen (Postdoc) beschäftigt waren, hatten es andere schon bis zur Professur geschafft. Insgesamt konnten wir sehen, dass gerade durch die Pandemie Vaterschaft und Wissenschaft noch einmal neu ausgehandelt werden mussten. Viele der Befragten haben ihre Tätigkeit durch COVID-19 eingeschränkt und sehen darin eine Chance hin zu mehr Entlastung in der Arbeit einerseits und mehr Teilhabe am Familienalltag andererseits. Allen zeigte die Pandemie die Belastungsgrenze deutlich auf. Denn Sorgearbeit ist nicht nur Sorge für andere, sondern auch Sorge um sich selbst. In dem Fall eines Postdocs hat die Pandemie sogar zum Exit aus der Wissenschaft geführt, da er das wissenschaftliche Arbeiten nicht mit seiner Vaterschaft vereinbaren konnte. In unseren Augen hat sich vor allem das Bewusstsein in beide Richtungen – von den Vätern auf ihre Profession und von der Profession auf Väter in der Wissenschaft – durch die Pandemie verändert. Es stellten sich neue Fragen, die auch postpandemisch eine wichtige Rolle spielen. Daran gilt es jetzt anzuknüpfen.

*Wie bewerten sie die Initiative „Netzwerk Mutterschaft in der Wissenschaft“? Braucht es nicht auch ein Netzwerk für Vaterschaft in der Wissenschaft, um Väter mehr in die Pflicht und Verantwortung zu nehmen bzw. mehr Aufmerksamkeit zur Umverteilung von Sorgearbeit zu leisten?*

*H. Haag:* Jede Initiative, die Elternschaft und Wissenschaft zum Thema macht, ist wichtig und richtig. Aus einer feministischen Perspektive heraus gesprochen lässt sich das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft in erster Linie auch als politisches Statement interpretieren. Solange wir es in der Gesellschaft, wie Sarah Speck es ausdrückt, mit einer ungleichen Gleichheit zu tun haben, bei der trotz Fortschritten im Bereich der Gleichstellung weiterhin Ungleichheiten bestehen, die Frauen\* klar benachteiligen, kann die einzige Antwort nur sein, dies sichtbar und zum Thema zu machen. Das bedeutet im Umkehrschluss allerdings nicht, dass sich nicht auch andere Gruppen zu Wort melden können und das auch tun sollten. Nur weil ich der gelesenen Genusgruppe Mann angehöre, heißt das nicht, dass ich in der Gesellschaft per se privilegiert bin. In der Geschlechterforschung hat sich längst ein Bewusstsein für unterschiedliche Männlichkeiten etabliert. Gerade in der Wissenschaft herrscht jedoch nach wie vor ein heteronormatives Bild von Männlichkeit vor. Männer, die diesem Habitus nicht entsprechen, die sich sonntags lieber um den Nachwuchs kümmern, als an einem Teammeeting der Forschungsgruppe teilzunehmen, werden dafür abgestraft, aus der Rolle zu fallen, auch wenn man es ihnen vordergründig honoriert. Am Ende zählt nur die Leistung. Daher wäre es sicherlich wünschenswert, gäbe es auch ein Netzwerk Vaterschaft und Wissenschaft, wobei ich für einen Zusammenschluss und eine integrative Perspektive und damit für den Fokus auf Elternschaft oder sogar Sorgearbeit plädiere, um Care ins Zentrum zu rücken.

*Mit welchen Strategien könnten sich Elternpaare, in denen eine\*r oder beide in der Wissenschaft tätig sind - trotz institutioneller und struktureller Hemmnisse - von traditionellen, konservativen Vorstellungen lösen, um zu einer egalitären Aufteilung der Sorgearbeit zu gelangen?*

H. Haag: Meiner Ansicht nach kann das nur gemeinsam gelingen. Strukturelle Veränderungen können nicht individualisiert werden, sondern brauchen kollektives Agieren.

Wissenschaftler\*innen sind – das habe ich vorher ausgeführt – gerade während der familiären Reproduktionsphase im Karriereverlauf betrachtet, besonders abhängig von Dritten und dadurch permanent dazu gezwungen, sich zu entscheiden: Bringen sie die Karriere voran, vernachlässigen sie die Familie. Kümmern sie sich um den Nachwuchs, bleibt die Karriere auf der Strecke.

Dass Kinder Sorge bedürftig sind und hier keine Abstriche gemacht werden dürfen, sollte eine unhinterfragte Norm sein. Sie gehen im Zweifel immer vor und das ist gut so. Wenn ein Kind krank ist, sollten Eltern in der Wissenschaft den Computer nicht hoch-, sondern runterfahren.

Die Möglichkeit, diesem Entscheidungsdilemma zu entkommen, kann also nur gelingen, wenn die Anforderungen in der Wissenschaft diesen Bedingungen angepasst werden. Und dafür bedarf es gesetzlicher Regelungen ebenso wie kollegialer Umsicht und einer Vertrauensbasis, die es erlaubt, nein zu sagen und sich zurückzunehmen, wenn es erforderlich ist.

*Während der Pandemie war das Bewusstsein für die Vereinbarkeitsproblematik durchaus erhöht, nun scheint alles wieder auf vorpandemische Zeiten zurückzufallen. Strukturelle Hindernisse, wie z.B. fehlende Kinderbetreuung für Randzeiten bei langen Sitzungstagen oder während der Nacharbeit im Labor, gerade für Eltern junger Kinder, bleiben an wissenschaftlichen Einrichtungen hartnäckig*

*bestehen. Welche sinnvollen Hebel sollten nun – auch vor dem Hintergrund aktueller Forschung – angesetzt werden, um forschende Mütter und Väter effektiv zu unterstützen?*

H. Haag: Ein wichtiger Hebel ist sicherlich die Novellierung der Wissenschaftszeitvertrags-gesetzgebung mit der Zielsetzung langfristiger Perspektiven in der Wissenschaft, auch jenseits der Professur. Neben der Debatte um Dauerstellen und der Reduktion des wissenschaftlichen Prekariats spielt auch die Berücksichtigung von Elternzeiten etwa bei Drittmittelanträgen oder in Bewerbungsverfahren eine wichtige Rolle. Hier müssen Hochschulleitungen und Fördermittelgeber noch fürsorglicher werden und klare Richtlinien verankern, die Eltern in der Wissenschaft – Mütter gleichermaßen wie Väter – für ihre Sorgetätigkeit nicht etwa abstrafen, sondern einen Ausgleich schaffen.

Dazu zählt auch ein kultureller Wandel, der nur langfristig gelingen kann. Wenn an Lehrstühlen und Instituten Elternzeitmonate von Vätern nicht mehr nur als familiäre Starthilfe dienen, sondern zu gelebter Praxis geworden sind, erst wenn Eltern sich nicht mehr dafür rechtfertigen müssen, dass sie Termine in den Abendstunden oder Dienstreisen ins Ausland nur eingeschränkt wahrnehmen können und erst wenn wir uns nicht als Nebenbuhler\*innen in der Arena der Giganten, sondern als Mitmenschen erleben, erst dann kann Sorge einen Platz in der Wissenschaft erhalten, der zu einer wirklichen Veränderung führt.

*Wie sinnvoll erscheint Ihnen die Einbeziehung einer intersektionalen Perspektive in Ihre Forschung? Inwieweit sollten - neben Geschlecht - weitere Ungleichheitskategorien, wie Race, Class, Behinderung und soziale Herkunft stärker mitberücksichtigt werden?*

H. Haag: Intersektionale Perspektiven auf Ungleichheiten in der Wissenschaft sind unabdingbar, das haben nicht zuletzt auch unsere

Forschungsergebnisse zu vulnerablen Gruppen in der Hochschule und deren Betroffenheit durch die COVID-19-Pandemie gezeigt.

Geschlecht ist nur eine von vielen Dimensionen, die Macht- und Herrschaftsverhältnisse sowie ungleiche Chancen auf dem mühsamen Weg der Hochschulkarriere deutlich machen. Auch wenn hier noch lange nicht alles gesagt ist und Gleichheit unter den Geschlechtern erst dann erreicht ist, wenn wir nicht mehr darüber nachdenken müssen, führt der einseitige Fokus auf Gender zu blinden Flecken in der Heterogenität sozialer Ungleichheit in der Wissenschaft.



*Dr. Hanna Haag*

**Dr. Hanna Haag**, Soziologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen mit Sitz in Frankfurt am Main (gFFZ).

Dr. Haag promovierte an der Universität Hamburg und arbeitet unter anderem zu Themen wie Gender und Care, Wissenschaft und Karriere sowie Ungleichheit und sozialer Wandel.

Ihr letztes Forschungsprojekt untersucht die Auswirkungen der Pandemie auf vulnerable Gruppen im Hochschulbereich.

Zuletzt erschienen: Haag, Hanna/ Gamper, M. (2022): **Wenn's nirgendwo so richtig stimmt". Einblicke in qualitative Forschung zu Hochschulkarrieren und Elternschaft unter Corona-Bedingungen.** In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 31(2), 132-136.

Das gFFZ – das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen – unterstützt, koordiniert und fördert Genderforschungsprojekte an den hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und berät sie in Gender- und Gleichstellungsfragen. Sein Sitz ist an der Frankfurt University of Applied Sciences.

**Webseite** des Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ):

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





## 03

## Geschlechter- und Hochschulforschung

### Geschlechterforschung

Goethe-Universität will die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt in Forschungsthemen stärken

Künstliche Intelligenz mit Vorurteilen oder falsch zugeordnete Gräber von Wikingerinnen – Geschlecht und Vielfalt können ganz unterschiedliche und mitunter unerwartete Bedeutung für die Forschung entfalten. Die Goethe-Universität will die Reflexion von Geschlecht und Vielfalt noch stärker als bisher in ihren Forschungsaktivitäten verankern. Dafür wurde ein **Zehn-Punkte-Papier** erarbeitet.

„Die Goethe-Universität will Vorreiterin auf dem Weg zu einer besseren Wissenschaft sein, die möglichst allen Menschen gerecht wird“, formuliert **Universitätspräsident Prof. Enrico Schleiff** die Zielrichtung des Zehn-Punkte-Papiers zu Geschlecht und Vielfalt in der Forschung. Am 21. Juni hat das Präsidium der Universität das Papier und die darin vorgegebenen konkreten Schritte auf einer Veranstaltung mit externen Fachleuten und der Goethe-Uni-Forschungscommunity vorgestellt. Die zehn Punkte zielen darauf ab, die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Geschlecht und Vielfalt im Themenspektrum verschiedener Disziplinen zu stärken. So heißt es darin: „Die Goethe-Universität bekennt sich

in ihrem Leitbild zu der gesellschaftlichen Verantwortung von Forschung und Lehre. Dazu gehört, Wissenschaft auf die Bedarfe möglichst aller Menschen auszurichten und unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen.“

„Jede Forscherin, jeder Forscher sollte sich fragen: Inwiefern spielen Geschlechter- und Vielfaltsaspekte in meiner Forschung eine Rolle? Und zwar nicht nur, weil dies auch für Projektanträge an Bedeutung gewinnt, sondern weil wir überzeugt sind, dass wir damit zu valideren Forschungsergebnissen kommen. Indem wir uns dessen stärker bewusstwerden und in Austausch darüber treten, wird unsere Forschung innovativer und kreativer“, sagte Universitätspräsident Enrico Schleiff beim Pressegespräch zur Vorstellung des Zehn-Punkte-Papiers.

In dem Papier beschreibt die Goethe-Universität, wo sie derzeit steht, und setzt auf konkrete Maßnahmen und Ziele, um den Einbezug zukünftig noch weiter zu verbessern. So plant die Universität nicht nur, das Thema im nächsten Hochschulentwicklungsplan zu verankern, sondern auch, die Reflexion in internen Ausschreibungen einzufordern und in der Ausbildung und Weiterqualifizierung stärker einzubinden.

Auch für Laien auf Anhieb einleuchtend sind die Beispiele aus der medizinischen Forschung: Wenn Medikamente nicht gleichermaßen und differenziert an Frauen wie Männern erprobt sind, wird ihre passgenaue Anwendung schwierig sein. **Dr. Lena Marie Seegers** und **Prof. David Leistner** aus der Kardiologie des Universitäts-

linikums Frankfurt sehen viel Potenzial darin, die medizinische Forschung im Hinblick auf die Vielfalt von Menschen besser aufzustellen. „Wir werden in Kürze an der Goethe-Universität ein Frauen-Herzzentrum („Women’s Heart Health Center Frankfurt“) aufbauen zur gendersensitiven medizinischen Forschung. Hier mehr Expertise zu erlangen, kann die Medizin in Deutschland einen großen Schritt nach vorn bringen“, sagt Kardiologin Seegers, die zwei Jahre an der Harvard Universität in Boston zu geschlechtsspezifischen Unterschieden der Herzkranzgefäße geforscht hat. Frauen ignorierten kardiovaskuläre Symptomaten oft, weil sie ein Leben lang an Schwankungen im Wohlbefinden gewöhnt seien. Gerade aber in Phasen der hormonellen Umstellung wie Schwangerschaft und Menopause sei ein spezifischer Blick auf die weibliche Gesundheit wichtig.

Noch relativ unerforscht sei auch der Zusammenhang zwischen rheumatischen oder gynäkologischen Erkrankungen und dem Herzinfarktrisiko. „Frauen haben in Deutschland ein deutlich höheres Risiko, an einem Herzinfarkt zu versterben als Männer“, lautet Seegers‘ nüchterne Bilanz.

In den Erziehungswissenschaften existiert zwar seit langem eine differenzierte und anspruchsvolle Geschlechterforschung, diese stellt aber bisher kein Querschnittsthema dar. Hier gebe es noch viel zu tun, erklärte **Prof. Bettina Kleiner**, Erziehungswissenschaftlerin und Direktorin des Cornelia-Goethe-Zentrums. Die pädagogischen Handlungsfelder Schule und Kindertagesstätten seien zwar nicht die einzigen Gegenstände ihres Faches, aber die dortige Realität sei prägend für die gesellschaftliche Geschlechterordnung. Schule bilde einerseits die Lebensverhältnisse in der Gesellschaft ab und habe andererseits die Aufgabe, Kinder und Jugendliche zu sozialisieren. Damit vermittelte sie immer auch Werte und Normen, die zu reflektieren seien. „Noch immer werden im schulischen Unterricht Geschlechterstereotype reproduziert, die unter anderem dazu führen, dass unterschiedliche und tendenziell für Frauen karrierebezogen nachteilige fachbezogene und berufliche Präferenzen ausgebildet werden.

Und wenn wir an queere Kinder und Jugendliche denken“, so Kleiner, „werden deren Lebensrealitäten nach wie vor selten und kaum einmal in angemessener Weise abgebildet. Deshalb müssen wir in der Ausbildung angehende Lehrkräfte für Stereotype in ihrem eigenen Denken sensibilisieren“. Und es spiele durchaus eine wichtige Rolle, wie weit Gleichstellung unter Forschenden erreicht werden könne: „Natürlich ist es für die Forschung auch von Bedeutung, wer sie betreibt“, ist sie überzeugt.

Für Kleiner ist das Zehn-Punkte-Papier der Goethe-Universität eine „wichtige Selbstverpflichtung zur Stärkung von Geschlechterreflexivität, Vielfalt und Gerechtigkeit in der Forschung“.

*Quelle und Zehn-Punkte-Papier zum Download unter:*

*PM - Goethe Universität Frankfurt, 21.06.2023*

## Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug auf Geschlechterungleichheiten (CAME\_BaG)

Die Covid-19-Pandemie und die Maßnahmen, die zur Eindämmung des Virus ergriffen wurden, führten zu einer der größten wirtschaftlichen, aber auch gesellschaftlichen Krisen seit der Gründung der Bundesrepublik.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt stellen vor allem Familien vor große Herausforderungen.

In dem Verbundprojekt des **Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)** und des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)** sollen die mittel- und langfristigen geschlechterspezifischen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie analysiert werden.

Das Forschungsvorhaben untersucht entlang dreier zentraler Dimensionen folgende Fragen:

1. Wie wirkt sich die Covid-19-Pandemie auf Erwerbstätigkeit, Arbeitszeiten und Art der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern aus (Beschäftigungseffekte)?
2. Wie wirkt sich die Covid-19-Pandemie auf die Einkommen und Einkommensentwicklungen von Frauen und Männern aus (Einkommenseffekte)?
3. Wie wirkt sich die Covid-19-Pandemie auf die Aufstiegschancen und die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern aus (Karriereeffekte)?

Das **Teilprojekt Beobachtungsdaten** ist am WSI angesiedelt. Die Fragestellungen werden anhand der HBS-Erwerbspersonenbefragung sowie des PASS-Datensatzes und der PASS-ADIAB Daten des IAB erforscht. Im **Teilprojekt Experimentaldaten** am WZB stehen die Erhebung und Auswertung von Experimentaldaten im Mittelpunkt. Durch die unterschiedlichen Ansätze und Methoden ist es möglich, die Komplexität der Auswirkungen und Wirkungsmechanismen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt detailliert zu untersuchen und abzubilden.

*Kontakt: eileen-peters(at)boeckler(dot)de.*

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.wsi.de/de/projekt-geschlecht-arbeitsmarkt-covid-49291.htm>

## „Die Genderforschung steht in der Islamischen Theologie erst am Anfang“

Auf einer Tagung in Münster zu Genderfragen in der Islamischen Theologie vom 11.–13. Mai sprachen Forscherinnen über den weiteren Ausbau des noch jungen Fachs.

Die Frauen- und Geschlechterforschung spielt Forscherinnen zufolge im Fach der Islamischen Theologie bislang noch eine untergeordnete Rolle. „Dies liegt daran, dass das Fach in Deutschland selbst noch jung ist und sich erst etabliert. Der Fokus liegt auf klassischen Disziplinen wie den

Koranwissenschaften, der islamischen Normenlehre und der Systematik“, sagt **Prof. Dr. Dina El Omari** vom Exzellenzcluster „Religion und Politik“ und von der Arbeitsstelle Islamisch-Theologische Genderforschung der WWU Münster. „Viele im Fach halten die Frauen- und Geschlechterforschung zwar für notwendig, messen den klassischen Disziplinen aber mehr Bedeutung bei.“ „Ein Blick in die internationale Forschung zeigt, dass es eine Vielzahl an Forschungsschriften, Aktivismus-Erscheinungen und Projekten zur islamischen Frauen- und Geschlechterforschung gibt“, so El Omari. „Hier fehlt es jedoch noch an einer Systematisierung dieser Forschung im Sinne einer eigenständigen theologischen Disziplin.“ Auch werde um die fachspezifische Bezeichnung der Frauen- und Geschlechterforschung noch gerungen. Mit diesen Fragen befassten sich die 11 Panels der Tagung, bei denen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Wort kamen.

Die Tagung wurde möglich, durch eine Kooperation zwischen dem Zentrum für Islamische Theologie der Universität Münster, der dortigen Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung, dem Exzellenzcluster für Religion und Politik der Universität Münster und dem Institut für Sprachen und Kulturen der islamisch geprägten Welt der Universität zu Köln.

Die einzelnen Beiträge einiger Panel-Referent\*innen aus Wissenschaft und Praxis können in ausführlicher Form in dem im Juli 2023 erscheinenden Sammelband **„Eine Frage des Geschlechts? Islamisch-theologische Perspektiven für eine genderechte Theologie der Gegenwart“** (herausgegeben von Prof.in Dr.in Dina El Omari, Prof.in Dr.in Asmaa El Maaroufi und Prof.in Dr.in Katajun Amirpur in der Reihe „Islam & Gender“ im Ergon-Verlag) nachgelesen werden.

*Weitere Informationen:*

[Tagungsflyer](#)

[Tagungsbericht](#)

*Quelle: PM - WWU Münster, 08.05.2023*

## Frauen in der katholischen Kirche

### Katholische Theologie: Gerechtigkeit, aber nicht für alle

Vor Gott sind alle Menschen gleich. So steht es in der Bibel. Aber spätestens, wenn der Begriff Gender im kirchlichen Kontext fällt, steht ein Reizwort im Raum.

Wo der Widerstand gegen den Genderbegriff in der katholischen Kirche seinen Ursprung nahm, hat **Prof. Dr. Gunda Werner** von der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum erforscht. Die Wissenschaftlerin setzt sich schon lange für Gleichberechtigung in der Theologie ein, ebenso wie ihre Bochumer Kollegin **Prof. Dr. Ute Gause** aus der evangelischen Theologie, die sagt: „Frauen sind in der Geschichte immer marginalisiert worden.“

Ute Gause zeigt diesen Umstand anhand der Geschichte der Diakonissen auf, einer evangelischen Schwesternschaft, die trotz großer Verdienste für die Gesellschaft in der Kirchengeschichte bislang kaum Platz fand. Über die Arbeit der beiden Theologinnen berichtet das Wissenschaftsmagazin Rubin der Ruhr-Universität.

Professorin Gunda Werner war die erste Frau an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, die habilitierte.

Quelle, weitere Informationen und Originalveröffentlichungen: *PM - RUB*, 03.04.2023

## Die Frauenfrage in der katholischen Kirche

**Nadja Waibel** hat im Rahmen ihrer Doktorarbeit an der Theologischen Fakultät der Universität Luzern Biografien von katholischen Gemeindeleiterinnen in der deutschsprachigen Schweiz untersucht.

In Interviews befragte sie diese nach ihren Erfahrungen als berufstätige Frauen in der Kirche – damit wird auch ein Stück Zeitgeschichte festgehalten.

Dabei fragte die Forscherin auch nach Berufs- und Karrieremöglichkeiten für Theologinnen in der Kirche. Die Befragten gaben an, häufig in unsicheren Positionen mit unklaren Befugnissen zu arbeiten. In den anonym geführten Interviews konnten die Frauen offen über Konflikte, Enttäuschungen und Verletzungen sprechen.

Die biografisch-empirische Studie zu katholischen Gemeindeleiterinnen in der deutschsprachigen Schweiz ergab, dass Gleichstellung, Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Kirche noch nicht umgesetzt sind.

*Publikation:*

Nadja Waibel: „**Vertrauen mit den Frauen.**“ Eine biografisch-empirische Studie zu Gemeindeleiterinnen in katholischen Pfarreien der deutschsprachigen Schweiz, TVZ, Zürich 2023

*Bestellung und Open-Access-Abruf*

Quelle und weitere Informationen zu den Befragungsergebnissen: *PM - Universität Luzern*, 20.06.2023

<https://www.unilu.ch/>

## Nachwirkungen des Nationalsozialismus: Frauenliebende Frauen im deutschen Südwesten

Welche Nachwirkungen hatte der Nationalsozialismus für frauenliebende Frauen nach 1945? Diese Frage steht im Mittelpunkt eines interdisziplinären Forschungsprojekts von Wissenschaftlerinnen der Universitäten Heidelberg und Freiburg. Anhand von Biographien lesbischer Frauen wollen sie ergründen, ob und inwiefern die Zeit nach dem Ende der NS-Diktatur als Umbruch für lesbische Lebenswelten zu sehen ist.

Dabei werden sie sich der zeitlich drängenden Aufgabe widmen, Zeitzeugnisse lesbischer Frauen im Südwesten Deutschlands zu sichern. Sie sollen die Zeitspanne von der unmittelbaren Nachkriegszeit bis in die frühen 1980er Jahre umfassen.

Das baden-württembergische Wissenschaftsministerium fördert das Projekt unter der Leitung von **Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern** und **Prof. Dr. Karen Nolte** (Heidelberg) sowie **Prof. Dr. Sylvia Paletschek** (Freiburg) über eine Laufzeit von zwei Jahren mit rund 660.000 Euro.

Mit dem Forschungsprojekt „Zwischen Unsichtbarkeit, Repression und lesbischer Emanzipation – Frauenliebende\* Frauen im deutschen Südwesten 1945 bis 1980er Jahre“ verfolgen die Wissenschaftlerinnen das Ziel, neben den Nachwirkungen des Nationalsozialismus den bislang noch nicht erforschten Alltag homosexueller Frauen, ihre Lebensbedingungen sowie den politischen Aufbruch der Lesbenbewegung sichtbar zu machen. Das Vorhaben ist die Fortsetzung eines Vorläuferprojekts, das ebenfalls vom Wissenschaftsministerium gefördert wurde und sich lesbischen Lebenswelten zwischen 1920 und 1945 widmete. Es gliedert sich in drei Teilvorhaben, die inhaltlich an die Forschungsergebnisse anknüpfen. „Unsere Arbeiten haben gezeigt, dass Frauen, die zeitgenössische Normen von Weiblichkeit nicht erfüllten, auch im deut-

schen Südwesten sanktioniert wurden – durch gesellschaftliche Ächtung, behördliche Aufsicht und erzwungene medizinische Intervention. Und dennoch haben Frauen in allen politischen Systemen den Repressionen getrotzt und ihr Leben jenseits der Heteronorm gelebt“, betont Prof. Patzel-Mattern. „Diese Aspekte wollen wir nun vertiefen, indem wir durch Interviews mit Zeitzeuginnen den Betroffenen eine Stimme geben und damit ihre Erfahrungen als wichtigen Teil der Geschichte der Bundesrepublik sichern.“

Anhand von Biographien lesbischer Frauen in Politik, Gesellschaft und Kultur wollen Prof. Paletschek und Muriel Lorenz vom Historischen Seminar der Universität Freiburg die Leistungen und Errungenschaften frauenliebender, nicht-heteronormativ lebender Frauen in diesen Bereichen sichtbar machen.

Mit der Wahrnehmung der Heteronorm, die die Heterosexualität als soziale Norm bestimmt, und ihrer rechtlichen Durchsetzung beschäftigen sich Prof. Patzel-Mattern und Elena Mayeres, die Projektmitarbeiterin Mirijam Schmid nachfolgt. Sie gehen insbesondere der Frage nach, welchen Vorwürfen sich Frauen, Mütter, Mädchen und Töchter ausgesetzt sahen, die nicht nach dieser Norm lebten. Die Wissenschaftlerinnen forschen am Historischen Seminar der Universität Heidelberg. In welcher Weise weibliche Homosexualität in Psychiatrien dokumentiert wurde und inwiefern es nach 1945 zu einem Bruch im Umgang mit nicht-heteronormativ lebenden Frauen in psychiatrischen Einrichtungen kam, werden Prof. Nolte und Steff Kunz rekonstruieren. Sie gehören dem Institut für Geschichte und Ethik der Medizin der Ruperto Carola an.

Während für die Zeit des Nationalsozialismus im Vorläuferprojekt keine Zeitzeuginnen mehr mit der Methode der Oral History – offene Interviews mit dem Fokus auf Erinnerungen und biographischer Geschichte – befragt werden konnten, ist dies für die Nachkriegszeit bis in die frühen 1980er Jahre noch möglich und drängend, da diese Generation inzwischen ebenfalls ein hohes Alter erreicht hat.

Die Wissenschaftlerinnen suchen darum Zeitzeuginnen, die sich als Interviewpartnerinnen für das Forschungsvorhaben zur Verfügung stellen.

Unterstützt wird das Projekt vom Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg, das unter anderem eine begleitende Veranstaltungsreihe finanziert.

Die Reihe wird in Zusammenarbeit der beteiligten Forschungseinrichtungen, dem Queer Festival, dem Runden Tisch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und der Koordinationsstelle LSBTIQ+ erarbeitet.

Projektseite: <https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/philosophie/zegk/histsem/mitglieder/patzelmattern/lesbischelebenswelten.html>

Blog: <https://lesbenwelt.hypotheses.org/>

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Heidelberg, 28.04.2023

## Gender in Kinderkrippen

Eltern wünschen sich ein starkes und durchsetzungsfähiges Kind, egal, wie die Geschlechtszugehörigkeit ist - Studie untersuchte Interaktionen von Kindern, deren Erzieherinnen und Erziehern sowie Eltern und gibt Empfehlungen für genderreflektiertes Arbeiten.

Doing Gender bedeutet, dass wir Geschlecht nicht einfach haben, sondern „tun“. Während zum Doing und Undoing Gender in frühpädagogischen Kontexten mit über dreijährigen Kindern etliche Untersuchungen vorliegen, ist Gender in Kinderkrippen ein Forschungsfeld, das bisher wenig bearbeitet wurde. **Prof. Dr. Ute Schaich**, Professorin für Pädagogik der frühen Kindheit an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), möchte mit ihrer ethnographischen Studie „Geschlechterdifferenzierung in Krippen“ einen Beitrag leisten, um diese Lücke zu schließen. Die Studie berücksichtigt alle Akteurinnen und Akteure (Kinder, Fachkräfte, Eltern) sowie die materielle Umwelt in diesem

ersten außerfamiliären Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsfeld. Die Erkenntnisse beziehen sich auf die Geschlechterkonstruktionen der Kinder, auf geschlechtsbezogene Aspekte der Fachkraft-Kind- und Eltern-Kind-Interaktionen, auf Zusammenhänge zwischen Körper, Differenz und Geschlecht und auf die Bedeutung der Auswahl von Mobiliar und Spielzeug. Aufgrund der gesammelten Erkenntnisse wurden Kriterien für ein genderreflektiertes Arbeiten in Krippen zusammengestellt.

*Im Fokus der Studie standen drei Fragen:*

1. Wie wird Geschlecht in den Interaktionen zwischen Kindern in den ersten drei Lebensjahren, ihren Eltern sowie Pädagoginnen und Pädagogen bedeutsam gemacht?
2. Wie stellen sich Verknüpfungen zu weiteren sozialen Differenzlinien dar, zum Beispiel zu „class, race and body“?
3. Welche Bedeutung haben Mobiliar und Spielzeugausstattung bei den Interaktionen bezogen auf Geschlecht?

Die Forschung wurde in drei Kinderkrippen im städtischen Raum mit heterogenen Einzugsgebieten im Hinblick auf Bildungsnähe, Einkommensniveau und Migrationserfahrungen der Familien durchgeführt. In ihnen wurden morgendliche Ankommens-, Frühstücks- und Spielsituationen teilnehmend beobachtet, um die Interaktionen aller Beteiligten – Kind(er), Eltern und pädagogische Fachkräfte – zu erfassen. Ebenso wurden Interviews mit Fachkräften und Eltern durchgeführt und ausgewertet. Es liegen insgesamt 15 Beobachtungsprotokolle und 18 transkribierte Interviews (neun mit Fachkräften und neun mit Eltern) vor. Das Alter der 31 beteiligten Kinder lag zwischen 14 und 36 Monaten.

„Eine Herausforderung bestand darin, dass Kinder in diesem Alter noch relativ am Anfang ihrer Sprachentwicklung stehen. Zur Erfassung ihres Relevanzsystems war es deshalb bedeutsam, den Blick gerade auch auf Körperhaltungen, Bewegungen, Stimme, Kleidung und Körperschmuck zu richten“, so Schaich. Um Geschlechterstereotype nicht zu reproduzieren, galt es bei der Auswertung

dann zu beachten, dass Handlungen, Kleidung oder Spielgegenstände zwar geschlechtlich codiert, Geschlechtersymboliken aber dynamisch sind.

Ute Schaichs Studie wurde im Zeitraum Oktober 2020 bis Juli 2022 durchgeführt und vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Schwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“ gefördert. Ihr im Mai 2023 erschienenes Buch „**Gender in Kinderkrippen. Wie Geschlecht bedeutsam gemacht wird. Eine ethnographische Studie**“ enthält zahlreiche Beobachtungs- und Interviewsequenzen, die in der Lehre und in Fortbildungen für Fachkräfte verwendet werden können sowie Hinweise für genderreflektiertes Arbeiten im Hinblick auf unterschiedliche Praxisebenen.

Weitere Informationen zu Schaich und ihrer Forschung unter: <https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/fachbereich-4-soziale-arbeit-g...>

Quelle, Ergebnisse der Studie und weitere Informationen: *PM - UAS*, 30.05.2023

### Neuigkeiten aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

#### Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW aktualisiert hochschulstatistische Daten

Das *Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW* bietet jährlich aktualisierte geschlechterbezogene Daten zu den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit der Aktualisierung sind nun amtliche hochschulstatistische Daten zum Personal und zu den Qualifizierungsstufen bis 2021 verfügbar und die eigene Erhebung zu den Hochschulleitungsgremien bis 2023. Das Statistikportal und die verschiedenen Tools bieten hochschulbezogene Informationen zu Frauen- und Männeranteilen in Fächergruppen,

Personalgruppen, Qualifizierungsverläufen oder Leitungsgremien. Gender-Datenprofile der einzelnen Hochschulen oder die Berechnung fächerbezogener Quoten, die nach dem Hochschulgesetz NRW (§ 37a) für Berufungsverfahren erforderlich sind, sind ebenfalls möglich. Die Mitarbeiter\*innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW **Ulla Hendrix**, **Jennifer Niegel** und **Büsra Kahraman** vom Netzwerk bieten gerne ihre Beratung an.

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

#### Neu erschienen: Zeitschrift GENDER 2 | 23 Politik in der Populärkultur

Die Herausgeberinnen sind Sylvia Mieszkowski, Sigrid Nieberle.

Die Beiträge dieses Heftschwerpunkts verhandeln Probleme der Sichtbarkeit und Anliegen der minoritären Anerkennungspolitik, die sie für die medialen Bedingungen der Zeitschrift, der TV-Serie, der Stand-up-Comedy und der konzerngesteuerten Werbeindustrie analysieren.

Die Autor\_innen beziehen dabei sowohl historische als auch aktuelle Medien und Medienplattformen ein.

Der Offene Teil der Zeitschrift bietet eine Analyse der filmischen Repräsentationsfigur der Sextouristin, einen Einblick in die Ernährungs- und Gesundheitssituation von mehrfach benachteiligten Frauen im globalen Süden, Ergebnisse einer qualitativen Studie zu alltäglichen Erfahrungen von Professorinnen an Hochschulen sowie eine Nachhaltigkeitskritik zum Umgang mit der digitalen Transformation.

Zudem finden sich vier Rezensionen aktueller Publikationen zu den Themen Women and Leadership, Männer in Schwangerschaftskonflikten, Geschlechterforschung in der KITA und Femiziden in Deutschland.

*Details und Bestellmöglichkeiten:*

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

## Ausschreibung | Leitung KoFo und Koordination Netzwerk FGF NRW

Aktuell wird die Leitende Koordination des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ausgeschrieben .

Zu den Aufgaben gehören die Vernetzung der Forschenden und Lehrenden sowie Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in NRW und die fachliche Leitung der KoFo Netzwerk FGF NRW, insbesondere der Arbeitsbereiche Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer.

Die Bewerbungsfrist endet am **20. Juli 2023**.

*Link zur Ausschreibung:*

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

## Umfrage von Plan International: Junge Männer heute – Rollenbild von gestern und Presseecho zur Befragung

Das Kinderhilfswerk Plan International ist eine unabhängige Organisation der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe. Plan International stärkt die Rechte von Mädchen und jungen Frauen weltweit. Die NGO wollte wissen, wie Männlichkeit in Deutschland gelebt wird und hat eine repräsentative Befragung durchgeführt. Befragt wurde zu unterschiedlichen Themen, wie Gewalt, Partnerschaft und Gefühle. Weiterer Gegenstand der Untersuchung war, welche Anforderungen Frauen an Männer stellen und ob – und wenn ja wie – die verschiedenen Ausprägungen von gelebter Männlichkeit den Alltag von Männern und Frauen beeinflussen. Befragt wurden 1.000 Männer und 1.000 Frauen zwischen 18 und 35 Jahren.

*Einige zentrale Ergebnisse der Umfrage:* Jeder zweite junge Mann sieht sich als alleiniger Ernährer der Familie. Jeder Dritte ist schon einmal handgreiflich gegenüber Frauen geworden, um ihnen Respekt einzuflößen. Die Hälfte der jungen Männer in Deutschland sind der Meinung, dass das Zeigen von Gefühlen sie schwach und angreifbar macht.

Plan International: *Statement zur Umfrage.*

*Bericht zum Download:*

Spannungsfeld Männlichkeit | (*Langversion*)

Zusammenfassung | (*Kurzversion*)

*Quelle und weitere Informationen:* <https://www.plan.de/presse/umfragen-und-berichte/spannungsfeld-maennlichkeit.html>



### *Kritische Pressestimmen zur Umfrage von Plan International:*

#### **Umstrittene Daten von Plan International: Jeder dritte Mann findet Gewalt gegen Frauen akzeptabel – oder doch nicht?**

„Homophob, frauenfeindlich, gewaltbereit – die Umfrage »Spannungsfeld Männlichkeit« macht bundesweit Schlagzeilen. Doch mittlerweile wachsen Zweifel an der Belastbarkeit der Daten.“ Beitrag von Sina Horsthemke auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de), 12.06.2023 (kostenpflichtig)

#### **„Studie“ zu Männlichkeit“**

##### **Viel Medienecho für eine kleine Umfrage**

„Ein Drittel der Männer in Deutschland finde Gewalt gegen die Partnerin „akzeptabel“, melden Medien am Wochenende. Dahinter steckte keine wissenschaftliche Studie, sondern eine Umfrage der Organisation Plan International – mit begrenzter Aussagekraft.“ Beitrag von Annika Schneider auf [Deutschlandfunk.de](https://www.deutschlandfunk.de), 12.06.2023

#### **Jeder dritte junge Mann in Deutschland akzeptiert Gewalt gegen Frauen», berichten am Sonntag die deutschen Medien – doch an der Aussage sind Zweifel angebracht**

„Eine Befragung der NGO Plan International wird zum Topthema in Deutschland. Der Fall zeugt vom unkritischen Umgang mit vermeintlich repräsentativen Umfragen.“ Ein Beitrag von Rewert Hoffer, Berlin auf [nzz.ch](https://www.nzz.ch), 12.06.2023

#### **Plan International zu Männlichkeit: Ein gewaltiges Problem**

„Eine Befragung legt nahe, dass viele Männer Gewalt gegen Frauen gutheißen. Dass das so ist, liegt auch an den Männern, die sich für die Guten halten.“ Ein Beitrag von Moritz Müllender auf [taz.de](https://www.taz.de), 12.06.2023

#### **„Skepsis ist sicher nicht verkehrt“**

„Viele Männer in Deutschland finden Gewalt gegen Frauen in Ordnung: Eine Umfrage mit diesem Tenor machte die Runde. Die Soziologin Paula-Irene Villa Braslavsky kritisiert die Erhebung – und die Berichterstattung darüber.“ Interview von Serafin Reiber auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de), 17.06.2023

## Ausgewählte Calls for Papers

### **Feministische Studien, CfA „Diverse Geschlechtlichkeiten“ (Arbeitstitel)**

Das geplante Heft 2/2024 wird 6 bis 8 Beiträge zum Schwerpunkt ‚Diverse Geschlechtlichkeiten‘ enthalten.

Gerne können auch Vorschläge für die Rubrik ‚Bilder und Zeichen‘ eingereicht werden. Erwünscht sind weiterhin Vorschläge für Tagungsberichte sowie Rezensionen oder Sammelrezensionen zu Veröffentlichungen vorzugsweise, aber nicht ausschließlich zum Schwerpunkt des Heftes.

Die Herausgeber\*innen des Heftes, **Aline Oloff**, **Birgitt Riegraf** und **Jenny Schrödl** nehmen die gegenwärtige Dynamik in der Geschlechterordnung zum Anlass, um folgende Fragen für den Schwerpunkt der geplanten Ausgabe zu stellen: „Was sagt die feministisch orientierte Geschlechterforschung zur Diversifizierung von Geschlecht? Wie lassen sich aktuelle Entwicklungen als Phänomene geschlechtertheoretisch einordnen? Wie fordern nicht-binäre Diskurse und Praktiken die Kategorien der feministischen Geschlechterforschung heraus? Wie weit reichen diese? In welchen Kontexten, Räumen und Räumlichkeiten finden diese Infragestellungen statt? Welche empirischen Fragestellungen werden durch die Diversifizierung von Geschlecht aufgeworfen und was ist der Wissensstand dazu? Was bedeuten die derzeitige scheinbare Verflüssigung von Gender und die Aushandlungen um Geschlechtsidentität und Selbstbestimmung für emanzipatorische feministische Selbstverständnisse? Wie ist die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen – im Sinne des gleichzeitigen Bestehens alternativer und traditioneller Geschlechtlichkeiten – historisch, analytisch, theoretisch zu erfassen und zu bewerten?“ Schließlich stellen sie ihre Ausgangshypothese (s. Call) selbst zur Diskussion: „Gerät die Zweigeschlechterordnung gegenwärtig tatsächlich unter Legitimationsdruck, wie wir eingangs festgestellt haben?“

Bis zum **15.08.2023** können Abstracts eingereicht werden.

Das Heft wird im November 2024 erscheinen.

[Hier geht es zum Call.](#)

Call for Papers: Jahrbuch  
erziehungswissenschaftliche  
Geschlechterforschung. Bd. 21/2025

**Themenschwerpunkt: Geschlecht im Kontext  
Schule – New Gender? Old School?**

Mit dem Call for Papers „Geschlecht im Kontext Schule – New Gender? Old School?“ für den 21. Band des Jahrbuchs erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung (2025) laden die Herausgeber\_innen dazu ein, sich in theoretisch-konzeptioneller, historisch-systematischer, methodologischer, fachdidaktischer und/oder empirischer Form mit sozialen Beharrungs- und Wandlungsprozessen von (interdependenten) Geschlechterverhältnissen im pädagogischen Wirkungsfeld der Schule auseinanderzusetzen. Unter dem pädagogischen Wirkungsfeld Schule verstehen die Herausgeber\_innen neben zentralen Perspektiven auf unterschiedliche Schulformen, den Schulalltag, die Profession des Lehrberufs und den (Fach-)Unterricht auch sozialpädagogische begleitende Maßnahmen sowie weitere pädagogische Implikationen der Ganztagschule.

*Call*

Einreichfrist: **30.08.2023**

**CfP - Care & Diversity aus intersektionaler  
Perspektive**

Im Anschluss an die bereits stattgefundene Tagung „Wer sorgt sich um die Sorge? Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“, 13. Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ist ein Schwerpunktheft zum Thema „Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“ bei der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management geplant. Erscheinungsdatum: 1/2024.

Hier kommen Sie zum *Call*.

Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Themenschwerpunkt ist am 28.02.2023 verstrichen. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können noch bis zum **31.07.2023** eingereicht werden.

*Nachfragen zu diesem Schwerpunktheft richten Sie bitte vorab an Dr. Julia Gruhlich (gruhlich(at)mail.upb(dot)de) und Dr. Lena Weber (lena.weber(at)gesis(dot)org); allgemeinere Nachfragen zur Zeitschrift bitte an zdfm(at)budrich-journals(dot)de .*

**Personalia**

**Konrad Adenauer-Forschungspreis  
2023 für Queer History-Expertin  
Prof. Ph.D. Jennifer Victoria Evans**

Die Alexander von Humboldt-Stiftung zeichnet die kanadische Expertin für europäische Queer History, **Prof. Ph.D. Jennifer Victoria Evans**, mit dem Konrad Adenauer-Forschungspreis 2023 aus.

Die Auszeichnung ist mit 60.000 Euro dotiert und mit einem Forschungsaufenthalt in Deutschland verbunden. **Die Historikerin nimmt dazu zwei Forschungsprojekte am Friedrich-Meinecke-Institut der Freien Universität Berlin auf.** Der Historiker und Geschichtsdidaktiker Prof. Dr. Martin Lücke von der Freien Universität Berlin hatte die kanadische Historikerin für den Konrad Adenauer-Forschungspreis nominiert.

Jennifer Victoria Evans ist seit 2017 Professorin an der Carleton University in Ottawa und seit 2016 Mitglied der Royal Society of Canada. Auf der Grundlage von Kultur- und Sozialtheorien untersucht Evans die Beziehungen zwischen queeren und trans Personen, dem Staat und gesellschaftlichen Vorstellungen von Gemeinschaft. Ihr Forschungsfokus ist breit: von der transnationalen Geschichte der Sexualität, des täglichen Lebens und der visuellen Kultur über Formen des Populismus bis hin zur Geschichte der Homosexualität im Nachkriegsdeutschland.

Während ihres Aufenthalts in Deutschland verfolgt Jennifer Victoria Evans zwei Forschungsprojekte: Mit der „**Short History of Drag**“ verortet sie das Cross-Dressing in der Geschichte Deutschlands ab 1945 und fragt, welche Rolle Drag in der queeren Geschichte und in der Geschichte der schwul/lesbischen/transsexuellen/transgender Identitätsbildung spielt. Das zweite Projekt befasst sich mit **Fotografie und der sexuellen Revolution**. Es untersucht die Rolle der sich verändernden ästhetischen, bildgebenden und kuratorischen

Praktiken bei der Liberalisierung der sozialen und sexuellen Sitten in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Jennifer Victoria Evans hat ihre Forschung am Friedrich-Meinecke-Institut (FMI) der Freien Universität Berlin im Juni 2023 aufgenommen.

*Quelle und weitere Informationen:*

*PM - FU-Berlin, 12.05.2023*

*PM - Humboldt-Stiftung, 12.05.2023*

## Hochschulforschung

### Statistisches Bundesamt: 2 % mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2022

- Frauenanteil an den Habilitationen gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf 37 % gestiegen
- 9 % weniger Habilitationen von Männern, Gesamtzahl der Habilitationen dadurch 5 % niedriger als im Vorjahr

Insgesamt 1 535 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2022 ihre Habilitation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, nahm die Gesamtzahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr (1 621 Habilitationen) um 5 % ab. Während die Zahl der Habilitationen von Männern sogar um 9 % auf 974 zurückging, stieg die Zahl der Habilitationen von Frauen um 2 % auf 561.

Für das Jahr 2022 ergibt sich ein Frauenanteil an den Habilitationen von 37 %. Im Jahr 2012 hatte er noch bei 27 % gelegen. Während 2022 der Frauenanteil in der Fächergruppe Geisteswissenschaften 44 % betrug, lag er in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften lediglich bei 29 %.

Mit insgesamt 870 wurden – wie in den Vorjahren – die meisten Habilitationen (57 %) in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften abgeschlossen. Die nächstgrößere Anzahl entfiel mit 213 Habilitationen auf die Fächergruppe Geisteswissenschaften (14 %).

Den dritten Platz nahm die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit 161 Habilitationen (10 %) ein.

Das Durchschnittsalter der im Jahr 2022 Habilitierten lag wie im Vorjahr bei 42 Jahren. Weiterhin wurden im Jahr 2022 insgesamt 187 Habilitationen (12 %) in Deutschland von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgreich beendet.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Statistisches Bundesamt, 04.07.2023*

### CHE: „Frauenanteil bei staatlichen Hochschulleitungen in Deutschland steigt weiter an“

Die Zahl der staatlichen Hochschulen, die von einer Frau geleitet werden, ist in den vergangenen Jahren deutlich größer geworden. Aktuell haben 52 von 182 Einrichtungen in Deutschland eine Rektorin oder Präsidentin. Führungskräfte mit einer ostdeutschen Herkunft sind weiterhin selten, gleiches gilt für Hochschulleitungen aus dem Ausland. Dies zeigt die jährliche Auswertung des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Berücksichtigt wurden hierfür die Lebensläufe von 182 amtierenden Präsident\*innen und Rektor\*innen staatlicher deutscher Hochschulen.

#### **Mehr als ein Viertel der Leitungen an einer staatlichen Hochschule in Deutschland ist weiblich.**

Im Dezember 2022 lag die Frauenquote bei 28,6 Prozent und stieg damit um 3,7 Prozentpunkte im Vergleich zur letzten Erhebung (Dezember 2021). Während der Anteil an staatlichen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte

Wissenschaften (HAW) leicht rückläufig war, stieg die Frauenquote bei den Universitätsleitungen deutlich an – von 27,5 auf 37 Prozent.

Von den 14 Personen, die 2022 an den Universitäten neu in die Leitungspositionen berufen wurden, waren 12 Frauen.

Hochschulleitungen mit ausländischer Herkunft haben dagegen Seltenheitswert. Für lediglich fünf der amtierenden Führungskräfte konnte für die Auswertung des CHE ein Geburtsort außerhalb von Deutschland ermittelt werden. Die meisten Rektor\*innen oder Präsident\*innen (48 Personen) stammen aus Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern (33 Personen). Zum Stichtag der Erhebung am 31.12.2022 wurden 15 staatliche Hochschulen von Personen aus ostdeutschen Bundesländern – inklusive Berlin – geleitet.

„Die deutschen Hochschulleitungen sind im Vergleich zum Vorjahr minimal jünger und etwas weiblicher geworden. Von der Heterogenität ihrer Studierenden am Campus sind sie, was ihre Herkunft oder Bildungsbiografien angeht, jedoch weiterhin weit entfernt“, bilanziert **Studienleiterin Isabel Roessler**.

Das Durchschnittsalter deutscher Hochschulleitungen liegt aktuell bei 58 Jahren, die aktuell jüngste Führungskraft hat den Geburtsjahrgang 1982. Dominierender fachlicher Hintergrund sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jeweils rund ein Drittel und damit die meisten aller Universitäts- und HAW-Leitungen haben einen Studiengang aus diesem Fächerbereich absolviert.

Mehr als die Hälfte der aktuellen Rektor\*innen und Präsident\*innen haben ihr Amt in den vergangenen fünf Jahren (ab 2017) angetreten. 2022 gab es an 24 staatlichen Hochschulen einen Führungswechsel an der Spitze. „Auffallend bei der Lebenslaufanalyse der Führungskräfte ist die hohe Quote an Personen, die innerhalb der eigenen Hochschule langfristig Karriere gemacht haben. Zwei Drittel der aktuellen Universitätsleiter\*innen und 70 Prozent der HAW-Leiter\*innen waren bereits zuvor an ihrer Hochschule tätig und dass

im Durchschnitt rund 13 Jahre“, so die Autorin des CHECKs Hochschulleitung in Deutschland.

<https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2023/>

Über die Analyse: Der „CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2023“ bietet aktualisierte Daten aus den bisherigen Lebenslaufanalysen „CHECK Universitätsleitung in Deutschland“ und „CHECK HAW-Leitungen in Deutschland“. Berücksichtigt wurden die im Netz veröffentlichten Lebensläufe von 182 Leitungen staatlicher Hochschulen, ergänzt durch Nachfragen bei Präsidien und Rektoraten. Stichtag der Erhebung bzw. Aktualisierung war der 31.12.2022. Autorin aller genannten Publikationen ist Isabel Roessler. Sämtliche Grafiken der Publikation sind frei verfügbar im *CHE Flickr-Kanal*.

Quelle und weitere Informationen: *PM - CHE*, 02.05.2023

## CHECK: Entwicklung der Zahl der Studienanfänger\*innen in Deutschland

Nach Jahren auf Rekordniveau schreiben sich mittlerweile deutlich weniger Studienanfänger\*innen an deutschen Hochschulen ein. Der Rückgang wirkt sich auf Hochschulen und Fächer regional unterschiedlich aus, wie eine Auswertung des **CHE Centrum für Hochschulentwicklung** zeigte.

Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Niedersachsen verlieren dabei im Ländervergleich am stärksten. Den größten Rückgang der Erstsemester-Zahlen gibt es in den Fächern Maschinenbau und Wirtschaftswissenschaften. Während die staatlichen Universitäten deutlich verlieren, konnten die privaten Hochschulen ihre Studienanfänger\*innenzahlen entgegen dem allgemeinen Trend sogar erheblich steigern. Die Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung hat die Durchschnittszahlen der Studienanfänger\*innen der Stagnationsphase

(2011/12 – 2018/19) der Phase des aktuellen Rückgangs (2019/20 – 2021/22) gegenübergestellt. Zugrunde liegen dabei jeweils immer die Zahlen der Studienanfänger\*innen im ersten Hochschulsemester im jeweiligen Wintersemester. Der Vergleich zeigt, welche Regionen, Hochschultypen und Fächer vom Rückgang besonders betroffen sind.

**Studienanfänger\*innen nach Geschlecht und Nationalität:** Bei der Zusammensetzung der Studienanfänger\*innen fällt auf, dass es bei den männlichen Studienanfängern einen deutlich stärkeren Rückgang von mehr als 22.500 im Durchschnitt gibt. Bei den Studienanfängerinnen gibt es nur einen vergleichsweise leichten Rückgang von 3.700. Die Anzahl nicht-deutscher Studienanfänger\*innen ist dagegen sogar um rund vier Prozent gestiegen.

Nach einer starken Phase des Wachstums müssen sich nach Ansicht von **CHE Geschäftsführer Frank Ziegele** die Hochschulen nun auf die neuen Gegebenheiten einstellen: „Die demografische Entwicklung und die damit verbundene Herausforderungen betreffen alle Teile der Gesellschaft. Der allgemeine Fachkräftemangel wird durch die rückläufige Entwicklung der Erstsemesterzahlen in Fächern wie Maschinenbau oder Elektrotechnik weiter verschärft. Hochschulen sollten sich auch dieser Verantwortung bewusst sein und die Entwicklung bei den Studienanfänger\*innenzahlen dahingehend genau analysieren und entsprechende Schlüsse für ihre Hochschulstrategie und ihr Hochschulprofil ziehen.“

*Publikation: Hachmeister, Cort-Denis; Hüsich, Marc: **CHECK - Entwicklung der Studienanfänger\*innen in Deutschland**, Gütersloh, CHE, 2023, ISBN: 978 3 947793 75 4, 23 Seiten*

*<https://www.che.de/download/check-studienanfänger/>*

*Sinkende Zahl an Studienanfänger\*innen – eine Detailbetrachtung für Orte und Studienbereiche – CHE Hochschuldaten*

*Quelle und weitere Informationen: PM - CHE, 18.04.2023*

## Neue Publikation zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) an Hochschulen erschienen

„Sind Richtlinien das richtige Instrument, um SBDG an Hochschulen zu bekämpfen? Welche Besonderheiten gibt es bei SBDG auf Forschungsfahrten auf See oder an Musikhochschulen? Was kann Recht und was nicht? Wie sieht der Umgang mit SBDG an Hochschulen in Mexiko oder Großbritannien aus? 16 Beiträge zu diesen und anderen Aspekten von SBDG versammelt das neu erschienene Buch.“

Anliegen des Bandes von **Heike Pantelmann** (Margherita-von-Brentano-Zentrum) und **Sabine Blackmore** (Blackmore Coaching) ist es, die vielfältigen Aspekte, rechtlichen Fragen und komplexen Erscheinungsformen zu beleuchten, die das Thema in einem hierarchischen Umfeld mit unklarer Verantwortung für SBDG zu einer organisationalen und individuellen Herausforderung macht.

Das Buch ist eine orientierende Handreichung für all diejenigen, die an Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen arbeiten, Personalverantwortung tragen, sich gegen SBDG engagieren, dazu beraten, konkrete Vorfälle handhaben müssen, die Entwicklung von akademischen Einrichtungen begleiten und auch für jene, die von SBDG betroffen sind.

**16 Beiträge** nehmen die vielfältigen Erscheinungsformen und Ausprägungen von SBDG als Forschungsgegenstand und Teil des organisationalen Alltags in den Blick. Wichtig ist den Herausgeberinnen: SBDG ist ein sehr komplexes politisches Thema, das im Alltag an Hochschulen und für wissenschaftliche Karrieren von (v.a.) Frauen relevant ist.

Es wird auf unterschiedlichen Ebenen von verschiedenen Akteur\*innen verhandelt. Das soll in dem Band sichtbar gemacht werden.“

*Quelle und weitere Informationen*

*Link zum Buch*



## 04 Wissenschaftspolitik

### EU-Bericht: Warum Frauen in der Wissenschaft auch nach der Pandemie besondere Unterstützung brauchen

Am 5. Mai veröffentlichte die EU-Kommission einen neuen Bericht (Policy Report) zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Frauen in Forschung und Entwicklung. Eine zentrale Erkenntnis: Junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern leiden besonders unter den Folgen der Pandemie und brauchen künftig mehr Unterstützung. Das ergab die Untersuchung der vom Mannheimer Betriebswirt Marc Lerchenmüller geleiteten Arbeitsgruppe, die Frauen in der frühen Karrierestufe im Fokus hatte. Insgesamt 14 Forschende aus ganz Europa, verteilt auf vier Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten, haben an dem Bericht mitgewirkt.

Ziel des EU-Berichts ist es, Handlungsempfehlungen zu entwerfen, wie einzelne Nationalstaaten die Folgen der Pandemie auf die Wissenschaft besser ausgleichen können und wie man bestehende europäische Forschungsprogramme wie Horizon Europe oder ERC-Förderungen anpassen kann. Die Arbeitsgruppe um **Juniorprofessor Dr. Marc Lerchenmüller** befasste sich schwerpunktmäßig mit Frauen in der frühen Karrierestufe.

Der an der Universität Mannheim tätige Ökonom ist der einzige in Deutschland angesiedelte Autor des Policy Reports.

Eine zentrale Empfehlung seiner Arbeitsgruppe ist es, langfristige Datenerhebungen in den einzelnen EU-Staaten durchzuführen, um die Situation der jungen Wissenschaftlerinnen nach der Pandemie zu erfassen – ein sogenanntes Monitoring. Erst auf Basis solcher Daten sei es möglich, ihre Lage besser einzuschätzen und funktionierende Förderprogramme ins Leben zu rufen. „Die Konsequenzen aus zwei Jahren Pandemie sind nicht nach den zwei Jahren aus der Welt“, begründet Lerchenmüller.

Bestehende Förderprogramme, die im Zuge der Pandemie für Nachwuchsforschende entstanden sind, sollten zudem überarbeitet werden. „Gleichbehandlung bedeutet nicht Chancengerechtigkeit“, stellt der Mannheimer Ökonom fest. Junge Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern hätten schließlich die meiste Arbeitszeit während der Pandemie eingebüßt – das zeigen die bisherigen Daten deutlich. „Wenn man diese Unterschiede mit geschlechtsneutralen Interventionen auszuräumen versucht, wird es ungerecht“, sagt Lerchenmüller.

Ähnlich unterschiedlich gestalten sich die Publikationsleistungen von Frauen und Männern. Vor Corona waren beispielsweise beide Geschlechter fast gleich häufig Erstautorinnen und -autoren von Studien in Covid-relevanten Bereichen wie Immunologie oder Virologie. Dann ging die Schere auseinander: Männliche Wissenschaftler publizierten weitaus häufiger als ihre weiblichen Kolleginnen.

Und weil Karriere in der Wissenschaft eng mit Publikationserfolgen verknüpft ist, kann das langfristig bedeuten, dass der Anteil der männlichen Wissenschaftler in Führungspositionen an Universitäten und Forschungsinstituten steigt. Der Vorschlag der Arbeitsgruppe lautet daher, die Erfolgsbilanz von jungen Forschenden mit Kindern anders zu bewerten als Gruppen, die unter Corona weniger gelitten haben – wie zum Beispiel alleinstehende Frauen oder Männer ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörigen.

Jenseits der Konsequenzen für individuelle Karrieren, stellen diese Daten auch in Frage, ob die Gesellschaft die beste Antwort auf die Pandemie hat geben können, wenn Wissenschaftlerinnen strukturell bedingt weniger beitragen konnten und Gehör fanden als man hätte erwarten dürfen.

*Zur Person:* Marc Lerchenmüller wurde aufgrund seiner Forschung zu Wissenschaftspolitik und zum Einfluss des Geschlechtes auf die wissenschaftliche Laufbahn von der EU-Kommissarin Mariya Gabriel in die Expertenkommission berufen. Als Juniorprofessor hat er seit 2019 den Lehrstuhl für Technologische Innovation und Management an der Universität Mannheim inne. Seine Studie zur abfallenden Publikationsleistung von Forscherinnen während der Corona-Pandemie, die in Zusammenarbeit mit Forschenden der Universitäten Harvard, Heidelberg und Mannheim im *British Medical Journal Open* veröffentlicht wurde, ist hier erhältlich: <https://bmjopen.bmj.com/content/11/4/e045176>

Der **Policy Report „The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation“** ist hier erhältlich: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cee1e9a7-ea92-11ed-a05c...>

Quelle: PM - Universität Mannheim, 05.05.2023

Pressemitteilung der EU-Kommission und weitere Informationen: *New Expert Group report on the COVID-19 impact on gender equality in Research and Innovation*, 5 May 2023

## Schweizerischer Nationalfonds (SNF): Welche Gleichstellungsmassnahmen in der Wissenschaft funktionieren

Die Gleichstellungskommission des SNF hat eine umfassende Übersichtsstudie in Auftrag gegeben. Sie wollte wissen, welche Massnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft angewandt werden und wie gut sie funktionieren.

Der Bericht wurde von einem Forschungsteam der Universität Basel unter der Leitung von **Andrea Zimmermann** erarbeitet. *Das Ziel:* vorhandene Gleichstellungsmassnahmen sammeln, verstehen und daraus Massnahmen mit Transformationspotenzial ableiten. Dabei ist eine umfassende Ressourcensammlung mit Handlungsempfehlungen entstanden.

Für die Planung von zukünftigen Gleichstellungsmassnahmen des SNF dient der Bericht als Grundlage.

Dabei wird er insbesondere auf die drei im Bericht hervorgehobenen Schlüsselaspekte achten: a) die Erhöhung der Anzahl der Frauen in der Forschung, b) die Förderung eines gleichberechtigten und integrativen Arbeitsumfelds und c) die Schaffung von gender-inklusivem Wissen.

Möglichkeiten, um die drei Aspekte zu verbessern, gibt es viele. Als besonders zielführend erwiesen sich zum Beispiel Schulungen zu Diversität für das Personal, Gleichstellungspläne für die Institutionen und die Förderung einer wirksamen Berichterstattung zu sozialem und biologischem Geschlecht.

*Ganzer Bericht „Gender Equality Measures in Academia“* (auf Englisch) (PDF)

*Zusammenfassung „Key Findings“* (auf Englisch) (PDF)

SNF-Gleichstellungskommission (GEC0)

Quelle: PM - SNF, 03.07.2023

## Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Chancengleichheits-Monitoring 2023 veröffentlicht

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

Seit der Ausgabe für das Berichtsjahr 2021 wurde das Angebot deutlich erweitert.

Neben den bisherigen Kennzahlen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung, an Begutachtungen und in den DFG-Gremien enthalten die Berichte nun auch:

- Statistiken zu erstmaligen Antragstellenden,
- weitere nach Alter differenzierende Abbildungen,
- Daten zu Promovierenden.

Beginnend mit der aktuellen Ausgabe wird der Bericht regelmäßig zum Ende des 1. Quartals veröffentlicht.

*Downloads:*

- *Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2023“*
- *Zu den älteren Ausgaben der Chancengleichheits-Monitoring Berichte*

*Quelle:*

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

## Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes WissZeitVG

Das BMBF hat am 6.6.2023 den Referentenentwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgestellt und am 14.6.2023 die Verbände- und Länderbeteiligung eingeleitet.

*PM-BMBF, 14.06.2023*

In der Regierungskoalition wird der Entwurf weiter diskutiert und eine Einigung ist noch nicht in Sicht. Kernpunkte der Kritik sind die Regelungen zur Post-Doc-Phase. Der derzeitige Entwurf sieht die Höchstdauer der Befristung auf 4 Jahre begrenzt. Eine weitere Befristung von bis zu zwei Jahren ist dann möglich, wenn „wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung)“.

*s.a. Gesetzentwurf (Download)*

**Hintergrund:** Seit dem Jahr 2007 regelt das WissZeitVG Befristungen von Arbeitsverträgen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Seitdem sorgen insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse, die mangelnde Verbindlichkeit und Planbarkeit in der Postdoc-Phase sowie die unzureichende Familienfreundlichkeit des Gesetzes für viel Kritik.

Beginnend mit der Konferenz „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft - Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“ am 27.06.2022 hatte das BMBF einen umfangreichen und ergebnisoffenen Stakeholderprozess mit den wichtigsten Akteuren im Wissenschaftsbereich, wie Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften, Ländern und Fördermittelgebern gepflegt, um deren Expertise und Perspektiven in die



Weiterentwicklung des WissZeitVG einfließen zu lassen. Es wurden zudem Positionspapiere und Vorschläge mit in die Diskussion eingebracht.

Am 17. März hatte das BMBF „unter Berücksichtigung des Stakeholderprozesses und der *Evaluation des WissZeitVG*“ seinen Vorschlag für eine Reform des WissZeitVG vorgelegt. Nach der Veröffentlichung wurde das Papier am 19. März nach massiver Kritik vom BMBF zurückgezogen und weiter diskutiert.

Nach Vorlage des neuen Entwurfs soll der Kabinettsbeschluss im Anschluss an die Sommerpause nach Anhörungen in den Verbänden und den Ländern erfolgen.

### Lesen Sie hier einige aktuelle Stellungnahmen und Meinungen zum Thema:

#### **Wissenschaftskarrieren ermöglichen – Kommentierung der Allianz der Wissenschaftsorganisationen zum WissZeitVG**

„Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt, dass das BMBF mit dem vorgelegten Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG Anpassungen an den im März formulierten Eckpunkten vorgenommen hat und die Erkenntnisse aus den zwischenzeitlich vom BMBF geführten Stakeholder-Gesprächen Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden haben. Wir unterstützen die vorgeschlagenen Regelungen für die Qualifizierungsphase bis zur Promotion. Die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit für den Erstvertrag ist eine adäquate Antwort auf das Bedürfnis von Forschenden in der Promotionsphase nach planbaren Arbeitsbedingungen.“

*PM – Allianz der Wissenschaftsorganisationen, 16.06.2023*

#### **HRK-Präsident zum Referentenentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Die Hochschulen begrüßen den Vorschlag einer Postdoc-Phase mit einer Befristungsmöglichkeit nicht unter vier Jahren – nur so kann es den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in vielen Fächern gelingen, nach der Promotion einen neuen Schwerpunkt in Forschung und Lehre und ein eigenständiges wissenschaftli-

ches Profil zu entwickeln. Ob eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft – oder außerhalb – möglich und aussichtsreich ist, entscheidet sich in dieser Qualifikationsphase. Mindestlaufzeiten für Erstverträge in der Promotions- und in der Postdoc-Phase, wie im Referentenentwurf vorgesehen, führen zu einem erhöhten Maß an Verlässlichkeit, das dem wissenschaftlichen Qualifikationsprozess angemessen ist.“

*Quelle: PM – HRK, 06.06.2023*

#### **Deutscher Hochschulverband (DHV)**

Koch: „Trotz richtiger Weichenstellungen besteht noch Klärungsbedarf“

„Die Anpassung der Höchstbefristungsdauer von Post-Docs auf vier plus zwei Jahre geht in die richtige Richtung. Der Pluralität von Fächerkulturen und Karrierepfaden zur Professur muss angemessen Rechnung getragen werden. Im weiteren parlamentarischen Verfahren wird es noch genügend Gelegenheit geben, in diesem Sinne gegebenenfalls nachzubessern.“

*Quelle: PM – DHV, 06.06.2023*

#### **Basis für einen tragfähigen Kompromiss: Stellungnahme von German U15 zum Referentenentwurf zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„German U15 begrüßt, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem heute vorgestellten Referentenentwurf die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) weiter konkretisiert. Der Entwurf ist das Resultat einer langen und polarisierenden Debatte. Im Ergebnis ist ein Kompromiss entstanden, der erhebliche Veränderungen besonders im Postdoc-Bereich bringt, aber auch eine belastbare Arbeitsgrundlage für die weitere Gestaltung wissenschaftlicher Karrierewege bildet.“

*Quelle: PM - German U15, 06.06.2023*

#### **GEW: „Für fairen Interessenausgleich statt Kotau vor Arbeitgebern!“**

„Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat den heute bekannt gewordenen Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) scharf kritisiert“... „Keller kritisierte insbesondere, dass das BMBF bei der umstrittenen Neuregelung der Postdoc-Befristung „eins zu eins“ dem Ansatz der Allianz gefolgt sei.

„Die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf vier Jahre greift zu kurz, um die Arbeitgeber zu einer Veränderung ihrer Befristungspolitik zu zwingen. Sie werden in Zukunft versuchen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler statt in sechs schon in vier Jahren durch die Postdoc-Phase zu schleusen – der Druck auf die befristet Beschäftigten wird weiter zunehmen, sollte der BMBF-Referentenentwurf Gesetz werden. Die Anschlusszusage, die die GEW anmahnt, kommt vier Jahre nach der Promotion zu spät – viele Postdocs werden dann auf die Straße gesetzt oder auf weiteren Zeitverträgen in Drittmittelprojekten eingesetzt“, gab der Hochschulexperte zu bedenken. Er machte sich nachdrücklich für den Vorschlag aus dem Dresdner Gesetzentwurf der GEW stark, eine Anschlusszusage direkt nach der Promotion vorzusehen. Diese bedeute, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis entfristet wird, wenn vereinbarte Ziele in Forschung und Lehre erreicht werden.“

Quelle: PM – GEW, 06.06.2023

Andreas Keller auf Twitter

### **Blog von Hans-Martin Wiarda: Vier Jahre, kein Konsens**

„Im am Dienstagmittag vorgelegten Referentenentwurf wird die Höchstdauer nun mit vier plus zwei Jahren beziffert. Was bedeutet, dass nach vier Jahren eine weitere Befristung nur mit einer Anschlusszusage verbunden werden kann, allerdings nicht zwangsläufig auf eine Professur. Dafür aber verpflichtend für den Fall, dass die vorher vereinbarten wissenschaftlichen Ziele erreicht wurden. Stark-Watzinger nannte dies in der Pressekonferenz „die Integration des Tenure-Track-Gedankens ins Wissenschaftszeitvertragsgesetz“. Abgesehen davon blieb der Referentenentwurf gegenüber den Eckpunkten offenbar inhaltlich nahezu unverändert.“

Blogbeitrag, 06.06.2023

### **Kritik der Professor\*innen am neuen Reformvorschlag**

#profsfürhanna #profsfürreyhan

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (14.06.2023) Möglichkeit zur Unterzeichnung:

<https://profsfürhanna.de/>

### **Christiane Fuchs: Quo vadis, WissZeitVG?**

In: Forum Wissenschaft 2/2023, Juni 2023  
Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

[https://www2.bdwi.de/uploads/fw\\_23\\_2\\_bildung\\_und\\_wissenschaft.pdf](https://www2.bdwi.de/uploads/fw_23_2_bildung_und_wissenschaft.pdf)

### **Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss): Nachlese zur #AktionswocheWissenschaft**

... „hinter uns liegt eine kraftvolle, erfolgreiche und stellenweise auch kräftezehrende #AktionswocheWissenschaft! Gemeinsam haben wir gezeigt, dass wir im Verbund von studentischen Beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, wissenschaftsstützendem Personal und vielen solidarischen Unterstützer\*innen stark sind und unserem Protest gegen schlechte Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft lautstark, kreativ und öffentlichkeitswirksam Ausdruck verleihen.“

<https://mittelbau.net/nachlese-zur-aktionswoche-wissenschaft/>

### **#HannaBeiLeibniz**

Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft PBL anlässlich der #AktionswocheWissenschaft, 18.06.2023

<https://pbl-wgl.de/?p=212>

### **Mathematisch-naturwissenschaftliche Gesellschaften nehmen Stellung zur geplanten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)**

Die fünf großen mathematisch-naturwissenschaftlichen Gesellschaften unterstützen das Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft planbarer zu gestalten. Sie kritisieren jedoch einzelne Punkte des geplanten Gesetzes.

<https://wissenschaft-verbindet.de/presse/2023/stellungnahme-zur-geplanten-novelle-des-wisszeitvg>

### **Berliner Hochschulgesetz: Senat verschiebt Uni-Novelle auf 2025: Postdocs warten weiter auf Dauerstellen**

Die scharz-rote Berliner Regierung will Universitäten erst ab April 2025 mit dem Hochschulgesetz verpflichten, Postdocs verbindliche Anschlusszusagen für eine Dauerstelle zu

machen. *Ein Grund*: man wolle abwarten, was das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Bundesebene künftig vorsehe. Eigentlich war der Start für Oktober 2023 geplant. Dagegen wurde am 26. Juni vor dem Abgeordnetenhaus protestiert.

Quelle: Beitrag von Von Eva Murašov auf [tagesspiegel.de](https://tagesspiegel.de), 26.06.2023

## Pressegespräch des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung am 10. Juli 2023

Auf seinen Sommersitzungen in Heidelberg (05.–07. Juli 2023) berät der Wissenschaftsrat unter anderem über die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung.

Zu den Ergebnissen der Beratungen findet diesmal ein **virtuelles Pressegespräch** am Montag, **10. Juli 2023**, 11.00 Uhr bis ca. 12.00 Uhr | Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland statt.

Die Pressekonferenz kann per **YouTube Livestream** verfolgt werden:

<https://youtu.be/Kfy7VaWwBFQ> (dauerhaft abrufbar)

Quelle:

<https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Aktuelles/Termine/termine.html>

## Personalia

### Katja Becker für weitere vier Jahre Präsidentin der DFG

**Prof. Dr. Katja Becker** steht für weitere vier Jahre als Präsidentin an der Spitze der **Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**.

Die Mitgliederversammlung der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland wählte die Biochemikerin und Medizinerin am 28. Juni in Saarbrücken mit überwältigender Mehrheit für eine zweite Amtszeit. Becker war bei der im Rahmen der DFG-Jahresversammlung stattfindenden Wahl auf Vorschlag einer Findungskommission des Präsidiums und des Senats sowie der Mitgliedseinrichtungen der DFG die einzige Kandidatin. Ihre zweite Amtsperiode beginnt am 1. Januar 2024.

Innerhalb der DFG wurden in Beckers erster Amtszeit mehrere Vorhaben vorangetrieben, die nicht zuletzt von ihr selbst bei ihrer Wahl angekündigt worden waren: Zu ihnen zählten etwa die weitere Novellierung der Satzung der DFG und ein noch stärker auf Dialog und Vertrauen gegründeter Austausch mit den Akteuren innerhalb der DFG und im Wissenschaftssystem, aber auch mit Politik und Öffentlichkeit. Mit Blick auf das Förderhandeln setzte sich Becker auch persönlich stark dafür ein, das Forschungspotenzial an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften stärker zu erschließen, wozu die DFG inzwischen ein ganzes Maßnahmenbündel implementiert hat. Weitere wichtige Themen waren der digitale Wandel in den Wissenschaften, die **Gleichstellung und Diversität** sowie Fragen von Nachhaltigkeit im Wissenschaftssystem. Für die kommenden Jahre hält Becker zusätzlich zu den aktuellen, eine Reihe weiterer Themen für bedeutungsvoll, wie sie anlässlich ihrer Wahl für eine zweite Amtszeit ausführte: Für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen kommt

aus ihrer Sicht der aktuell angelaufenen zweiten Runde der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder eine zentrale Rolle zu, in der die DFG den Wettbewerb in der Förderlinie Exzellenzcluster durchführt. Als politische Hauptaufgabe sieht Becker die Sicherung der Finanzierung der DFG und der Forschung in Deutschland insgesamt angesichts knapper werdender Ressourcen an. Wichtige Diskussionen stehen für Becker auch zur Forschungsqualität und zum Forschungsprozess an, etwa zur stärkeren Förderung unkonventioneller Fragestellungen und risikoaffiner Forschung bei gleichzeitig höchsten Qualitätsstandards, oder zu den Auswahl- und Entscheidungsprozessen in der Förderung. Weiterhin großen Stellenwert wird ihrer Überzeugung nach schließlich auch die Internationalisierung des deutschen Wissenschaftssystems haben.

Quelle, biographische Angaben zu Katja Becker und weitere Informationen: *PM – DFG*, 28.06.2023

### Weitere Wahlen im Präsidium der DFG

Neben der Wahl von Präsidentin Katja Becker für eine zweite Amtszeit fanden in Saarbrücken weitere Wahlen im Präsidium der DFG statt. Die Mitgliederversammlung wählte den Jenaer Kunsthistoriker **Professor Dr. Johannes Grave** zum neuen Vizepräsidenten und Nachfolger der nach zwei Amtszeiten turnusmäßig ausscheidenden **Vizepräsidentin Professorin Dr. Julika Griem**. Die beiden Vizepräsidentinnen **Professorin Dr. Britta Siegmund** und **Professorin Dr. Kerstin Schill** wurden für eine zweite vierjährige Amtszeit gewählt. Im Senat, dem wichtigsten wissenschaftspolitischen Gremium der DFG, wurden vier Mitglieder neu und neun Mitglieder für eine zweite Amtszeit gewählt.

Quelle und weitere Informationen: *DFG-Jahresversammlung 2023 in Saarbrücken: „Mit Gemeinschaftssinn und Entschlusskraft für die Forschung“*: *PM – DFG*, 28.06.2023

<https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/index.html>

## Neues Präsidium der Jungen Akademie tritt das Amt an

### Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Im Anschluss an das Sommerplenum der Jungen Akademie am 24. Juni 2023 hat das neue Präsidium sein Amt angetreten. Die Wahl des Präsidiums für eine einjährige Amtszeit fand auf dem Frühjahrsplenum statt, das im März in Köln durchgeführt wurde.

Im Anschluss wählten die Mitglieder auf Vorschlag des designierten Präsidiums **Gisela Kopp** zur neuen Sprecherin der Jungen Akademie. Für sie ist es die zweite Amtszeit als Mitglied des Präsidiums. Sie folgt auf Timo de Wolff.

### Folgende Mitglieder gehören dem neuen Präsidium an:

- **Julia Gurol**, Politikwissenschaftlerin (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg)
- **Gisela Kopp**, Biologin (Universität Konstanz und Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie)
- **Pascal Langenbach**, Rechtswissenschaftler (Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern)
- **Birgit Nemeč**, Medizinhistorikerin (Charité Universitätsmedizin Berlin)
- **Kerstin Pahl**, Historikerin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung)

„Die Junge Akademie bietet von jeher einen ungewöhnlichen Freiraum, der neue Ideen entstehen und Lösungen finden lässt – selbst für Fragestellungen, die sich erst im Laufe der interdisziplinären Arbeit ergeben“, so die neue Sprecherin der Jungen Akademie Gisela Kopp. „In den nächsten Monaten wollen wir den Schwerpunkt auf Internationalisierungspraktiken und die Frage legen, wie Forschungsumgebungen positiv gestaltet werden können. Außerdem möchten wir wie auch im letzten Jahr als wichtige

Diskurspartnerin starke Impulse in der Wissenschaftspolitik setzen“, erläutert Gisela Kopp die inhaltlichen Vorhaben für das nächste Jahr.

Zu den Aufgaben des Präsidiums gehören die Steuerung der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung der Jungen Akademie, die im Plenum diskutiert und in verschiedenen Formaten und Projekten durch die Mitglieder realisiert wird. Außerdem unterstützt und berät das Präsidium die Sprecherin der Jungen Akademie, die das Präsidium leitet und die Junge Akademie nach außen repräsentiert.

Weitere Informationen:

<https://www.diejungeakademie.de/de/presidium>  
(Präsidium der Jungen Akademie)

<https://www.diejungeakademie.de/de/presidium>  
(Informationen zur Sprecherin Gisela Kopp)

Quelle, Kontakt und weitere Informationen: *PM – Junge Akademie*, 26.06.2023

## Heinz Maier-Leibnitz-Preis geht an sieben Forscherinnen und drei Forscher

**DFG vergibt wichtigste Auszeichnung für Forschende in frühen Karrierephasen / Erstmals 200 000 Euro Preisgeld / Verleihung am 16. Oktober 2023 in Berlin**

Sieben Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den Heinz Maier-Leibnitz-Preis und damit die wichtigste Auszeichnung in Deutschland für Forscherinnen und Forscher in der Aufbauphase ihrer Karriere. Das hat der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf Vorschlag eines von ihm eingesetzten Auswahlausschusses beschlossen. Erstmals erhalten die Ausgezeichneten ein deutlich höher dotiertes Preisgeld von jeweils 200 000 Euro statt vormals 20 000 Euro, das sie bis zu drei Jahre für die weitere Forschungsarbeit verwenden können.

Hinzu kommt eine 22-prozentige Programmpauschale. Die DFG hat den Preis mit dieser Preisrunde fest in ihr Förderportfolio übernommen, nachdem sie ihn zuvor zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergeben hat. Verliehen werden die Preise am 16. Oktober 2023 in Berlin.

*Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2023 gehen an:*

- Juniorprofessorin Dr. Isabelle Dolezalek, Kunstgeschichte, Universität Greifswald
- Juniorprofessorin Dr. Elina Fuchs, Teilchen- und Atomphysik, Universität Hannover und Physikalisch-Technische Bundesanstalt, Braunschweig
- Privatdozent Dr. Michael Homberg, Neuere Geschichte, Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung, Potsdam
- Dr. Dr. Leif Ludwig, Funktionelle Genomforschung, Berliner Institut für Gesundheitsforschung und Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin, Berlin
- Dr.-Ing. Giulio Malavolta, Kryptographie, Max-Planck-Institut für Sicherheit und Privatsphäre, Bochum
- Dr. Bonnie J. Murphy, Strukturbiologie, Max-Planck-Institut für Biophysik, Frankfurt/Main
- Dr. Sabine Richert, Physikalische Chemie, Universität Freiburg
- Juniorprofessorin Dr.-Ing. Clarissa Schönecker, Strömungsmechanik, RPTU Kaiserslautern-Landau
- Juniorprofessorin Dr. Vera Traub, Diskrete Mathematik, Universität Bonn
- Juniorprofessorin Dr. Marcella Woud, Klinische Psychologie, Universität Bochum

Seit 1977 wird der Heinz Maier-Leibnitz-Preis jährlich an herausragende Forscherinnen und Forscher verliehen, die sich in einem frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befinden. Die Auszeichnung soll die Preisträgerinnen und Preisträger, die noch keine unbefristete Professur innehaben, darin unterstützen und anspornen, ihre wissenschaftliche Laufbahn weiterzuerfolgen. Gewürdigt wird dabei nicht allein ihre Dissertation, sondern insbesondere, ob sie im Anschluss bereits ein eigenständiges wissenschaftliches Profil entwickelt haben und

mit ihren Forschungsergebnissen die Fachcommunity bereichern, sodass auch in Zukunft wissenschaftliche Spitzenleistungen von ihnen erwartet werden können.

<http://www.dfg.de/maier-leibnitz-preis>

[http://www.dfg.de/service/presse/jahresversammlung\\_2023](http://www.dfg.de/service/presse/jahresversammlung_2023)

Quelle, Hintergrund und weitere Informationen:  
*PM - DFG*, 27.06.2023

## LOEWE-Spitzen-Professur für Nicole Deitelhoff

Die Direktorin des *Leibniz-Instituts Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK/PRIF)* **Nicole Deitelhoff** hat eine LOEWE-Spitzen-Professur des Landes Hessen erhalten. Der Vorstand der HSKF freut sich, dass die renommierte Friedens- und Konfliktforscherin dank der Exzellenz-Förderung ihre Tätigkeit in Frankfurt fortsetzen wird.

Die LOEWE-Spitzen-Professur, die von dem Leibniz-Institut und der Goethe-Universität (GU) gemeinsam beantragt worden war, wird an beiden Einrichtungen angesiedelt sein.

Auch die über LOEWE finanzierte Forschungsgruppe wird an der HSKF/PRIF und der GU arbeiten. Die Exzellenzförderung gilt für den Zeitraum von 1. Juni 2023 bis 31. Mai 2028. Die vom Land Hessen und der Goethe-Universität Frankfurt dafür insgesamt bereitgestellte Förderungsumme beträgt knapp drei Millionen Euro. Mit der LOEWE-Auszeichnung kann die renommierte Forscherin in Frankfurt gehalten werden.

Die durch die LOEWE-Förderung ermöglichte Forschung wird unmittelbar an Nicole Deitelhoffs Untersuchungen zur Produktivität von Konflikten anschließen und u. a. auf die Frage gerichtet sein, wie Friedensordnungen so gestaltet werden können, dass sie Vertrauen fördern und Konflikte einhegen.

Die in der LOEWE-Forschungsgruppe gesammelten Erkenntnisse sollen für europäische und internationale Sicherheits- und Friedensarchitekturen fruchtbar gemacht werden können.

Quelle und weitere Informationen: *PM - HSKF*, 19.05.2023



## 05 Hochschulpolitik

### Podiumsdiskussion „Mind the Gap: Wie steht es um Geschlechterparität an den Hochschulen in Deutschland?“

Frauen sind in Deutschland hervorragend ausgebildet. Sie sind bei den Bildungsabschlüssen bis einschließlich zur Promotion mindestens so erfolgreich wie Männer. Auf den weiteren Ebenen, d.h. bei den Habilitationen, den Professuren und insbesondere in den Führungspositionen des Wissenschaftssystems, entspricht der Frauenanteil hingegen nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen. Vor diesem Hintergrund haben Bund und Länder das Professorinnenprogramm als zentrales Instrument zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen aufgelegt. Das erfolgreiche Programm ist Anfang 2023 als „Professorinnenprogramm 2030“ in seine vierte Phase gestartet.

Aus diesem Anlass fand am Montag, 5. Juni 2023, im BMBF Berlin eine hybride Abendveranstaltung statt. **Bundesforschungsministerin Bettina Stark-Watzinger** eröffnete die Veranstaltung mit einer Rede.

*Auf dem Podium diskutierten:*

- **Professorin Susanne Menzel-Riedl**, Präsidentin der Universität Osnabrück
- **Professorin Birgitt Riegraf**, Präsidentin der Universität Paderborn
- **Georg Teichert**, Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig
- **Christina Wolff**, Vorständin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen - bukoF

- **Amelie Reigl**, Wissenschaftsinfluencerin und Doktorandin an der Universität Würzburg
- **Martin Speer**, Autor und HeForShe-Botschafter für UN Women Deutschland.

Im Mittelpunkt stand die Frage, was an den Hochschulen in Deutschland weiter geschehen muss, um gemeinsam eine Parität der Geschlechter bis 2030 möglich zu machen. Wie erzielen wir die hierfür nötige Dynamik und das erforderliche Tempo? Was wurde bereits erreicht? Was sind die größten Herausforderungen und welche Hürden bestehen weiterhin? Was sind die zentralen Ansatzpunkte und Maßnahmen, um den Struktur- und Kulturwandel voranzutreiben?

*Die Aufzeichnung der Veranstaltung (Video) finden Sie hier:*

[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Videos/de/bmbf/5/58/58299\\_mindthegap.html](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Videos/de/bmbf/5/58/58299_mindthegap.html)

*Quelle und weitere Informationen: PM – BMBF, 13.06.2023*

### DLR Projektträger als langjähriger Partner beim Thema Geschlechtergerechtigkeit

Der DLR Projektträger gestaltet diesen Prozess mit seiner langjährigen Expertise zu geschlechtergerechten Themen mit: Seit Beginn des Programms im Jahr 2008 unterstützt er das BMBF, indem er die Bund-Länder-Vereinbarungen und Bekanntmachungen mitentwickelt sowie Begutachtungsverfahren mit externen Gutachterinnen und Gutachtern mitorganisiert und umgesetzt hat. Die Expertinnen und Experten des DLR Projektträgers bringen fachliche und administrative Kompetenzen ein und beraten Hochschulen im gesamten Projektzyklus. Darüber hinaus begleiten

sie die Evaluation des Programms, beraten das BMBF hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit und unterstützen den Austausch sowie die Vernetzung durch innovative Veranstaltungsformate wie die Podiumsdiskussion „Mind the Gap: Wie steht es um Geschlechterparität an den Hochschulen in Deutschland?“.

Quelle: PM – DLR, 28.06.2023

Bitte lesen Sie auch:

### Der lange Weg zur Parität

„Frauen fangen häufiger ein Studium an, doch nur jede vierte Lehrstuhlinhaber\*in ist weiblich. Das Professorinnenprogramm soll das ändern.“

Ein Beitrag von Nicole Opitz auf taz.de, 01.06.2023

### Veranstaltungshinweis

**Save the Date: Symposium „Gleichstellung im Wandel. Neue Herausforderungen und Wege der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft“.**

Das Symposium findet statt am Freitag, den 03.11.2023, von 10.00-18.30 Uhr, an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Das Programm der Tagung steht ab Anfang August zur Verfügung.

Das Symposium nehmen die Veranstalter\*innen auch zum Anlass, **PD Dr. Astrid Franzke** zu verabschieden, die in den wohlverdienten Ruhestand gehen wird.

„Astrid Franzke hat in den vielen Jahren ihres beruflichen Wirkens an den Universitäten Leipzig, Hildesheim und Frankfurt, in mehreren Netzwerken, in Lehrveranstaltungen und auf Tagungen tiefe Spuren in der Gleichstellungsarbeit hinterlassen. Sie gehört bundesweit zu den Pionierinnen der Konzeption und Durchführung von Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und ist Gründungsmitglied des bundesweiten Netzwerks „Forum Mentoring“. Zudem hat sie sich wissenschaftlich und praktisch stark mit Fragen der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen sowie mit dem Thema „Netzwerken“ auseinandergesetzt.“

Anmeldung: Nikolas Fexon, N.Fexon(at)em.uni-frankfurt(dot)de; Kontakt: Dr. Anja Wolde, wolde(at)em.uni-frankfurt(dot)de

## Aktuelle Veröffentlichungen/ Ankündigungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

### „Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen“

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) die aktuelle Veröffentlichung „Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen“ vorgelegt.

Die Handlungsempfehlungen richten sich an Hochschulleitungen und appellieren an deren Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitgliedern.

In den Handlungsempfehlungen werden Interventionsmaßnahmen vorgestellt, die Handlungssicherheit im Umgang mit einem konkreten Angriff für alle Beteiligten und besonders die Betroffenen bieten. Zudem werden Präventionsmaßnahmen, die einen langfristigen Kulturwandel in den Hochschulen zum Ziel haben, empfohlen.

Download

<https://afg-berliner-hochschulen.de/>

### „Handlungsempfehlungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen“

Die Handlungsempfehlungen richten sich insbesondere an die Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen in der HRK (RKM) sowie an die



in der Rektorenkonferenz der Kunsthochschulen (RKK) zusammengeschlossenen Kunsthochschulen und Kunstakademien und fordern diese dazu auf, die bisherigen Anstrengungen der Kunst- und Musikhochschulen auf Bundesebene zu bündeln und den Erfahrungsaustausch zu intensivieren.

In den Handlungsempfehlungen werden **10 Maßnahmen** vorgeschlagen, um angehende Künstler\*innen aller Sparten bestmöglich zu schützen.

Ansprechpartnerin ist vor allem die *bukof-Kommission für Künstlerische Hochschulen*.

[Download](#)

### **bukof-Jahrestagung 2023: GenderKlimaGerecht. Nachhaltigkeit und Geschlechterpolitik an Hochschulen**

20.09. - 22.09.2023 Bremerhaven

„In der Klimakrise spielt die Wissenschaft eine entscheidende Rolle. Sie konfrontiert Politik und Gesellschaft nicht nur mit dem bedrohlichen Zustand der Erde. Sie zeigt auch Lösungsansätze für die notwendigen gesellschaftlichen Änderungsprozesse auf. Auch Hochschulen machen Änderungsbedarfe in ihren eigenen Strukturen aus, um nachhaltiger zu agieren. Die Zusammenhänge von Klimagerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit sind dabei deutlich: Ohne Geschlechtergerechtigkeit sind Lösungen für die Klimakrise nicht denkbar. Die Forderung nach Klimagerechtigkeit verlangt auch eine Reflexion der vielschichtigen sozialen Ungleichheiten – global wie regional.

Auf dieser bukof-Jahrestagung möchten wir gemeinsam Perspektiven zur Klimakrise und Nachhaltigkeit im Kontext von Hochschulen, Geschlecht sowie sozialen Ungerechtigkeiten diskutieren. In welcher Weise wirken ökologische Transformation, Geschlechterverhältnisse und postkoloniale Strukturen zu Lasten des globalen Südens zusammen? Welche Verbindungen bestehen zwischen Care, Ökonomie und Nachhaltigkeit? Wie können Gleichstellungsakteur\*innen und

Akteur\*innen für Nachhaltigkeit an Hochschulen zusammenarbeiten? Welche Bedeutung hat Genderkompetenz bei der Bildung für nachhaltige Entwicklung? Die bukof lädt ein, diese Fragen bei der Jahrestagung in Bremerhaven mit Wissenschaftler\*innen, Lehrenden an Hochschulen, Expert\*innen aus NGOs und Aktivist\*innen zu diskutieren.“

Weitere Informationen und Anmeldung:

<https://bukof.de/veranstaltung/genderklimagerecht/>

Informieren Sie sich über weitere Neuigkeiten unter <https://bukof.de>.

### Podcast-Miniserie „Die gerechte Hochschule. Visionen einer guten und diversen Wissenschaft“

Wie sieht eine gerechte Hochschule aus? Wie wollen wir lernen, forschen und arbeiten? Was braucht eine Hochschule, um ein ansprechender Ort für Studierende, Wissenschaftler\*innen und Beschäftigte mit unterschiedlichen Biografien und Erfahrungen zu sein? Wie lässt sich eine faire und demokratische Hochschule ohne Diskriminierung denken? Und wie können Hochschulen eine emanzipatorische Wissensvermittlung und Wissensproduktion ermöglichen?

Entlang dieser Fragen wurde im November 2022 mit drei Expert\*innen über ihre Visionen für eine gerechte Hochschule gesprochen. Drei Podcast-Folgen sind daraus entstanden:

1. Eine Frage der Existenz. Utopie einer Hochschule ohne Behinderung mit **Dr. Nicole Viktoria Przytulla** (Deutsches Institut für Menschenrechte)
2. „Uni, öffne Dich!“ – Denkanstöße für eine demokratische Hochschule mit **Ayla Satilmis** (Universität Bremen)
3. The Good University mit **Prof. Raewyn Connell** (University of Sydney, in englischer Sprache)

Alle Episoden stehen als Audiodatei mit Transkription auf der Webseite [www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe](http://www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe) zur Verfügung. Sie behandeln aus verschiedenen Perspektiven und unter Einbezug verschiedener Diversitätsdimensionen Geschichte, Gegenwart und mögliche Zukünfte der Universität.

Die Podcast-Miniserie ist ein Kooperationsprojekt der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, des Instituts für Diversitätsforschung und des Studienfachs Geschlechterforschung der Universität Göttingen, des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung und des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Sie bildet zugleich den Abschluss der zehnjährigen Veranstaltungsreihe „Alle gleich anders?! Diversity in Theorie und Praxis“ an der Universität Göttingen, die aus zentralen Studienqualitätsmitteln (SQM) gefördert wurde.

<https://uni-goettingen.de/de/445828.html>

## Personalia

### Neue „Maria-Weber Grants“ verliehen: Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen

Sie stecken mitten in einer Rush-Hour des (akademischen) Lebens: Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in der Post-Doc-Phase befinden oder eine befristete Juniorprofessur innehaben. Sie müssen forschen und publizieren, Lehrveranstaltungen geben und Verwaltungsarbeit übernehmen, sich austauschen und vernetzen, oft in Kombination mit Kinderbetreuung. Und zugleich immer den akademischen Arbeitsmarkt im Blick halten.

Das macht Fördermittel wie den „Maria-Weber-Grant“, benannt nach der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1972 bis 1982, umso wertvoller. Der

„Maria-Weber-Grant“ der Hans-Böckler-Stiftung gibt ausgewählten Hochschulbeschäftigten die Möglichkeit, sich für einige Zeit vorrangig auf ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren – eine wesentliche Voraussetzung, um eine feste Professur zu erhalten.

2023 werden drei herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem „Maria-Weber-Grant“ ausgezeichnet, den die Stiftung seit 2018 vergibt.

*Das sind die diesjährigen Trägerinnen des Grants:*

**Dr. Renate Hartwig** ist Juniorprofessorin für Entwicklungsökonomie an der Georg-August-Universität Göttingen. Dort arbeitet sie unter anderem zu Geschlechteraspekten von Demografie und Migration. Ihrem aktuellen Forschungsprojekt hat sie einen Titel gegeben, den sie selbst „kontrovers“ nennt: „Missing women & angry young men“. Darin untersucht Hartwig, wie sich Gesellschaften entwickeln, wenn es deutlich weniger junge Frauen als Männer gibt. Ein Phänomen, das in China ebenso zu beobachten ist wie in Ostdeutschland.

**Dr. Sarah May** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Das große Thema der Kulturwissenschaftlerin ist Holz. Genauer gesagt: Wald und Holzwirtschaft in Zeiten des Klimawandels. Auf Grundlage von Interviews und Beobachtungen in Forstbetrieben und Behörden, in Sägewerken und Tischlereien, in Instrumentenbauwerkstätten und Industriebetrieben möchte May ethnografisch dicht beschreiben, wie die vielen unterschiedlichen Akteur\*innen mit den Herausforderungen umgehen, die der Klimawandel für die tradierten Formen der Waldbewirtschaftung mit sich bringt.

**Dr. Almut Peukert** ist Juniorprofessorin für Arbeit, Organisation und Gender an der Universität Hamburg. Das Forschungsthema, das sie umtreibt, begleitet jeden Menschen das ganze Leben lang: Care- oder Sorgearbeit – für Kinder, Ältere und im Fall von Krankheit. Wer sich um wen kümmert (oder nicht), ist zudem ein Thema mit hoher Dynamik, das die Gesellschaft zusammenbringen oder auseinandertreiben

kann: „Ich erforsche den Wandel von bezahlter und unbezahlter Carearbeit, von Elternschaft und Familie und wie Sozial- und Familienpolitik das beeinflusst“, sagt Peukert. Und beleuchtet dabei ebenso „Konflikte und soziale Ungleichheiten“ wie „neue Solidaritäten und Potenziale für egalitäre Arbeitsteilungen“.

Die Grants der Hans-Böckler-Stiftung dienen dazu, für ein oder zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Preisträgerinnen und Preisträger zu finanzieren. Dafür erhalten die Hochschulen der drei diesjährigen Geförderten pro Semester jeweils 20.000 Euro Förderung durch das Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der „Maria-Weber-Grant“ wird jeweils zum September eines Jahres ausgeschrieben und richtet sich an Habilitierende sowie Juniorprofessor\*innen aller Fachrichtungen. Die neue Ausschreibungsrunde für die Grants 2024 hat soeben begonnen.

Der „Maria-Weber-Grant“ schenkt zeitliche Freiräume, damit exzellente junge Forschende sich profilieren und so eine Chance auf eine dauerhafte Karriere im Wissenschaftsbetrieb erhalten können. Dabei geht es keinesfalls darum, Forschung gegen Lehre auszuspielen. Die Bewerber\*innen zeigen deutlich, dass gerade die Postdocs und Juniorprofessor\*innen sich besonders für eine gute Lehre stark machen, sich engagieren und methodisch fortbilden in einer der wichtigsten Phasen der akademischen Karriere. Ebenso ist

es ein erklärtes Ziel, gute Lehre durch stabile Beschäftigung langfristig abzusichern. Die Gewerkschaften machen sich seit Langem für eine verlässliche und faire Personalentwicklung an Hochschulen stark, auch wenn es dafür noch viel zu tun gibt.

Gleichzeitig steht dieser Grant auch für die Stärkung der Innovation und wissenschaftlichen Expertise an deutschen Universitäten, sowohl fachlich als auch in der **Förderung von Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft**.

Gemeinsam haben die Ausgezeichneten, dass sie sich nicht nur mit interessanten Forschungsinhalten beworben haben, sondern auch durch die hohe Qualität und Strahlkraft ihrer Arbeit nach außen überzeugen konnten. Juniorprofessor\*innen, die sich auf den Grant bewerben, müssen bereits eine positive Zwischenevaluation durchlaufen haben, Habilitierende ein fachliches Gutachten beilegen. Zusätzlich führt die Hans-Böckler-Stiftung ein Peer-Review-Verfahren durch.

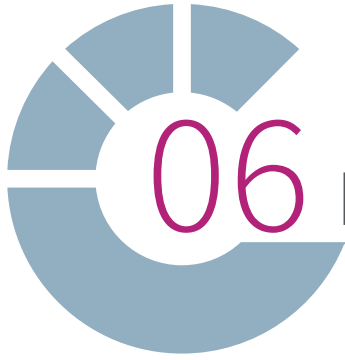
*Dossier:*

[https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_mwg\\_2023\\_05\\_26.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_mwg_2023_05_26.pdf)

*Informationen zum Grant:*

<https://www.boeckler.de/de/maria-weber-grant-2668.htm>

*Quelle und weitere Informationen: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 26.05.2023*



# 06 Europa und Internationales

## World Economic Forum veröffentlicht aktuellen Gender Gap Report

Laut dem jüngsten Bericht des Weltwirtschaftsforums wird es noch 131 Jahre dauern, also bis zum Jahr 2154, bis sich die globale Kluft zwischen den Geschlechtern - auf dem derzeitigen Fortschrittsniveau basierend - schließen könnte.

Die nordischen Länder belegen 4 der Top-5-Liste des Berichts der Länder mit der geringsten Kluft zwischen den Geschlechtern. So behauptet Island seinen Platz an der Spitze des globalen Rankings – zum 14. Mal in Folge – mit mehr als 90 % Parität, gefolgt von Norwegen (87,9 %), das sich gegenüber 2022 um einen Platz verbessert hat und Finnland (86,3 %), das um einen Platz auf den dritten Platz zurückfällt. Deutschland kletterte um vier Plätze von Platz 10 auf Platz 6 - von insgesamt 146 Ländern - allerdings nur bezogen auf die Bereiche politische Teilhabe und Gesundheit. Im Bereich wirtschaftliche Teilhabe und Chancen ist eine Verschlechterung um 13 Plätze messbar, von Rang 75 auf Rang 88.

Lateinamerika und die Karibik, Europa und Nordamerika sind die drei größten Gender Gap-Performer. Lateinamerika und die Karibik, Europa und Afrika südlich der Sahara haben sich seit der ersten Ausgabe des Berichts im Jahr 2006 insgesamt am stärksten verbessert.

Die Lage hat sich insgesamt nach der Pandemie erholt. Während der Gender Gap wieder den Stand von vor COVID-19 erreicht hat, sind Fortschritte allerdings kaum messbar (lediglich 0.3 % seit 2022).

Der Global Gender Gap Report vergleicht die Beteiligungsquoten von Frauen mit denen von Männern in vier Bereichen: Wirtschaft, Gesundheit, Bildung und Politik.

Quelle und Download des Berichts:

PR - World Economic Forum, 21.06.2023

*„The Global Gender Gap Index annually benchmarks the current state and evolution of gender parity across four key dimensions (Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, and Political Empowerment). It is the longest-standing index tracking the progress of numerous countries' efforts towards closing these gaps over time since its inception in 2006.“*

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>

## Women20-Gipfel in Indien legt Schwerpunkt auf Stimmen aus dem Süden

Über 150 Delegierte und Gäste waren beim frauenpolitischen zivilgesellschaftlichen Dialog der G20, dem Women20-Gipfel dabei, der vom 14.-16. Juni 2023 im südostindischen Mahabalipuram (bei Chennai) stattfand. W20 Deutschland wurde vor Ort gemeinsam vom **Deutschen Frauenrat (DF)** und dem **Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)** repräsentiert.

Unter dem Titel **„Women-led Development – Transform, Thrive and Transcend“** („Von Frauen geführte Entwicklung – umgestalten, gedeihen und überwinden“) ging es beim W20-Gipfel

darum, gemeinsam effiziente Wege für eine geschlechtergerechtere Welt zu finden, sowie um Austausch und Vernetzung. Insbesondere Stimmen aus dem Globalen Süden fanden dabei verstärkt Gehör. In zahlreichen Panels wurde darüber diskutiert, wie Frauen besser teilhaben können, wie Wirtschaft und Politik sie dabei unterstützen und wie eine gerecht verteilte Sorgearbeit erreicht werden kann.

Weitere Themen waren u.a. geschlechtergerechte Klimapolitik, Unternehmertum, Digitalisierung, Grassroots Leadership, Bildung und Arbeitsmarkt. Dies sind auch die Schwerpunkte des diesjährigen W20 Communiqués.

Das über Monate gemeinsam in fünf Arbeitsgruppen erarbeitete W20 Communiqué mit zahlreichen geschlechterpolitischen Forderungen an die G20 wurde beim W20-Gipfel im Konsens verabschiedet und feierlich dem indischen Sherpa Amitabh Kant und der indischen Frauenministerin Smriti Irani übergeben.

*Einige Forderungen von W20 2023 sind:*

- Die Überprüfung von G20 geschlechterpolitischen Zusagen soll mit einem jährlichen Bericht- und Überprüfungsmechanismus sichergestellt werden.
- Nationale Gender Strategien sollen erarbeitet und ausgebaut werden; die Grundlage dafür bilden (ggf. neu erhobene) gendersensible Daten.
- Mindestens 5 % der neuen globalen Mindestkörperschaftssteuer, die von der OEDC und der G20 im Jahr 2021 gebilligt wurde, soll für die Finanzierung von in Frauenbesitz befindlichen und von Frauen geführten KMU in Wachstumssektoren bereitgestellt werden.
- Bis 2030 soll der „Digital Gender Gap“ halbiert werden; ebenso werden Maßnahmen gefordert, die geschlechtsspezifische Verzerrungen in Daten und Algorithmen verhindern.
- Eine Mindestquote von 1/3 Frauen in Führungspositionen auf allen Regierungs- und Entscheidungsebenen, mit dem Ziel, bis 2030 eine 50%ige Vertretung zu erreichen.

- Verabschiedung und Durchsetzung von Gesetzen zur Bekämpfung von Gewalt und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, wie sie im ILO-Übereinkommen 190 vorgesehen sind, sowie Ausweitung dieses Schutzes auf alle anderen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt.

Demnächst wird das W20 Communiqué mit einem umfangreichen Aktionsplan mit konkreten Umsetzungsvorschlägen ergänzt. Der G20-Gipfel der Staats- und Regierungschef\*innen findet am 9. und 10. September 2023 in New Delhi statt.

*Mehr zum frauenpolitischen Dialog W20*

*Quelle und weitere Informationen: PM – DF, 23.06.2023*

## Schluss mit der Gewalt gegen Frauen: EU tritt Istanbul-Konvention bei

Die Europäische Union ist am 1. Juni der Istanbul-Konvention beigetreten. Rechtliche Grundlage sind zwei Ratsbeschlüsse. Kommissionsvizepräsidentin Věra Jourová begrüßte die Entscheidung: „Eine von drei Frauen hat seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche oder sexuelle Gewalt erfahren. Geschlechtsspezifische Gewalt ist mit den europäischen Werten unvereinbar, und wir dürfen sie nicht tolerieren. Ich begrüße den Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul als bedeutsamen Schritt zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Ich fordere alle Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um diese Gewalt zu verhindern und für wirksamen Schutz und Unterstützung aller Opfer zu sorgen.“

Das Übereinkommen von Istanbul ist ein umfassender Rahmen auf gesamteuropäischer Ebene, mit dem Frauen vor allen Formen von Gewalt geschützt und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt verhindert, strafrechtlich verfolgt und beseitigt werden sollen. Mit dem Beitritt werden für die EU als Ganzes ehrgeizige internationale Normen bindend.

### Nächste Schritte

Nach der Annahme der beiden Ratsbeschlüsse zum Beitritt der EU während des schwedischen Ratsvorsitzes werden diese im Amtsblatt veröffentlicht. Die unterzeichnete Beitrittsurkunde wird beim Inkrafttreten der beiden Ratsbeschlüsse beim Europarat hinterlegt; dies geschieht am zwanzigsten Tag nach dem Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt. Das Übereinkommen tritt für die Europäische Union am ersten Tag des Monats nach dem Ablauf von drei Monaten nach dem Tag der Hinterlegung der Beitrittsurkunde beim Generalsekretär des Europarates in Kraft.

*Quelle, Hintergrund und weitere Informationen: PM - Europäische Kommission - Vertretung in Deutschland, 01.06.2023*

### Stellungnahme BMFSFJ:

#### **Lisa Paus: „Der Beitritt der EU zur Istanbul-Konvention ist ein großer Erfolg“**

Bundesfrauenministerin begrüßt Beschluss der EU-Außenminister\*innen zur Ratifizierung der Konvention

*PM - BMFSFJ, 01.06.2023*

## 9. Staatenbericht zu Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Genf präsentiert

Die **Staatsekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Margit Gottstein**, präsentierte am 9. Mai den 9. Staatenbericht zur Gleichstellungspolitik der Bundesrepublik Deutschland vor dem CEDAW-Komitee der Vereinten Nationen (VN) in Genf. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) wurde 1979 von den Vereinten Nationen verabschiedet. Mit dem Staatenbericht erfüllt Deutschland seine

Verpflichtung aus dem Frauenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, regelmäßig über die Umsetzung von Frauenrechten zu berichten. Staatssekretärin Margit Gottstein: „Wir haben das Jahrzehnt der Gleichstellung ausgerufen und wollen bis 2030 echte Fortschritte erreichen. Diese Bundesregierung ist die erste, die die Umsetzung der Frauenrechtskonvention in ihrem Koalitionsvertrag verankert hat. Wir bekennen uns damit ausdrücklich zu diesem wichtigen Abkommen. Auch große Herausforderungen wie die Nachwirkungen der Corona-Pandemie, Klimawandel, Wirtschaftskrisen oder der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine dürfen uns nicht davon abhalten, Gleichstellung aktiv zu verfolgen. Im Gegenteil: Auch und gerade in diesen Zeiten wollen wir Gleichstellung in allen Bereichen voranbringen. Wenn wir Toleranz leben und Stereotypen abbauen wollen, spielt Gleichstellung eine entscheidende Rolle. Gleichstellungspolitik muss daher intersektional ausgerichtet sein. Dazu bekennt sich die Bundesregierung.“ Vor dem Komitee hat die deutsche Delegation auch die Pläne der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Entgeltgleichheitsgesetzes sowie zur weiteren Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst vorgestellt. Weitere Themen waren die Maßnahmen zur partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die Berufung einer Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin zur Prüfung der Frage, inwieweit der Schwangerschaftsabbruch außerhalb des Strafrechts geregelt werden kann, sowie das geplante Gesetz für Schutz und Beratung bei Gewalt, das einen Rechtsanspruch auf Schutz und Beratung und den Ausbau und die Finanzierung von Schutzeinrichtungen und Fachberatungsstellen zum Ziel hat. Der 9. Staatenbericht wurde dem CEDAW-Komitee im Juli 2021 vorgelegt und umfasst den Berichtszeitraum 2017 bis 2021. Er erläutert, welche Maßnahmen Bund und Länder in diesem Zeitraum zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern getroffen haben.

Quelle, weitere Informationen sowie Links zu Dokumenten und Informationen zum Staatenberichtsverfahren einschließlich der Parallelberichte der Zivilgesellschaft: *PM – BMFSFJ, 09.05.2023*

**Bitte lesen Sie auch: Zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau in Deutschland: djb veröffentlicht CEDAW-Alternativbericht**

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) hat einen *Alternativbericht* zum neunten CEDAW-Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland veröffentlicht und darin umfassende Forderungen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau gestellt.

Quelle: *PM -djb, 11.05.2023*

## EU Award for Gender Equality Champions

Die Europäische Kommission hat am 08. März 2023 erstmalig die Gewinner des EU Award for Gender Equality Champions bekanntgegeben.

- Das Trinity College Dublin aus Irland sowie das Karolinska Institutet aus Schweden gewannen den Preis „Sustainable Gender Equality Champion“, eine Auszeichnung für Organisationen, die bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsplans eine anhaltende Aktivität und ein hohes Maß an Erfolgen nachweisen können.
- Die Maynooth University aus Irland gewann den Preis „Newcomer Gender Equality Champion“, eine Auszeichnung für Organisationen, die vor kurzem mit der Umsetzung eines Gleichstellungsplans begonnen haben und die größten Fortschritte bei der Umsetzung und den erzielten Ergebnissen vorweisen können.
- Die South East Technology University aus Irland konnte den Preis „Inclusive Gender Equality Champion“ für sich gewinnen, eine Auszeichnung für Organisationen, die den innovativsten integrativen Gleichstellungsplan entwickelt haben, der Überschneidungen mit anderen sozialen Kategorien wie ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität (LGBTI+) oder Behinderung berücksichtigt.

**Der EU Award for Gender Equality Champions wurde im Rahmen von Horizont Europa ins Leben gerufen, um:**

- die Anforderung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich bei Horizont Europa bewerben, einen Gleichstellungsplan (Gender equality plan, GEP) als Förderkriterium zu haben, zu ergänzen und zu stärken;
- ein Instrument zur Förderung inklusiver GEPs und Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der neuen politischen Agenda des Europäischen Forschungsraums (EFR) zu sein;
- als Wegbereiter für die im neuen EFR festgelegte Transformationsagenda für Universitäten zu fungieren (im Einklang mit der neuen europäischen Strategie für Universitäten).

Der Preis zielt darauf ab, das öffentliche Bewusstsein dafür zu sensibilisieren, wie wichtig es ist, die Gleichstellung der Geschlechter durch institutionellen Wandel anzugehen, aber auch dass ein hohes Maß an Engagement für die Umsetzung von inklusiven GEPs notwendig ist. Er soll zudem eine Gemeinschaft von „Champions“ schaffen, die andere akademische und Forschungsorganisationen dazu inspirieren kann, selbst „Gender Equality Champion“ zu werden.

Weitere Informationen: *Webseite der Europäischen Kommission.*

Quelle: *Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 04.04.2023 <https://www.eubuoero.de/de/fif-2512.html>*

## Studie zeigt: Frauen weltweit unterrepräsentiert in Sport- und Bewegungsmedizin

Frauen sind weltweit unterrepräsentiert im Bereich der Sport- und Bewegungsmedizin. Das hat ein Team aus internationalen Wissenschaftler\*innen in einer Studie herausgefunden, die im britischen **BMJ Open Sports & Exercise Medicine Journal** veröffentlicht wurde. Demnach sind weniger als 20 Prozent der Mannschaftsärzt\*innen profes-

sioneller Sportteams Frauen. In der Forschung sieht es ähnlich aus: Weniger als 25 Prozent der Erst- und Letztautor\*innen wissenschaftlicher Veröffentlichungen und der Führungspositionen in Fachzeitschriften der Sportwissenschaft sind weiblich. „Komplett männlich besetzte Podiumsdiskussionen und ausschließlich männliche Keynote-Speaker sind in der Sport- und Bewegungsmedizin noch immer gang und gäbe“, sagt der Letztautor der Studie, **Prof. Dr. Daniel Belavy** von der Hochschule für Gesundheit (HS Gesundheit) in Bochum. „Frauen erfahren in der Branche hingegen oftmals mangelnden Respekt. So wird beispielsweise das Urteilsvermögen von Sportmedizinerinnen häufiger in Frage gestellt als das ihrer männlichen Kollegen. Auch sexuelle Belästigung ist ein Problem.“ An der Publikation beteiligt waren zudem Expert\*innen aus Gesundheitsbranche und Sportwissenschaft in Australien, Neuseeland, den USA, Kanada, Costa Rica, Brasilien, Kenia, Südafrika, den Niederlanden, Schweden, Frankreich, Lettland, Zypern, Norwegen, Großbritannien und der Schweiz. „Der Mangel an Frauen betrifft viele Fachbereiche in der Sport- und Bewegungsmedizin“, so Daniel Belavy. „Das fängt bei den Teilnehmenden an wissenschaftlichen Studien an, die auch meist eher männlich besetzt sind, und betrifft genauso Ärzt\*innen in Krankenhäusern und Wissenschaftler\*innen.“ Wenn aber positive Vorbilder fehlten, sei es schwer, der Ungleichheit zu begegnen. „Diesen Kreislauf muss die Branche durchbrechen“, findet Belavy. „Die Ungleichverteilung ist schädlich und verhindert oftmals wissenschaftlichen Fortschritt.“ So gebe es noch immer große Wissenslücken in wichtigen Forschungsbereichen wie der sportlichen Leistung von Frauen oder ihrer kardiovaskulären und muskuloskelettalen Gesundheit. „Es ist wichtig, die Unterrepräsentation zunächst einmal anzuerkennen, um daran arbeiten zu können“, so Belavy. Der Mangel an weiblichen Vorbildern könne sonst dazu führen, dass der Kreislauf der

geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit in der Sport- und Bewegungsmedizin weiterbestehe und an die nächste Generation der Fachkräfte weitergegeben werde. Um das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Praxis und Forschung der Sport- und Bewegungsmedizin zu beseitigen, empfehlen die Autor\*innen eine Reihe von Maßnahmen für Berufsverbände und akademische Einrichtungen in diesem Fachgebiet.

Studie: Anderson N, Robinson DG, Verhagen E, Fagher K, Edouard P, Rojas-Valverde D, Ahmed OH, Jederström M, Usacka L, Benoit-Piau J, Foelix CG, Okoth C, Tsiouti N, Moholdt T, Pinheiro LSP, Hendricks S, Hamilton B, Magnani RM, Badenhorst M, Belavy DL: **Under-representation of women is alive and well in sport and exercise medicine: what it looks like and what we can do about it**

BMJ Open Sport & Exercise Medicine 2023; doi 10.1136 / bmjsem-2023-001606

Link zur Studie: <https://bmjopensem.bmj.com/content/9/2/e001606.full>

Quelle, Empfehlungen für Maßnahmen und weitere Informationen: PM - HS Gesundheit Bochum, 10.05.2023

## Women innovate: Celebrating the women behind game-changing innovations

„Women Innovate“ is a one-year campaign led by the Directorate-General for Research and Innovation (RTD), which highlights how women contribute to innovation and entrepreneurship, promote gender equality in these fields and sheds light on other relevant EU initiatives.

On 8 March 2023, DG RTD launched the #WomenInnovate campaign to celebrate the women behind game-changing innovations. 12 video interviews feature successful women entrepreneurs, innovators and business-leaders who showcase how they have overcome challenges, broken down barriers, and achieved remarkable success in different areas.

[Further information](#)





## 07 Gleichstellungspolitik

### Deutscher Frauenrat appelliert an Bundesregierung: Mehr Gleichstellung wagen!

Die Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats hat am 17. und 18. Juni in Berlin sein politisches Programm erneuert. Unter dem diesjährigen Versammlungsmotto „Mehr Gleichstellung wagen!“ richtet der Frauenrat kurz vor Halbzeit der Legislaturperiode einen dringenden Appell an die Bundesregierung, den Koalitionsvertrag endlich entschlossen umzusetzen: die versprochenen Maßnahmen zur fairen Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind hierbei zentral. Die Mitgliederversammlung fordert die Bundesregierung zudem auf, von Mittelkürzungen im Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik abzusehen. „Für gelingende Gesetzgebungsprozesse läuft die Zeit ab. Wer Gleichstellung bis 2030 erreichen will, muss mehr davon wagen und Strukturen dafür aufbauen. Das bedeutet auch, entsprechende finanziellen Grundlagen zu schaffen“, sagte die Vorsitzende des DF, **Dr. Beate von Miquel**, vor den rund 120 Delegierten.

**Bundesfrauenministerin Lisa Paus** räumte in ihrem Grußwort auf der Mitgliederversammlung ein, die Bundesregierung müsse mutiger werden, um die im Koalitionsvertrag versprochenen Verbesserungen für Frauen bis 2030 zu erreichen. Sie lobte dabei das Engagement des DF: „Der Deutsche Frauenrat gibt Frauen eine Stimme in der Politik – und das tut der Gesellschaft gut,“ so die Ministerin.

Die Vertreter\*innen der rund 60 Mitgliedsverbände diskutierten über zwei Tage aktuelle gleichstellungspolitische Herausforderungen und Chancen für Frauen und Mädchen. Forderungen der Mitgliederversammlung nach feministischer Klima- und Wirtschaftspolitik, einer Kindergrundsicherung oder einer höheren Besteuerung zugunsten einer starken Daseinsvorsorge spiegeln die Gegenwart sich überlagernder Krisen und Teuerungen wider. Die Delegierten sprachen sich ferner für eine rechtliche Absicherung von Zwei-Mütter-Familien und eine beschleunigte Unterstützung von geflüchteten Frauen aus. Beschlüsse für klischeefreie Berufs- und Studienwahlorientierung und eine geschlechtergerechte Bildung und Weiterbildung in der digitalen Transformation stärken fortan den bildungspolitischen Forderungskatalog des DF.

Neben der Antragsberatung stand die Wahl zwei neuer Schwerpunktthemen im Fokus. Künftig soll sich der Fachausschuss „Gewalt gegen Frauen beenden“ für effektiven Gewaltschutz für Frauen und Mädchen einsetzen. Als neue Verantwortliche für das Schwerpunktthema wurde **Sylvia Haller** (Zentrale Informationsstelle Autonomer Frauenhäuser) in den Vorstand gewählt.

Das Schwerpunktthema „Intersektionalität“ wurde um ein Jahr verlängert, um die Arbeitsergebnisse in die innerverbandliche Anwendung zu bringen. Die Mitgliederversammlung wählte die bisherige Verantwortliche für das Schwerpunktthema, **Yvonne de Andrés** (Bücherfrauen), erneut in den Vorstand. Aus dem Gremium schieden nach Ende der Laufzeit des Schwerpunktthemas Klima die Verantwortliche **Monika von Palubicki** (AG Katholischer Frauen) aus.

Die Mitgliederversammlung stimmte zudem für die Aufnahme des Verbands **Die Chirurginnen**, der als 62. Mitglied im Frauenrat willkommen geheißen wird. *Quelle: PM - DF, 18. Juni 2023*  
Die Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats hat am 18.06.2023 zahlreiche Anträge verabschiedet und damit das politische Programm des Verbandes aktualisiert und gestärkt.

#### *Beschlüsse des Deutschen Frauenrats 2023*

### Gemeinsame Erklärung der G7-Gleichstellungsminister\*innen in Japan

Das zweitägige Treffen der G7-Gleichstellungsminister\*innen im japanischen Nikko, an dem auch **Bundesfrauenministerin Lisa Paus** teilgenommen hat, ist am 25.06.2023 zu Ende gegangen. *Im Fokus der Konferenz standen die Folgen der COVID-19-Pandemie für die Gleichstellung der Geschlechter sowie die ökonomische Gleichstellung von Frauen.* Auch die *geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, Prävention und Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt sowie die Stärkung der Rechte von LGBTQIA+-Personen* wurden diskutiert. Zum Abschluss verabschiedeten die Gleichstellungsministerinnen und -minister eine Gemeinsame Erklärung. Bundesfrauenministerin Lisa Paus: „Wir, die G7-Gleichstellungsminister\*innen, haben die wirtschaftliche Stärkung von Frauen erneut auf die Agenda unseres Treffens gesetzt. Obwohl wir in vielen Bereichen Fortschritte sehen, ist der Weg zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter noch weit. Wir haben uns darauf verständigt, unsere Anstrengungen in diesem Bereich noch einmal zu erhöhen. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie unterschiedlich die Lage für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist und wo wir ansetzen müssen. Wir wollen die wirtschaftliche Selbstbestimmung und Unabhängigkeit von Frauen nachhaltig fördern und krisenfest machen.“

#### *Die wichtigsten Punkte der Gemeinsamen Erklärung:*

##### **Folgen der COVID-19-Pandemie für die Gleichstellung**

Die G7-Gleichstellungsministerinnen und -minister haben auf ihrem Treffen die Folgen der COVID-19-Pandemie für die Gleichstellung der Geschlechter und die Situation von Frauen und Mädchen in ihrer Vielfalt reflektiert. Frauen und insbesondere Mütter waren in allen G7-Ländern ungleich härter von den wirtschaftlichen Folgen von Corona betroffen. Die Pandemie und ihre Bekämpfung zählen zu den weltweit größten wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen seit Jahrzehnten.

##### **Wirtschaftliche Stärkung von Frauen**

Die G7 Gleichstellungsministerinnen und -minister haben ihr Engagement für die nachhaltige ökonomische Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen bekräftigt. Die faire Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit, zu der neben Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen gehört, ist dazu eine wesentliche Voraussetzung. Die G7-Ministerinnen und -Minister wollen Frauen ermutigen, Führungs- und Entscheidungspositionen zu ergreifen und den rechtlichen Rahmen dazu stärken. Dabei wurden auch Ansätze wie Führen in Teilzeit diskutiert.

##### **Neuaufgabe des G7 Dashboards on Gender Gaps**

Unter der japanischen G7-Präsidentschaft wurde das im vergangenen Jahr auf dem G7-Gipfel in Schloss Elmau beschlossene „G7 Dashboard on Gender Gaps“ neu aufgelegt. Mit dem Dashboard hatten sich die G7-Staats- und Regierungschefs erstmals verpflichtet, Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter kontinuierlich zu überprüfen. So sollen Erfolge sichtbar und Handlungsbedarfe transparent dargestellt werden. Das Dashboard zeigt für Deutschland in vielen Bereichen tendenziell positive Entwicklungen. So ist der Frauenanteil in den Vorständen der größten öffentlich gelisteten Unternehmen im letzten Jahr gestiegen. Auch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind etwas zurückgegangen.

## Gleichstellung unter der japanischen G7-Präsidentschaft

Das Treffen der G7-Gleichstellungsministerinnen und -minister bildete den Höhepunkt der gleichstellungspolitischen Agenda der japanischen G7-Präsidentschaft. Japan verfolgt im „G7 Gender Equality Track“ drei prioritäre Arbeitsschwerpunkte. Dazu gehören die Umsetzung der Women, Peace and Security Agenda (WPS), die wirtschaftliche Stärkung von Frauen und eine umfassende gesellschaftliche Gleichstellungspolitik. Japan hat sich zudem das Ziel gesetzt, das unter der deutschen G7-Präsidentschaft im letzten Jahr begonnene Gender Mainstreaming fortzusetzen und Gleichstellung weiter in allen Politikbereichen zu verankern. Begleitet wird der Prozess erneut durch die zivilgesellschaftliche Dialoggruppe Women 7, die im April ihre Forderungen an die G7-Präsidentschaft übergeben hat. Im Herbst folgen die Empfehlungen des von **Premierminister Fumio Kishida** einberufenen G7-Beirats für Gleichstellungsfragen.

Die „Gruppe der Sieben“ (G7) ist ein informelles Forum der sieben führenden Industrienationen und Demokratien Deutschland, Kanada, Frankreich, Italien, Japan, Großbritannien, der Vereinigten Staaten von Amerika sowie der Europäischen Union. Zum 1. Januar 2023 hat Japan den Vorsitz der G7 übernommen. Der G7-Vorsitz wechselt jährlich zwischen den Mitgliedern.

Am 1. Januar 2024 wird **Italien** den Vorsitz übernehmen.

*Das komplette Joint Statement der G7-Gleichstellungsministerinnen und -minister ist auf der Homepage des Bundesgleichstellungsministeriums abrufbar: [www.bmfsfj.de/japan-g7](http://www.bmfsfj.de/japan-g7)*

Quelle: PM – BMFSJ, 26.06.2023

## Frauen verändern Dynamik in Aufsichtsräten

**Studie der Universität Tübingen: Bereits eine Frau im Aufsichtsrat erhöht die Teilnahmequote bei den Sitzungen – mehrere Frauen sogar die Profitabilität des Unternehmens**

Gehört dem Aufsichtsrat eines Unternehmens mindestens eine Frau an, dann ist die Teilnahmequote an den Sitzungen höher, als wenn nur Männer im Gremium sitzen. Gehören zwei oder mehr Frauen dem Aufsichtsrat an, ist dies darüber hinaus mit einer höheren Profitabilität des Unternehmens verbunden. Zu diesem Ergebnis kommt eine **Studie der Universität Tübingen**, die von der **Fachzeitschrift Corporate Governance** veröffentlicht wurde.

Die Autorinnen untersuchten börsennotierte Unternehmen in Deutschland, die Bericht auch über Teilnahmequoten an den Aufsichtsratsitzungen ablegen. Diese Daten glichen die Forscherinnen mit dem Anteil der Frauen in den entsprechenden Aufsichtsratsgremien und mit der Profitabilität der Unternehmen ab.

„Unterschiedliche Perspektiven im Aufsichtsrat führen dazu, dass mehr Alternativen abgewogen und bessere Entscheidungen getroffen werden können“, sagt **Professorin Kerstin Pull** vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Tübingen. Um die Ergebnisse ihrer quantitativen Analysen besser einordnen und interpretieren zu können, führten die Autorinnen zudem ausführliche Interviews mit 17 Aufsichtsratsmitgliedern. Deren Aussagen unterstützen die These, dass in Gremien, in denen mehr als eine Frau vertreten ist, „andere Perspektiven und Meinungen“, eine „breitere Expertise“ und ein „produktiverer Umgangston“ die Diskussionen beeinflussen.

Sitzt jedoch nur eine einzige Frau im Aufsichtsrat, wird sie von ihren männlichen Kollegen häufig eher als Vertreterin ihres Geschlechts und weniger als Individuum mit einer spezifischen Expertise wahrgenommen.

Manchen gilt die Kollegin gar lediglich als „hübsches Accessoire“. Zwar ist auch bei nur einer Frau im Gremium die Teilnahmequote an den Aufsichtsratssitzungen höher als bei einem rein männlich besetzten Gremium – aber dieser Effekt „verpufft“ im Hinblick auf die Profitabilität des Unternehmens.

Gehören dagegen mehrere Frauen zum Aufsichtsrat, werden diese in ihren unterschiedlichen Sichtweisen und Expertisen besser wahrgenommen, und das Gremium kann besser fundierte Entscheidungen treffen. „Es muss also erst eine ‚kritische Masse‘ von Frauen im Aufsichtsrat erreicht werden, bevor ein positiver Effekt auf die Profitabilität von Firmen gemessen werden kann“, so Pull.

Der positive Effekt kommt dabei nur zum Teil durch die höhere Teilnahmequote an den Aufsichtsratssitzungen zustande. Ein anderer Grund könnte darin liegen, dass Frauen häufiger von extern in einen Aufsichtsrat rekrutiert werden und zuvor nicht dem Vorstand dieses Unternehmens angehörten. „Aufsichtsräte sollen den Vorstand kontrollieren. Mit einem Blick von außen lässt sich diese Funktion leichter erfüllen“, erklärt Pull.

Seit Einführung der Frauenquote in mitbestimmten, börsennotierten deutschen Unternehmen zum Jahresbeginn 2016 ist der Anteil von Frauen in DAX-Aufsichtsräten von 30,2 Prozent auf 37,3 Prozent bis Ende 2022 gestiegen. Im Jahr 2023 wurden sogar zum ersten Mal mehr Frauen neu in DAX-Aufsichtsräte berufen als Männer. Auch der Anteil von Frauen in den Vorständen von DAX-Unternehmen ist stark gewachsen, von nur 2,2 Prozent im Jahr 2010 auf 21,8 Prozent in 2022. Allerdings gab es zuletzt auch prominente Rücktritte von Frauen in DAX-Vorständen: So trat Ende April Martina Merz als Vorstandsvorsitzende bei Thyssenkrupp zurück, Filiz Albrecht im März als Arbeitsdirektorin von Bosch und Carla Kriwet Ende vergangenen Jahres als Vorstandsvorsitzende bei Fresenius Medical Care.

„Unsere Studie zeigt, dass Unternehmen Chancen verpassen, wenn sie nur ausnahmsweise mal

eine Frau in ihre Leitungs- und Kontrollgremien berufen, statt Frauen systematisch in solche Positionen hinein zu entwickeln“, so Pull.

#### Originalpublikation:

Joecks, Jasmin; Kerstin Pull; Katrin Scharfenkamp: **Women Directors, Board Attendance and Corporate Financial Performance. Corporate Governance: An International Review.** DOI:10.1111/corg.12525

Quelle und weitere Informationen: *PM - Universität Tübingen*, 20.06.2023

## Frauen in den Rechtswissenschaften

Ergebnis der iur.reform-Studie:  
Frauen sind vom Reformstau in der juristischen Ausbildung besonders betroffen

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) reagiert auf die *Studie des Bündnisses iur.reform*. „Die Studie des Bündnisses iur.reform zeigt eindrücklich, dass die verkrusteten Strukturen der juristischen Ausbildung sich auf Frauen besonders negativ auswirken“, so die Präsidentin des djb, **Prof. Dr. Maria Wersig**.

Im Rahmen der Studie haben mehr als 10.000 Jurist\*innen in Studium und Referendariat, aus Wissenschaft und Praxis im Jahr 2022 über 44 Reformvorschläge zur juristischen Ausbildung aus den letzten 20 Jahren abgestimmt. Der djb begrüßt die Bemühungen des Bündnisses und teilt das Fazit der Autor\*innen, dass eine Ausbildungsreform dringend angezeigt ist. Dies gilt insbesondere für die Themen Gleichstellung, Diversität und intersektionaler Diskriminierungsschutz.

Ein erschreckendes Ergebnis der Studie ist, dass die Hälfte aller Teilnehmenden mit der juristischen Ausbildung unzufrieden sind. Es zeigen sich dabei deutliche Geschlechterunterschiede in den Antworten: Frauen sind mit der Ausbil-

dung unzufriedener, ihre Zustimmungswerte zu Reformvorschlägen sind generell höher und sie wünschen sich mehr emotionale Entlastung als Männer. Dies liegt auch daran, dass Frauen strukturelle und individuelle Diskriminierungserfahrungen machen, die ihnen die Ausbildung erschweren und ihren Wunsch nach Reformen bestärken. „Um optimale Lernbedingungen für alle zu schaffen und die Chancen im Examen und Berufsleben fairer zu verteilen, müssen diese Missstände von künftigen Reformvorhaben gezielt adressiert werden“, so Helene Evers, Vorsitzende des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf im djv.

Zugleich kritisiert der djv, dass intersektionale Diskriminierungserfahrungen in der Studie noch nicht genügend ausgewertet sind. Gemeinsam mit Geschlecht sollten Merkmale wie race und soziale Herkunft in der politischen Debatte wie auch in der Forschung mehr in den Fokus rücken.

Quelle: *PM – djv*, 23.05.2023

## Gender Pay Gap

IAB-Studie: „Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen erklären“

Neueingestellte Frauen verdienen durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Vergleicht man Frauen und Männer im gleichen Beruf mit ähnlichen individuellen Merkmalen lag der Unterschied bei rund 15 Prozent. Unter Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Bewerbungsverhaltens reduziert sich die bereinigte Verdienstlücke sogar um mehr als die Hälfte auf rund 7 Prozent. Dies zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die am 8. Mai veröffentlicht wurde.

Frauen bewarben sich seltener bei Betrieben mit höheren Löhnen und häufiger bei solchen mit niedrigeren Löhnen. Ihre Bewerbungsquote bei

Hochlohnfirmen war um mehr als 25 Prozentpunkte niedriger als die der Männer. Bei den zehn Prozent der Betriebe mit den niedrigsten Löhnen bewarben sich im Mittel rund 55 Prozent Frauen und 45 Prozent Männer.

Flexibilitätsanforderungen, die mit einer ausgeschriebenen Stelle einher gehen, beeinflussen das Bewerbungsverhalten. Bewerber\*innen sind bereit, längere Pendelstrecken für besser bezahlte Stellen zurückzulegen. Außerdem erfordern höher bezahlte Stellen im Durchschnitt mehr Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und beruflicher Mobilität. Mit zunehmenden Flexibilitätsanforderungen steigt der Anteil der Bewerbungen von Männern. Im Mittel bewarben sich etwa 30 Prozent Frauen auf Stellen mit häufigen Dienstreisen und wechselnden Arbeitsorten. Dagegen lag der Anteil der Bewerbungen von Männern bei circa 70 Prozent. Auch legten Männer größere Pendeldistanzen zu Hochlohnfirmen zurück als Frauen, speziell im Vergleich zu Müttern. Mütter, die in geringerem Maße Flexibilitätsanforderungen nachkommen können, haben im Vergleich zu Männern und kinderlosen Frauen die höchsten Verdiensteinbußen. „Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch flexiblere Arbeitsmodelle und mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sowie eine gerechtere Aufteilung der Sorge-Arbeit zwischen beiden Elternteilen könnte die individuelle Flexibilität erhöhen, was sich wiederum positiv auf das Bewerbungsverhalten und die Verdienstmöglichkeiten auswirken könnte“, erklärt IAB-Forscher **Benjamin Lochner**.

Die Ergebnisse beruhen auf kombinierten Daten der IAB-Stellenerhebung von 2016 bis 2020 und den Individualdaten 21.694 neueingestellter Personen im Rahmen der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), basierend auf dem Meldeverfahren der Sozialversicherungen in 2020. Die Studie ist abrufbar unter:

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-08.pdf>.

*Interview im IAB-Forum: „Frauen bewerben sich seltener auf gut bezahlte Stellen als Männer“*

Quelle: *PM - IAB*, 08.05.2023

## TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt: Das sind die Prädikatsträger\*innen 2023

Am 30. Juni 2023 hat die Jury über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden.

57 Organisationen werden in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet.

### **Herzlichen Glückwunsch an alle neuen und erneuten Prädikatsträger\*innen!**

Das Prädikat erhalten 29 *Organisationen aus der Wirtschaft/Verwaltung/Verbände* und 28 *Organisationen aus der Wissenschaft*.

Neun Organisationen werden zum ersten Mal ausgezeichnet. Besonders freuen wir uns über die acht Organisationen, denen wir den Nachhaltigkeitspreis für ihre fünfte Bewerbung in Folge überreichen dürfen.

Hier finden Sie die [Liste der Prädikatsträger\\*innen 2023](#).

Die Prädikatsverleihung findet am **19. Oktober 2023** von 10 bis 15 Uhr in Dortmund statt.

Die Einladung mit allen Informationen zum Programm wird rechtzeitig veröffentlicht.

*Weitere Informationen:*

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

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

*Weitere Informationen*

## Beruf und Familie

### Bündnis Sorgearbeit fair teilen fordert: Die voll bezahlte Freistellung nach der Geburt („Familienstartzeit“) muss kommen!

Die 26 Mitgliedsorganisationen begrüßen das vom BMFSFJ konkretisierte Vorhaben der Bundesregierung, Väter bzw. zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes zehn Tage bezahlt freizustellen, und drängen auf einen zügigen Gesetzgebungsprozess. Sie fordern zudem, die Ausweitung der nicht übertragbaren Elterngeldmonate ebenfalls jetzt zeitnah umzusetzen. Für fair geteilte Sorgearbeit von Anfang an!

„Die geplante Familienstartzeit ist wichtig für die faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von Anfang an. Mit der Geburt eines Kindes werden in Partnerschaften entscheidende Weichen gestellt. Die Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile muss jetzt zügig umgesetzt werden, damit sie ab 2024 gelebte Realität werden kann!“, fordern die Mitglieder im Bündnis Sorgearbeit fair teilen. Um die gerechte Verteilung von Sorgearbeit rund um die Familiengründung zu fördern, setzt sich das Bündnis zusätzlich für die Ausweitung der nicht übertragbaren Elterngeldmonate ein, die ebenfalls im Koalitionsvertrag vereinbart wurde. Mit beiden Maßnahmen werden Anreize für Männer gesetzt, vermehrt Sorgearbeit zu übernehmen, und Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit gestärkt.

Knapp die Hälfte der Eltern (46 Prozent) wünscht sich laut kürzlich veröffentlichtem Familienbarometer eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung, Haushalt und Erwerbstätigkeit. „Die Politik ist gefordert, den Wünschen nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung Rechnung zu tragen“, unterstreichen die Bündnismitglieder.

Die Zeit der Familiengründung ist der Abschnitt im Lebenslauf, an dem sich die Erwerbsbiografien

von Frauen und Männern noch zu oft auseinanderentwickeln und sich die Sorgelücke vergrößert. Die Aufteilung geht bislang in der Regel zu Lasten der Erwerbstätigkeit von Frauen, was sich nachteilig auf ihre eigenständige ökonomische Absicherung über den Lebensverlauf auswirkt.

Die **vollständige Positionierung** des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen finden Sie [hier](#).

Quelle und weitere Informationen: *PM - Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“*, 02.05.2023

## Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt: 323 Arbeitgeber mit Zertifikat zum audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet

Zum 25. Mal fand am 13. Juni 2023 die Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie statt – dem strategischen Managementinstrument zur Gestaltung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Seit 1999 wurden jährlich in Berlin die Arbeitgeber geehrt, die in den jeweils vorangegangenen zwölf Monaten erfolgreich die Auditierung durchliefen, die von der berufundfamilie Service GmbH – die einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie Stiftung entstammt – angeboten wird. In diesem Jahr sind es insgesamt 323 Organisationen: 140 Unternehmen und 148 Institutionen, die sich nach dem audit berufundfamilie zertifizieren ließen, sowie 35 Hochschulen, die das audit familiengerechte hochschule nutzen, das 2002 eingeführt wurde.

Die Urkunden zu dem Zertifikat, das als Qualitätssiegel einer systematischen betrieblichen Vereinbarkeitspolitik gilt und eine Laufzeit von drei Jahren hat, überreichte **Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Lisa Paus, MdB**, die die Schirmherrschaft für

das audit trägt. Weitere Gratulanten waren **John-Philip Hammersen**, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, und **Oliver Schmitz**, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH.

Unter den 323 jetzt geehrten Organisationen sind 30, die erstmals das Zertifikat zum audit erhielten. 26 durchliefen zum zweiten und 48 zum dritten Mal erfolgreich die Auditierung, um die Entwicklung ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik systematisch voranzutreiben.

Für insgesamt 219 Organisationen war es mindestens die vierte Auszeichnung nach dem audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule. Sie erhielten bzw. sicherten sich damit das Zertifikat mit Prädikat, das Arbeitgebern zukommt, die sich mit dem audit langjährig (mindestens seit neun Jahren) für eine nachhaltige Vereinbarkeitspolitik engagieren. Das vierte Zertifikat erhielten 55 Organisationen, 92 das fünfte, 61 das sechste und neun das siebte Zertifikat. Zwei Organisationen konnten sogar zum achten Mal ihr Zertifikat entgegennehmen: die KfW inklusive der KfW IPEX-Bank GmbH sowie die Universität Trier, welche das 2002 eingeführte audit familiengerechte hochschule mitentwickelte. Von dem vereinbarkeitsfördernden Engagement der 323 aktuellen Zertifikatsempfänger können 654.400 Beschäftigte und 465.200 Studierende profitieren.

Quelle, weitere Informationen, Listen und Statistiken: *PM - berufundfamilie Service GmbH*, 13. Juni 2023

Auch das **GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften** wurde wiederholt ausgezeichnet: *Z5: Zertifikat seit 2010/2011 (Liste Zertifikatsempfänger am 13. Juni 2023)*

## Frauen in MINT

### MINT-Bildung: Mädchen fallen weiter zurück

Die Bildung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – kurz: „MINT-Bildung“ – bleibt ein Sorgenkind: Wie das **MINT Nachwuchsbarometer 2023 von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der Joachim Herz Stiftung** zeigt, haben Mädchen sowie neu zugewanderte Kinder große Leistungsrückstände. Bei ausländischen Studierenden sind deutsche Hochschulen und ihr MINT-Angebot sehr beliebt – ein Ergebnis, aus dem sich Motivation schöpfen lässt.

Laut MINT Nachwuchsbarometer 2023 nahmen die Geschlechterunterschiede bei den mathematischen Leistungen während der vergangenen zehn Jahre erheblich zu: In der 4. Klasse haben Jungen gegenüber Mädchen heute einen Leistungsvorsprung von rund 15 Lernwochen. Hinzu kommt, dass Frauen in MINT-Ausbildungsberufen sowie dualen Studiengängen in MINT-Fächern weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Immerhin: Unter den Absolvierenden eines klassischen MINT-Studiums stieg ihr Anteil leicht auf 31 Prozent.

„Dass wir viele Mädchen früh für die MINT-Bildung verlieren, sollten wir – schon wegen des Fachkräftemangels – nicht hinnehmen. Der MINT-Bereich wird von vielen, häufig unbewusst und ungewollt, als eher männlich wahrgenommen. Das empfinden auch viele Mädchen so, weshalb Schülerinnen sich von MINT-Fächern oft weniger angesprochen fühlen als von anderen Fächern. Dieses Gefühl überträgt sich später auch auf die Wahl des Profulfachs in der Oberstufe und in der Folge auf die Studienfachwahl bzw. auf die Ausbildungswahl. Es sollten Anstrengungen unternommen werden, um diese wirkmächtigen Geschlechterstereotype zu überkommen. Es braucht sehr viel mehr positive weibliche Rollenvorbilder. Die Leistungslücke zwischen Jungen und Mädchen am Ende der Grundschule

ist kaum aufzuholen. Damit es erst gar nicht zu dieser Lücke kommt, sollten Lehrkräfte und Erziehende in der frühen Bildung und Grundschule stärker auf die Interessen der Mädchen eingehen und ihnen die gesellschaftliche Relevanz der MINT-Fächer aufzeigen“, so **Olaf Köller**, Direktor des Leibniz-Instituts für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN) und Studienleiter des MINT Nachwuchsbarometers.

### Neu zugewanderte Kinder mit großen Leistungsdefiziten – Deutschland als Studienstandort beliebt

In Deutschland stiegen mit der Fluchtmigration im Jahr 2015 sowie 2022 die Zahlen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund stark an. Es ist eine wichtige Aufgabe, sie erfolgreich ins Bildungssystem zu integrieren. Das MINT Nachwuchsbarometer 2023 zeigt aber, dass dies bisher nicht gelingt: Gegenüber Kindern ohne Migrationshintergrund haben neu zugewanderte Kinder am Ende der 4. Klasse in Mathematik einen Leistungsrückstand von rund eineinhalb Schuljahren.

Aufgrund des demografischen Wandels werden in den kommenden Jahren viele Beschäftigte in Deutschland aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Einwanderung ermöglicht es, entstehende Lücken zu schließen – was die gezielte MINT-Förderung von Kindern und Jugendlichen der ersten Einwanderergeneration noch wichtiger macht. Positiv stimmt, dass sich MINT-Studiengänge an deutschen Hochschulen bei ausländischen Studierenden großer Beliebtheit erfreuen: Die Zahl ausländischer MINT-Studienanfängerinnen und -anfänger ist laut MINT Nachwuchsbarometer 2023 um rund zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

„Deutsche Ingenieurkunst – das ist nach wie vor ein bekanntes Label, von dem auch der Bildungsstandort Deutschland profitiert. Dass so viele Menschen aus der ganzen Welt hierherkommen, um MINT-Fächer zu studieren, sollte uns dazu motivieren, die MINT-Bildung weiter zu stärken: sie bildet das Fundament für den Innovations-



tandort Deutschland. Mit MINT-Wissen werden hierzulande Ideen und Technologien entwickelt, mit denen wir den großen Herausforderungen unserer Zeit – Klimawandel, Energieversorgung, Ressourcenknappheit – begegnen können“, so **acatech Präsident Jan Wörner**.

### Lehrkräftemangel: Sinkende Anzahl an MINT-Lehramtsstudierenden ist alarmierend

Lehrkräfte sind entscheidende Einflussgrößen, um die MINT-Bildung in Deutschland zu verbessern. Der bereits bestehende Lehrkräftemangel wird sich jedoch weiter zuspitzen: 2021 begannen bundesweit zwölf Prozent weniger Studierende ein MINT-Lehramtsstudium als im Vorjahr, in der Informatik beträgt der Rückgang sogar 23 Prozent. In den kommenden zehn Jahren werden laut Analysen des MINT Nachwuchsbarometers 40.000 bis 100.000 Lehrkräfte fehlen.

Hinzu kommt, dass auch in der Ausbildung von MINT-Lehrkräften neue Impulse benötigt werden. Darauf verweist **Sabine Kunst**, Vorstandsvorsitzende der Joachim Herz Stiftung: „Lehrkräfte und Lehramtsstudierende in MINT-Fächern müssen so aus- und fortgebildet werden, dass sie die fachlichen Inhalte auch mit innovativen digitalen Lehr- und Lernkonzepten zeitgemäß und spannend vermitteln können und so ein nachhaltiges Interesse junger Menschen an MINT-Themen entstehen kann. Die aktuellen Entwicklungen rund um den Einsatz Künstlicher Intelligenz erhöhen den Handlungsdruck zusätzlich.“

*Quelle und weitere Informationen zum MINT Nachwuchsbarometer: PM - acatech, 08.05.2023*

**MINT Nachwuchsbarometer (Publikation)**

## Falsche Vorstellungen halten Frauen von MINT-Fächern fern

Technische Studiengänge scheinen für junge Frauen wenig attraktiv zu sein. Eine soziologische Studie der Universität Zürich hat im Detail untersucht, was Schülerinnen am meisten abschreckt. Dabei spielen überholte geschlechtsspezifische Stereotypen – etwa vermeintliche Unterschiede im analytischen Denken – eine große Rolle.

Warum entscheiden sich so wenige Schulabgängerinnen für ein technisches Studienfach – trotz guter Noten in Mathematik, trotz hohen Gehältern und Fachkräftemangel im MINT-Bereich? Diese Frage beschäftigt die Gesellschaftswissenschaften schon lange – zumal Untersuchungen zeigen, dass Mädchen mathematisch generell gleich begabt sind wie Knaben.

Möglicherweise spielen in der Gesellschaft verhaftete geschlechtsspezifische Stereotypen eine Rolle: Männer können logisch und abstrakt denken, Frauen sind eher kreativ. Männer sollen das Geld nach Hause bringen, Frauen kümmern sich um die Familie. Männer sind kompetitiv, Frauen scheuen das Risiko. **Benita Combet** vom Soziologischen Institut der Universität Zürich hat nun in einer Studie gezeigt, dass einige dieser Denkmuster tatsächlich ausschlaggebend für die Studienfachwahl sind.

Für ihre Untersuchung befragte die Wissenschaftlerin die Versuchspersonen nicht über ihr Interesse an echten Studienfächern wie Mathematik oder Psychologie, sondern präsentierte ihnen fiktive Studienfächer, die sich gezielt in spezifischen Punkten unterschieden: beispielsweise in Bezug auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder die Anforderungen an analytisches Denken und emotionale Intelligenz. Dies ermöglichte ihr, die verschiedenen Faktoren bei ihrer Analyse voneinander zu entflechten. An der Befragung nahmen etwa 1.500 Schweizer Gymnasiastinnen und Gymnasiasten teil.

„Überraschenderweise ließen sich die männlichen Schüler ausschliesslich von ihren Präferenzen für Mathematik und materialistische Werte wie Lohn und Prestige beeinflussen“, so Combet. Die anderen Faktoren scheinen für sie nicht relevant zu sein. Ganz anders das Bild bei den jungen Frauen: Diese zeigten eine Aversion gegen Fächer, die analytisches statt kreatives Denken voraussetzten und im Berufsalltag wenig soziale und emotionale Fähigkeiten erforderten. Sie bevorzugten zudem weniger kompetitive Berufsfelder mit Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Entgegen der Erwartungen fühlten sie sich aber genau wie die Männer zu Berufen mit hohem Gehalt und Ansehen hingezogen.

„Vor allem im Hinblick auf Faktoren wie logischer Denkstil und technische Fähigkeiten existieren noch starke geschlechtsspezifische Stereotypen, welche die Entscheidung der Gymnasiastinnen offensichtlich maßgeblich beeinflussen“, so Combet. „Wir sollten deshalb weiterhin daran arbeiten, diese stärker zu hinterfragen.“ Zum Beispiel in Bezug auf das analytische Denken – hier ist wissenschaftlich keineswegs nachgewiesen, dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Ausserdem ist diese Fähigkeit Grundvoraussetzung für fast jedes Studium.

Zudem findet es Combet wichtig, die Schülerinnen noch besser über die Studienfächer zu informieren. „Viele gängige Vorstellungen darüber sind nämlich nicht akkurat.“ Zum Beispiel, dass es im Ingenieursstudium nur um Affinität zur Technik geht „Auch in diesem Bereich sind zwischenmenschliche und kreative Fähigkeiten zentral, etwa bei der gemeinsamen Entwicklung von Prototypen.“

*Literatur:*

Benita Combet: **Women’s aversion to majors that (seemingly) require systemizing skills causes gendered field of study choice.** European Sociological Review (2023)

<https://doi.org/10.1093/esr/jcad021>

Quelle: PM - UZH, 26.04.2023

## Projekt #100TechFrauen geht an den Start: Neue Perspektive auf die Tech-Ökonomie

In der Tech-Ökonomie brechen verkrustete hierarchische Strukturen auf. Das macht den Weg frei für eine offene Innovationskultur und schafft jenseits der MINT-Qualifikationen neue Zugänge ins technische Feld. Im Verbundprojekt „Zukunft sichtbar machen: 100 innovative Frauen in der Tech-Ökonomie“ (#100TechFrauen) erforschen Wissenschaftlerinnen des ISF München und der FAU Erlangen-Nürnberg die Tech-Ökonomie aus einer gendersensiblen Perspektive. Sie analysieren die Potenziale und Entwicklungschancen von Frauen in diesem Umfeld und präsentieren Vorreiterinnen, die schon jetzt in Tech-Unternehmen eine neue Innovations- und Transformationskultur vorantreiben.

Die Tech-Ökonomie, die sich gerade ausprägt, ist das Ergebnis einer ubiquitären Veränderungsdynamik, die im Internet ihren Ursprung hat. Dieser Umbruchprozess umfasst neben den Wertschöpfungssystemen und der Organisation von Arbeit auch die Entwicklung von Innovationen. Statt in der geschlossenen Welt der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen generieren Tech-Unternehmen Innovationen in offenen Netzwerken mit interdisziplinären Akteurinnen und Akteuren. Diese haben den alltäglichen Gebrauchswert eines Produkts im Fokus, das sie auf der Basis von Daten und ihres gemeinsamen Know-hows weiterentwickeln. Technik, Programmierung sowie Hard- und Softwareexpertise sind dabei nur eine Seite der Medaille.

Menschen, die aus Daten Informationen machen, die Kundenbedarfe immer wieder neu interpretieren und Innovationen in Permanenz generieren sowie in vernetzten Strukturen interdisziplinär zusammenarbeiten, sind für den Erfolg der Tech-Ökonomie ebenfalls von zentraler Bedeutung.

Tech-Ökonomie als Trendsetter einer neuen Innovationskultur: Damit ist die Tech-Ökonomie ein Trendsetter für zukünftige Innovationssysteme, in denen neue Skills und Talente gebraucht werden. So gewinnt zunehmend die Fähigkeit an Bedeutung, divers zusammengesetzte Teams mit unterschiedlichen Kompetenzen, beruflichen Hintergründen und Haltungen zu orchestrieren, Mitarbeitende zu coachen und zu empoweren, crossfunktional zu agieren, Prozesse auf der Basis von Daten agil zu steuern und Verantwortung zu teilen. „Viele erwarten vermutlich, dass die Tech-Ökonomie die viel diskutierte MINT-Problematik zuspitzt und die Begrenzungen für Frauen weiter verschärft“, sagt **Dr. Kira Marrs**, Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München. „Unser Eindruck ist, dass sie vielmehr neue Zugänge in technische Berufe schafft und das Feld weiter öffnet.“ Diese Entwicklung verbessert die Rahmenbedingungen grundlegend, in denen Frauen sich beruflich entwickeln und Karrierewünsche realisieren können.

Frauen als Pionierinnen im menschenzentrierten Mitmachunternehmen: Feldstudien, die Marrs und ihre Projektkollegin **Anja Bultemeier**, Wissenschaftlerin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, derzeit in Vorreiterunternehmen der Tech-Ökonomie durchführen, bestätigen diese These. Die Erhebungen zeigen zudem, dass Frauen in diesen Organisationen bereits jetzt Pionierinnen einer neuen Unternehmenskultur sind. Diese stellt die Mitarbeitenden als entscheidende Größe im Innovationsprozess in den Mittelpunkt von Strategie und Konzepten und soll eine reibungslose Interaktion zwischen den verschiedenen Akteursgruppen im Unternehmen fördern. Frauen sind in diesen „menschenzentrierten Mitmachunternehmen“ in vielfältigen Funktionen und mit unterschiedlichen Kompetenzen oftmals die treibende Kraft. „In den Transformationsprozessen der Tech-Ökonomie spielen Frauen eine zentrale Rolle“, stellt Bultemeier fest. „Sie treiben Innovationen offensiv, selbstbewusst und durchsetzungsstark voran.“

Tech-Ökonomie gendersensibel gestalten: Im Rahmen des Projekts analysieren die beiden Arbeitsforscherinnen die Innovationsprozesse in der Tech-Ökonomie und den besonderen Beitrag, den Frauen dazu leisten. Sie untersuchen das sich wandelnde Verhältnis von Frauen und Technik sowie die Rahmenbedingungen, die Frauen in Zukunft brauchen, um ihre Potenziale zu entfalten und die im aktuellen Umbruch liegenden Möglichkeitsräume zu nutzen. Darüber hinaus identifizieren sie Pionierinnen und Pioniere einer neuen Innovationskultur und stellen sie kontinuierlich der interessierten Öffentlichkeit vor. „Mit dem Projekt #100TechFrauen wollen wir einen substanziellen Beitrag zu einer gendersensiblen Gestaltung der Tech-Ökonomie leisten“, betonen Marrs und Bultemeier.

*Quelle, Analysen, Hintergrundinformationen und Kontakt: PM - ISF München, 03.05.2023*

## Empowerment, Fairness und Sichtbarkeit: Gleichstellungsfragen in Technologie und KI begegnen

Ein Forschungsteam des Alexander von Humboldt Instituts für Internet und Gesellschaft (HIIG) entwickelt Strategien, um der strukturellen und systemischen Diskriminierung von Frauen\* in der Technologiebranche in Mexiko, Ecuador, Kambodscha und Mauretanien zu begegnen. Das Projekt „Women\* in Tech“ organisiert internationale Multi-Stakeholder-Dialoge zwischen lokalen Politiker\*innen, Technologieunternehmen, Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft sowie wissenschaftlichen Expert\*innen. Darüber hinaus identifiziert das HIIG erfolgreiche Initiativen und Bildungsprogramme, die die technologischen Fähigkeiten von Frauen fördern und ihnen Zugang zur digitalen Industrie verschaffen. Diese werden als Fallstudien genutzt, um Strategien zu entwickeln und Empfehlungen auszusprechen.

Trotz Fortschritten bei der Gleichstellung der Geschlechter werden im Bereich der Technologie und Künstlichen Intelligenz (KI) marginalisierte Gruppen weiterhin benachteiligt. „Frauen auf der ganzen Welt sind im IT-Sektor mit einer Reihe von Problemen konfrontiert, darunter ungleiche Bezahlung, begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten und mangelnde Repräsentation in Führungspositionen“, sagt HIIG-Forscherin **Dr. Theresa Züger**. Für sie und ihr Team ist es „entscheidend, dass wir diese Probleme erkennen und angehen, um eine gerechtere und vielfältige digitale Zukunft zu schaffen.“ Doch wie können wir die Beteiligung von Frauen als Entwicklerinnen, Informatikerinnen und Entscheidungsträgerinnen fördern?

Um diese Fragen in Mexiko, Ecuador, Kambodscha und Mauretanien zu adressieren, kooperiert das HIIG-Projektteam vor Ort mit den jeweiligen Digital Transformation Centers (DTCs) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Gemeinsam organisieren sie öffentliche Veranstaltungen, um lokale Probleme zu identifizieren, Akteur\*innen zu vernetzen und Lösungen in zielgruppenspezifischen Formaten zu erarbeiten. Für **Jeanette Hofmann**, Forschungsdirektorin am HIIG, ist dieser Austausch auch im internationalen und europäischen Kontext von großer Bedeutung. Sie erklärt: „Es ist essentiell, dass wir die bedeutende Rolle anerkennen, die Frauen bei der Gestaltung der Digitalisierung unserer Gesellschaft weltweit spielen. Durch den Aufbau neuer Vernetzungsmöglichkeiten und Kapazitäten stellt das Projekt ‘Women\* in Tech’ sicher, dass wir voneinander lernen können und dass alle Stimmen bei der Entwicklung neuer Technologien gehört werden.“

Das Projekt “Women\* in Tech” wird von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert.

*Quelle und weitere Informationen: PM – HIIG, 04.05.2023*

## Personalia

### Cordelia Schmid erhält den mit einer Million Euro dotierten Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft

Die deutsche Informatikerin **Cordelia Schmid** ist Pionierin der computergestützten Bildverarbeitung. Schmid entwickelte bahnbrechende neue Verfahren, die Computern das inhaltliche Verstehen von Bildern ermöglichen. Dank ihrer Algorithmen kann Künstliche Intelligenz (KI) in Datenbanken mit Millionen Bildern in Sekundenbruchteilen Motive und Objekte auffinden. Aktuell forscht die Preisträgerin an Systemen, die Videos semantisch interpretieren und sogar künftige Handlungen vorhersagen können. Zu ihren Zielen zählt die Entwicklung von Robotern, die auf Sprachkommandos reagieren und unter anderem als intelligente Assistenten in Krankenhäusern oder in der Altenpflege eingesetzt werden können.

Künstliche Intelligenz (KI) hat sich in den letzten zehn Jahren geradezu explosiv entwickelt. Im November 2022 präsentierte die US-Firma OpenAI ihren Chat-Bot ChatGPT, der Fragen versteht und elaborierte Antworten liefert. Spätestens seitdem beherrscht das Thema KI die Medien. Der Tenor schwankt zwischen überschießender Hoffnung und Warnungen vor Missbrauch. Sicher ist, dass KI das Zusammenleben der Menschen und künftige wirtschaftliche Entwicklungen entscheidend prägen wird.

Cordelia Schmid ist eine der wichtigsten Wegbereiter:innen der KI-Forschung. Bereits in ihrer 1996 erschienenen Doktorarbeit entwickelte sie grundlegend neue Verfahren der Bilderkennung, die dem Computer-Sehen zu enormen Durchbrüchen verhelfen. Auch in den Folgejahren gelang es ihr, leistungsstarke neue „Computer Vision“-Algorithmen zu entwickeln, die sich als Standard etablierten. Heute forscht

Cordelia Schmid unter anderem an KI-Systemen, die anhand von Bild- und Ton-Informationen die Inhalte von Videos verstehen und kommende Aktionen vorhersagen können. Die Technologie ist ein wichtiger Zwischenschritt zur Entwicklung künftiger Assistenz-Roboter für Krankenhäuser und Altenheime.

Mit den Mitteln der Körber-Stiftung will Cordelia Schmid unter anderem eine Art sehfähigen Konkurrenten für den Chatbot ChatGPT konzipieren. ChatGPT ist ein „tiefes“ KNN mit besonders vielen Schichten. Es beherrscht die Verarbeitung natürlicher Sprache und kann dank Training mit Abermillionen Daten aus dem Internet passende Antworten liefern. Schmid findet die Performance von ChatGPT „beeindruckend“, moniert aber, dass das „Modell nicht selbsterklärend ist, ein limitiertes Kontextfenster hat und nicht aus Erfahrung lernen kann“. Schmid will einen „wirklich intelligenten“ Bot entwickeln, der auch visuelle Informationen und 3D-Umgebungsdaten verarbeitet und sich später eigenständig in unbekannter Umgebung zurechtfinden kann.

Der Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft 2023 wird Cordelia Schmid am 8. September 2023 im Großen Festsaal des Hamburger Rathauses überreicht. Der mit einer Million Euro dotierte Körber-Preis zählt zu den weltweit höchstdotierten Forschungspreisen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Körber Stiftung, 28.06.2023*

## KI-Fellowship für Informatikerin Barbara Hammer

Die Informatikerin **Professorin Dr. Barbara Hammer** von der Universität Bielefeld hat im April 2023 das erstmals vergebene **Fellowship des Lamarr-Instituts für Maschinelles Lernen und Künstliche Intelligenz**, dotiert mit bis zu 600.000 Euro erhalten. Gemeinsam mit dem Bund verstetigt das Land Nordrhein-Westfalen seit Juli 2022 das Institut als internationales Spitzenforschungszentrum.

Barbara Hammer leitet das nordrhein-westfälische Graduiertenkolleg Data-NInJA. Im Zuge des Fellowships widmet sie sich der Forschung zu vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz für raumzeitliche Daten (TrustKI) zu Herausforderungen des Klimawandels und der Trinkwasserversorgung. Ein weiteres Fellowship ging an **Professor Dr. Axel-Cyrille Ngonga Ngomo** von der Universität Paderborn.

Künstliche Intelligenz (KI) spielt eine zunehmend wichtige Rolle bei der Bewältigung der großen Herausforderungen der Menschheit, wie sie in den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) festgelegt sind. Dazu zählt unter anderem der Zugang zu sauberem Trinkwasser. Barbara Hammer ist eine der Principal Investigators des europaweiten Verbundprojekts WaterFutures, das sich mit KI-gestützten Lösungen für eine zuverlässigen Trinkwasserversorgung in Städten beschäftigt. WaterFutures wird seit 2020 vom Europäischen Forschungsrat (ERC) gefördert.

Im Lamarr-Fellowship möchte Barbara Hammer darüber hinausgehende Herausforderungen der SDGs im Rahmen der nationalen und internationalen KI-Forschungslandschaft adressieren. Dazu sollen raumzeitliche Daten zur Trinkwasserversorgung und zum Klimawandel mit Methoden des Maschinellen Lernens analysiert werden. Mit der Verbreitung umfangreicher Sensortechnologie und durch Informationsrück-

meldungen über soziale Medien stehen immer größere Datenmengen zu den beiden Phänomenen zur Verfügung. „Wir wollen KI-Technologien nutzen, um die wertvollen Informationen aus den riesigen Datenmengen zu extrahieren und fundierte Entscheidungsfindungen zu den beiden Themen zu unterstützen“, sagt Barbara Hammer. „Das Fellowship wird nicht nur ermöglichen, das Projekt TrustAI aufzusetzen. Es trägt auch dazu bei, neue Forschungsk Kooperationen zwischen der Universität Bielefeld und Partnern des Lamarr-Instituts und darüber hinaus zu etablieren.“

Die Ziele nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen erfordern eine breite interdisziplinäre Arbeit. Technische Aspekte müssen ebenso einbezogen werden wie politische Entscheidungen oder auch psychologische Aspekte des menschlichen Verhaltens. „Wenn KI-Technologien eingesetzt werden, um Lösungen zu entwickeln, müssen sie nachvollziehbar sein“, sagt Barbara Hammer. „Dies erfordert vertrauenswürdige KI-Technologien, die es ermöglichen, die Entscheidungshintergründe zu überprüfen und zu erklären.“

*Quelle und weitere Informationen zum Lamarr-Institut, PM - Universität Bielefeld, 06.04.2023*

## Projekt „Women In Supramolecular Chemistry (WISC)“ erhält Hildegard-Hamm-Brücher-Preis

Die **Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh)** zeichnet das Projekt **Women In Supramolecular Chemistry (WISC)** – an international network supporting equality, diversity and inclusion within supramolecular chemistry‘ mit dem **Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie** aus. Das Team um **Junior-Professorin Dr. Anna McConnell**, Universität Siegen, erhält die Auszeichnung am 4. September im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung des GDCh-Wissenschaftsforum (WiFo) Chemie in Leipzig.

Frauen haben in den Chemiewissenschaften schlechtere Chancen weiterbeschäftigt zu werden oder gar aufzusteigen. Sie erhalten häufiger kurzfristige, prekäre Verträge, veröffentlichen weniger und werden seltener zitiert. Überproportional weniger Frauen sitzen in Redaktionsbeiräten, werden für Preise nominiert und reichen Patentanmeldungen ein. 2018 zeigte eine Studie der Royal Society of Chemistry (RSC), dass zahlreiche talentierte Frauen die akademische Laufbahn verlassen, bevor sie ihr volles Potenzial erreicht haben. Bisherige Maßnahmen, dem entgegenzuwirken, seien nicht ausreichend, um jemals Geschlechterparität zu erreichen.

Hier setzt das ausgezeichnete Projekt an: WISC zielt darauf ab, eine internationale Gemeinschaft und Zugang zu Ressourcen für alle supramolekularen Chemiker:innen zu schaffen.

Das Projekt unterstützt außerdem den Verbleib und das Vorankommen von allen, die sich als Frauen identifizieren, in jeder Karrierestufe und versucht mögliche Hindernisse zu beseitigen.

Dabei ist es dem Team von WISC wichtig, sich selbst einzubringen, um Veränderungen herbeizuführen, anstatt sie lediglich anzusprechen. Im Rahmen einer Onlineumfrage ermittelte das Netzwerk die Bedürfnisse der supramolekularen Gemeinschaft. Anhand der Ergebnisse entwickelte das Netzwerk zahlreiche unterstützende Initiativen wie beispielsweise ein Mentoringnetzwerk, Gemeinschaftscluster, um Peer-Gemeinschaften aufzubauen, und Workshops zu Integration und Vielfalt für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Preis-Auswahlkommission sieht die Initiative WISC als „Leuchtturm mit Strahlkraft über die supramolekulare Chemie hinaus“.

Das Projekt zeige vorbildhaft, wie sich engagierte Chemikerinnen neben ihren beruflichen Verpflichtungen zu einem internationalen Netzwerk erfolgreich und nachhaltig zusammengeschlossen haben, um mehr Chancengleichheit und Inklusion zu erreichen.

Mit seinem unermüdlichen Einsatz und gelebten Werten für mehr Chancengleichheit lege das Team eine konsequente Haltung an den Tag, die auch Hildegard Hamm-Brücher auszeichnete.

Den Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie verleiht die GDCh seit 2021. Mit dem Preis, der mit 7500 Euro dotiert ist, will die GDCh ein sichtbares Zeichen setzen und vorbildhaftes Engagement für Chancengleichheit in der Chemie würdigen.

Quelle und weitere Informationen: *PM - GDCh*, 04.05.2023

## Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten erhält DigiFellowship 2023

Das DigiFellowship, eine gemeinsame Initiative der RWTH Aachen, des **Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen**, des **Stifterverbandes** und **ETS**, unterstützt seit 2020 innovative Ansätze in der digitalen Hochschullehre.

Für das Jahr 2023 wurde das Fellowship der Brückenprofessur Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften unter der Leitung von **Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten** zur Realisierung des erweiterten Flipped Classroom Konzepts zur Reflexion von Diversitätsperspektiven im Rahmen der fakultätsübergreifenden Vorlesung „Ingenieurwissenschaften und Gesellschaft“ verliehen.

Die Vorlesung „Ingenieurwissenschaften & Gesellschaft“ vermittelt Studierenden grundlegende Kenntnisse zu Fragestellungen und Perspektiven im Kontext von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. Die Studierenden setzen sich mit diesen Themen und deren Implikationen in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeldern auseinander.

Das Flipped-Classroom-Konzept, welches Blended Learning und eigenständiges Lernen kombiniert, ermutigt die Studierenden zur aktiven Auseinandersetzung, Reflexion und Diskussion. Die Integration diverser Lehr- und Lernmethoden fördert nicht nur das fachliche Verständnis, sondern auch die Entwicklung von Diversitätskompetenz. Durch das selbstständige Reflektieren, das parallel zum Lernprozess stattfindet, wird das Verständnis des Vorlesungsstoff vertieft.

Im Sommersemester 2023 wurde das Konzept erweitert und an die Bedürfnisse verschiedener Lerntypen angepasst, um so Studierenden einen umfassenden Kompetenzerwerb zu ermöglichen.

**Talk Lehre:** <https://www.rwth-aachen.de/cms/root/studium/Lehre/Digitalisierungsstrategie-der-Lehre/Networking/~crqy/Talk-Lehre/>

**GDI Webseite:** <https://www.gdi.rwth-aachen.de/>  
*PM - GDI*, 20.06.2023



# Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

## Unterstützung für Diversitätsprojekte an 33 Hochschulen: BMBF und HRK starten bundesweites Förderprogramm

Mit Finanzierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ bundesweit Hochschulen bei der Weiterentwicklung ganzheitlicher Diversitätskonzepte.

Nach einem unabhängigen Begutachtungsprozess wurden insgesamt 33 Hochschulen ausgewählt, die im kommenden Wintersemester eine Förderung von 25.000 bzw. 50.000 EUR erhalten, um institutionelle Diversitätsprojekte umzusetzen. Unter den Projekten finden sich innovative Veranstaltungsformate, neue Ansätze zum Monitoring sowie kreative Informationskampagnen.

„Durch die Initiative können wir die Hochschulen gezielt bei der Umsetzung passgenauer Diversitätsmaßnahmen unterstützen“, erklärte **Prof. Dr. Walter Rosenthal, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)**. „Das große Interesse an der Ausschreibung zeigt, dass sich die Hochschulen der Bedeutung des Themas Vielfalt sehr bewusst sind und es konstruktiv in die eigenen Entwicklungsprozesse integrieren möchten. Nur durch eine ganzheitliche, in alle hochschulischen Handlungsebenen hineinwirkende Auseinandersetzung mit Diversität können wirksame Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung und für eine diversitätsfördernde und wertschätzende Hochschulkultur etabliert werden“, so Rosenthal.

**Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger**, erklärte: „Die Vielfalt der Menschen an unseren Hochschulen ist eine Stärke und eine Chance. Sie bereichern den Hochschulstandort Deutschland durch ihre unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen. Wissenschaft, Forschung und Lehre können davon nur profitieren. Es ist unser Ziel, Vielfalt sichtbarer zu machen und Diskriminierungen abzubauen oder gleich zu verhindern. Die Initiative ‚Vielfalt an deutschen Hochschulen‘ leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Ich freue mich, dass es in diesem Wintersemester an 33 Hochschulen in die konkrete Umsetzung geht.“

**Hintergrund:** Am 1. September 2022 startete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Ziel des Vorhabens ist die Unterstützung deutscher Hochschulen bei der Weiterentwicklung ganzheitlicher Diversitätskonzepte. Durch die Förderung von Hochschulprojekten und des projektübergreifenden Dialogs und Austauschs soll die Diversität der Hochschulen auf nationaler Ebene weiter vorangebracht werden. Für die Förderung einzelner Diversitätsprojekte wurden die HRK-Mitgliedshochschulen eingeladen, Konzepte einzureichen, die einen Beitrag zu den Zielen der Initiative leisten. 33 Hochschulen wurden nun für die Förderung ausgewählt.

Eine *interaktive Karte* bietet eine Übersicht der geförderten Projekte.

Quelle: *PM - HRK*, 23.05.2023



## Rat der Europäischen Union spricht sich für europaweite Stärkung von Gleichbehandlungsstellen aus

**Ministerin Paus: „Gutes Signal für mehr Diskriminierungsschutz in Europa“**

Der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) der Europäischen Union hat sich in Luxemburg auf eine europaweite Stärkung von Gleichbehandlungsstellen verständigt. Die Bundesregierung hat sich gemeinsam mit der Mehrheit der EU-Mitgliedsländer auf zwei Richtlinienvorschläge der Kommission zu Standards für Gleichbehandlungsstellen geeinigt. Ziel dieser Vorschläge sind verbindliche Standards für die Unabhängigkeit, Ressourcenausstattung und Kompetenzen nationaler Gleichbehandlungsstellen. Bislang sind Unabhängigkeit und Kompetenzen von Gleichbehandlungsstellen in der EU sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Bundesministerin Lisa Paus: „Die Richtlinienvorschläge sind ein gutes Signal für mehr Schutz vor Diskriminierung in Europa. Wenn Gleichbehandlungsstellen überall in der EU finanziell gut ausgestattet werden, unabhängig in ihrer Tätigkeit sind und mehr Befugnisse erhalten, können von Diskriminierung betroffene Menschen besser beraten und effektiver geschützt werden. In der Bundesrepublik übernimmt diese Aufgabe mit Erfolg die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Doch auch Deutschland kann besser werden bei Prävention, Beratung und Rechtsdurchsetzung. Ein weiterer wichtiger Schritt auf diesem Weg ist die noch ausstehende Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, für das das Bundesministerium der Justiz die Federführung hat.“

Der EPSCO hat über zwei inhaltlich parallele Richtlinienvorschläge abgestimmt:

1. „Diversity“-Richtlinienvorschlag unter anderem über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, der

Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters einer Behinderung und ihrer sexuellen Identität sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

2. „Gender“-Richtlinienvorschlag unter anderem über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

Die Europäische Kommission hatte die beiden Vorschläge am 7. Dezember 2022 veröffentlicht. Zuvor hatte sie festgestellt, dass der Schutz vor Diskriminierung in der EU sehr ungleich ist, was auch mit der unterschiedlichen Umsetzung der nationalen Gleichbehandlungsstellen zusammenhänge, deren Ausgestaltung und Ausstattung bisher weitgehend im Ermessen der Mitgliedstaaten stehen.

Die schwedische Ratspräsidentschaft hat beide Vorschläge seit Januar 2023 mit hoher Priorität erfolgreich verhandelt.

Die beiden Vorschläge werden in zwei verschiedenen Gesetzgebungsverfahren behandelt. Die im EPSCO beschlossene Allgemeine Ausrichtung der Richtlinienvorschläge zu Mindeststandards der Gleichbehandlungsstellen stellt für beide Richtlinien den ersten Schritt auf dem Weg zur Verabschiedung dar.

Während der „Diversity“-Richtlinienvorschlag grundsätzlich nur noch der Zustimmung des Europäischen Parlaments bedarf, wird der „Gender“-Richtlinienvorschlag im sogenannten Trilog noch zwischen Rat, Europäischer Kommission und Europäischem Parlament verhandelt und kann hier auch noch inhaltlich verändert werden.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 15.06.2023*

## Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Rekordwert bei Beratungsanfragen zu Diskriminierung

Im Jahr 2022 haben sich so viele Bürger\*innen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gewandt wie nie zuvor. Insgesamt **8.827 Beratungsanfragen zu Diskriminierung** gingen bei der ADS ein. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anfragen damit um 14 Prozent gestiegen, verglichen mit 2019 haben sie sich mehr als verdoppelt. Das geht aus dem Jahresbericht 2022 hervor, den die **Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman**, am 27. Juni 2023 in Berlin vorgestellt hat.

Mehr als 6.600 Anfragen davon bezogen sich auf ein Diskriminierungsmerkmal, das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt ist. Dazu zählen Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung sowie rassistische und antisemitische Diskriminierungen. In rund 2.200 Fällen meldeten sich Menschen, die aufgrund anderer Merkmale benachteiligt wurden, zum Beispiel wegen des sozialen Status oder weil sie aufgrund der Elternschaft diskriminiert wurden.

Die Entwicklung der Anfragen zu allen Diskriminierungsmerkmalen im AGG:

- Mit einem Anteil von 43 Prozent der Anfragen berichteten Menschen am häufigsten über rassistische Diskriminierung.
- 27 Prozent der Fälle bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung.
- 21 Prozent der Anfragen kamen zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts.
- 10 Prozent der Anfragen gab es zu Benachteiligungen wegen des Alters.
- 5 Prozent der Anfragen bezogen sich auf Diskriminierungen wegen der Religion, 1 Prozent auf Diskriminierungen zur Weltanschauung.
- 4 Prozent der Anfragen bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität.

Ataman kündigte drei konkrete Maßnahmen an. Die wichtigste ist der flächendeckende Ausbau der Antidiskriminierungsberatung. Dafür startet sie das bislang größte Förderprogramm zu Antidiskriminierung in Deutschland. „Mit dem Programm „respekt\*land“ unterstützen wir gemeinsam mit den Ländern 35 Projekte aus dem gesamten Bundesgebiet mit einem Fördervolumen von insgesamt 5 Millionen Euro“, sagte Ataman. Zudem kündigte die Unabhängige Bundesbeauftragte für den Herbst eine Informationskampagne an, damit mehr Menschen ihre Rechte in Fällen von Diskriminierung kennen. Ataman will außerdem den Schutz vor Diskriminierung durch Künstliche Intelligenz stärker in den Blick nehmen. Dazu kündigte sie an, im Sommer konkrete Vorschläge vorzulegen.

*Quelle, weitere Daten, Fakten und Informationen: PM – ADS, 27.06.2023*

## Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

### „Unser Land braucht einen Ruck gegen Rassismus“ – Expert\*innenrat nimmt Arbeit auf“

**Staatsministerin Alabali-Radovan**, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Beauftragte für Antirassismus, hat am 19. Juni den Expert\*innenrat Antirassismus berufen.

Anlässlich der konstituierenden Sitzung im Bundeskanzleramt erklärte sie: „Wir müssen im Kampf gegen Rassismus in Deutschland nachlegen, dafür habe ich heute den Expert\*innenrat Antirassismus berufen. Zu lange wurde Rassismus ignoriert, verdrängt, kleingeredet. Zu lange wurden von Rassismus Betroffene mit ihren Erfahrungen alleine gelassen. Erst die Enttarnung des NSU und die Anschläge von Halle und Hanau haben das Thema in den Fokus von Politik und Gesellschaft gerückt. Auch heute

registrieren wir neun rassistische Straftaten pro Tag. Das ist unerträglich. Wir sagen Stopp! Unser Land braucht einen Ruck gegen Rassismus. Alle müssen mitziehen. Denn bei Rassismus geht es nicht nur um registrierte Straftaten und Gewalt, sondern auch um Alltagserfahrungen und unsere gesellschaftlichen Strukturen: Es sind Handlungsrountinen und Prozesse, die wir hinterfragen und aufbrechen müssen - auch im öffentlichen Dienst, ob im Bezirksamt, im Bundesministerium oder bei der Polizei. Die öffentliche Hand muss Vorreiter gegen Rassismus sein, denn hier können und müssen wir mit gutem Beispiel vorangehen. Die zwölf Expert\*innen aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis werden dazu Vorschläge machen. Wir sind heute zur konstituierenden Sitzung zusammengekommen, um Deutschlands Kampf gegen Rassismus auf das nächste Level zu bringen.“

*Die zwölf Mitglieder des Expert\*innenrates sind:*

- Eva Maria Andrades
- Saraya Gomis
- Prof. Dr. Mechthild Gomolla
- Hadija Haruna-Oelker
- Prof. Dr. Isabelle Ihring
- Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu
- Dr. Ralf Kleindiek
- Mekonnen Mesghena
- Prof. Dr. Lorenz Narku Laing
- Prof. Dr. Mehrdad Payandeh
- Dr. Cihan Sinanoğlu
- Prof. Dr. Andreas Zick

*Hintergrund:* Das Bundeskabinett hat im Dezember 2020 den Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus beschlossen. Eine der 89 Maßnahmen sieht die Einrichtung eines Expert\*innenrates vor.

Nachdem Staatsministerin Reem Alabali-Radovan vom Kabinett zur Antirassismusbeauftragten der Bundesregierung ernannt worden ist, hat

sie entschieden, diese Maßnahme mit dem Expert\*innenrat Antirassismus umzusetzen.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Beauftragte für Antirassismus, 19. Juni*

## Diversity Day: DAAD und Erasmus+ fördern Diversität und Inklusion

Am 23. Mai fand der deutschlandweite „Diversity Day“ statt. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und die Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit im DAAD (NA DAAD) machten vorab auf die Bedeutung der Internationalisierung für eine vielfältige Hochschul- und Wissenschaftslandschaft in Deutschland aufmerksam.

„Der internationale akademische Austausch ist ein wichtiger Pfeiler für eine vielfältige und innovative Hochschul- und Wissenschaftslandschaft in Deutschland. Als weltweit größte akademische Austauschorganisation setzt sich der DAAD daher für Vielfalt und Chancengerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem ein. Mit unserer Diversitätsagenda haben wir Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion als grundlegend für den akademischen Austausch definiert. Wir wollen die Diversität unserer Stipendiatinnen und Stipendiaten erhöhen und dazu im Förderhandeln stärker als bislang auf familiäre Migrationsgeschichte, Bildungshintergrund, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Versorgungsverpflichtungen, Abhängigkeit von Erwerbstätigkeit sowie geschlechtliche Identität blicken“, sagte **DAAD-Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee**.

„Erasmus+ ermöglicht Studierenden, neue Länder und Kulturen zu entdecken. Inklusion und Vielfalt sind dabei inzwischen feste Bestandteile in allen Aktivitäten des Programms. Zusätzliche Gelder und gezielte Förderung stehen für Studierende

mit erhöhtem finanziellem Bedarf wie Erstakademikerinnen und -akademiker, arbeitende Studierende, Studierende mit Kindern oder Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Der Europäische Sozialfonds+ unterstützt hier das Erasmus+ Programm. Anlässlich des Diversity Day stellen wir diese Möglichkeiten gesammelt in der neuen Inklusionsstrategie der Nationalen Agentur vor“, ergänzte **Dr. Stephan Geifes, Direktor der Nationalen Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit im DAAD (NA DAAD)**.

Quelle und weitere Informationen zu DAAD-Programmen und Förderung über Erasmus+: [PM - DAAD](#), 22.05.2023

## Hasskriminalität gegen LSBTIQ\* wird zukünftig besser geahndet

Der Bundestag hat in seiner Sitzung am 22. Juni 2023 den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf für ein „**Gesetz zur Überarbeitung des Sanktionenrechts – Ersatzfreiheitsstrafe, Strafzumessung, Auflagen und Weisungen sowie Unterbringung in einer Entziehungsanstalt**“ beschlossen. Damit werden „geschlechtsspezifische“ sowie „gegen die sexuelle Orientierung gerichtete“ Tatmotive als weitere Beispiele für menschenverachtende Beweggründe ausdrücklich in die Strafgesetze zu Hasskriminalität (§ 46 StGB) aufgenommen.

Dazu erklärte **Sven Lehmann, Beauftragter der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Queer-Beauftragter)**: „Hasstaten und Gewalt gegen queere Menschen sind menschenverachtende Straftaten. Alltäglich werden in Deutschland LSBTIQ\* angegriffen. Laut offiziellen Zahlen gibt es jeden Tag mindestens drei Angriffe auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche und queere Menschen (LSBTIQ\*). Die Dunkelziffer ist deutlich höher. Diesen Straftaten muss der Staat entschlossen entgegentreten. Die ausdrückliche Aufnahme ‚geschlechtsspezifischer‘ sowie ‚gegen

die sexuelle Orientierung gerichteter‘ Motive in den Gesetzestext erhöht bei den Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörden die Sensibilität für LSBTIQ\*-feindliche Taten. Denn was Schwarz auf Weiß im Gesetzestext steht, findet in der Rechtspraxis mehr Beachtung. Die ausdrückliche Erwähnung dieser Beweggründe unterstreicht zudem, dass die Staatsanwaltschaft bei ihren Ermittlungen schon frühzeitig solche Motive aufzuklären und zu berücksichtigen hat. LSBTIQ\*-Feindlichkeit wird so in Gerichtsverfahren eher strafverschärfend einbezogen und damit besser geahndet.

Angeheizt von gezielten Kampagnen richtet sich Gewalt gegen sichtbares queeres Leben und soll LSBTIQ\* einschüchtern. Als demokratische Gesellschaft muss es unser Ziel sein, dass alle Menschen offen, sicher und angstfrei leben können und sich LSBTIQ\* im Alltag nicht verstecken müssen. Im ressortübergreifenden Aktionsplan der Bundesregierung ‚Queer leben‘ ist die Sicherheit von LSBTIQ\* eins von sechs Handlungsfeldern. Die Umsetzung mit der Zivilgesellschaft und den Bundesländern hat begonnen.

Auf ihrer letzten Sitzung hat sich auch die Innenminister\*innenkonferenz verpflichtet, die Bekämpfung von LSBTIQ\*-feindlicher Gewalt weiter zu verbessern. Grundlage dafür müssen die Empfehlungen aus dem Abschlussbericht des Arbeitskreises ‚Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt‘ sein. Das Hellfeld muss weiter vergrößert und die Sensibilität und Prävention in Bezug auf LSBTIQ\*-feindliche Taten erhöht werden. Jede Tat sollte zur Anzeige gebracht werden.“

**Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung:**  
[www.aktionsplan-queer-leben.de](http://www.aktionsplan-queer-leben.de)

**Abschlussbericht des Arbeitskreises „Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt“:**  
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/06/abschlussbericht.html?nn=9388922>

Quelle, Hintergrund und weitere Informationen:  
[PM – bmfsfj](#), 23.06.2023

**Pressestimme des Deutschen Juristinnenbundes:**

djb befürwortet die Änderung des § 46 StGB als einen von mehreren Schritten zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm23-29>

**Regenbogen-Lichtblicke in der feministischen Außenpolitik?**

Beitrag von **Rita Schäfer** auf dem blog interdisziplinäre geschlechterforschung (2. Mai 2023).

„Lesben und queere Menschen sind weltweit mit Hate Crime konfrontiert. Die Bundesregierung will Diskriminierung und steigende Hassgewalt national und international stoppen.

Welchen Stellenwert aber haben Menschenrechte für sexuelle Minderheiten in der feministischen Außenpolitik der derzeitigen Bundesregierung? Der Beitrag ergründet die Relevanz anhand erster Einschätzungen von Wissenschaftler\*innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen.“

*Hier geht es zum Blogbeitrag.*

**djb: Für einen umfassenden Schutz vor bildbasierter sexualisierter Gewalt!**

Der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** hat ein ausführliches *Policy Paper* zu bildbasierter sexualisierter Gewalt veröffentlicht, das rechtliche Schutzlücken aufzeigt und Vorschläge zu ihrer Schließung unterbreitet. Die **Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig**, betont hierbei die Notwendigkeit einer umfassenden gesetzlichen Regelung: „Der Gesetzgeber muss dringend auf das Phänomen bildbasierter sexualisierter Gewalt reagieren, um die sexuelle Selbstbestimmung in Verbindung mit dem Recht am eigenen Bild zu schützen.“

Quelle und weitere Informationen: *PM - djb*, 07.06.2023

**Hate Speech: Worte wiegen schwerer als Taten**

Eine neue LMU-Studie zeigt: Menschen verurteilen Hassrede stärker als nonverbale Diskriminierung mit der gleichen Intention und gleichen Folgen.

Verbale Attacken gegen marginalisierte Gruppen können bei den Opfern erheblichen Schaden anrichten. Trotzdem werden viele Fälle von Hassrede nicht gemeldet oder angezeigt. „Wir sehen das im Sport, auf der Straße, in den Schulen und in den Parlamenten“, sagt **Jimena Zapata** vom Lehrstuhl für Philosophy of Mind der LMU. Der hohe Anteil nicht gemeldeter Vorfälle von Hate Speech sei äußerst besorgniserregend. Um herauszufinden, woran das liegen könnte, hat die Juristin und Sprachphilosophin zusammen mit ihrer Kollegin **Professorin Ophelia Deroy** untersucht, wie Menschen auf verschiedene Formen von Diskriminierung reagieren. In ihrer Studie, die im Fachmagazin *Scientific Reports* erschienen ist, vergleichen sie, wie Zeugen von Hassverbrechen diese wahrnehmen und beurteilen, wenn der Hass entweder verbal oder non-verbal geäußert wird.

Die Ergebnisse überraschten die beiden Wissenschaftlerinnen. Denn, entgegen ihrer ursprünglichen Erwartung, zeigen die Experimente, dass die Teilnehmenden der Befragung verbale Hassattacken als strafwürdiger, verurteilenswerter und für das Opfer schädlicher einstufen als nonverbale Angriffe. „Die Literatur zum Thema sagt eigentlich vorher, dass Taten stärker verurteilt werden als Worte. Doch das Gegenteil scheint der Fall zu sein“, sagt Philosophin und Kognitionswissenschaftlerin Ophelia Deroy.

Für die Studie konfrontierten Zapata und Deroy über 1.300 Teilnehmende mit Szenarien, in denen Personen beispielsweise aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit oder Herkunft angegriffen werden. Die Intention der Täter und die Folgen für die Opfer waren in diesen Szenarien für verbale und nonverbale Attacken identisch. Die Forscherinnen

fokussierten sich dabei insbesondere auf solche Vorfälle, die in der Regel weniger häufig gemeldet werden. In der Befragung wurden deswegen physische Gewalt und heftige Kraftausdrücke bewusst ausgeklammert. „Natürlich führen körperliche Angriffe zu unmittelbar sichtbaren Schäden. Man sieht den blauen Fleck, wenn mich jemand ins Gesicht schlägt, weil ich einer bestimmten Gruppe angehöre, aber wenn mir jemand hinterherrscht, dass ich nicht hierhergehöre, sieht man den Schaden vielleicht nicht – und doch ist er da und manchmal sogar länger anhaltend“, erklärt Deroy. „Unsere Ergebnisse zeigen, dass Hassrede, wenn wir die Folgen gleichsetzen, als schlimmer empfunden wird als eine durch Hass motivierte körperliche Handlung.“

Quelle und weitere Informationen: [PM - LMU München](#), 20.06.2023

## Änderung des Geschlechtseintrags: eine Erklärung beim Standesamt soll künftig reichen

Transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen sollen künftig die Möglichkeit haben, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und ihre Vornamen durch eine Erklärung beim Standesamt ändern zu lassen. Die Vorlage eines ärztlichen Attests oder die Einholung von Gutachten in einem Gerichtsverfahren sollen nicht länger erforderlich sein.

Dies sieht der Entwurf für ein Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vor, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium der Justiz (BMJ) am 9. Mai 2023 veröffentlicht haben. Das Gesetz soll das Transsexuellengesetz von 1980 ablösen, das in wesentlichen Teilen verfassungswidrig ist.

Quelle, Stellungnahmen von **Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann** und **Bundesfamilienministerin Lisa Paus** sowie wesentliche Regelungsinhalte des Gesetzentwurfs, [PM – BMJ](#), 09.05.2023

**Aktuelles Gesetzgebungsverfahren:** <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Selbstbestimmung.html?nn=6705022>

## Deutscher Frauenrat (DF): Stellungnahme zum Referent\*innenentwurf Selbstbestimmungsgesetz

Stellungnahme | 31. Mai 2023

„Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt grundsätzlich, dass das Transsexuellengesetz (TSG) abgeschafft und durch ein Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) ersetzt werden soll. Dass Menschen in Zukunft selbstbestimmt und ohne Zwangsbegutachtung über ihren Personenstand und damit über Geschlechtseintrag und Vornamen entscheiden sollen können, wird ein Gewinn für die ganze Gesellschaft und ein wichtiger Schritt hin zu mehr Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt in einer freiheitlichen Demokratie sein.“

Im vorliegenden Referent\*innenentwurf finden sich jedoch Regelungen, die aus Sicht des DF dringend überarbeitet werden müssen. Hierzu gehören die Regelungen zur Wirksamkeit sowie zum Hausrecht. Diese Regelungen stellen unnötige Härten dar und reproduzieren zudem falsche Stereotype über trans\*Personen als potenziell gefährliche oder gewalttätige Menschen. Gleiches gilt für die sehr ausführliche Begründung der neuen Regelungen, deren Tonlage ein pauschales Misstrauen gegenüber trans\* Personen vermittelt und ihre Perspektive vermissen lässt. Aus Sicht des DF steht der Gesetzgeber in der Verantwortung, Rechte und Schutz von trans\*, nicht-binären und intergeschlechtlichen Menschen sicherzustellen und diskriminierende Vorurteile nicht weiter zu verstärken.“

Zur ganzen Stellungnahme geht es [hier](#).

## Neue Antifeminismus-begegnen-Mediathek ist online

*Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung:* „Die Antifeminismus-begegnen-Mediathek ist nun unter <https://antifeminismus-begegnen-mediathek.de/> online.“

### Was für eine Mediathek?

So unterschiedlich antifeministische Akteur\*innen und ihre Beweggründe sind, so unterschiedlich werden auch diese Themen kritisch von Gegenstimmen verarbeitet: Ob Radiobeitrag, Onlineartikel, Instagram-Kampagne oder auch klassisch als gedruckte Publikation - die Bandbreite an spannenden Inhalten zu Antifeminismus ist bisher noch nicht an einem Ort gesammelt. Deshalb nimmt die Antifeminismus begegnen-Mediathek jegliche Medien, egal ob analog oder online, die sich mit dem Thema Antifeminismus kritisch auseinandersetzen, auf. Medien können über folgende Kriterien gesucht werden: Medienart, Schlagwörter, Volltextsuche und Zielgruppen. Neben der Beschreibung des Inhalts, technischen Angaben und Bezugsquellen finden Sie auch (kritische) Hinweise zum Einsatz der Medien. Die Mediathek wird kollaborativ befüllt. Es bedeutet also, dass wir gerne Empfehlungen entgegennehmen, diese anschließend prüfen und durch Ihren Beitrag die Mediathek wachsen kann. Die Antifeminismus begegnen-Mediathek richtet sich an alle, die mehr zum umfangreichen Thema Antifeminismus wissen wollen.

Quelle: *PM - GWI*, 28.06.2023

## Personalia

### PD Dr. Anja Schmidt: Preisträgerin Marie-Elisabeth-Lüders-Preis 2023

Der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** hat die Entscheidung über die Vergabe des Marie-

**Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis 2023** gefällt. Die dreiköpfige Jury des djb ehrt in diesem Jahr die Arbeit von **PD Dr. Anja Schmidt**. Ihre Habilitation durch die Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg trägt den Titel „Pornographie und sexuelle Selbstbestimmung. Eine Kritik des Pornographiestrafrechts de lege lata und Vorschläge de lege ferenda“. „Anja Schmidt schafft eine grundlegende Kritik des Pornographiestrafrechts und schlägt ein rechtliches Regulierungskonzept für sexuell explizite Darstellungen vor, das konsistent das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung gewährleistet. Ihre beeindruckende Arbeit wird Rechtsprechung und Gesetzgebung inspirieren“, würdigt die Jury unter Vorsitz von **Ulrike Schultz** die Leistung von PD Dr. Anja Schmidt. Die Arbeit fragt nach der Verbindung von Pornographie und sexueller Selbstbestimmung. Anja Schmidt gelingt es als einer der Ersten im deutschen Rechtsraum, das Phänomen bildbasierter sexueller Gewalt rechtsdogmatisch und rechtskritisch zu verorten. Besonders erhellend sind auch ihre Ausführungen zum Jugendschutz: Anja Schmidt konzipiert ein Recht von Minderjährigen auf Wachsen in die sexuelle Selbstbestimmung und thematisiert dabei gleichermaßen das Interesse Jugendlicher an einer altersgemäßen Sexualität sowie ihre spezifischen Schutzbedarfe.

Der Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis wird vom djb in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten im Themenbereich Recht und Geschlecht sowie Gleichstellung der Geschlechter alle zwei Jahre vergeben. In der Jury saßen in diesem Jahr neben der Vorsitzenden Ulrike Schultz **Prof. Dr. Heide Pfarr** und **Prof. Dr. Katrin Höffler**. Die Mitgliedschaft im djb ist für die Preisvergabe keine Voraussetzung. Der Preis besteht aus einem Druckkostenzuschuss in Höhe von 3.000,- Euro.

Der Preis wird im September durch die Präsidentin des djb, **Prof. Dr. Maria Wersig**, im Rahmen des 45. djb-Bundeskongresses in Hamburg übergeben.

Quelle: *PM - djb*, 15.05.2023



## Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

### Exzellente Hochschullehre gesucht: Stifterverband schreibt Ars legendi-Preis 2023 aus

Der Stifterverband lobt zum 16. Mal den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre aus. Dieses Jahr ist der mit insgesamt 30.000 Euro dotierte Preis dem Thema „Lehren und Lernen für nachhaltige Entwicklung“ gewidmet.

Der Stifterverband fördert mit dem diesjährigen Thema „Lehre und Lernen für nachhaltige Entwicklung“ Lehrpersonen, die mit ihrer Lehre und ihrem Engagement in herausragender und beispielhafter Weise das Lehren und Lernen für nachhaltige Entwicklung adressieren.

Eigenbewerbungen und Vorschläge für den Ars legendi-Preis 2023 können bis zum **14. Juli 2023** eingereicht werden. Nach der Entscheidung der Jury – zusammengesetzt aus Hochschullehrenden, Hochschuldidaktikerinnen und -didaktikern sowie Studierenden und außeruniversitären Akteurinnen und Akteuren aus Zivilgesellschaft und Politik - wird der Preis im Herbst übergeben.

Der Ars legendi-Preis gehört zu den höchst-dotierten und angesehensten Lehrpreisen an Hochschulen. Er ist der einzige Preis, der bundesweit, hochschul- und fachübergreifend verliehen wird. Der Preis soll die große Bedeutung der Hochschullehre unterstreichen. Mit der Auszeichnung will der Stifterverband Lehrenden einen karrierewirksamen Anreiz bieten, sich in der Hochschullehre zu engagieren und

gute Lehre über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu entwickeln. Gleichzeitig soll der Preis dazu beitragen, die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Hochschulen und als strategisches Ziel ihres Qualitätsmanagements zu profilieren.

*Mehr Informationen zur Ausschreibung sowie Ausschreibungsunterlagen finden Sie unter:*

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

*Kontakt:* Dr. Birgit Ossenkopf, [birgit.ossenkopf\(at\)stifterverband\(dot\)de](mailto:birgit.ossenkopf(at)stifterverband(dot)de)

<http://www.stifterverband.org>

*Quelle:* PM - Stifterverband, 11.05.2023

### Call for Nominations: Best Publication Award Gender und Medien 2023

**Die AG Gender / Queer Studies und Medienwissenschaft lobt auch in 2023 den Best Publication Award Gender & Medien aus.**

Medienwissenschaftliche Gender-Forschung ist nicht nur die Beschäftigung mit einem spezifischen Gegenstand.

Das Nachdenken über die Funktion und Bedeutung von Medien in der Herstellung und Wahrnehmung von Geschlecht ist grundlegend für die Herausbildung von Medientheorie und (selbst)kritischer Wissenschaft.



Für herausragende Arbeiten in dem Bereich der Gender Media Studies lobt die AG Gender / Queer Studies und Medienwissenschaft auch 2023 den Best Publication Award Gender & Medien aus. Das Verständnis von Gender folgt dabei einem intersektionalen Ansatz, der Diskurse und Dynamiken der Vergeschlechtlichung in Beziehung zu Rassifizierung, Ableismus, Klassismus, Antisemitismus und/oder Heteronormativität fasst.

Der Preis ist mit 1.000 EUR dotiert und wird im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft vom 27.-30. September 2023 in Bonn verliehen. Die Jury bilden in diesem Jahr Naomie Gramlich, Lisa Karst, Vera Mader, Dulguun Shirchinbal und Leonie Zilch.

Eingeladen sind insbesondere Wissenschaftler\_innen auf frühen Karrierestufen.

Einsendeschluss: **31.07.2023**

*Call*

Quelle: <https://www.genderqueermedien.org/?cat=4>

## CfP: efas-Nachwuchsförderpreis 2023

Das efas-Netzwerk lädt herzlich dazu ein, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2023 einzureichen.

Vorschläge von außergewöhnlichen Arbeiten durch die Gutachter\*in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert.

Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 31. Juli 2023 abgeschlossen wurden/werden.

Bewerbungsfrist ist der **15. August 2023**.

Weitere Informationen:

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

## Martina Grote-Wissenschaftspreis „Frauenherzen“ 2023 der Deutschen Herzstiftung

Die Deutsche Herzstiftung vergibt im Jahr 2023 erstmalig den „Wissenschaftspreis Frauenherzen“, dotiert mit 10.000 Euro. Herz-Kreislauf-Erkrankungen werden bei Frauen immer noch unterschätzt. Dabei sind diese Erkrankungen weiterhin die häufigste Todesursache bei Frauen in Deutschland. Zwar hat sich das Verständnis für geschlechtsspezifische Krankheitsmechanismen und Symptome verbessert. Dennoch ist die Bedeutung von Geschlechtsunterschieden und Diversität konkret in der Behandlung vielen Ärztinnen und Ärzten unklar.

Um die Forschung auf diesem Gebiet zu unterstützen, schreibt die Deutsche Herzstiftung gemeinsam mit der Projektgruppe „Frauen und Familie in der Kardiologie“ und der „Arbeitsgruppe Gendermedizin in der Kardiologie“ der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK) den „Wissenschaftspreis Frauenherzen“ aus. Ausgezeichnet wird eine wissenschaftliche Arbeit auf dem Gebiet der Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen, bevorzugt aus einem patientennahen Forschungsgebiet zu geschlechtsspezifischen Fragestellungen.

Darunter können Arbeiten der Grundlagen-, klinischen oder epidemiologischen Forschung zur Klärung geschlechtsbezogener kardiologischer Unterschiede fallen, aber auch solche, die das Ziel haben, die Versorgung und damit die Prognose von Patientinnen zu verbessern.

Die Arbeit darf einen Gesamtumfang von 20 Seiten nicht überschreiten und kann bereits veröffentlicht sein, jedoch nicht früher als in dem der

Ausschreibung vorangegangenen Kalenderjahr. Allen eingereichten Arbeiten ist grundsätzlich eine Zusammenfassung in deutscher Sprache voranzustellen. Teilnahmeberechtigt sind Ärztinnen und Ärzte aus Deutschland.

*Bewerbungsfrist: 30.09.2023*

*Quelle und weitere Informationen: PM - Deutsche Herztiftung, 15.06.2023*

Finden Sie weitere interessante

Ausschreibungen auf

<https://www.gesis.org/cews/news-events/call-for-papers>

## Universität Göttingen: Dorothea Schlözer-Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“

Seit Februar 2023 wird die neue Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Rahmen des **Dorothea Schlözer-Programms** umgesetzt (finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III).

Sie setzt am Phänomen der sog. „leaky pipeline“ an – am Phänomen des drop-outs von Frauen aus der Wissenschaft mit jeder weiteren Karrierestufe. Dieser fächerübergreifende drop-out hat sich in den letzten Jahrzehnten nur graduell verringert.

Übergeordnetes Ziel der Programmsäule ist es, strukturelle Nachteile von Frauen im Wissenschaftssystem auszugleichen und langfristig den Anteil von Frauen auf allen Stufen des wissenschaftlichen Karrierewegs zu erhöhen.

Mit der Programmsäule verfolgt die Universität zugleich das Ziel, coronabedingte Nachteile, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

mit Care-Verantwortung, auszugleichen. Der nächste Call findet voraussichtlich vom **15.09. bis 30.10.2023** statt.

*Kontakt: Tina Bergmann, Koordinatorin der Dorothea Schlözer-Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Georg-August-Universität Göttingen, E-Mail: [tina.bergmann@zvw.uni-goettingen.de](mailto:tina.bergmann@zvw.uni-goettingen.de)*

*Weitere Informationen*

## Promotionsstipendien in der Forschungsgruppe „Geschlechterpolitik und (Anti-) Gender-Diskurse“

Im Forschungsprojekt „Geschlechterpolitik und (Anti-)Gender-Diskurse“, das am 01. November an der **Europa-Universität Flensburg** beginnt, werden zwei Promotionsstipendien für die Dauer von drei Jahren ausgeschrieben. Das Projekt unter der Leitung von **Dr. Stefan Wallaschek** und Prof. **Dr. Monika Eig Müller** wird von der **Gerda Henkel Stiftung** für drei Jahre gefördert. Das Projekt ist am **Interdisciplinary Centre for European Studies (ICES)** der Europa-Universität Flensburg angesiedelt. Im interdisziplinären Europafor-schungszentrum sind Wissenschaftler\*innen fach-, instituts- und hochschulübergreifend miteinander vernetzt. Im Projekt werden vergleichend die Geschlechterpolitiken in vier europäischen Ländern (Deutschland, Irland, Polen, Spanien) analysiert und inwiefern (soziale) Mediendiskurse darauf Einfluss nehmen.

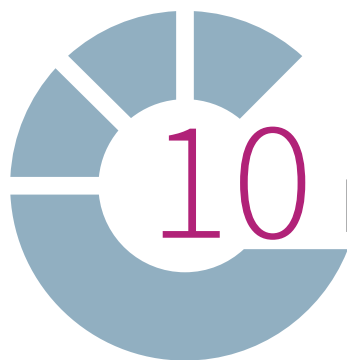
*Weitere Informationen zu den Stipendien sowie dem Projekt sind unter folgenden Links zu finden:*

*Englische Version: <https://tinyurl.com/5yde4kpa>*

*Deutsche Version: <https://tinyurl.com/488263v9>*

Die Bewerbungsfrist endet am **11. August 2023**.

<https://www.uni-flensburg.de/ices/forschung/projekte/geschlechterpolitik-und-anti-gender-diskurse>



# 10 Neuerscheinungen

## Gleichstellungspolitik

Lars Holtkamp, Elke Wiechmann:

### Der politische Gender Gap: Analysen kommunaler und nationaler Repräsentation

Georg Olms Verlag, April 2023

ISBN: 978-3-487-16368-0

„Der Band vermittelt einen Überblick über aktuelle Wissenschaftsdiskurse zum Thema der politischen Repräsentation. Der politische Gender Gap ist auf allen Parlamentsebenen und in politischen Führungspositionen nach wie vor präsent. Es werden sowohl theoriegeleitete Analysen als auch empirische Befunde auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene vorgestellt. Dabei lassen sich unterschiedliche Erklärungsmuster und Lösungsansätze herausdestillieren.“

Rainer Fattmann, Johanna Wolf, Wiebke Wiede (Hrsg.):

### Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart

Dietz, August 2023

ISBN: 978-3-8012-4258-9

„Der Gender Pay Gap ist ein vielschichtiges historisches Phänomen. Es ist verknüpft mit ungleichen Bewertungen von Arbeit auf den Arbeitsmärkten, mit Geschlechterbildern, die sich im Zeitverlauf nur langsam wandeln, und einer ungleichen Verteilung von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Autorinnen zeichnen die Bedingungen der ungleichen Bezahlung aus unterschiedlichen Perspektiven exemplarisch nach. In der Bundesrepublik Deutschland verdienten Frauen im Jahr 2021 pro Arbeitsstunde etwa 18 Prozent weniger als Männer. Der Abstand in der Entlohnung wird seit Langem politisch und wissenschaftlich diskutiert. Dennoch verringert sich die Ungleichheit nur langsam. Existenz und Dauerhaftigkeit des Phänomens sind allerdings länderübergreifend. Der Band fragt aus der Perspektive von Geschichtswissenschaft, Soziologie, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften nach historischen und gegenwärtigen Ausprägungen und Ursachen des Gender Pay Gaps.“

## Hochschulforschung

Heike Pantelmann, Sabine Blackmore (Hrsg.):

### Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext

Springer Gabler, Mai 2023

ISBN: 978-3-658-40466-6

„Dieses Buch bietet einen Überblick über ein komplexes, auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zunehmend sichtbarer werdendes gesellschaftliches Problem: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG). Die vielfältigen Aspekte, rechtlichen Fragen und komplexen Erscheinungsformen machen das Thema in einem hierarchischen Umfeld mit vielfach undurchsichtigen Verantwortungsstrukturen zu einer organisationalen und individuellen Herausforderung. 16 Beiträge nehmen die vielfältigen Erscheinungsformen und Ausprägungen als Forschungsgegenstand und Teil des organisationalen Alltags in den Blick. Sie erläutern den Umgang mit SBDG in verschiedenen Kontexten und Räumen in der Wissenschaft aus verschiedenen Perspektiven und informieren über Strukturen zur Prävention. Dieses Werk ist eine orientierende Handreichung für alle, die im universitären und/oder Forschungsbereich arbeiten, Personalverantwortung tragen, die Entwicklung von akademischen Einrichtungen begleiten und nicht zuletzt für all jene, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in hochschulischen Kontexten direkt betroffen oder ihr indirekt begegnet sind.“

Erin Pritchard, Delyth Edwards (Ed.):

### Sexual Misconduct in Academia. Informing and Ethics of Care in the University

Routledge, März 2023

ISBN: 978-1-032-27751-6

“This book is about experiences of sexual misconduct in the everyday spaces of academia and what and how we can learn from these experiences to inform an ethics of care in the university. By bringing a wide range of lived experiences of students, staff and researchers out of their current marginalised positions within academic discussions, the book offers a deeper understanding of sexual misconduct in the academy for both students and staff. Each of the chapters offers not only opportunities for conversation and reflection, but addresses and suggests

*what responses to academic sexual misconduct could and should involve. By presenting collective accounts of experiencing, witnessing, researching and writing about sexual misconduct in academic spaces, Sexual Misconduct in Academia examines how to develop ethical pedagogical practices, if an ethics of care is to be truly implemented or transformed."*

Ricarda Kramer, Julia Leser, Tanja Paulitz, Leonie Wagner:

**Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis: Der Einfluss informeller Praktiken und künstlerischer Feldlogiken**

In: Zeitschrift für Empirische Hochschulforschung. 1/2022, S. 45-61, Mai 2023

<https://www.budrich-journals.de/index.php/zehf/article/view/41830>

*„Kunst- und Musikhochschulen sind noch immer eine Leerstelle in der empirischen Hochschulforschung. Dieser Beitrag stellt wesentliche Ergebnisse in Bezug zu Fragen von Anerkennung und Marginalisierung von Frauen auf Professuren an deutschen Kunst- und Musikhochschulen auf Basis einer qualitativen Interviewstudie vor, in der Professorinnen künstlerischer Hochschulen in Deutschland zu ihren Erfahrungen befragt wurden. Im Zentrum der Analyse stehen dabei der Einfluss des Spannungsfeldes von Theorie und Praxis und der Einfluss künstlerischer Feldlogiken und informeller Praktiken auf Anerkennungs- bzw. Marginalisierungsmechanismen. Auf theoretischer Ebene knüpft der Beitrag an die praxistheoretisch orientierte wissenschaftssoziologische Geschlechterforschung an und erweitert die Analyse der kulturellen Praxis des doing gender while doing science. Die vorliegenden Ergebnisse können dabei als wissenschaftliche Basis für eine Sensibilisierung für die hochschultypspezifischen Kulturen und Mechanismen der Marginalisierung von Professorinnen dienen.“*

Attila Pausits, Magdalena Fellner, Elke Gornik, Karl Ledermüller, Bianca Thaler (Hrsg.)

**Uncertainty in Higher Education. Hochschulen in einer von Volatilität geprägten Welt**

Waxmann, Mai 2023

ISBN: 978-3-8309-4688-5

*„Hochschulen sind mit einer Vielzahl von Unsicherheiten, Herausforderungen und Erwartungen konfrontiert, die eine Anpassung institutionellen Handelns mit sich bringen. Externe und interne Einflussgrößen haben den Umgang mit Unsicherheiten in unterschiedlichen Bereichen der Hochschulen wesentlich geprägt; ein dynamisches Umfeld und der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel die Zielgruppenorientierung in Hochschulsystemen verstärkt. Neben den zentralen Aufgaben der Hochschulen (For-*

*schung und Lehre) werden ebenso Leistungen im Bereich der Dritten Mission als genuine Betätigungsfelder einer Institution erachtet.“*

**Frauen- und Geschlechterforschung**

Nina Hackmann, Dulguun Shirchinbal, Christina Wolff (Hrsg.):

**Geschlechter in Un-Ordnung. Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs**

Barbara Budrich, Juni 2023

ISBN: 978-3-8474-2679-0

<https://shop.budrich.de/produkt/geschlechter-in-unordnung/>

*„Wie blicken verschiedene Wissenschaftsdisziplinen (auch intersektional) auf trans, inter und nicht-binäre (TIN) Subjektpositionen jenseits der zweigeschlechtlichen Norm und Devianzen heterosexueller Lebensweisen? Wie werden Geschlechtervielfalt und Geschlechterrollen(-bilder) in zivilgesellschaftlichen Einrichtungen thematisiert? Die Autor\*innen erörtern hochaktuelle gesellschaftliche, rechtliche und alltagspraktische Diskurse und Forderungen: Unter anderem werden die Änderung des Personenstandsgesetzes, das geplante Selbstbestimmungsrecht, geschlechtergerechte Sprache und die Idee der „TINKlusiven“ Universität behandelt.“*

Ingrid Jungwirth, Julia Grulich, Darja Klingenberg, Sylka Scholz, Helen Schwenken, Lina Vollmer (Hrsg.):

**Revisiting Forum Frauen- und Geschlechterforschung. Eine Auswahl aus den letzten 20 Jahren**

Verlag Westfälisches Dampfboot, Juni 2023

ISBN: 978-3-89691-252-7

*„Die mittlerweile über 50 Bände der Reihe „Forum Frauen- und Geschlechterforschung“ enthalten einige Highlights der soziologischen Frauen- und Geschlechterforschung. Der Band Revisiting lädt zur erneuten oder erstmaligen Lektüre in einem breiten Spektrum vielfältiger Ansätze und Forschungsgebiete ein. Er versammelt Beiträge, die von den Mitgliedern der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie als besonders relevant für Forschung und Lehre identifiziert wurden. In dem Buch werden Konturen und Bedeutung einer geschlechtersoziologischen analytischen Perspektive in der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung und den Gender Studies deutlich.“*

Frauen & Geschichte e.V. (Hrsg.):

**Partizipation und Geschlecht.  
Handlungsspielräume von Frauen im 19. und  
20. Jahrhundert**

Ulrike Helmer Verlag, Juli 2023

ISBN: 978-3-89741-474-7

„Seit Beginn der Frauenbewegung im 19. Jahrhundert, kämpfen Frauenrechtlerinnen um gleichberechtigte Teilhabe in Bildung, Beruf, Politik sowie in zivilgesellschaftlichen und internationalen Organisationen. Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen trafen Frauen im 19. und 20. Jahrhundert an, welche Handlungsspielräume und -orte nutzten sie und welche Strategien entwickelten sie, um ihre Rechte zu erkämpfen? – Die versammelten Aufsätze beleuchten diese und weitere Fragen. Zudem wird die Frage gestellt, wo wir heute stehen, wie Errungenschaften gesichert und feministische Gleichstellungspolitik, der es nach wie vor bedarf, vorangetrieben werden kann.“

Cognitio, F.lus (Hrsg.):

**Gender und Recht. Perspektiven aus den Legal  
Gender Studies**

Transcript, März 2023

ISBN: 978-3-8376-6595-6

„Im Recht gibt es eine Vielzahl von problematischen Konstruktionen von Geschlechterkategorien und Machtverhältnissen. Die Beiträger\*innen legen diese aus Sicht der Legal Gender Studies offen und setzen sich kritisch mit bestehenden Vorstellungen im Recht auseinander. Rechtsvergleiche und Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Nachbardisziplinen erweitern darüber hinaus die Perspektive. Auf diese Weise wird eine notwendige Brücke zwischen Kritik, rechtlicher Dogmatik und rechtswissenschaftlicher Ausbildung geschlagen. Kreative Reformvorschläge bieten zudem Ansätze für ein produktives Weiterdenken von Recht und Geschlecht.“

Gundula Ludwig:

**Geschlecht, Macht, Staat. Feministische  
staatstheoretische Interventionen**

Barbara Budrich, Juni 2023

Politik und Geschlecht – kompakt, Band 2

ISBN: 978-3-8474-2496-3

„Ziel feministischer Staatstheorie ist es, die Vergeschlechtlichung des Staates sichtbar zu machen. Auf diese Weise soll aufgezeigt werden, wie der moderne westliche Staat dazu beiträgt, geschlechtliche Ausbeutungs-, Gewalt- und Ungleichheitsverhältnisse zu ermöglichen und zu legitimieren. Die Autorin stellt dazu frühe Ansätze feministischer Staatstheorie ebenso vor wie neuere queer-feministische und intersektionale Konzepte. Dabei werden sowohl Theoretisierungen des Verhältnisses von Staat und Geschlecht als auch zentrale Themenfelder feministischer Staatstheorie vorgestellt und diskutiert. Für die Neuauflage wurde das Werk umfassend überarbeitet.“

Hazel Conley, Paula Koskinen Sandberg (Ed.):

**Handbook on Gender and Public Sector  
Employment**

Edward Elgar Publishing, Mai 2023

ISBN: 978-1-180-037822-3

„This incisive Handbook offers a timely and critical analysis of the gendered nature of public sector employment. Bringing together key theoretical, conceptual, and empirical research from around the world, Hazel Conley and Paula Koskinen Sandberg examine the ways in which female public sector workers experience intersectional discrimination in the workplace.“

Grace Lordan, Warn N. Lekfuangfu:

**Stephan versus Stephanie? Does Gender  
Matters for Peer-To-Peer Career Advice**

IZA Discussion Paper No. 16161

Institute of Labor Economics (IZA), Mai 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16161.pdf>

“Occupational segregation is one of the major causes of the gender pay gap. We probe the possibility that individual beliefs regarding gender stereotypes established in childhood contribute to gendered sorting. Using an experiment with two vignette designs, which was carried out in schools in the UK, we consider whether students aged 15-16 years recommend that a fictitious peer pursue different college majors and career paths simply because of their gender. We find strong evidence that this is the case. The within-majors treatment design shows that our respondents are 11 percentage points more likely to recommend corporate law to a male peer. The across-majors design reveals that students presented with a male fictitious peer tend to recommend degrees that have lower shares of females to males.”

Iga Magda, Ewa Cukrowska-Torzewska, Marta Palczyńska:

**What if She Earns More? Gender Norms,  
Income Inequality, and the Division of  
Housework**

IZA Discussion Paper No. 16045

Institute of Labor Economics (IZA), März 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16045.pdf>

“Using data from „Generation and Gender Survey“ for Poland, we study the relationship between women’s relative income within the household, as measured by the female share of total household income, and women’s involvement in housework. We find that households in which the woman contributes more to the total household income are more likely to share housework equally. We also find that individual gender norms matter both for women’s

*involvement in unpaid work at home and for the observed link between the female share of income and inequality between the partners in the division of housework. Women from less traditional households are found to be more likely to share housework equally. However, this negative relationship between the female share of household income and female involvement in housework is not observed among more traditional couples.”*

Andreas Leibing, Frauke Peter, Sevrin Waights, C. Katharina Spiess:

### **Gender gaps in early wage expectations**

transcript, Juni 2023

ISBN: 978-3-8376-6739-4

<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6739-4/zwischen-schweigen-und-sprechen/>

*„Seit MeToo können Frauen öffentlich ihre erlebte sexualisierte Gewalt thematisieren – so zumindest eine häufig geteilte Annahme. Dagegen zeigt Ana Nenadovic auf, dass das Sprechen darüber keineswegs frei, sondern weiterhin tabuisiert ist. Aus intersektional-feministischer und post- sowie dekolonialer Perspektive erforscht sie aktuelle Romane aus Mexiko, Brasilien und Südafrika, um die tragende, aber in der Textstruktur verborgene Stimme der vergewaltigten Informantin zu enthüllen. Ihre Analysen zeigen Interaktionen zwischen Schweigen und Sprechen auf und plädieren für eine kritische Lektüre von Repräsentationen sexualisierter Gewalt und Trauma“*

Amanda Chuan, Weiling Zhang:

### **Non-college Occupations, Workplace Routinization, and the Gender Gap in College Enrollment**

IZA Discussion Paper No. 16089

Institute of Labor Economics (IZA), April 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16089.pdf>

*“This paper explores how non-college occupations contributed to the gender gap in college enrollment, where women overtook men in college-going. Using instrumental variation from routinization, we show that the decline of routine-intensive occupations displaced the non-college occupations of women, raising female enrollment. Embedding this instrumental variation into a dynamic Roy model, we find that routinization decreased returns to the non-college occupations of women, increasing their college premium. In contrast, men’s non-college occupations were less susceptible to routinization. Our model estimates that workplace routinization accounted for 44% of the growth in female enrollment during 1980-2000.”*

Wolfgang Frimmel, Bernhard Schmidpeter, Rene Wiesinger, Rudolf Winter-Ebmer:

### **External Pay Transparency and the Gender Wage Gap**

IZA Discussion Paper No. 16233

Institute of Labor Economics (IZA), Juni 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16233.pdf>

*„We show that providing publicly available wage information in vacancies, so-called external pay transparency, can reduce the gender wage gap. There is an increasing interest in pay transparency policies as a tool to combat unequal pay. We exploit a reform of Austria’s Equal Treatment Law to evaluate how providing wage information in vacancies affects the gender wage gap. To take into account that the value of providing such external pay information is likely to be heterogeneous along the wage distribution, we implement a Quantile Difference-in-Difference model. The reform led to a small overall reduction of the gender wage gap. Our main results highlight that reductions in the wage gap are larger in circumstances where women are likely to hold misspecified beliefs about their labor market options and when needing to make job acceptance decisions under pressure. The reduction in the gender wage gap was caused by an increase in women’s earnings, particularly at the lower part of the distribution. Earnings of men, on the other side, remained largely constant. Our results lend support to policy proposals aimed at increasing external pay transparency.“*

Ahmed Elsayed, Alina Shirshikova:

### **The Women Empowering Effect of Higher Education**

IZA Discussion Paper No. 16069

Institute of Labor Economics (IZA), April 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16069.pdf>

*“We examine the effects of the large-scale construction of public universities in Egypt during the 1960s and 1970s. We found that opening a local university increased the likelihood of obtaining higher education degrees and had long-lasting positive effects on labor market and marriage outcomes, particularly for women. We give insights on internal migration as a channel and show that migration prior to university enrollment age decreased while migration after that age increased as an outcome of university construction. Local universities reduced men’s migration for study and women’s migration for early marriage. The paper highlights the importance of increasing access to higher education for positive social and labor outcomes, particularly for women.”*

Haowen Zheng, Kim A. Weeden:

### How Gender Segregation in Higher Education Contributes to Gender Segregation in the U.S. Labor Market

Demography, Vol. 60, No. 3

Duke University Press, Juni 2023

<https://www.jstor.org/stable/48728443>

“What is the relationship between gender segregation in higher education and gender segregation in the labor market? Using Fossett’s (2017) difference-of-means method for calculating segregation indices and data from the American Community Survey, we show that approximately 36% of occupational segregation among college-educated workers is associated with gender segregation across 173 fields of study, and roughly 64% reflects gender segregation within fields. A decomposition analysis shows that fields contribute to occupational segregation mainly through endowment effects (men’s and women’s uneven distribution across fields) than through the coefficient effects (gender differences in the likelihood of entering a male-dominated occupation from the same field). Endowment effects are highest in fields strongly linked to the labor market, suggesting that educational segregation among fields in which graduates tend to enter a limited set of occupations is particularly consequential for occupational segregation. Within-field occupational segregation is higher among heavily male-dominated fields than other fields, but it does not vary systematically by fields’ STEM status or field-occupation linkage strength. Assuming the relationship between field segregation and occupational segregation is at least partly causal, these results imply that integrating higher education (e.g., by increasing women’s representation in STEM majors) will reduce but not eliminate gender segregation in labor markets.”

Lucio Morettini, Massimiliano Tani:

### Gender and Career Progression in Academia: European Evidence

IZA Discussion Paper No. 16206

Institute of Labor Economics (IZA), Juni 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16206.pdf>

„We study career trajectories of university researchers in Europe, with a particular emphasis on the speed of career progression by gender. Using the panel data collected by the MORE project (Mobility Survey of the Higher Education Sector) - a longitudinal database that gathers survey responses from over 10,000 university researchers across Europe - we find that women have a lower probability of promotion, but conditional on a career advance, their career development proceeds at a faster pace than that of comparable male researchers. Faster progression among women is positively influenced by the share of female researchers in the academic environment. Higher salaries in sectors outside academia appear to reinforce the positive selection of women preferring to stay in academia.“

Anya Schiffrin, Karolina Koc-Michalska, Michelle Ferrier:

### Women in the Digital World

Routledge, April 2023

ISBN: 978-1-032-45213-5

“Women’s existence in the digital world has been closely studied by scholars and attracted the attention of activists worldwide. Women, like men, early on saw the Internet as a potentially powerful and liberating tool that would help them find groups or communities with similar aims and interests. Today there is more awareness of the deleterious effects of unconstrained online speech such as online violence, ridicule, silencing, and threats against women. Women in the Digital World brings together the latest academic research on women online and includes chapters on political speech, gendered online violence, dealing with sexual assaults, marginalization of women politicians, and how women participate (or don’t) via online environments. The interdisciplinary research in this volume brings together communications studies, gender studies, sociology, politics, and computer science and is essential reading for those seeking to understand a growing field. The book should be of interest also for activists and NGOs who seek to deepen their knowledge on the place of females online. It was originally published as a special issue of the journal *Information, Communication & Society*.”

Tanja Paulitz, Leonie Wagner:

### „Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun“. Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen

In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 2/2023, S.117-131, Juni 2023

<https://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/41972>

„Historisch wie aktuell finden sich in Interviews mit Professorinnen Konstruktionen von Geschlechtsneutralität, mit denen sie versuchen, die Widersprüche zu bearbeiten, die sich aus der Meritokratiennorm der Wissenschaft und gleichstellungspolitischen Versprechungen einerseits und alltäglichen Erfahrungen in der Hochschule andererseits ergeben. In einer aktuellen qualitativen Untersuchung an Hochschulen (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen) wurden erstmals seit den 1980er-Jahren Erzählungen von Professor:innen über alltägliche Erfahrungen bzw. deren Einordnung in eine vergeschlechtlichte Organisationskultur analysiert. Zentraler Befund ist die regelmäßige und proaktive Dethematisierung von Geschlecht als relevanter Faktor für erfahrene Marginalisierungen. Diese Aussagen werden im vorliegenden Beitrag nicht als nahtlose Deskription einer heute erreichten Geschlechtergleichheit gedeutet, sondern als Praktiken der Bürgerschaft für eine vermeintlich erreichte geschlechterneutrale Hochschule sowie als eigene Stattsicherung auf der Position als Professorin und meritokratisch anerkannte Leistungsträgerin.“

Iva Nenic, Linda Cimardi (Hrsg.):

**Women's Leadership in Music. Modes, Legacies, Alliances**

Transcript, März 2023

ISBN: 978-3-8376-6546-8

„Various modes of women's contemporary cultural, social and political leadership can be found in music. Informed by different histories and culturally bound social mores but also by a comparative perspective, the contributors of this volume ask what can be considered leadership in culture from women's point of view. They deconstruct the notion of leadership as corporative and career-related modes of success by showing how women's agency, power and negotiation in and through music can and should be considered as empowering, transformative and role-modeling. By interweaving several disciplinary perspectives – from ethnomusicology, musicology and cultural management to sociology and anthropology – this volume aims to substantially contribute to the study of women's leadership.“

Hildar Rømer Christensen, Michala Hvidt Breeng-aard, Lena Levin:

**Gender Smart Mobility. Concept, Methods, and Practices**

Routledge, Juli 2023

ISBN: 978-1-003-19102-5

„This book presents gender and diversity in smart transport as a cutting-edge issue in urban contexts around the globe. It will address new challenges and possibilities related to the smart transport sector. It demonstrates how gender and diversity are entangled in concepts and various forms of current smart mobility practices in policy, planning, and innovation. Gender Smart Mobility is presented as a game changer for future transport planning and mobility practices and how smart mobility technologies and practices might be created as a common good for all. The readers are presented with cutting-edge approaches ranging from intersectional and visual analyses of smart mobility, gender scripts and language, to gendered innovation of design and planning. Moreover, the readers will encounter engaging boxed features which present historical, cross-cultural, and methodological examples and pose questions for critical thinking.“

Nathan Kettlewell, Jonathan Levy, Agnieszka Tymula, Xueting Wang:

**The Gender Reference Point Gap**

IZA Discussion Paper No. 16138

Institute of Labor Economics (IZA), Mai 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16138.pdf>

„Studies have frequently found that women are more risk averse than men. In this paper, we depart from usual

practice in economics that treats risk attitude as a primitive, and instead adopt a neuroeconomic approach where risk attitude is determined by the reference point which can be easily estimated using standard econometric methods. We then evaluate whether there is a gender difference in the reference point, explaining the gender difference in risk aversion observed using traditional approaches. In our study, women make riskier choices less frequently than men. Compared to men, we find that women on average have a significantly lower reference point. By acknowledging the reference point as a potential source of gender inequality, we can begin a new discussion on how to address this important issue.“

Samira Baig:

**Mutterschaft und Feminismus. Eine Studie zu Konzepten feministischen Mutterseins**

Barbara Budrich, Juni 2023

ISBN: 978-3-96665-074-8

„Schließen sich Muttersein und Feminismus aus? Eine Analyse feministischer und gendertheoretischer Zugänge zeigt, dass Mutterschaft durchgängig als Einschränkung von Emanzipationsbegehren thematisiert wird. Die Autorin zeichnet diese Diskurse nach und entwickelte im Rahmen einer qualitativen Studie Konzepte feministischen Mutterseins. Es wird dabei nicht nur das Spannungsfeld Mutterschaft und Feminismus im Alltag feministischer Mütter sichtbar, sondern es konnten auch emanzipatorische Strategien in Bezug auf Mutterschaft identifiziert werden. Diese stellen Gestaltungs- und Handlungsspielräume dar, von denen auch Mütter\* profitieren können, die sich nicht als Feminist\*innen verstehen.“

Kristin D. Mickelson, Kristen Marcussen:

**Gender and the Transition to Parenthood. Understanding the A, B, C's**

Springer, März 2023

ISBN: 978-3-031-24154-3

“This book provides a new approach by examining gender and the transition to parenthood by using the actor partner interdependence model. Unlike other books which focus on the individual perspective of becoming a parent (especially for mothers), this book examines how couples and individuals successfully navigate this important life passage. This book covers a mix of psychological and sociological studies on the transition to parenthood. Readers will learn about the affective, behavioral, and cognitive aspects of this transition in early 21st century America and how it has changed in the past three decades. The book is aimed at graduate students, researchers and professionals who are interested in an interdisciplinary approach to this most formative passage in adult life. By bringing together past and current research, this book tells the story of becoming parents in 21st century America from his, her, and their points of view. - Actor-partner interdependence model approach - Affective, behavioral and cognitive processes - Broad review of gender and the transition.“



Julia Heimler:

**Kulturelles Kapital, Sprachbesitz und Geschlechterorientierung. Zum Zusammenhang bei ein- und mehrsprachigen Jugendlichen**

Barbara Budrich, erscheint im Oktober 2023

ISBN: 978-3-96665-078-6

„Egalitäre Geschlechterrollenorientierungen sind wichtiger Bestandteil einer offenen Gesellschaft. Der Einfluss von Bildung hierbei wurde wiederholt aufgezeigt. Doch welche Rolle spielt Sprache als bedeutendes Element von Bildung in diesem Kontext? In der vorliegenden Studie wird dieser Zusammenhang für ein- und mehrsprachige Jugendliche analysiert und geprüft, ob bildungsrelevante Sprachfähigkeiten einen Einfluss auf die Geschlechterrollenorientierung haben.“

Anna Adamecz, John Jerrim, Jean-Baptiste Pingault, Nikki Shure:

**Overconfident Boys: The Gender Gap in Mathematics Self-Assessment**

IZA Discussion Paper No. 16180

Institute of Labor Economics (IZA), Mai 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp16180.pdf>

“It is well established that boys perceive themselves to be better in mathematics than girls, even when their ability is the same. We examine the drivers of this male overconfidence in self-assessed mathematics ability using a longitudinal study of twins. This allows us to control for family fixed effects, i.e. shared genetic and environmental factors, and exploit the random assignment of the sex of one’s co-twin. Using measures of individual self-assessment in mathematics from childhood and adolescence, along with mathematics levels and test scores, cognitive skills, parent and teacher mathematics assessments, and characteristics of their families and siblings, we examine potential channels of the gender gap. Our results confirm that objective mathematics abilities only explain a small share of the gender gap in self-assessed mathematics abilities, and the gap is even larger within opposite-sex twin pairs. We find that having a confident male co-twin increases the confidence of boys but decreases the confidence of girls, not just in mathematics, but also in their self-assessment of other abilities. Male overconfidence might explain why men self-select into top jobs or STEM courses, making entry more difficult for women. We also find that parents are more likely to overestimate boys’ and underestimate girls’ mathematics abilities. Gender-biased parental assessments explain a large part of the gender gap in mathematics self-assessment, highlighting the importance of the intergenerational transmission of gender stereotypes.“

Gabriele Cloeters:

**Patriarchale Gewalt in der Türkei. Eine Analyse feministischer medialer Gegenöffentlichkeit**

Alma Marta, März 2023

ISBN: 978-3-948731-07-6

„Patriarchale Gewalt ist eines der zentralen Themen feministischer Gegenöffentlichkeit in der Türkei: sowohl im historischen Rückblick als auch im Hinblick auf aktuelle feministische Politik. Durch den Austritt der Türkei aus der Istanbul-Konvention, den Präsident Recep Tayyip Erdoğan im März 2021 verkündete, sind die Proteste gegen patriarchale Gewalt erneut in den Fokus feministischer Politik gerückt. Feministinnen kritisieren seit der Entstehung der Neuen Frauenbewegung in den 1980er Jahren die hinter der Gewalt gegen Frauen stehende patriarchale Strukturierung von Machtverhältnissen in der Gesellschaft und der Familie sowie die mangelnde Implementierung der Gesetze zur Prävention der Gewalt. Um ihren Sichtweisen Ausdruck zu verleihen sowie feministische Netzwerke zu schaffen, gaben Feministinnen selbstorganisierte Zeitschriften heraus. Diese Studie untersucht die Diskussionen zu patriarchaler Gewalt in den Zeitschriften *Feminist* (1987-1990), *Pazartesi* (1995-2005), *Roza* (1996-2000) und *feminist politika* (2009-2015).

Stephanie Lynn Budin:

**Gender in the Ancient Near East**

Routledge, April 2023

ISBN: 978-0-367-33153-5

“Gender in the Ancient Near East is a wide-ranging study through text and art that presents our current understanding of gender constructs in ancient Mesopotamia, Egypt, Anatolia, Cyprus, and the Levant, and incorporates current trends in gender theory. Budin begins with definitions of sex and gender in modern society and scholarship before exploring ancient Near Eastern understandings of these concepts. Readers are then guided through sources in translation in order to understand how the denizens of the ancient Near East understood notions of femininity, masculinity, and other, with a final chapter considering how modern notions of hetero- and homosexuality apply to the ancient world. The volume also explores how these concepts are portrayed in ancient art and material culture through accompanying photographs and illustrations. The overview of both Near Eastern history and contemporary gender theory allows readers unfamiliar with the material easily to approach the subject and draw meaningful conclusions.“

### **GAMSzine, No 5, Summer 2023, „This is (not) the end, my friend“**

Magazin des Bereichs Gender and Media Studies for the South Asian Region

Institut für Asien- und Afrikawissenschaften,  
Humboldt-Universität zu Berlin

<https://www.iaaw.hu-berlin.de/de/querschnitt/medialitaet/gamszine-5.pdf>

„GAMSzine is the biannual and bilingual (English/German) magazine of the Department of Gender and Media Studies for the South Asian Region (GAMS) at HU Berlin. GAMSzine comprises excerpts from newly published works or student theses that look at various intersections of Gender and Media Studies, very often with a regional focus on South Asia but also beyond. The magazine introduces new GAMS team members as well as visiting scholars at the department, and presents their current research activities. We are particularly proud to provide space for young researchers to write about their innovative projects!“

### **Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität**

Inga Nüthen:

#### **Geschlecht, Sexualität und Politik: Aspekte eines queer-feministischen Politikverständnisses**

Barbara Budrich, erscheint im November 2023, promotion, Band 14

ISBN: 978-3-8474-2733-9

„Was ist politisch? Das Buch zeichnet eine explizit breit angelegte Kartographie westlicher queer\_feministischer Beiträge zum Politikbegriff aus Theorie und Bewegung. Dabei identifiziert die Autorin fünf Aspekte als Bündelungspunkte westlicher queer\_feministischer Debatten um den Begriff „Politik“ und als Elemente eines mehrdimensionalen queer\_feministischen Politikbegriffs: 1.) Die Kritik an der Trennung öffentlich-privat, 2.) die Identifizierung von Politik mit Macht, 3.) die Verhältnisbestimmung zwischen Kontingenz und Politik sowie 4.) zwischen Dissens und Politik, 5.) die Orientierung an Allianzen.“

Dorothee Beck, Adriano Habed, Annette Henninger (Hrsg.):

#### **Blurring Boundaries – “Anti Gender” Ideology Meets Feminist and LGBTIQ+ Discourses**

Barbara Budrich, erscheint im November 2023

ISBN: 978-3-8474-2684-4

„‘Gender’ is a catch-all term: It is used in discourses on women’s and LGBTIQ+ rights, gender equality, sexual education, gender studies – and by the anti-gender movement. The book offers an analysis of the blurring

boundaries between political positions known as ‘anti-gender’ and feminist and LGBTIQ+ strands, starting from the hypothesis that there are discursive bridges between both camps which go beyond the exploitation of emancipatory attitudes. Rather, there are linkages which originate in mainstream feminist and LGBTIQ+ positions. The volume sheds light on these linkages in order to make the case for the need for alliances and dialogues to more effectively counter crusades on women’s and LGBTIQ+ constituencies.“

Mary Romero:

#### **Research Handbook on Intersectionality**

Edward Elgar Publishing, März 2023

ISBN: 978-1-80037-804-9

“Critical intersectional scholarship enhances researchers’ and scholar-activists’ ability to open novel research frontiers. This forward-thinking Research Handbook demonstrates how to pursue fluid and innovative research approaches, identify differences from traditional methodologies, and overcome the common challenges faced when carrying out intersectional research.“

Katja von Auer, Christiane Micus Loos, Stella Schäfer, Kathrin Schrader (Hrsg.):

#### **Intersektionalität und Gewalt**

Verwundbarkeiten von marginalisierten Gruppen und Personen sichtbar machen

Unrast Verlag, Juni 2023

ISBN: 978-3-89771-347-5

„Geschlechtsbezogene Gewalt kommt jeden Tag vor, völlig unabhängig von Herkunft, Bildung oder Einkommen. Die Forschung zu Gewaltbetroffenheit zeigt, dass besonders vulnerable Gruppen strukturell von Schutz und Hilfe ausgeschlossen bleiben. Sie zeigt aber auch, dass Verhältnisse, die eine Verletzungsoffenheit herstellen und auf deren Grundlage Gewalthandeln erfolgen kann, selbst als Gewalt zu verstehen sind.“

Der vorliegende Sammelband, der auf aktuellen Forschungsergebnissen und der Auseinandersetzung mit queer-feministischen Theorien basiert, geht der Frage nach, wie die Verwundbarkeit marginalisierter Personen und die Ausschlüsse, die sie erfahren, sichtbar gemacht werden können und was zu tun ist, um auch diesen Gruppen diskriminierungsfreien Schutz zu gewähren. Die Beiträge dieses Buches richten sich gleichermaßen an Betroffene wie an alle Studierende, Lehrende, Praktiker\*innen und Wissenschaftler\*innen, die willens sind, die aktuellen Arbeitsweisen zu diskutieren, weiterzudenken und schrittweise in die Praxis und Ausbildung einzuführen.“

Annette Vanagas, Waldemar Vanagas:  
**Das Selbstbestimmungsgesetz. Über die  
 Diskurse um Transgeschlechtlichkeit und  
 Identitätspolitik**

Transcript, März 2023  
 ISBN: 978-3-8376-6719-6

„Im Zuge der politischen und medialen Debatten um das geplante Selbstbestimmungsgesetz, welches das Transsexuellengesetz ablösen soll, findet ein Ringen um die Selbst- und Fremdbestimmung des Geschlechts statt. Dies kann exemplarisch für den Widerstreit von geschlechterbinären und geschlechterpluralen Lebensformen verstanden werden. Annette und Waldemar Vanagas zeigen anhand der nunmehr vier Jahre andauernden Diskurse auf, wie identitätspolitische Bestrebungen um das Geschlechterwissen und eine daraus abgeleitete gesellschaftliche Ordnung zu neuen Prekarisierungen führen. So wird der vermeintliche Konsens auf Ebene der Identitätspolitik dabei zumeist auf dem Rücken transgeschlechtlicher Menschen ausgetragen.“

Rosie Nelson:

**Making Space for Bi+ Identities. Explorations  
 of Genders, Identities, and Relationships**

Routledge, Juli 2023  
 ISBN: 978-30-3677-1018-7

“How do bi+ people navigate identity, gender, and relationships in a biphobic society? This book explores this question to show how to better include and incorporate bi+ people in research, policy, and the everyday. You can expect this book to explore how bi+ people experience the gender binary, healthcare, sex, flirting, media representation, and research. It soon becomes clear that bi+ people have different needs and experiences than heterosexual, lesbian, and gay people, and so need specific inclusion measures. Further, the research explores bi+ people’s nuanced approaches to understanding gender, sexuality, sex, and flirting.“

Donna Bridges, Clifford Lewis, Elizabeth Wulff,  
 Chelsea Litchfield, Larissa Bamberry:

**Gender, Feminist and Queer Studies.  
 Power, Privilege and Inequality in a Time of  
 Neoliberal Conservatism**

Routledge, Juli 2023  
 ISBN: 978-1-0343-2829-4

“Exploring scholarship, research, practice and activism on gender, feminist and queer studies, this edited collection examines, analyses and critiques the nature and causes of inequality, disadvantage and marginalisation faced by women, non-hegemonic and LGBTIQ+ identities who do not fit hegemonic notions of masculinity, femininity and heteronormativity. The chapters in this book critically analyse and challenge visible and invisible power relations, privilege and prejudice by problematising the artificial organisation of people into hierarchies that preference hegemonic masculinities, white and heteronormative

identities. In questioning often unchallenged and legitimised inequality and disadvantage, this book locates itself in the juxtaposition where the lived experiences of individuals, activism, community participation, research and scholarship collide with mainstream, local, national and globalised culture and politics.“

Merle Dyroff, Sabine Maier, Marlene Pardeller,  
 Alex Wischniewski (Hrsg.):

**Feminizide  
 Grundlagentexte und Analysen aus  
 Lateinamerika**

Verlag Barbara Budrich, Juni 2023  
 ISBN: 978-3-8474-2636-3

„Seit einiger Zeit werden in Deutschland zunehmend die Begriffe „Femizid“ oder „Feminizid“ benutzt, um auf strukturelle Ursachen von Tötungsdelikten ancis und trans Frauen zu verweisen. In Lateinamerika hingegen haben schon in den frühen 2000er Jahren zivilgesellschaftliche Gruppen und feministische Wissenschaftler\*innen damit begonnen, den Zusammenhang von tödlicher Gewalt gegen Frauen und einer hierarchischen Zweigeschlechtlichkeit zu betrachten und zu kritisieren. Sozialwissenschaftler\*innen, Anthropolog\*innen und Jurist\*innen von Mexiko bis Argentinien haben sich genauer mit den Erscheinungsformen, Ausmaßen, Ursachen und Kontexten von Feminiziden auseinandergesetzt und politische Antworten gesucht. Die Herausgeberinnen machen in diesem Band eine Auswahl an übersetzten Texten zugänglich, die von oft zitierten Standardwerken zum Feminizid-Begriff bis hin zu aktuelleren Debatten reichen.“

Helen Schwenken et al. (Hrsg.):

**Gender, Flucht, Aufnahmepolitik. Die  
 vergeschlechtliche In- und Exklusion  
 geflüchteter Frauen**

Springer VS, Juli 2023  
 ISBN: 978-3-658-40687-5

„Flucht- und Aufnahmeprozesse sind durchzogen von geschlechtsspezifischen und intersektionalen Dynamiken. Die Autorinnen haben diese und das darin zu Tage tretende Geschlechterwissen im Verbundforschungsprojekt „Gender – Flucht – Aufnahmepolitiken“ für die Themen Unterbringung, Gewaltschutz, Erwerbstätigkeit, Medien, Familie, ‚Heimischwerden‘ und Solidarität analysiert. Die migrationsbezogene Infrastruktur hat sich in der deutschen Migrationsgesellschaft auf die Bedarfe von Geflüchteten eingestellt. Geflüchtete machen mit den Angeboten vielfältige Erfahrungen, die von hilfreicher und solidarischer Unterstützung über wenig angepasste Angebote bis zu Exklusion und Diskriminierung reichen. Die rahmende Medienanalyse zeigt, wie tief die öffentliche und mediale Rezeption der sogenannten „Flüchtlingskrise“ durch vergeschlechtlichte Narrative geprägt ist, und wie diese die kommunale und ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten mitprägen.“

*Der Band richtet sich an Interessierte aus Studium, Forschung und Praxis, die sich mit Flucht, Migration und/oder Geschlechterverhältnissen befassen.“*

Katharina Schoenes:

**Asyl, Sexualität und Wahrheit. Gerichtliche Entscheidungen zum Asylgrund „sexuelle Orientierung“**

transcript, Juni 2023

ISBN: 978-3-8376-6606-9

*„Woran machen Asylrichter\*innen fest, ob Geflüchtete »wirklich« schwul oder lesbisch sind? Wer hat die Macht zu definieren, was Homosexualität bedeutet und unter welchen Umständen sie im Sinne des Flüchtlingsrechts schutzwürdig ist? Katharina Schoenes geht diesen Fragen aus der Perspektive der Gender und Queer Studies sowie der Rassismusforschung nach.“*

Luke Munn:

**Red Pill - The Allure of Digital Hate**

Bielefeld University Press, März 2023

ISBN: 978-3-8376-6673-1

*“Hate is being reinvented. Over the last two decades, online platforms have been used to repackaging racist, sexist and xenophobic ideologies into new sociotechnical forms. Digital hate is ancient but novel, deploying the Internet to boost its allure and broaden its appeal. To understand the logic of hate, Luke Munn investigates four objects: 8chan, the cesspool of the Internet, QAnon, the popular meta-conspiracy, Parler, a social media site, and Gab, the »platform for the people.« Drawing together powerful human stories with insights from media studies, psychology, political science, and race and cultural studies, he portrays how digital hate infiltrates hearts and minds.”*

**Sonstiges**

Emilia Roig:

**Das Ende der Ehe. Für eine Revolution der Liebe**

Ullstein Verlag, März 2023

ISBN: 978-3-550-20228-5

*„Die Ehe normiert Beziehungen und Familie, kontrolliert Sexualität, den Besitz und die Arbeitskraft. Sie ist eine wichtige Stütze des Kapitalismus und lässt uns in binären Geschlechterrollen verharren. In ihrem mutigen und provokanten Buch ruft Emilia Roig daher das Ende einer patriarchalischen Institution aus. Sie hinterfragt die Übermacht der Paare und untersucht, ob man Männer lieben und zugleich das Patriarchat stürzen kann. Letztlich wäre eine Abschaffung der Ehe nicht nur für Frauen befreiend, sondern für alle. Denn nur dann können wir Liebe in Freiheit und auf Augenhöhe miteinander neu denken und leben.“*

Sigi Lieb:

**Alle(s) Gender. Wie kommt das Geschlecht in den Kopf?**

Quer Verlag, März 2023

ISBN: 978-3-89656-325-5

*„„Ich weiß doch, wer ein Mann ist und wer eine Frau!“ „Es gibt aber nur zwei Geschlechter.“ „Es gibt doch viele Geschlechter.“ „Geschlecht ist ein Spektrum.“ Ja, was denn nun? Alle(s) Gender folgt den Spuren unserer Vorstellungen von Geschlecht - biologisch, medizinisch, gesellschaftlich, historisch, rechtlich, international, früher und heute -, zeigt den Stand der Wissenschaft und verbindet ihn mit alltagspraktischen Situationen und gesellschaftlicher Wirklichkeit. Ziel des Buches ist es, feministische, homosexuelle, transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Interessen zu verbinden, ohne die Unterschiede und Widersprüche zu leugnen.“*

Nicole Haring, Roberta Maierhofer, Barbara Ratzenböck (Hrsg.):

**Gender and Age/Aging in Popular Culture. Representations in Film, Music, Literature, and Social Media**

transcript, Juni 2023

ISBN: 978-3-8376-6242-9

*“As social spaces are culturally diverse and digitally networked, the reality of our lives is shaped by processes of globalization and digitization. This leads to the question of whether popular cultures enable or impede (inter-)cultural exchange and global communication. To explore this, the contributors to this volume analyze representations of the intersections of gender and age/ing in cultural and media consumption, such as literature, film, music, and social media. The interconnectedness between gender and aging has been evident since the 1990s and enabled the recognition of age as a cultural category – now is the time to take this intersectional analysis further.“*

Finden sie weitere  
Veröffentlichungen in unserer  
Literaturdatenbank [Lit@CEWS](#)



# Impressum

---

## Herausgegeben von

---

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Data and Research on Society  
Center of Excellence Women and Science  
Unter Sachsenhausen 6-8  
50667 Köln  
[cews-info@gesis.org](mailto:cews-info@gesis.org) • [www.gesis.org/cews](http://www.gesis.org/cews)

## Redaktion

---

### Andrea Usadel

Wir freuen uns über Leser\*innenbriefe, Kritik und Anregungen zum *CEWSjournal*;  
bitte schicken Sie diese an: [cews-info@gesis.org](mailto:cews-info@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>

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