

2023|1



# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Liebe Leser\*innen,

Michel Foucault, Evelyn Fox Keller, Judith Butler u.v.a. haben auf die ineinander Verwobenheit von Wissen, Macht und Geschlecht hingewiesen: Wissen über Geschlecht verschafft Macht; Zugang zu Wissenschaft wird über sexualisierte und geschlechtsbasierte Gewalt (GBV) mitkontrolliert. Am 23. März 2023 haben sich wissenschaftliche Einrichtungen durch einen Sexual Harassment Awareness Day entschieden gegen GBV ausgesprochen. Unser Schwerpunkt widmet sich in dieser Ausgabe diesem Thema und stellt dazu **erste Umfrageergebnisse des UniSAFE-Projekts** vor.

Das Jahr 2023 ist für die Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft mit einer **neuen Runde des Professorinnen-Programms** gut gestartet. Wie die Evaluationen der vorherigen Runden gezeigt haben, trägt das Programm wesentlich zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren bei und darüber hinaus zu einem größeren Bewusstsein für Gleichstellung. Dass solche Programme erfolgreich sein können, zeigt auch der Blick nach Irland, wo bald mehrheitlich Frauen in Hochschulleitungen tätig sein werden. Das soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch lange nicht alle Frauen die Anerkennung für ihre wissenschaftlichen Leistungen erhalten, die ihnen zustehen und sie mit ihren exzellenten Ideen entsprechend sichtbar werden, u.a. machten einige Veranstaltungen zum **Weltfrauentag** und Internationalen Tag der Mädchen und Frauen in der Wissenschaft auf diese Problematik aufmerksam.

In anderen Teilen der Welt, v.a. Iran und Afghanistan, kämpfen wiederum Frauen, um überhaupt ihren Zugang zu Bildung und Wissenschaft erhalten bzw. erreichen zu können. Das neue Hilde Domin Programm des DAAD hilft u.a. einigen von ihnen in der deutschen Wissenschaft anzukommen.



**Erste  
Ergebnisse  
der UniSAFE-  
Umfragestudie**

Zum Abschluss möchte ich noch auf die *Ausschreibung des Preises für Dissertationen und des Preises für Abschlussarbeiten der Frauen- und Geschlechterforschung der DGS* hinweisen.

Anregende Lektüre wünscht,



Lena Weber

(Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)





# Inhalt

---

## 01 Neues aus dem CEWS

Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zu Qualitätssicherung in der Wissenschaft veröffentlicht	6
Wer arbeitet mit welchen Bedingungen in der Wissenschaft? Personalstruktur und Befristung unter Gleichstellungsaspekten	6
Drei Fragen an...: Andrea Löther im Interview mit „Wissenschaft weltoffen“	8
New team member for CEWS and EU project INSPIRE	8
Umstrukturierung im CEWS-Portal	8

## 02 Schwerpunktthema

Erste Ergebnisse der UniSAFE-Umfragestudie zeigen hohe Prävalenz von geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft	9
--	---

## Forschung

### 03 Geschlechter- und Hochschulforschung

Mehr Sichtbarkeit für innovative Frauen in der Wissenschaft	14
ZEW: „Aus diesen zwei Gründen sind Aufstiegschancen für Frauen oft begrenzt“	15
Mutterschaft bleibt ein Karrierehindernis	16
Neue Forschungsgruppe zu Digitalisierung und Geschlechterungleichheit am LIfBi	18
Netzwerk für eine Medizin, die allen Geschlechtern gerecht wird	18
IFAF Projekt MenoSupport - 1. deutschlandweite Umfrage zum Thema Wechseljahre im Arbeitsumfeld	20
Gleichstellung von Frauen begünstigt Wirtschaftswachstum	20
Junge Männer haben grundsätzlich Interesse, im sozialen Bereich zu arbeiten – es gibt aber Hürden	21
Geschlechter(un)gerechtigkeit auf dem Acker: Projekt über Frauen in der Landwirtschaft legt Abschlussbericht vor	23
Open Gender Journal: DFG-Projekt an der Freien Universität Berlin und Universität zu Köln gestartet	24

CfP - Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive	24
CfP der Zeitschrift GENDER	25
CfP zur Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie	25
CfP: Conference ‘Practicing Intersectionality in Research, Activism and Politics’	26
Warum bleiben so viele Wissenschaftlerinnen auf der Strecke?	27
Diskriminierung an deutschen Hochschulen	28
Uniabsolvent*innen haben gegenüber Absolvent*innen anderer Hochschulen langfristige Karrierevorteile	29

## Politisches Geschehen

### 04 Wissenschaftspolitik

Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes WissZeitVG	31
Dem Tenure-Track-Programm auf der Spur	36
HRK besorgt über Stagnation bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft	37
Die Coronavirus-Pandemie – Folgen und Chancen für die Wissenschaft	38
Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2023	39
Stark-Watzinger beruft Döring als neue Staatssekretärin im BMBF	40
Astrid-Sabine Busse ist neue Präsidentin der Kultusministerkonferenz	40

### 05 Hochschulpolitik

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen	41
Gender-Report 2022 erschienen - Geschlechterparität	42
Neues aus der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)	43
Margarete von Wrangell: 100 Jahre erste ordentliche Professorin Deutschlands	44
Irische Hochschulleitungen bald mehrheitlich von Frauen besetzt	45
Professorin Dr. Antje Boetius ist „Hochschullehrerin des Jahres“	45

### 06 Europa und Internationales

Leitlinien für feministische Außenpolitik: Außenpolitik für alle	46
Ende der Deutschen G7-Präsidentschaft: Women7 zieht positive Bilanz	47
Women on the Move launched its Open Research Europe collection	49
International Day of Women and Girls in Science 2023	50

Veröffentlichungen des EU-Parlaments zum Weltfrauentag 2023	51
Neuigkeiten aus der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), der zentralen Beratungsstelle in Deutschland für Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont Europa	52
Neuigkeiten aus der Nationalen Kontaktstelle ERC	53
News from the European Institute for Gender Equality (EIGE)	54
Pressestimmen zur Situation von Wissenschaftler*innen im Iran	54
<b>07 Gleichstellungspolitik</b>	
Innovative Frauen am Weltfrauentag ins Rampenlicht gerückt	57
Innovative Frauen in den Fokus rücken – Website ist online	58
Mehr Frauen in Leitungspositionen	59
FidAR-Forum 2023: Quote führt zu neuen Höchstständen bei Frauen in Vorständen / Nur noch drei DAX-40-Vorstandsetagen frauenfrei	60
Geschlechtergerechte Repräsentation in Führungsteams bleibt weiterhin eine Ausnahme	61
1. Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung	62
Ministerin Paus beruft Kommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung	63
Vom Algorithmus diskriminiert	65
Deutscher Juristinnenbund (djb): Jetzt algorithmenbasierte Diskriminierung anerkennen und Schutzlücken schließen!	65
Gender Pay Gap, Arbeitszeiten, Führungspositionen: Neue Studie liefert geschlechtsspezifische Daten für viele Branchen	66
In Westdeutschland ist der unbereinigte Gender Pay Gap dreimal so hoch wie in Ostdeutschland	67
Debatte im EU-Parlament: “Gender pay gap: deal reached on binding pay-transparency measures”	68
Mehr Lohngleichheit dank Elterngeld	69
Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros mit dem neuen Frauenpreis für Lohngleichheit ausgezeichnet	69
Die Zukunft steht auf Equal Pay: FAQ zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts veröffentlicht	71
Viele Mütter fühlen sich gerade finanziell stark belastet – Vertrauen in Politik stark erodiert	71
Mütter, deren Ehemänner Elternzeit nehmen, kehren meist schneller in den Arbeitsmarkt zurück	72
Verständnisvoller Spielkamerad statt abwesender Ernährer - Studie zu Selbstbild und Selbstverständnis von Vätern	73

15 Jahre Elterngeld: Trotz vieler Erfolge tragen Mütter nach wie vor den Hauptanteil bei der Familienarbeit	74
Knapp 97 Prozent der Beschäftigten wollen spätestens um 18 Uhr Feierabend machen – Abendarbeit schädlich für Vereinbarkeit	75
Prof'in Barbara Schwarze stellte erste Ergebnisse von #FrauWirktDigital im Rahmen der Work & Culture vor	77
Hass im Netz – Mitschnitt des Expertinnen-Talks jetzt verfügbar	77

## 08 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Bündnis AGG Reform-Jetzt! veröffentlicht Ergänzungsliste und Stellungnahme mit zentralen Forderungen für die geplante AGG Reform	78
Bundesministerin Paus startet Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“	79
Start der BMBF-Förderlinien zur Stärkung der Rechtsextremismus- und Rassismusforschung	80
GESIS Partners With Feminist Scholars to Research Anti-Feminist Backlashes	83
Hate Speech und Drohungen: Kompetent gegen Wissenschaftsfeindlichkeit antreten	84
Bundesregierung will Hasstaten gegen LSBTIQ* besser ahnden	85
Veröffentlichungsreihe zu Gleichstellung von LGBTIQ*-Personen	85
Neue Meldestelle für Antifeminismus	86
EU-Parlamentarier:innen zu Online-Hass gegenüber Politikerinnen befragt	86
Start des Projekts Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung	87
Versorgung von trans Personen im ländlichen Raum	87
Hilde Domin-Programm: Großer Bedarf bei akademischem Schutzprogramm des DAAD	88
February 2023: Black History Month	89

## Service

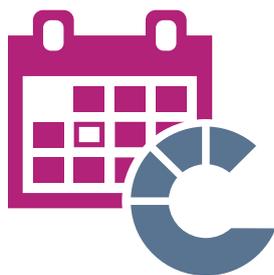
### 09 Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

Preise für herausragende Studienabschlussarbeiten sowie Dissertationen	90
Ausschreibung 2023: Caroline von Humboldt-Professur und -Preis	91
TOTAL E-QUALITY Prädikat	91
Wissenschaftliche Karriere: Informationsveranstaltungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG	92
Förderprogramm genderbezogener FuE-Projekte des Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) 2023	93
Else Kröner Wiedereinstiegsförderung für forschende Ärztinnen und Ärzte nach Familienphase	93

ESMT Berlin vergibt Stipendien für Frauen in leitenden Führungspositionen	94
Deutschland fördert Stipendien für afghanische Studentinnen	95
Klara Marie Faßbinder (KMF)-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung	96

## 10 Neuerscheinungen

Hochschulpolitik	97
Gleichstellungspolitik	97
Hochschulforschung	98
Frauen- und Geschlechterforschung	99
Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	103
Sonstiges	106



Nichts mehr verpassen!

Alle aktuellen Termine finden Sie hier:

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

# 01 Neues aus dem CEWS

## Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft veröffentlicht

Die Veröffentlichung

**„Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ“**

präsentiert zum Projektabschluss im März 2023 einige zentrale Ergebnisse aus dem BMBF-geförderten Projekt StaRQ (2019-2023).



Gegenstand des Projekts war die Untersuchung der Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft am Beispiel der Handlungsfelder Geschlechtersensibilisierung, Mentoring und aktive Rekrutierung. Zu diesen drei Handlungsfeldern entwickelte das Projektteam jeweils praxisorientierte Handlungsempfehlungen. Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden sowohl eine Theorie- als auch eine Praxisrecherche durchgeführt. Für die Praxisrecherche stand die (teil-)automatisierte Analyse der Webseiten von

Hochschulen zu Gleichstellungsmaßnahmen mit Hilfe von methodischen Ansätzen aus dem Bereich Data Mining von Web-Daten im Vordergrund (Web-Crawl). Darüber hinaus wurden Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen im Rahmen eines Online-Surveys zu Strukturen und Standards für die Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen befragt.

Im StaRQ-Portal finden Sie den Link zur Gesamtpublikation sowie die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen als separate PDF-Dateien.

<https://www.gesis.org/starq/home>

## Wer arbeitet mit welchen Bedingungen in der Wissenschaft? Personalstruktur und Befristung unter Gleichstellungsaspekten

Die Karrierewege, die zu einer Professur führen, und die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind jeweils nur durch kleinere Geschlechterdifferenzen geprägt. Diese Vielzahl an kleineren Benachteiligungen in unterschiedlichen Bereichen können jedoch zur strukturellen Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen kumulieren, wie eine aktuelle Studie zeigt.

Politische Diskussionen zu Karriere und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses fokussieren aktuell insbesondere die Weiterentwicklung der Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur und den hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Die Karrierephase nach der Promotion, die mit

der Weiterentwicklung der Personalstrukturen adressiert wird, ist aus gleichstellungspolitischer Sicht entscheidend, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Studie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS beim Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, GESIS, untersucht daher die veränderten Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur und die Auswirkungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Hinblick auf ihre geschlechterpolitischen Implikationen.



Im Ergebnis werden jeweils kleinere Geschlechterdifferenzen deutlich, die in der Summe jedoch als strukturelle Diskriminierung kumulieren: So sind Frauen zwar fast paritätisch an den Juniorprofessuren beteiligt, sie haben allerdings etwas seltener eine Tenure-Track-Professur inne. Beim Übergang in die Lebenszeitprofessur zeigen sich Benachteiligungen von Frauen vor allem bei Status und Verdienst, d.h. vor allem beim begehrten Zugang zu W3-Professuren. Geschlechterunterschiede bei Befristungen bestehen nach der Promotion und in Führungspositionen sowohl an Hochschulen als auch an Forschungseinrichtungen.

Auffällig ist der relativ große Unterschied bei den Professuren: 18,7 Prozent der Professorinnen sind befristet beschäftigt, bei den Professoren sind es hingegen nur 11,1 Prozent.

Besonders häufig sind Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit befristet beschäftigt, während davon am geringsten deutsche Professoren betroffen sind. Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen einer Kumulation von Benachteiligungen ausgesetzt, zum einen aufgrund des Geschlechts, zum anderen wegen ihrer Nationalität.

Das CEWS erstellte die Sonderauswertung für den Bericht Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2022 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Nun ist die Studie als eigenständige Publikation zugänglich.

#### *Bibliographische Angaben:*

Lötter, Andrea (2022): Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft. Unter Mitarbeit von Sarah Weißmann. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik, 26).

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

## Drei Fragen an...: Andrea Löther im Interview mit „Wissenschaft weltoffen“

In einem Interview mit dem DAAD-Blog „Wissenschaft weltoffen“ berichtet **Andrea Löther**, stellvertretende Teamleiterin des CEWS, über zentrale Ergebnisse der Studie „Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen“. Das CEWS erstellte diese Studie 2021/22 für die Alexander von Humboldt-Stiftung.

### Zum Blogbeitrag

Der Blog „Wissenschaft weltoffen“ führt Interviews mit relevanten Forschenden und weist auf aktuelle Datenerhebungen und Studien hin.

Zentrales Ziel ist eine Unterstützung des Austauschs zwischen Hochschulforschung und Hochschulpraxis in den Bereichen Internationalisierung und akademische Mobilität.

## New team member for CEWS and EU project INSPIRE

In February 2023, postdoctoral researcher **Mazlum Karataş** joined the CEWS team at GESIS.



*Mazlum Karataş*

He will be working on the **EU-funded project INSPIRE**, which aims to be Europe's sustainable center of excellence, globally renowned for the quality of its research and analysis produced on inclusive gender equality in research and innovation.

He will use his experience with research techniques in this position to help society understand the factors that affect gender equality and diversity in academic institutions and in other research-intensive organizations.

Mazlum Karataş is a quantitative researcher with a Ph.D. in Economics and pursued his Ph.D. as well as his Master's degree at Università Politecnica delle Marche in Italy.

The deepening focus of his doctoral studies has been on the impact of cultural factors on international trade and economics. Utilizing big data, he applied recent econometric models to conduct his research.

## Umstrukturierung im CEWS-Portal

### *Wir haben das CEWS-Portal umstrukturiert!*

Auf einer neuen Seite finden Sie nun *Daten und Informationen zu Geschlecht und Wissenschaft*. Dies umfasst unsere Angebote Gender-Monitoring (aufbereitete statistische Daten sowie Daten und Informationen zu Gender-Monitoring), die Daten-Kollektion Forschungsdaten sowie die aktuellen Forschungsfelder mit den Seiten zu geschlechtsbezogener Gewalt, Gender Bias sowie familienfreundlicher Wissenschaft.

Unter *Recherche und Beratung* stehen unsere Recherche-Tools wie die Datenbanken zum Gleichstellungsrecht, zu Literatur und Links sowie das CEWSwiki, der INKA und /femconsult für Sie bereit. Außerdem informieren wir Sie dort über unsere Aktivitäten im Hinblick auf Beratung und Vernetzung, Wissenschafts- und Praxisdialog sowie Evaluationen.

Unsere *CEWS-Publikationen* haben nun einen eigenen Reiter im Hauptmenü erhalten, darunter finden Sie beispielsweise das CEWSjournal oder die Reihe CEWSpublik.

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



## 02 Schwerpunktthema

### Erste Ergebnisse der UniSAFE-Umfragestudie zeigen hohe Prävalenz von geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft

Der nachstehende Text entstand auf Grundlage des im November 2022 veröffentlichten englischsprachigen Kurzberichts „Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey.“ von Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J.. Die vollständige Referenz befindet sich am Ende des Textes.

Knapp zwei Drittel aller befragten Studierenden und Mitarbeitenden in Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben schon einmal geschlechtsbezogene Gewalt erfahren. Dies zeigen die ersten Ergebnisse der Umfragestudie des UniSAFE-Projekts.



Das EU-geförderte **Projekt UniSAFE** verfolgt das Ziel, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und politische Entscheidungsträger\*innen bei der Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt zu unterstützen, indem es fundiertes Wissen über die damit in Zusammenhang stehenden Mechanismen, sozialen Bedingungen, Risikofaktoren und Auswirkungen auf nationaler, institutioneller und individueller Ebene generiert.

Einen wichtigen Teil des Projekts bildet eine **Umfragestudie** unter der Leitung von GESIS/CEWS, die durch **Dr. Anke Lipinsky** und **Claudia Schredl, M.Sc.**, aus dem Team CEWS sowie **Horst Baumann, M.A.**, Abteilung Survey Data Curation, in Zusammenarbeit mit **Prof. Anne Laure Humbert** und **Dr. Jagriti Tanwar** der Oxford Brookes University und der Örebro University entwickelt und durchgeführt wurde.



*Autorin: Wiebke Hoppe*

Im November 2022 wurden erste Ergebnisse der Online-Umfragestudie veröffentlicht und trafen auf ein großes Medienecho. Mit Daten von 42.186 Studierenden und Beschäftigten von 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus 15 europäischen Ländern sowie einer internationalen Vereinigung von Forschenden ist dies die größte mehrsprachige Untersuchung von geschlechtsbezogener Gewalt einschließlich sexueller Belästigung im Wissenschaftskontext in Europa.

Darüber hinaus zeichnet sich das UniSAFE-Projekt besonders durch den weitgefassten Gewaltbegriff aus, der als Basis für die Entwicklung der Umfrage diente. UniSAFE definiert geschlechtsbezogene Gewalt als Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richtet, oder die Personengruppen eines Geschlechts überproportional stark betrifft.

Andere Studien fokussieren sich meist auf die

Untersuchung körperlicher Gewalt, sexualisierter Gewalt, und/oder sexueller Belästigung. Da jedoch auch andere Arten von Gewalterfahrungen schwer belastend für Betroffene sein können, bezieht sich die UniSAFE-Umfrage auf sechs verschiedene Formen von Gewalt und bildet damit ein größeres Spektrum der geschlechtsbezogenen Gewalt ab: körperliche, sexualisierte, psychische, ökonomische Gewaltformen, sexuelle Belästigung sowie Online-Formen von geschlechtsbezogener Gewalt. Sexuelle Belästigung und Gewalt im Internet zeigen sich möglicherweise durch Cybermobbing, nicht-ernehmliche Verbreitung von Nacktbildern oder Textnachrichten, die Drohungen enthalten. Neben Fragen zu Erfahrungen von geschlechtsbezogener Gewalt als selbst betroffene Person umfasste die UniSAFE-Umfragestudie zudem Fragen zu Beobachter\*innen und Täter\*innen.

Über interne Kommunikationswege erreichte die Umfrage Studierende und Beschäftigte der teilnehmenden Einrichtungen, die zum Befragungszeitpunkt 18 Jahre alt oder älter waren. 10,5 % der Beschäftigten und 2,7 % der Studierenden nahmen an der Erhebung teil und sorgten für eine Rücklaufquote von insgesamt 3,9 %.

In dieser Stichprobe identifizieren sich 67 % als Frauen, 30 % als Männer und 3 % als nichtbinäre Personen bzw. mit einer nicht gelisteten Geschlechtszugehörigkeit. 57 % der an der Studie Teilnehmenden sind Studierende und 43 % Beschäftigte. Die Mitarbeitenden sind folglich in den Befragungsergebnissen etwas überrepräsentiert.

Insgesamt gaben 11 % der Befragten an, eine Behinderung oder chronische Erkrankung zu haben, 6 % gaben an, einer ethnischen Minderheit anzugehören; weitere 6 % gaben an, internationale Studierende oder Mitarbeitende zu sein, und 18 % der Teilnehmenden identifizieren sich als LGBTQ+, d.h. asexuell, bisexuell, homosexuell oder queer. Diese Zusammensetzung ermöglicht es, auch intersektionale Aspekte in Bezug auf geschlechtsbezogene Gewalt näher zu betrachten.

Die vorveröffentlichten Ergebnisse der Uni-

SAFE-Umfrage sprechen eine deutliche Sprache: 62 % aller Befragten erfuhren während des Studiums oder ihrer Tätigkeit in ihrer Hochschule beziehungsweise Forschungseinrichtung bereits mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt. Die Beschäftigten (73 %) sind dabei häufiger betroffen als Studierende (58 %). Vor allem sind es die Personen, die einer marginalisierten Gruppe angehören, die besonders häufig geschlechtsbezogene Gewalt erleben: Für LGBTQ+ Personen liegt die Prävalenzrate bei 68 %; für Angehörige einer ethnischen Minderheit bei 69 %; für Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung bei 72 % und für nichtbinäre Personen, der dem größten Risiko ausgesetzten Gruppe, sogar bei 74 %.

Die häufigste Form von Gewalt ist mit einer Prävalenzrate von 57 % die psychische Gewalt, die jegliche Art von Handlungen, die jemandem psychischen Schaden zufügen können, wie z.B. Beleidigungen, Unterbrechungen usw., miteinschließt. 31 % der Befragten erlebten bereits sexuelle Belästigung und 10 % ökonomische Gewalt bei der Arbeit oder im Studium. Die Umfrageergebnisse zeigen zudem, dass Männer im Vergleich zu Frauen körperliche Gewalt zu höheren Anteilen erfahren. Nichtbinäre Personen sind insgesamt am stärksten von körperlichen Übergriffen betroffen und alle anderen untersuchten Gewaltformen betreffen Frauen und nichtbinäre Personen häufiger als Männer. Erfahrungen mit Online-Gewalt (8 %), körperlicher Gewalt (6 %) und mit sexualisierter Gewalt (3 %) haben weniger als 10 % der Befragten machen müssen. Ein weiterer Schwerpunkt der UniSAFE-Umfrage ist die Frage danach, ob Erlebnisse geschlechtsbezogener Gewalt bei zuständigen Stellen u.a. innerhalb der Hochschule oder Forschungseinrichtung gemeldet werden sowie, was mögliche Gründe für eine Entscheidung gegen das Melden eines solchen Vorfalls sind. Bemerkenswert ist, so die Ergebnisse der Erhebung, dass lediglich 13 % der Befragten mit einer geschlechtsbezogenen Gewalterfahrung diese auch gemeldet haben. Fast die Hälfte dieser Personen (47 %) nannte

als Grund dafür Unsicherheiten in der Einschätzung, ob das Fehlverhalten der übergriffigen Person schwerwiegend genug war, das Melden zu rechtfertigen. Ein weiterer Grund für den Verzicht auf eine Meldung, am zweithäufigsten genannt (31 %), liegt darin, den Vorfall zu dem Zeitpunkt nicht als Gewalttat erkannt zu haben. Andere häufig angegebene Gründe zeugen z.B. von mangelndem Zutrauen darin, dass nach dem Melden wirksame Maßnahmen ergriffen würden (26 %), oder Unwissenheit darüber, an wen Betroffene sich hätten wenden können (17 %). Die UniSAFE-Umfrage beinhaltete darüber hinaus Fragen zur Wahrnehmung von und Kenntnis über die Existenz von institutionellen Präventionsmaßnahmen und Ressourcen.

Im Kontext der Hochschule oder Forschungseinrichtung geschlechtsbezogene Gewalt zu erfahren, hat oftmals gravierende Folgen für die Betroffenen. Daher befragte UniSAFE alle an der Umfrage teilnehmenden Personen auch zu möglichen Konsequenzen, die ein Erlebnis mit geschlechtsbezogener Gewalt für ihr Wohlbefinden, ihre Gesundheit und ihre Arbeit bzw. ihr Studium gehabt haben könnte. Der Auswertung dieser Daten lag ein Vergleich zwischen Personen, die eine Gewalterfahrung gemacht haben, und jenen, die keine Gewalterfahrung berichtet haben, zugrunde. Dabei zeigten sich zum Teil große Unterschiede: Beschäftigte mit Gewalterfahrung gaben mehrheitlich an, unzufrieden mit ihrer Arbeit gewesen zu sein (67 %) und eine geringere Produktivität bemerkt zu haben (54 %), während unter den Beschäftigten ohne Gewalterfahrung nur 35 % der Befragten Unzufriedenheit mit ihrer Arbeit und 32 % eine Produktivitätsminderung berichteten. Viele der betroffenen Beschäftigten zogen es zudem in Betracht, die Wissenschaft gänzlich zu verlassen (40 %) oder die Arbeitsgruppe zu wechseln (33 %), während lediglich 23 % bzw. 9 % der Beschäftigten ohne Gewalterfahrung solche Überlegungen anstellten.

Eine große Zahl von Studierenden mit geschlechtsbezogenen Gewalterfahrungen gaben an, mit dem Verlauf ihres Studiums unzufrieden gewesen zu

sein (63 %), während unter Studierenden ohne Gewalterfahrung eine Unzufriedenheit mit dem Studium weniger häufig berichtet wurde (42 %). Zudem nahmen ungefähr die Hälfte der betroffenen Studierenden (51 %) und knapp ein Drittel der Studierenden ohne Gewalterfahrung (32 %) ein reduziertes Maß an Lernerfolgen wahr. Schließlich zogen es 38 % der betroffenen Studierenden in Betracht ihr Studium abzubrechen, unter den Studierenden ohne Gewalterfahrung jedoch nur 24%. Darüber hinaus können derartige Erfahrungen auch die sozialen Beziehungen zu Personen in ihrem Umfeld beeinträchtigen: 35 % der Beschäftigten und 49 % der Studierenden mit Gewalterfahrung, im Vergleich zu 14 % der Beschäftigten und 32 % der Studierenden ohne Gewalterfahrung, fühlten sich sozial distanziert von ihren Kolleg\*innen bzw. Kommiliton\*innen. Neben der Umfragestudie wurden im Rahmen des UniSAFE-Projekts auch Interviews mit Nachwuchsforschenden, eine Reihe von 16 institutionellen Fallstudien sowie eine Kartierung der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen durchgeführt. Bis zum Herbst 2023 entwickelt das Projektteam Empfehlungen für Maßnahmen und eine Reihe von hilfreichen Tools gegen geschlechtsbezogene Gewalt und seine Auswirkungen, die den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Somit werden weitere Veröffentlichungen folgen.

#### **Kurzbericht zur Umfrage:**

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. [https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey\\_prevalence-results\\_2022.pdf](https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf)

#### **Fragebogen der UniSAFE-Umfrage:**

Lipinsky, Anke, Schredl, Claudia, Baumann, Horst, Lomazzi, Vera, Freund, Frederike, Humbert, Anne Laure, Tanwar, Jagriti, & Bondestam, Fredrik. (2021). UniSAFE D4.1 Final UniSAFE-Survey Questionnaire. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7220636>

**Weitere Informationen zu UniSAFE finden Sie auf der Projekt-Webseite unter**

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

**Kontakt bei GESIS/CEWS:**



*Dr. Anke Lipinsky*

**Weitere Angebote des CEWS zum Thema geschlechtsbezogene Gewalt in der Wissenschaft finden Sie unter**

<https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/forschungsfelder/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

Das in sechs Unterthemen gruppierte Informationsangebot bietet einen Überblick über aktuelle Studien zu sexueller Belästigung und Aspekten geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftseinrichtungen weltweit. Die Themenseite bietet eine Auswahl internationaler Forschungsliteratur über sexualisierte Gewalt und Belästigung in der Wissenschaft, deren Vorkommen, Formen, Einflussfaktoren und Beispiele möglicher Gegenmaßnahmen. Dazu zählen beispielsweise Befragungsstudien und Befragungsinstrumente, Online-Schulungen und Trainings, Materialien aus europäischen und internationalen Präventions- und Interventionsprojekten sowie Hinweise auf Handreichungen, Leitfäden und Informationen zur rechtlichen Lage in Deutschland. Innovative Lehrmaterialien und weitere Ressourcen zur Prävention und Intervention, inklusive Online-Tools für verschiedene Zielgruppen, zum Beispiel zur anonymen Meldung von Belästigungsfällen und Unterstützung der Betroffenen, wurden dafür zusammengetragen. Die inhaltliche Aufbereitung umfasst zudem Definitionen und Bestimmungswege von geschlechtsbezogenen

und sexualisierten Gewaltformen, einschließlich sexistischer Hassrede im Internet.

*Weitere Leseempfehlungen zum Thema*

**Blogbeitrag: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an NRW-Hochschulen**

Forschungsgruppe Gender-Report: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an NRW-Hochschulen, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 21.03.2023, [www.gender-blog.de/beitrag/sexualisierte-diskriminierung-nrw-hochschulen/](http://www.gender-blog.de/beitrag/sexualisierte-diskriminierung-nrw-hochschulen/), DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20230321>

„In diesem Beitrag gehen wir kurz auf Forschung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in Wissenschaftsorganisationen ein und stellen im Anschluss daran Ergebnisse aus eigenen Untersuchungen vor, u. a. zum wissenschaftlichen Mittelbau und zum Umgang der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (*Gender-Report 2022*). Dabei wird deutlich, weshalb es gerade im Wissenschaftskontext nicht einfach ist, (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten.“

*Beachtenswerte Aktion der Schweizer Hochschulen: Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen und Forschungsinstitutionen*

**„Sexismus und sexuelle Belästigung sind in der Schweizer Hochschullandschaft eine Realität“**

Am 23. März 2023 wurde ein schweizweiter **Sexual Harassment Awareness Day für ein belästigungsfreies Hochschulumfeld** durchgeführt.

Die Veranstaltungen und Aktionen fanden entweder online oder in Präsenz statt und waren somit schweizweit für alle Interessierten zugänglich. Die Rektor\*innen der Hochschulen und die Direktor\*innen der Forschungsinstitute sind jeweils mit einem *Videobeitrag* auf der Homepage vertreten. Dort gibt es ebenfalls Hilfsangebote und Informationsmaterialien.

<https://universities-against-harassment.ch/>

### **Deutscher Juristinnenbund (djb): Für eine Europäische Union mit umfassendem Gewaltschutz**

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm23-06>

„Der Deutsche Juristinnenbund e. V. (djb) hat am 10.02.2023 eine ausführliche Stellungnahme zum Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission zur „Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ veröffentlicht. „Die Europäische Union ist Vorreiterin für die Rechte der Frauen, sie muss geschlossen und entschlossen gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorgehen. Die wichtige Gesetzesinitiative der EU-Kommission wird zusammen mit dem Beitritt der EU zur Istanbul-Konvention zu erheblichen Verbesserungen beim Gewaltschutz in allen EU-Mitgliedstaaten führen“, betont djb-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig.“

### **Fünf Jahre Istanbul-Konvention: Unsere Geduld ist am Ende**

Deutscher Frauenrat mahnt Umsetzung der Gewaltschutzkonvention in Deutschland an.

<https://www.frauenrat.de/fuenf-jahre-istanbul-konvention-unsere-geduld-ist-am-ende/>

### **Hidden in plain sight: improving legal responses for ‘invisible’ victims of femicide**

„In recent weeks, killings of a woman or girl because of her gender (femicide) in a few EU Member States show the urgency to better respond to this phenomenon. Today EIGE publishes the report Improving legal responses to counter femicide in the European Union: Perspectives from victims and professionals. The report follows on EIGE’s package to help EU countries gather solid data to classify and measure femicide.“

<https://eige.europa.eu/news/hidden-plain-sight-improving-legal-responses-invisible-victims-femicide>

### **Häusliche und sexualisierte Gewalt: Welche gesundheitliche Versorgung benötigen betroffene Frauen?**

„Das **Forschungsprojekt GeSicht** (Gesundheitsversorgung für Frauen nach häuslicher und sexualisierter Gewalt im Land Hessen aus Sicht der Betroffenen) erhebt die Bedürfnisse von gewaltbetroffenen Frauen mit dem Ziel, deren gesundheitliche Versorgung im Land Hessen zu verbessern“... „Das Forschungsprojekt soll daher einen Beitrag leisten, den Gesundheitsbereich systematisch in die Prävention und Intervention bei häuslicher und sexualisierter Gewalt zu integrieren und die Umsetzung der Istanbul-Konvention im Gesundheitswesen voranzubringen.“

*PM - Hochschule Fulda, 29.03.2023*

### **„Warum sexualisierte Gewalt nicht angezeigt wird: Eine kognitionspsychologische Untersuchung“ von Eva Kubitzka**

Eva Kubitzka hat rund 1.000 offene Aussagen von Gewalt betroffener Personen ausgewertet und theoretisch reflektiert hat.

Infos zum Buch und Bestellmöglichkeit: [https://www.psychosozial-verlag.de/catalog/product\\_info.php/products\\_id/3252](https://www.psychosozial-verlag.de/catalog/product_info.php/products_id/3252) (sowie natürlich überall im Buchhandel). Die weiteren Bücher der Buchreihe „Angewandte Sexualwissenschaft“ finden sich hier: [https://www.psychosozial-verlag.de/catalog/index.php/cPath/2000\\_2130](https://www.psychosozial-verlag.de/catalog/index.php/cPath/2000_2130).

Schultz, Ulrike:

### **Pionierinnen der Wissenschaft – Hürden auf dem Weg zur Professur**

In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Kapitel: Wissenschaft und Forschung

Verlag Dashöfer GmbH, November 2022

<https://www.dashoefer.de/dasgleichstellungswissen/handbuch/glb-8-1-pionierinnen-der-wissenschaft-huerden-auf-dem-weg-zur-professur.html> (kostenpflichtig)



## 03 Geschlechter- und Hochschulforschung

### Geschlechterforschung

#### Mehr Sichtbarkeit für innovative Frauen in der Wissenschaft

Die innovative Arbeit von Frauen und ihre Leistungen im wissenschaftlichen Kontext sichtbarer zu machen, ist zentrales Thema eines Forschungsprojekts unter der Leitung von **Prof. Dr. Christiane Schwier**. Die Wissenschaftlerin am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg will die Funktionsmechanismen von „Sichtbarkeit“ erforschen, hemmende und fördernde Faktoren identifizieren sowie strukturelle Änderungen anregen. Für die Forschungsarbeiten stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Fördergelder in Höhe von rund 540.000 Euro für einen Zeitraum von drei Jahren zur Verfügung. Das Projekt wird in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und hei\_INNOVATION, der Transferagentur der Ruperto Carola, durchgeführt.

„Die innovative wissenschaftliche Arbeit von Frauen ist innerhalb und außerhalb des universitären Kontextes immer noch weniger sichtbar als die ihrer männlichen Kollegen“, sagt Prof. Schwier. Mit ihrem **Projekt „heiCHANGE – Visibility Through Structural Change“** will die Wissenschaftlerin mit Blick auf die Faktoren

und Funktionsmechanismen von „Sichtbarkeit“ insbesondere solche Beiträge zur Wissenschaft untersuchen, die sich nicht in den klassischen Indikatoren wie Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen widerspiegeln. Dazu gehören zum Beispiel Engagement in der Lehre, Mitarbeit in Ausschüssen oder auch Wissenstransfer in die Gesellschaft. Wird universitäre Arbeit in all ihren Facetten sichtbar gemacht, steigt auch die „Sichtbarkeit“ von Frauen, lautet eine Hypothese, die im Rahmen des Projektes untersucht werden soll. Die von Prof. Schwier verantwortete Forschung auf dem Gebiet des *Organisational Behaviour* wird begleitet von Maßnahmen und Projekten, die die Transferagentur hei\_INNOVATION umsetzt. Der zentralen Einrichtung UNIFY – Einheit für Familie, Gleichstellung und Vielfalt der Universität Heidelberg kommt in diesem Zusammenhang eine Brückenfunktion zu.

Das Projekt heiCHANGE gliedert sich in drei Schwerpunkte. Im Bereich Verhaltensökonomik wollen Prof. Schwier und ihr Team untersuchen, inwieweit geschlechterspezifische Präferenzen eine Rolle spielen, wenn es um die Wahl von Aufgaben geht, die mehr oder weniger förderlich für die individuelle Karriere, aber grundlegend für den Erfolg von Wissenschaft insgesamt sind. Parallel dazu sollen individuelle Wissens- und Erfahrungswerte in einem sogenannten Reallabor analysiert werden, um innovative Ideen für strukturelle Änderungen zu generieren. Dritter Schwerpunkt von heiCHANGE ist der Transfer der Forschungsergebnisse in die Gesellschaft, um ein neues Bild von Wissenschaft als Berufsfeld zur

erarbeiten und zu vermitteln. Dazu gehört auch eine von hei\_INNOVATION entwickelte Informations- und Diskussionsreihe mit Expertinnen und Experten, die aufgrund ihrer individuellen Erfahrungen wissenschaftliche Erkenntnis und innovative Arbeitsweisen in die Gesellschaft transportieren können.

„Die Besonderheit unseres Projektes ist es, dass hier grundlegende Forschung mit konkreten Handlungsmöglichkeiten im Rahmen meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg verknüpft werden kann“, so Christiane Schwieren. „Unsere Forschungsarbeiten in Verbindung mit Vorschlägen für strukturelle Maßnahmen sollen einen weiteren wichtigen Beitrag leisten zu einer innovativen, modernen, evidenzbasierten Karriereförderung, die die Universität in allen Bereichen der Wissenschaft verfolgt.“

Im Rahmen von heiCHANGE ist die Universität Kooperationspartner in der Netzwerk-Initiative des ZEIT Verlags zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Sie bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Disziplinen die Möglichkeit, Teil des „Zia – Visible Women in Science“-Netzwerks zu werden und im Rahmen eines einjährigen Fellowship-Programms verschiedene Angebote der Karriereförderung wahrzunehmen. Die auf zwei Jahre angelegte Kooperation bietet ausgewählten Fellows außerdem die Möglichkeit, sich an dem Forschungsprojekt zu beteiligen und verschiedene Formate der ZEIT-Initiative wie Workshops oder Podcasts mitzugestalten.

Das von Prof. Schwieren geleitete Projekt heiCHANGE ist Teil des Förderschwerpunktes „Innovative Frauen im Fokus“, mit dem das BMBF die Chancen auf Mitwirkung von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation erhöhen und eine tatsächliche Gleichstellung erreichen will. Dazu gehört als vorrangiges Ziel, wissenschaftliche Leistungen und innovative

Ideen von Frauen in der Gesellschaft sichtbarer zu machen.

*Projektwebseite*

Quelle und weitere Informationen: *PM - Universität Heidelberg*, 12.01.2023

## ZEW: „Aus diesen zwei Gründen sind Aufstiegschancen für Frauen oft begrenzt“

Sättigungs- und Ersetzungseffekte versperren Frauen regelmäßig den Zugang zu Spitzenpositionen. Das zeigt eine Studie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des ZEW Mannheim, der Technischen Universität München und der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. Hierzu wurden die Geschlechterverhältnisse in Vorständen und Aufsichtsräten von über 3.000 Unternehmen in Europa im Zeitraum von 2002 bis 2019 untersucht.

„Allein durch Arbeitsmarkt-Mechanismen gelingt es kaum, die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in Top-Positionen zu beenden“, sagt **Prof. Dr. Hanna Hottenrott**, ZEW Research Associate und Professorin für Innovationsökonomik an der Technischen Universität München. „Frauen sprechen häufig von unsichtbaren und unüberwindbaren Hürden beim beruflichen Aufstieg in Spitzenpositionen. Unsere Studie zeigt, dass diese Hürden ganz konkret und unmittelbar sind. Dadurch werden ausgewogen besetzte Vorstände verhindert. Um das zu ändern, braucht es einen Kulturwandel“, fügt sie hinzu.

*Spitzenpositionen werden eher mit Männern besetzt*  
Die Forschenden konnten zwei Effekte identifizieren. Erstens: Je höher der Frauenanteil in Führungspositionen in einem Unternehmen bereits ist, desto unwahrscheinlicher ist die Besetzung einer Führungsposition mit einer weiteren Frau. Dabei handelt es sich um den Sättigungseffekt. Zweitens gilt: Die Chance der

Beförderung einer Frau in eine Führungsposition ist höher, wenn eine andere Frau aus der Führungsposition ausscheidet. Es handelt sich dabei um den Ersetzungseffekt.

„Die Studie zeigt, dass Männer häufiger in Spitzenpositionen befördert werden, während Frauen eher auf Führungspositionen mit geringerem Einfluss landen. Wenn die Gleichstellung von Mann und Frau erreicht und Diskriminierung überwunden werden soll, kommt es also auf den Stellenwert der Jobs für Frauen an. Dies sollte bei der Diskussion über Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten unbedingt bedacht werden. Quoten machen dann Sinn, wenn sie nicht zu Alibibesetzungen einladen“, erklärt Hottenrott abschließend.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:  
Prof. Dr. Hanna Hottenrott, ZEW Research Associate im Forschungsbereich „Innovationsökonomik und Unternehmensdynamik“, hanna.hottenrott(at)zew(dot)de

Originalpublikation:

<https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp23005.pdf>

Quelle und weitere Informationen: PM - ZEW, Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim, 20.02.2023

## Mutterschaft bleibt ein Karrierehindernis

Die Karrierebedingungen für Frauen mit Kindern sind immer noch von Diskriminierung und Hindernissen geprägt. Im Vergleich lässt sich im letzten Jahrzehnt in einigen Bereichen eine leichte positive Veränderung erkennen.

Dies ist ein zentrales Ergebnis der 2. Frankfurter Karrierestudie, die ein Forschungsteam unter Leitung von **Prof. Dr. Yvonne Ziegler** und **Prof. Dr. Regine Graml** jetzt unter dem Titel „**Karrierperspektiven berufstätiger Mütter**“ veröffentlicht hat.<sup>1</sup> Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) knüpfen mit ihrer Online-Befragung von 2.000 berufstätigen Müttern an ihre 1. Frankfurter Karrierestudie an, die 2010 durchgeführt wurde. Während diese sich vor allem mit der grundsätzlichen Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigte, hat sich die 2. Studie anhand konkreter Fragen umfassend mit dem Arbeits- und Lebensumfeld berufstätiger Mütter in Deutschland und ihrer subjektiven Wahrnehmung in Bezug auf ihre Karrieresituation in Unternehmen befasst.

Befragt wurden 2.000 berufstätige Mütter im Alter zwischen 31 und 40 Jahren (43 Prozent) bzw. 41 bis 50 Jahren (37 Prozent). Im Durchschnitt hatten die Befragten 1,8 Kinder, das Alter der Kinder war breit gestreut. Um Veränderungen im Zeitverlauf zu erkennen, wurden die Antworten in zwei Gruppen ausgewertet, je nachdem, ob die Geburt vor oder nach 2010 erfolgte. 81 Prozent der Befragten stammten aus Westdeutschland, 19 Prozent aus Ostdeutschland (inklusive Berlin). Die Mehrheit besaß eine überdurchschnittlich gute Berufsausbildung: Fast zwei Drittel wiesen ein abgeschlossenes (Fach-) Hochschulstudium auf, 8 Prozent waren promoviert, 22 Prozent hatten eine berufliche Ausbildung absolviert, 24 Prozent waren Frauen in Führungsfunktionen. „Insofern sind die Ergebnisse vor allem für das Segment der hoch qualifizierten, in größeren

Unternehmen tätigen Mütter aussagekräftig“, erläutert Prof. Dr. Yvonne Ziegler.

*Ergebnisse der Studie:* Schon die 1. Studie entkräftete das Vorurteil, Beruf und Karriere würden für Frauen unwichtig, sobald sie Mütter werden. Daran hat sich nichts geändert: 35 Prozent und somit die größte Gruppe der Befragten der aktuellen Studie gaben an, dass für sie Beruf und Familie gleich wichtig sind und daher das berufliche Engagement einen hohen Stellenwert in ihrem Leben hat; bei Frauen in Führungsverantwortung war dieser Anteil mit 46 Prozent noch höher.

Fast die Hälfte (45 Prozent) der Studienteilnehmerinnen nahm pro Kind eine Auszeit zwischen sieben und zwölf Monaten in Anspruch; nur ein recht kleiner Anteil der Mütter (14 Prozent) unterbrach die berufliche Laufbahn länger als zwei Jahre; lediglich 5 Prozent nutzten die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit für eine dreijährige Elternzeit. Kürzer pausieren Frauen in Führungspositionen: 29 Prozent von ihnen blieben nur sechs Monate und weniger zu Hause. Insgesamt sind 62 Prozent aller Frauen nach zwölf Monaten wieder am Arbeitsplatz.

Wie erfolgt der Wiedereinstieg nach der Baby-pause? Die Mehrheit der Frauen (76 Prozent) kehrt nach der Auszeit zu ihrem „alten“ Arbeitgeber zurück: 32 Prozent übernahmen wieder ihre ursprüngliche Position unverändert, 24 Prozent übernahmen die ursprüngliche Position mit veränderten Rahmenbedingungen und 20 Prozent übernahmen eine neue Position innerhalb der Firma. Von den Frauen mit einer neuen Position waren weniger Frauen (68 Prozent) zufrieden als die, die auf ihre ursprüngliche Position zurückgekehrt waren (85 Prozent). Die Gründe für die Unzufriedenheit: veränderte Arbeitsbedingungen, uninteressantere Aufgaben, kaum Aufstiegschancen sowie eine schlechtere Bezahlung. 15 Prozent nannten zudem ein schlechtes Betriebsklima, fehlende Flexibilität Müttern gegenüber, keine Rücksichtnahme auf Urlaub oder Krankheit.

Viele Mütter treten im Beruf auf der Stelle: Die befragten Frauen erlebten bei ihrer Rückkehr Karrierenachteile. Bei 18 Prozent wurden anstehende Karriereschritte gestrichen und bei 33 Prozent wurden diese auf Eis gelegt. Weiterhin gab es nach der Rückkehr Nachteile bei der Gehaltsentwicklung: Bei 19 Prozent der Frauen mit anstehenden Gehaltserhöhungen wurden diese gestrichen, bei 13 Prozent wurden sie mit größeren Abständen umgesetzt und bei 8 Prozent in vermindelter Höhe.

Die Befragten gaben häufiger an, stark im Rahmen einer Vollzeittätigkeit gefördert worden zu sein (49 Prozent). Von den Müttern in Teilzeit fühlten sich nur 17 Prozent stark gefördert. 38 Prozent gaben sogar an, in Teilzeitpositionen nicht gefördert worden zu sein. Als Karrierehindernis erwiesen sich nach Angaben der Mütter in Führungsverantwortung am häufigsten Männernetzwerke. Mütter ohne Führungsverantwortung nannten hauptsächlich fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und Vorurteile gegenüber Müttern.

Diese gehen einher mit diskriminierenden Verhaltensweisen im Beruf. 41 Prozent der Frauen fühlten sich in ihrem Berufsleben zweimal und mehr „wohlwollend“ ausgebeutet, während ein Kollege die Anerkennung für ihre Arbeit einstrich, 60 Prozent der befragten Frauen wurden zweimal und mehr aufgrund ihres Geschlechts stigmatisiert.

Weiterhin gaben 41 Prozent der Frauen an, bei wichtigen Meetings mindestens zweimal oder mehr nicht berücksichtigt worden zu sein.

<sup>1</sup>Yvonne Ziegler, Regine Graml, Astrid Kramer, Kristine Khachatryan und Vincenzo Uli: „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter – 2. Frankfurter Karrierestudie“, Cuvillier Verlag, 2023

*Quelle, Empfehlungen sowie Verbesserungsvorschläge der Autorinnen und weitere Informationen: PM - Frankfurt UAS, 27.03.2023*

## Neue Forschungsgruppe zu Digitalisierung und Geschlechterungleichheit am LIfBi

Zum Jahresbeginn nahm am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi) eine neue Nachwuchsforschungsgruppe die Arbeit auf. Die unabhängige, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Emmy Noether-Nachwuchsgruppe „**GenDiT – Gender in the Age of Digitization and Technological Change**“ setzt sich zum Ziel, die Verbindungen von Digitalisierung, technologischem Wandel und Geschlechterungleichheiten im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren. Geleitet wird die Gruppe von **Dr. Malte Reichelt**, der die Förderung eingeworben hat und zum Jahresbeginn von der New York University Abu Dhabi ans LIfBi wechselte.

Technologischer Wandel und Digitalisierung führen zu erheblichen Veränderungen in modernen Gesellschaften. Die immer weiter voranschreitende Nutzung von Computern oder die digitale Transformation der Industrie-Branche haben das Potenzial, seit langem bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Die Bewegung in Richtung Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat sich jedoch erheblich verlangsamt, und überraschenderweise scheint die Digitalisierung sogar zu mehr Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beizutragen.

Vor diesem Hintergrund analysiert die Forschungsgruppe GenDiT, wie und unter welchen Bedingungen sich die Digitalisierung auf die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auswirkt. Ziel ist es größere theoretische Zusammenhänge aufzudecken und zu verstehen, die zwischen strukturellen Veränderungen wie der Digitalisierung und sozialer Ungleichheit in Bildung, Studienwahl, Beschäftigung und Entlohnung bestehen. Dabei wird insbesondere die Rolle von Organisationen und Institutionen – beispielsweise Schulen oder Betriebe – untersucht.

Für ihre Analysen greifen die Forschenden auf längsschnittliche Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), administrative Daten aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) sowie eigene experimentelle Datenerhebungen zurück. Mithilfe computergestützter Textanalyse von Stellenanzeigen aus Zeitungsarchiven zeichnen sie den digitalen Wandel im Berufsleben nach. In den kommenden sechs Jahren sind konkrete Forschungsprojekte in den Themengebieten „Digitalisierung und Geschlechterungleichheit im Bildungssystem“, „Geschlechterungleichheit beim Zugang zu digitalen Jobs“ und „Geschlechterungleichheit und Machtverhältnisse in digitalen Organisationen“ geplant.

Die Emmy Noether-Nachwuchsgruppe wird für die Dauer von sechs Jahren mit 1,4 Millionen Euro von der DFG gefördert und ist am LIfBi in Bamberg angesiedelt. Kooperationen mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sowie der University of California Irvine, der University of Haifa, der Sciences Po in Paris und der New York University sind geplant.

*Informationen zur Person Dr. Malte Reichelt:*

<https://maltereichelt.elementor.cloud/cv/>

*Weitere Informationen:*

<https://maltereichelt.elementor.cloud/gendit/>

Informationen zur Forschungsgruppe „GenDiT – Gender in the Age of Digitization and Technological Change“

*Quelle und weitere Informationen: PM - lifbi, 11.01.2023*

## Netzwerk für eine Medizin, die allen Geschlechtern gerecht wird

Frauen und Männer reagieren häufig unterschiedlich auf Erkrankungen und Therapien. „Doch immer noch werden biologische und soziokulturelle Geschlechterunterschiede in der medizinischen Versorgung ebenso wie in

der Forschung unzureichend beachtet“, sagt **Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione**, Professorin für geschlechtersensible Medizin an der Universität Bielefeld. Ein neuer Zusammenschluss soll vorantreiben, dass die Medizin allen Geschlechtern gerecht wird: **das Netzwerk geschlechtersensible Medizin NRW**.

Das Netzwerk wurde gegründet von den medizinischen Fakultäten der Universitäten Aachen, Bielefeld, Bochum, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Köln, Münster und Witten-Herdecke. Initiatorin des Netzwerks ist die Medizinische Fakultät OWL der Universität Bielefeld. „Nur durch Austausch, Zusammenarbeit und Beteiligung vieler wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Gruppen werden wir die flächendeckende Berücksichtigung der geschlechtersensiblen Medizin in Deutschland erreichen“, sagt Sabine Oertelt-Prigione.

Auf Einladung der Medizinischen Fakultät OWL kamen Vertreter\*innen von acht nordrhein-westfälischen medizinischen Fakultäten an der Universität Bielefeld zusammen. Sie sprachen darüber, wie Geschlechteraspekte in der Medizin an ihren Universitäten berücksichtigt werden. Ebenfalls erörterten sie, was nötig ist, um das Thema in den Studienordnungen der Fakultäten und in der humanmedizinischen Forschung zu verankern. Dabei zeigte sich: „Wie sehr geschlechtersensible Aspekte in Forschung und Lehre berücksichtigt werden, weicht an den unterschiedlichen Standorten stark voneinander ab“, sagt Oertelt-Prigione. „Vielerorts hängt es von engagierten Einzelpersonen ab, dass Fakultäten das Thema berücksichtigen und in Lehre und Forschung einplanen.“

Das jetzt gegründete Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW soll die Auseinandersetzung mit dem Thema an den beteiligten Fakultäten stärken. Der neue Zusammenschluss organisiert sich unter dem Dach des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW – darin engagieren sich wiederum mehr als 40 Wissenschaftler\*innen von insgesamt 40 Hochschulen und sechs hochschulnahen Forschungseinrichtungen.

Das Netzwerk geschlechtersensible Medizin NRW soll künftig gemeinschaftlich geschlechtersensible Lehrmaterialien erstellen, Forschungsprojekte anbahnen sowie Tagungen und Vorträge organisieren. „Wir bündeln unsere Kräfte und kommen so zu umfangreicheren Ergebnissen“, sagt Oertelt-Prigione. „Und indem wir uns zusammentun, bekommt geschlechtersensible Medizin in NRW eine sichtbare Lobby.“

**Professorin Dr. med. Claudia Hornberg**, Dekanin der Medizinischen Fakultät OWL der Universität Bielefeld und langjährige Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen und Gesundheit NRW, erwartet, dass das neue Netzwerk an den beteiligten Universitäten Innovationen in der Krankenversorgung, Forschung und Lehre bringt. „Geschlechtersensible Medizin ist ein essenzieller Baustein dafür, individuelle Krankheitsbilder von Patient\*innen besser zu verstehen“, sagt Hornberg. „Dieser Ansatz bietet vielversprechende Chancen, Erkrankungen und gesundheitsförderliches Verhalten individueller in den Blick zu nehmen. Das spielt auch eine wichtige Rolle bei chronischen Erkrankungen, die je nach Alter und Geschlecht unterschiedlich verbreitet sind.“

Chronische Erkrankungen sind ein zentraler Aspekt des Forschungsprofils „Medizin für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“ der Medizinischen Fakultät OWL. Diversitäts- und gendersensible Medizin ist als wichtiges Querschnittsthema in Forschung und Lehre an der Fakultät verankert.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof'in Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione, Universität Bielefeld, Medizinische Fakultät OWL, Telefon: 0521 106-86621, E-Mail: sabine.oertelt-prigione(at)uni-bielefeld(dot)de

Weitere Informationen:

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/das-netzwerk/nw-geschlechtersensible-medizin> (Website zum Netzwerk)

Quelle: PM - Universität Bielefeld, 20.12.2022

## IFAF Projekt MenoSupport – 1. deutschlandweite Umfrage zum Thema Wechseljahre im Arbeitsumfeld

Das Projekt MenoSupport (Forscherinnen der HWR Berlin und HTW Berlin: **Prof. Dr. Andrea Rumler** und **Prof. Dr. Sabine Nitsche mit Team**) führt aktuell die erste deutschlandweite Studie zum Thema Wechseljahre im Arbeitsumfeld durch.

„Viele erwerbstätige Frauen sind mit Beschwerden durch die Wechseljahre konfrontiert. Die hormonellen Umstellungen vor dem Einsetzen der Menopause (meist Anfang 50) beginnen oft bereits Anfang 40 in der sog. Peri-Menopause. Symptome der Betroffenen reichen von Hitzewallungen und Schlafstörungen bis zu Konzentrationsschwäche und Stimmungsschwankungen. Dies beeinflusst die Karriere der betroffenen Frauen nachhaltig und kann dazu führen, dass Frauen Beförderungen ausschlagen, Stunden reduzieren oder frühzeitig in Rente gehen. Das Projekt MenoSupport möchte Frauen in der Zeit hormoneller Umstellung unterstützen und für Unternehmen innovative Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren entwickeln.“

**Für die aktuelle MenoSupport-Umfrage: „Wechseljahre am Arbeitsplatz“ werden Teilnehmerinnen für eine deutschlandweite Studie der Hochschulen HWR Berlin und HTW Berlin zum Thema Wechseljahre im Arbeitsumfeld gesucht!**

*Hier geht es zur Umfrage.*

*Weitere Informationen, Institut für angewandte Forschung Berlin IFAF:*

*<https://www.ifaf-berlin.de/projekte/menosupport/>*

## Gleichstellung von Frauen begünstigt Wirtschaftswachstum

In Ländern und Regionen Europas, in denen Frauen spät heirateten, hat sich die Wirtschaft in den vergangenen 500 Jahren besser entwickelt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Wirtschaftshistorikerin **Alexandra de Pleijt** von der Universität Wageningen in den Niederlanden und des Wirtschaftshistorikers **Jörg Baten** von der Universität Tübingen. Die Studie wurde im Fachjournal *World Development* veröffentlicht.

„Eine frühe Hochzeit verkürzte die Zeit, in der junge Frauen einer Tätigkeit auf dem Hof oder dem Arbeitsmarkt nachgehen konnten. Nach der Hochzeit blieben die Frauen dann auf das Leben im Haushalt beschränkt“, erklärte Jörg Baten, Professor für Wirtschaftsgeschichte an der School of Business and Economics in Tübingen. Das Heiratsalter gilt Ökonomen deshalb als ein Maß für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern.

Das Forschungsteam konnte nun erstmals nachweisen, dass Frauen durch eine längere Eigenständigkeit „numerische Fähigkeiten“ besser ausprägten. „Numerische Fähigkeiten“ bezeichnen den Umgang mit Zahlen, Proportionen und Wahrscheinlichkeiten. Sie können auch ohne formale Schulbildung erworben werden und gelten Wirtschaftshistorikern als wichtige Voraussetzung für die ökonomische Entwicklung einer Gesellschaft. Baten und de Pleijt werteten Volkszählungen und Aufzeichnungen von „Hexenprozessen“ aus 27 Ländern und 153 Regionen in Europa vom 16. Jahrhundert bis zum Ende des 19. Jahrhunderts aus. Rundeten Frauen bei Befragungen und Verhören ihr Alter auf Zehner- oder Fünferschritte auf oder ab, fehlte ihnen oft eine präzise Zahlenvorstellung. In Regionen, in denen früh geheiratet wurde, rundeten Frauen besonders häufig ihr Lebensalter. Danach setzten Baten und de Pleijt das durchschnittliche Heiratsalter mit den numerischen Fähigkeiten in Beziehung. Im Alpenraum und in Mittel- und Nordeuropa

heirateten Frauen zwischen 1500 und 1900 erst mit Mitte zwanzig und gaben deutlich häufiger ihr Lebensalter präzise an. In Ost- und Südosteuropa heirateten Frauen im selben Zeitraum im Schnitt vor ihrem zwanzigsten Lebensjahr und rundeten häufiger auf oder ab – sie hatten also nicht dieselben numerischen Fähigkeiten erlernt. „Die wirtschaftliche Entwicklung war in Regionen besser, in denen Frauen spät heirateten und numerische Fähigkeiten besser ausprägen konnten. Genau dort fand im 19. Jahrhundert auch die industrielle Revolution statt“, so Alexandra de Pleijt, Forscherin an der Abteilung Economic and Environmental History der Universität Wageningen. Die Zusammenhänge zeigten sich in der statistischen Auswertung sowohl zwischen Regionen und Ländern, als auch über die Jahrhunderte hinweg. Der Einfluss der Frauen wird verständlicher, wenn ihre Rolle bei der Erziehung und Bildung ihrer Kinder berücksichtigt wird. „Wenn Mütter selbst über numerische Fähigkeiten verfügten, konnten sie ihre Söhne und Töchter zum Erlernen dieser Fähigkeiten anregen und so die gesamte wirtschaftliche Entwicklung beeinflussen“, so de Pleijt.

Ein Grund für die kulturellen Unterschiede, was das Heiratsalter betrifft, sieht das Forscherteam in der Vieh- und Milchwirtschaft im Alpenraum und in Mittel- und Nordeuropa: Für das Melken und Füttern der Kühe sei nicht so viel Muskelkraft erforderlich wie für das Pflügen von Äckern und die Ernte von Korn. „Frauen haben deshalb in bäuerlichen Gesellschaften, die stärker auf Vieh- und Milchwirtschaft basieren, eine wichtigere Rolle in den Arbeitsprozessen und mussten erst später heiraten“, erklärte Baten.

Das Team zieht Parallelen aus der historischen Untersuchung zur heutigen Entwicklung in manchen Weltgegenden. In Regionen mit geringer Gleichstellung der Geschlechter, wie zum Beispiel Süd- und Zentralasien, entwickelten sich die numerischen Fähigkeiten ebenfalls langsamer – und entsprechend langsamer wuchs die Wirtschaft.

#### Publikation:

Joerg Baten, Alexandra M. de Pleijt, „Female autonomy generated successful long-term human capital development: Evidence from 16th to 19th century Europa, World Development, October 2022. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105999>

Kontakt: Prof. Dr. Jörg Baten, Universität Tübingen, School of Business and Economics, Department of Economic History, joerg.baten@uni-tuebingen.de

Quelle: PM - Universität Tübingen, 21.12.2022

## Junge Männer haben grundsätzlich Interesse, im sozialen Bereich zu arbeiten – es gibt aber Hürden

Laut einer Befragung der IU Internationalen Hochschule (IU) können sich nur 21,8 Prozent der jungen Männer vorstellen, einen Beruf wie Erzieher oder Pädagoge zu ergreifen.

Männliche Schüler in Deutschland interessieren sich für soziale und pädagogische Themen. Dies bestätigt die Kurzstudie der IU Internationalen Hochschule (IU) „Soziale Berufe. Was junge Männer darüber denken“. Dennoch würden sich nur 21,8 Prozent der jungen Männer für eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich entscheiden. Für 51,3 Prozent der Befragten käme dies eher nicht oder überhaupt nicht in Frage. Wenig überraschend: Mehr als die Hälfte der befragten Schüler (54,1 Prozent) könnten die zu niedrigen Verdienstmöglichkeiten von einer Ausbildung oder einem Studium im sozialen Bereich abhalten. 45,0 Prozent gefallen die Arbeitsbedingungen nicht.

Trotzdem sind für mehr als die Hälfte der Befragten (53,0 Prozent) die Herausforderungen in sozialen Berufen kein Grund, der gegen eine Ausbildung oder ein Studium im Sozialwesen spricht. Was andere wie Freund:innen oder Familie über diesen Berufswunsch denken, würde jeweils mehr als die Hälfte der Befragten nicht davon abhalten, eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich zu beginnen.

**Prof. Dr. Fabian van Essen**, Professor für Heilpädagogik und Inklusionspädagogik an der IU Internationalen Hochschule ist Mitinitiator der Studie. Er meint dazu:

„Obwohl das Potenzial grundsätzlich da ist und laut Studie weder die Meinung anderer noch das fordernde Berufsfeld einen Hinderungsgrund darstellen, kommt für viele männliche Schüler ein sozialer Beruf nicht infrage. Was können Gründe sein? Mehr Schulfächer zu sozialen Themen braucht es nicht, aber es fehlt vielen jungen Männern an praxisorientierten Einblicken wie zum Beispiel durch Praktika oder Hospitationen. Ein Kernproblem ist der Wegfall des Zivildienstes, der früher junge Männer für soziale und pädagogische Berufe sozialisierte. Heutzutage fehlt vielen Männern diese Kennenlernmöglichkeit.“

*Kaum männliche Vorbilder:* Laut Studienergebnissen sind auch kaum männliche Verwandte oder Bekannte vorhanden, die im Sozialwesen arbeiten und junge Männer für soziale Berufe begeistern oder sozialisieren könnten: Zwar geben 64,3 Prozent der Befragten an, eine oder mehrere Personen zu kennen, die im sozialen Bereich arbeiten. Allerdings sind 65,6 Prozent dieser Bekannten oder Verwandten weiblich. Gerade mal 13,1 Prozent der jungen Männer geben an, dass ihr Vater oder Opa in diesem Bereich arbeitet.

Den hohen Frauenanteil bestätigen auch Statistiken: Laut Zahlen der Bundesagentur für Arbeit(\*) arbeiten im sozialen Bereich mehr als 70 Prozent Frauen.

Laut IU-Studie wirkt sich dieser hohe Frauenanteil kaum auf das Bild aus, das sich männliche Schüler zu sozialen Berufen machen: Nur 24,4 Prozent der befragten Schüler stimmen der Aussage zu, dass „soziale Berufe eher was für Frauen als für Männer sind“.

„Wie der Klischee-Check der Studie zeigt, scheint die hohe Quote weiblicher Fachkräfte nicht zwangsläufig dazu zu führen, dass junge Männer denken, soziale Berufe seien typische Frauenberufe. Und trotzdem benötigen Kinder und

Jugendliche sowohl männliche als auch weibliche Rollenbilder im Bildungs- und Sozialwesen. Das betrifft das Geschlecht, aber auch andere Dimensionen, wie beispielsweise Behinderung, den Migrationshintergrund oder die sexuelle Orientierung“, sagt Prof. Dr. Fabian van Essen.

*Berufsbild Erzieher ist Favorit bei jungen Männern:* In ganz Deutschland herrscht Personalmangel in Kindertagesstätten und der Männeranteil in Kitas ist verschwindend gering(\*\*). Doch laut der IU-Studie ist gerade das Berufsbild Erzieher bei den befragten Schülern sehr beliebt: Unter den 21,8 Prozent derjenigen Befragten, für die eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich in Frage käme, würden sich 26,2 Prozent am ehesten für den Beruf des Erziehers entscheiden. An zweiter Stelle folgt mit jeweils 25,4 Prozent das Berufsbild Pädagoge beziehungsweise Sozialpädagoge. Weniger interessant sind Berufe wie Medienpädagoge (14,6 Prozent) oder Schulbegleiter (13,1 Prozent).

*Über die Studie:* In der im Oktober 2022 durchgeführten IU-Kurzstudie wurden 620 männliche Schüler befragt. Unter den Befragten befanden sich Hauptschüler, Realschüler, Fachoberschüler und Gymnasiasten.

(\*) Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern, Nürnberg, Juli 2022, S. 14

(\*\*) Männliche Fachkräfte in der Kinderbetreuung in Deutschland bis 2022, Statista 2022

*Weitere Informationen:*

<https://www.iu.de/forschung/studien/kurzstudie-maenner-in-sozialen-berufe/>

Quelle und weitere Informationen: PM - IU, 02.03.2023

## Geschlechter(un)gerechtigkeit auf dem Acker: Projekt über Frauen in der Landwirtschaft legt Abschlussbericht vor

Von der Hoferbin über die Angestellte bis zur mitarbeitenden Familienangehörigen: Frauen in der Landwirtschaft nehmen ganz unterschiedliche Rollen ein und leisten dabei einen wichtigen Beitrag für die Betriebe. Von der Gleichstellung mit ihren männlichen Kollegen sind sie jedoch noch weit entfernt. Für die Studie „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse“ hat ein Forschungsprojekt der Universität Göttingen und des Braunschweiger Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft Daten zusammengetragen und Frauen in der Landwirtschaft befragt. Nun liegt der Abschlussbericht der Universität Göttingen vor.

Die Studie bietet erstmals für ganz Deutschland soziologische Befunde zu den hier lebenden und arbeitenden Frauen in der Landwirtschaft.

Darauf aufbauend werden in dem Forschungsbericht vertiefte Analysen zum Gender-Gap in der Betriebsleitung, zu Rollenkonflikten und Arbeitsbelastungen, zur Absicherung sozio-ökonomischer Risiken sowie zu Reaktionen auf Transformationsprozesse präsentiert. Der Bericht enthält zudem eine umfassende Analyse der Lebens- und Arbeitssituation von angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion in der Landwirtschaft. Statistiken belegen, dass nur 11 Prozent der Betriebe von Frauen geleitet werden; bei der Hofnachfolge liegt der Frauenanteil bei rund 18 Prozent. Damit rangiert Deutschland im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze. Die Befragungen ergaben, dass es in der Landwirtschaft erhebliche Zugangsbarrieren für Frauen gibt. Veraltete Geschlechterbilder und traditionelle Vererbungspraxen stellen noch immer Hindernisse für Frauen dar. Die soziale Absicherung der Frauen fürs Alter oder im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod

der Betriebsleitung sind unsicher. Auch in der Gesundheitsvorsorge zeigen sich Schwachstellen.

„Traditionelle Geschlechterrollen, wie wir sie in der Landwirtschaft noch häufig vorfinden, benachteiligen Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und arbeiten, besonders aber verengen sie die Lebens- und Handlungschancen junger Frauen, die sich eine Existenz im ländlichen Raum aufbauen wollen“, sagt die Projektleiterin des Göttinger Forschungsteams Prof. Dr. Claudia Neu, Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume der Universität Göttingen. Gleichwohl zeigt sich eine leichte Tendenz zu mehr weiblicher Hofnachfolge und mehr Gründungen landwirtschaftlicher Betriebe durch Frauen.

„Damit mehr Frauen Höfe übernehmen und leiten, ist ein grundlegender Wandel der landwirtschaftlichen Traditionen erforderlich, gepaart mit mehr Aufklärungsarbeit an landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen“, ergänzt Janna Luisa Pieper, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl. „Diese Aufklärungsarbeit sollte sich nicht nur an Frauen richten; eine geschlechtergerechte Landwirtschaft geht alle an.“ Die Erkenntnisse können dabei helfen, insbesondere in der Politik, Rückschlüsse auf besondere Problemlagen und Unterstützungsbedarf von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu ziehen. Die Studie wurde vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft gefördert und vom Deutschen LandFrauenverband e.V. unterstützt. Der vollständige Bericht steht als freier Download bereit: <https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?gro-2/121846>

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Claudia Neu, Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume, Tel.: +49 (0)551/39-24818, [claudia.neu@uni-goettingen.de](mailto:claudia.neu@uni-goettingen.de)

Originalpublikation: <https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?gro-2/121846>

Quelle: PM - Universität Göttingen, 03.03.2023

## Open Gender Journal: DFG-Projekt an der Freien Universität Berlin und Universität zu Köln gestartet

Das Open Gender Journal ist ein interdisziplinärer Publikationsort für die intersektionale Geschlechterforschung. Mit ihrem Open-Access-Modell setzt die Zeitschrift die Forderung nach dem freien und offenen Zugang zu wissenschaftlichen Publikationen um. Das im Sommer 2022 gestartete DFG-Projekt „Open Gender Journal – Expansionshilfe“ arbeitet aktuell daran, das Open Gender Journal langfristig zu verstetigen und weiter als attraktive, interdisziplinäre Zeitschrift für die intersektionale Geschlechterforschung zu etablieren. Einen wichtigen Meilenstein hat das Open Gender Journal schon jetzt erreicht: Ab 2023 erhält die Zeitschrift eine Förderung im Rahmen von „KOALA Sozialwissenschaften 2023“. Das Projekt KOALA der Technischen Informationsbibliothek hat eine gemeinschaftliche Finanzierung auf die Beine gestellt, an der sich 70 Einrichtungen beteiligen. So ermöglicht es Zeitschriften ein Open-Access-Modell, das auch für Autor\*innen gebührenfrei ist.

Mit dem DFG-Projekt sollen konkrete Prozesse zur Weiterentwicklung des Journals angestoßen und wenn möglich so aufbereitet werden, dass auch andere Zeitschriften sie nutzen können. Dies betrifft unter anderem die Qualitätssicherung des Journals, seine Governance und die Open Gender Collections.

Das Projektteam entwickelt außerdem Workflows für das Monitoring der Zeitschriftenaktivitäten und wird sich mit der Frage befassen, wie Forschungsdaten im Sinne der FAIR-Prinzipien in Beiträgen referenziert werden können. Ein weiterer Schwerpunkt ist schließlich die Öffentlichkeitsarbeit. Im kommenden Jahr soll unter anderem ein Newsletter regelmäßig über aktuelle Neuerscheinungen und Calls des Open Gender Journals informieren.

Das Open Gender Journal wird als verlagsunabhängige Zeitschrift gemeinsam von der

Fachgesellschaft Geschlechterstudien, dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung GeStiK (Gender Studies in Köln) an der Universität zu Köln, dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin und dem Referat Genderforschung an der Universität Wien herausgegeben.

Das DFG-Projekt „Open Gender Journal – Expansionshilfe“ wird im Rahmen des DFG-Förderprogramms „Infrastrukturen für wissenschaftliches Publizieren“ im Schwerpunkt „Digitales Publizieren“ gefördert. Das Kooperationsprojekt zwischen der Universität zu Köln und der Freien Universität Berlin wird von **Univ.-Prof. Dr. Susanne Völker** (Universität zu Köln) und **Prof. Dr. Martin Lücke** (FU Berlin) geleitet. Als wissenschaftliche Mitarbeitende sind **Sabrina Schotten** (FU) und **Sara Tewelde-Negassi** (UzK) für die Umsetzung der Projektziele verantwortlich, unterstützt von **Kai Münch** (FU) und **Jule Schabernack** (UzK). **Dr. Kathrin Ganz** (Redaktionsleitung) und **Dr. Anita Runge** sind von Seiten der Redaktion des Open Gender Journals am Projekt beteiligt.

*Quelle und weitere Informationen: PM - FU Berlin, 14.12.2022*

## Ausgewählte Calls for Papers

### CfP - Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive

Im Anschluss an die bereits stattgefundenene 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 .

### CfP der Zeitschrift GENDER

#### 15 Jahre GENDER – Eine Bestandsaufnahme (Sonderheft)

Das 15-jährige Jubiläum der Zeitschrift GENDER im Jahr 2024 bietet Anlass für eine Standortbestimmung der Geschlechterforschung. Die Herausgeber\*innen laden ein, in einer Sonderausgabe die Entwicklungen der theoretischen und methodologischen Konzepte der letzten Dekaden zu bilanzieren, drängende Fragen zu identifizieren und Perspektiven für die künftige Genderforschung zu skizzieren.

Willkommen sind Beiträge aus den Natur-,

Sozial-, Human-, Kultur- und/oder Angewandten Wissenschaften zu aktuellen Fragen, Chancen und Problemen der Gender Studies.

Der Schwerpunkt der Beiträge sollte auf einer Bestandsaufnahme der Geschlechterforschung und den daraus abzuleitenden künftigen Forschungsfragen liegen.

Die Herausgeber\*innen sind Corinna Bath, Judith Conrads, Ulrike Lembke, Sigrid Nieberle und Ralph Poole laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum **28. Mai 2023** ein!

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

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

### CfP zur Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

*Do 16. – Fr. 17. November 2023, Universität Osnabrück, teilweise hybrid*

#### Wohnen in Krisen. Krisen des Wohnens. Intersektionale Perspektiven auf zentrale Fragen des Alltagslebens

„Das ‚traute Heim‘ ist Ort der Aushandlung von Geschlechter- und anderen Machtverhältnissen. Das „Zimmer für sich allein“ (Virginia Woolf) ist Sinnbild für Privatsphäre und Freiraum, das gleichwohl nicht allen gleichermaßen offensteht und inhärent vergeschlechtlicht ist: Der Wohnraum gilt als Sphäre des Weiblichen, als Ort der unbezahlten Care-Arbeit. An der Frage der Verteilung häuslicher Reproduktionsarbeit sowie am Problem ‚häuslicher‘ Gewalt offenbaren sich zentrale Aspekte vergeschlechtlichter Machtverhältnisse. Das Wohnen stand in den letzten Jahren jedoch nur noch selten im Fokus der Geschlechterforschung. Die Frage, wer wie wo und mit wem wohnt, wer sich wo ‚zuhause‘ fühlen kann, ist nach wie vor virulent. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklungen

der letzten Jahre wollen wir daher die Frage nach dem Verhältnis von Wohn- und Geschlechterverhältnissen aus intersektionaler Perspektive neu aufwerfen.“

Deadline für Einreichungen ist der **30.04.2023**.

*Hier geht es zum Call.*

## CfP: Conference ‘Practicing Intersectionality in Research, Activism and Politics’

*Conference ‘Practicing Intersectionality in Research, Activism and Politics’ at the FU Berlin on November 30th and December 1st 2023*

**Prof. Dr. Gülay Çağlar and Friederike Beier**

Division for Gender & Diversity, Otto-Suhr-Institute for Political Science, FU Berlin

„In the last two decades, intersectionality has been widely established both as a framework and field of study within gender studies and as a praxis in feminist movements and politics. Intersectionality, a term introduced by Kimberlé Crenshaw, has gained a great deal of popularity as it provides a prism to identify complex and intersecting social inequalities. Putting Black women’s experiences of discrimination and marginalisation at the centre, Crenshaw argues for overcoming a single-axis thinking both, in anti-discrimination law and in political strategies of feminist movements. Yet the popularity and reach of intersectionality has been accompanied with contestations over the meaning of intersectionality and the direction of intersectionality studies.

Firstly, one point of contestation is the institutionalisation of intersectionality in academia and its appropriation by white feminists (particularly in Europe), leading to a de-politisation and to—as Sirma Bilge puts it—a “whitening of intersectionality” since the category of race and with it, the focus at Black women’s experiences, increasingly disappear from scholarly engagements. This has triggered debates around practices of knowledge

production in different regional, institutional and disciplinary settings. Secondly, a great deal of discussions revolves around the question of how to analytically conceptualise categories of difference and their interrelationship along different axis of oppression such as racism, sexism, capitalism, ableism and homophobia within different social and political contexts. There is a huge variety of approaches ranging from conceptualisations of categories as positional, co-constitutive, or discursively constructed to deconstructivist, approaches that reject references to categories at all. These debates are important for methodological reasons and inform the ways in which the concept of intersectionality is employed for conducting empirical studies and analysing intersectional inequalities.

Against this background, this conference aims at taking stock and identifying the current state of intersectionality research in the fields of political and social sciences, politics, and activism. Our objective is to understand, how the above-mentioned debates feed into the analytics of political science. What consequences do feminist scholars in this disciplinary field draw from these debates for their research? What are their practices of knowledge production and how do they engage with institutions and communities that practice intersectionality? How do students of political science and early career scholars perceive the debates and attach meaning to the concept of intersectionality?“

Call for papers: Scholars, activists and students are invited to submit their proposals by **April 15th 2023** to [friederike.beier@fu-berlin.de](mailto:friederike.beier@fu-berlin.de).

*Call for Papers & Save the Date*

## Hochschulforschung

### Warum bleiben so viele Wissenschaftlerinnen auf der Strecke?

#### Nachwuchsforschungsgruppe legt Abschlussbericht mit 54 Handlungsempfehlungen vor.

Aus welchen Gründen sind Frauen in der Forschungslandschaft immer noch stark unterrepräsentiert? Wieso wird der Anteil der Wissenschaftlerinnen geringer, je höher man in der Hierarchie aufsteigt? Und vor allem: Wie kann man das verändern?

Zwei Jahre forschte die Nachwuchsforschungsgruppe „**Genderanteile in ESF-Projekten Hochschule und Forschung**“ (NFG GAP) unter der Leitung von **Dr. Jana Pieper**, Fakultät Erziehungswissenschaften an der TU Dresden, an diesem Thema. Wissenschaftler:innen der Technischen Universitäten Dresden, Chemnitz und Freiberg sowie der Hochschulen Mittweida und Zittau-Görlitz untersuchten, welche Ursachen für die ungleiche Beteiligung der Geschlechter innerhalb des Systems der Hochschulen vorliegen.

Jetzt wurde der Abschlussbericht mit 54 Handlungsempfehlungen für die sächsischen Hochschulen und das Sächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (SMWK) vorgelegt, um die Voraussetzungen für einen höheren Frauenanteil an künftigen ESF-geförderten Projekten zu verbessern und mögliche Barrieren für Frauen im Zugang zu Promotionsstipendien und Nachwuchsforschungsgruppen abzubauen.

„Die NFG GAP brachte unter schwierigen Bedingungen sehr beachtliche Ergebnisse hervor. Sie forschte dezentral über fünf Hochschulstandorte hinweg, unter straffem Zeitplan und während einer globalen Pandemie. Die Ergebnisse im Bereich akademischer Förderung von Frauen sollten den Hochschulleitungen in Sachsen unbedingt über das SMWK zugänglich gemacht werden, um

die Chancengerechtigkeit zu verbessern und die wissenschaftliche Exzellenz in Sachsen weiter zu fördern“, erklärt **Prof. Rolf Koerber** von der Fakultät Erziehungswissenschaften und leitender Professor der Nachwuchsforschergruppe GAP.

Um der Komplexität und Vielschichtigkeit des Gegenstands gerecht zu werden, wurde sowohl ein vielfältiges Spektrum von Quellen einbezogen als auch verschiedene Methoden eingesetzt. Dadurch gelang es aufzuzeigen, dass die fehlende Genderparität nicht auf einige wenige Ursachen zurückzuführen ist. „Es gibt also nicht die eine große Handlungsempfehlung, sondern viele kleine Stellschrauben, mit deren Hilfe der angestrebte Veränderungsprozess beschleunigt werden kann“, fasst Dr. Jana Pieper die Ergebnisse zusammen. „Wir empfehlen beispielweise, und das ist sehr nahliegend, dass in allen Stellenausschreibungen konsequent geschlechtergerechte Sprache verwendet wird oder dass bei nationalen und internationalen Konferenzen zusätzliche finanzielle Mittel bzw. Angebote für Kinderbetreuung bereitgestellt werden.“

Eine weitere Empfehlung sind grundlegende Weiterbildungsangebote zum Thema Gendergerechtigkeit für den akademischen Mittelbau und die übergeordneten Führungsebenen. Diese können zu einer Sensibilisierung für das Thema und zum Erreichen von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen. Auch der Punkt Gender-Professuren wird thematisiert. „Sachsen ist das einzige Bundesland, in dem es keine Professur in diesem Bereich gibt“, berichtet Dr. Jana Pieper. „Dabei sind sie essentiell, um Gender-Aspekte stärker in Lehre und Forschung zu integrieren.“ Die wissenschaftlich stärkere Beachtung des Themas könnte in einem Transfereffekt auch zu einer größeren Aufmerksamkeit für geschlechtersensible Hochschuldidaktik, geschlechtsspezifische Erfahrungen und Probleme in der Fachkultur und im Wissenschaftssystem insgesamt führen.

„Die Zusammenarbeit zwischen den fünf beteiligten Hochschulen und vier unterschiedlichen Fachdisziplinen, war spannend und herausfordernd zugleich. Ein großer Gewinn für uns Nachwuchsforscher:innen besteht darin, nun schon ein Netzwerk über fünf sächsische Hochschulen hinweg aufgebaut zu haben. Diese positive Erfahrung kann als Beispiel für andere Nachwuchsforschungsgruppen herangezogen werden“, sagt Dr. Jana Pieper.

Ein Teil der Mitglieder arbeitet ab Januar 2023 in der neuen Nachwuchsforschungsgruppe „Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT) (Kürzel: FioKo). Die neun Nachwuchswissenschaftler:innen der TU Dresden, der TU Freiberg, der Hochschule Mittweida und der Hochschule Görlitz-Zittau haben über mindestens zwei Jahre Zeit, dieses Thema zu untersuchen.

Beide Projekte werden finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaats Sachsen.

Weitere Informationen zur Nachwuchsforschungsgruppe gibt es unter:

<https://tu-dresden.de/gsw/ew/forschung/nachwuchsforschungsgruppe-gap>

Kontakt: Dr. Jana Pieper, Nachwuchsforschungsgruppe GAP, Fakultät Erziehungswissenschaften, Tel.: +49 351 463-37814, [jana.pieper\(at\)tu-dresden\(dot\)de](mailto:jana.pieper(at)tu-dresden(dot)de)

Quelle: PM - TU-Dresden, 20.12.2022

## Diskriminierung an deutschen Hochschulen

Frauen, Studierende mit Migrationshintergrund und nicht-heterosexuelle Studierende haben ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko. Dies belegen Ergebnisse der bislang größten bundesweiten Befragung unter Studierenden „Die Studienbefragung in Deutschland“, die am 19.12.2022 in der Publikationsreihe DZHW Brief veröffentlicht wurden. Insgesamt geben 26 Prozent

der Studierenden an, dass sie an deutschen Hochschulen Diskriminierung erfahren haben, so die Autor\*innen von der Universität Konstanz. Als Stätten der Wissenschaft und Reflexion gelten Hochschulen im Allgemeinen auch als Orte der Gleichberechtigung. „Die Studierendenbefragung in Deutschland“, eine Kooperation des **Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** mit der **Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz** und dem **Deutschen Studierendenwerk (DSW)**, kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass Hochschulen keine diskriminierungsfreien Orte sind. So gibt etwa ein Viertel der befragten Studierenden an, im Rahmen des Studiums schon einmal selbst Diskriminierung erfahren zu haben, und fast die Hälfte hat eine Diskriminierung anderer beobachtet.

Der DZHW Brief geht der Frage nach, wie verbreitet Diskriminierung an deutschen Hochschulen insgesamt ist und aufgrund welcher Merkmale benachteiligt wird. Hierzu gab es bisher keine umfassenden Daten, da die Studienlage nur Diskriminierungserfahrungen an einzelnen Hochschulen oder spezielle Formen der Diskriminierung erfasste.

*Zwölf mögliche Diskriminierungsformen:* Die Studienteilnehmenden wurden nach zwölf möglichen diskriminierenden Erfahrungen gefragt, die von der Herabsetzung erbrachter Leistungen bis zu Beleidigungen und Beschimpfungen, körperlicher Bedrohung oder Angriffen reichen. Wie gruppenspezifische Analysen zeigen, berichten mehr Frauen als Männer von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Auch Studierende, die sich selbst den sexuellen Orientierungen schwul, lesbisch, bisexuell, unklar und „eine andere“ (LGB+) zuordnen, erleben mehr sexualisierte Übergriffe und körperliche Bedrohungen als heterosexuelle Studierende. Studierende mit Migrationshintergrund berichten häufiger von körperlichen und verbalen Bedrohungen oder Angriffen als ihre Mitstudierenden ohne Migrationshintergrund.

„Wir konnten nicht nur zeigen, dass diese Gruppen stärker betroffen sind als andere, sondern auch, dass sie von spezifischen Formen der Diskriminierung stärker betroffen sind“, sagt **Jasmin Meyer**, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Arbeitsgruppe Hochschulforschung und Erstautorin des Policy-Papers.

*Wie groß ist das Problembewusstsein?*

Die Studie untersucht darüber hinaus, wie viele Studierende Diskriminierung bei anderen wahrnehmen. „Durch das Kriterium Beobachtung von Diskriminierung lässt sich zusätzlich erfassen, wie groß das Bewusstsein für das Problem ist“, erläutert Jasmin Meyer das Vorgehen. Insgesamt 46 Prozent der Befragten geben an, eine Herabsetzung anderer beobachtet zu haben. Dabei unterscheiden sich die Merkmale, aufgrund derer andere benachteiligt werden, von denen bei selbst erlebten Herabsetzungen. So berichten Studierende am häufigsten, dass sie bei anderen vor allem Diskriminierung aufgrund Migrationshintergrunds beobachtet haben, selbst erlebt wird Diskriminierung dagegen am häufigsten aufgrund des Geschlechts.

*Diskriminierung hat Auswirkungen auf die Studienzufriedenheit:* Die Studie untersucht auch Zusammenhänge zwischen herabsetzenden Erfahrungen und der Studienzufriedenheit.

*Fazit:* Je mehr herabsetzende Erlebnisse die Studierenden haben, desto weniger zufrieden sind sie mit der Atmosphäre in ihrem Studiengang – insbesondere im Gegensatz zu Studierenden ohne Diskriminierungserfahrung. Dies hat Auswirkungen auf das Stressempfinden der betroffenen Personen. So fühlten sich 37 Prozent der Befragten, die mehrmals oder regelmäßig Herabsetzungen ausgesetzt waren, in den letzten vier Wochen sehr häufig gestresst. „Man kann sehen: Diskriminierung hat Auswirkungen auf den Alltag der Studierenden,“ schlussfolgert Jasmin Meyer.

*Der DZHW-Brief ist hier abrufbar:*

[https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief)

*Zur Studie:* „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ ist eine Kooperation der Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) sowie dem Deutschen Studierendenwerk (DSW) und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Sie führt erstmalig drei bisher separat durchgeführte Langzeiterhebungen in der Studierendenforschung zusammen. Die erste Erhebung des neuen Surveys fand im Sommersemester 2021 statt. Insgesamt haben rund 180.000 Studierende an rund 250 Hochschulen in ganz Deutschland an der Online-Befragung teilgenommen.

Eine Beschreibung der bislang größten Studierendenbefragung ist unter [https://www.dzhw.eu/publikationen/pub\\_show?pub\\_id=7943](https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=7943) erschienen. Von der Arbeitsgruppe Hochschulforschung wurde außerdem ein *DZHW Brief zum Thema populistische Tendenzen unter Studierenden* publiziert, ein weiterer zur Attraktivität von Masterstudiengängen wird derzeit erstellt.

*Quelle und weitere Informationen zur Studie:*

*PM – DZHW*, 19.12.2022

## Uniabsolvent\*innen haben gegenüber Absolvent\*innen anderer Hochschulen langfristige Karrierevorteile

Gegenüber Personen mit Universitätsabschluss haben Personen mit Abschlüssen anderer Hochschulen am Arbeitsmarkt zwar Startvorteile, fallen langfristig aber zurück. Dies zeigt eine Studie des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**, die am 21. Februar 2023 veröffentlicht wurde und die Erwerbsverläufe von Abiturient\*innen untersucht.

Aufgrund ihrer praxisorientierten Bildungsgänge nehmen Personen mit Abschlüssen von Fachhochschulen, technischen Hochschulen,

Kunsthochschulen oder Verwaltungshochschulen im Mittel deutlich schneller eine Beschäftigung auf: Rund 91 Prozent sind im Alter von 25 Jahren erwerbstätig, während dies auf 86 Prozent der Personen mit Universitätsabschluss zutrifft. Im weiteren Erwerbsverlauf weisen Universitätsabsolvent\*innen jedoch höhere Beschäftigungsquoten auf.

**Zudem scheiden Absolvent\*innen anderer Hochschulen schneller aus dem Erwerbsleben aus, insbesondere Männer.**

Bei den erzielten Stundenlöhnen lässt sich indes kein Startvorteil von Personen mit Abschlüssen anderer Hochschulen feststellen. Ab einem Alter von 35 Jahren geht die Schere beim Einkommen im Vergleich von Uniabsolvent\*innen und Absolvent\*innen anderer Hochschulen im Erwerbsverlauf aber immer weiter auf. „Personen mit universitären Abschlüssen haben einen deutlichen Vorteil bei der Lohnentwicklung im Erwerbsverlauf“, erklärt IAB-Forscher Hans Dietrich.

Die IAB-Forscher haben auch untersucht, wie sich der sozioökonomische Status von Personen mit Universitätsabschluss und von Personen mit Abschlüssen anderer Hochschulen entwickelt. Universitätsabsolvent\*innen können besonders in den ersten Erwerbsjahren Gewinne beim sozioökonomischen Status erzielen, während sich der Status von Personen mit anderen Hochschulabschlüssen im Verlauf der Erwerbskarriere nur geringfügig ändert.

Bei Frauen mit Abschlüssen anderer Hochschulen ist sogar ein schwacher, aber systematischer Rückgang des beruflichen Status bzw. der sozioökonomischen Position im Erwerbsverlauf zu beobachten. „Die Studienergebnisse verdeutlichen die hohe Relevanz von Bildungsentscheidungen nach dem Abitur“, resümiert Alexander Patzina, Forscher am IAB und an der Universität Bamberg. Die Studie basiert auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 1984 bis 2015. Dabei wurden Erwerbsverläufe von Personen zwischen 25 und 65 Jahren mit allgemeiner Hochschulreife und abgeschlossener Hochschulbildung analysiert.

*Hier geht es zur Studie:*

Dietrich, Hans & Alexander Patzina (2023): Erwerbsverläufe von Personen mit allgemeiner Hochschulreife: Auf den Abschluss kommt es an - Universität im Vergleich zu anderen Hochschulen. (IAB-Kurzbericht 2/2023), Nürnberg, 8 S. DOI:10.48720/IAB.KB.2302

<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-02.pdf>

Quelle: PM – IAB, 21.02.2023



## 04 Wissenschaftspolitik

### Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes WissZeitVG

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 17.03.2023 Eckpunkte für die geplante Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bekanntgegeben. Das Reformpapier wird aktuell im Web und den sozialen Netzwerken sehr kontrovers diskutiert. 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 Akteur\*innen 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 hat das BMBF „unter Berücksichtigung des Stakeholderprozesses und der *Evaluation des WissZeitVG*“ seinen Vorschlag für eine Reform des WissZeitVG vorgelegt:

#### ***Eckpunktepapier zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), 17.03.2023***

So teilen im Mitte März veröffentlichten Reformpapier zum WissZeitVG **alle** Stakeholder zunächst das Ziel der Erreichung „guter Arbeitsbedingungen und attraktiver Karrierewege in der Wissenschaft sowie der besseren Planbarkeit und höherer Verbindlichkeit für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“. Der Entwurf sieht unter anderem vor, die Promotionsphase auf eine Mindestlaufzeit von drei Jahren festzulegen, was Kurzzeitverträge unterbinden soll. Vor allem die vorgesehene Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler\*innen von derzeit sechs auf maximal drei Jahre führt in der Wissenschaftslandschaft aktuell zu teils heftigen Reaktionen im Web und den sozialen Netzwerken. Eine Befürchtung: Der erhebliche Druck innerhalb der Qualifizierungsphasen der Forscher\*innen könnte den Verbleib in der Wissenschaft unattraktiv machen und den Fachkräftemangel verstärken.

Nachdem das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Eckpunktepapier zur Novellierung des WissZeitVGs am 17.03.23 veröffentlicht hatte, wurde das Papier am Abend des 19. März nach massiver Kritik (insbesondere auf Twitter) vom BMBF zurückgezogen. Der BMBF-Staatssekretär **Dr. Jens Brandenburg**

hatte Gesprächsbereitschaft signalisiert und auf Twitter zur weiteren Diskussion am **30. März 2023** eingeladen.

**Lesen Sie hier einige Stellungnahmen und Meinungen zum Thema:**

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

Im Juni 2022 war die bukof zu der Stakeholder-Konferenz *„Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft – Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“* des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eingeladen, um Anregungen zur Novellierung einzubringen.

Ende Juni 2022 hatte die bukof bereits darüber informiert, dass sie gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), dem Helmholtz Juniors Netzwerk der Promovierenden der Helmholtz Gemeinschaft Leibniz, dem PhD Network Netzwerk der Promovierenden der Leibniz Gemeinschaft, dem NGAWiss Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und RespectScience e.V. eine *„Gemeinsame Stellungnahme zum WissZeitVG - Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts“* veröffentlicht hatte.

Nach den jüngsten Ereignissen hat die bukof am 24. März 2023 erneut eine gemeinsame Stellungnahme *„Für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“* mit den oben genannten Beschäftigten- und Studierendenvertretungen veröffentlicht:

„Knapp ein Jahr nach Veröffentlichung des Evaluationsberichts zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), und nach einer Vielzahl von Stakeholdergesprächen (u.a. mit uns), hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein erstes Eckpunktepapier zur Reform des Gesetzes vorgelegt. Wir begrüßen diesen Schritt, sind aber inhaltlich enttäuscht: Die Vorschläge lindern allenfalls Symptome des Befristungssystems, versprechen aber keine Heilung.“

*Lesen sie mehr unter:*

Gemeinsame Stellungnahme *„Für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“*

**Allianz der Wissenschaftsorganisationen: „Zu den Eckpunkten für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

„Die zukünftige Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems hängt wesentlich von attraktiven Arbeitsbedingungen für Forschende in frühen und mittleren Karrierephasen ab. Gleichzeitig ist es erforderlich, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Wissenschaftseinrichtungen so zu gestalten, dass eine starke Dynamik in Forschung, Lehre und Transfer erhalten bleibt. Die hohen Erwartungen, die sich in der aktuellen Diskussion um die Zukunft des Wissenschaftssystems widerspiegeln, können nur sehr bedingt durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) erfüllt werden, da sie strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen betreffen. Vermieden werden sollte aber unbedingt, bestehende Spielräume zu Lasten der Beschäftigten einzuschränken. Eine Novelle des WissZeitVG sollte die berechtigten Anliegen der verschiedenen Betroffenen – die der Einrichtungen, der Professorinnen und Professoren, der Promovierenden, Promovierten sowie der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter – angemessen berücksichtigen. Leitmotiv der Reform des WissZeitVG sollte es sein, transparente, verlässliche Karrierewege zu schaffen und gleichzeitig den Wissenschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb attraktiv zu positionieren.“

*Quelle und weitere Informationen: PM - Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 23.03.2023*

**Stellungnahme der unterzeichnenden Fachgesellschaften im Bereich der Natur- und Lebenswissenschaften zur geplanten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Die wissenschaftliche Arbeit in den Natur- und Lebenswissenschaften sowie in der Biomedizin

erfordert in der Regel die Erhebung komplexer Datensätze sowie aufwändige quantitative Analysen von Prozessen, die inhärent auf langfristigen Zeitskalen stattfinden. Die Anerkennung der damit verbundenen Beiträge durch die wissenschaftliche Gemeinschaft erfolgt durch wissenschaftliche Fachpublikationen in führenden internationalen Zeitschriften, die international kompetitive Arbeitsmöglichkeiten deutlich jenseits der anvisierten 3-jährigen Postdocphase erfordern. Sichtbare Publikationen ermöglichen Wissenschaftler:innen dann die unabhängige Leitung eigener Forschungsprojekte und bilden damit die Basis für die Berufung auf eine unbefristete Professur oder vergleichbare Leitungspositionen. Eine Begrenzung der Postdocphase auf nur noch 3 Jahre ist daher gerade im internationalen Vergleich deutlich zu kurz und würde die individuellen Arbeitsmöglichkeiten von Wissenschaftler:innen, insbesondere im Hinblick auf eine weitere akademische Laufbahn, massiv einschränken. Eine Abwanderung von Wissenschaftler:innen ins Ausland und ein erheblicher Verlust der Qualität der Forschung in den Natur- und Lebenswissenschaften wie auch in der Biomedizin wären die zwingenden negativen Folgen. Ferner würde eine solch enge zeitliche Einschränkung der Postdocphase zu einer erheblichen Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft führen. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass die angestrebte Novellierung des WissZeitVG, die derzeit von allen Beteiligten engagiert diskutiert wird, nicht mehr unbefristete Stellen schaffen wird. Dies ist nur durch eine deutliche Aufstockung der dauerhaften Mittel zur Grundfinanzierung der Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen zu erreichen.“

Quelle, Liste der Fachgesellschaften und weitere Informationen: [PM - Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.](#), 27.03.2023

### **Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sehen Spitzenforschung in Gefahr**

*Der Zusammenschluss von Berlins außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berlin Research 50 (BR50),*

*lehnt den vom Bundesforschungsministerium vorgelegten Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ab und fordert eine grundlegende Überarbeitung von der Regierungskoalition.*

Die vorgeschlagene Befristung der Postdoc-Phase auf nur noch drei Jahre ist deutlich zu kurz und wäre im internationalen Vergleich einmalig. Deutschland würde als Wissenschaftsstandort deutlich an Attraktivität verlieren, die Abwanderung von Wissenschaftler:innen ins Ausland wäre die Folge. Die Novelle würde damit der universitären und außeruniversitären Spitzenforschung am Standort Berlin und deutschlandweit erheblichen Schaden zufügen. Mit Nachdruck betonen wir, dass die angestrebte Novellierung des WissZeitVG eine deutliche Aufstockung der dauerhaften Mittel zur Grundfinanzierung der Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen mit sich bringen muss. Die Mitglieder von BR50 begrüßen es daher, dass das BMBF von einer Umsetzung der vorliegenden Novellierung absieht und zunächst den Diskurs mit Forschung und Wissenschaft sucht. Für diesen Dialog stehen wir gerne bereit.“

Quelle und weitere Informationen: [PM - Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft](#), 27.03.2023

### **Petition: Nivellierung statt Novellierung!? Stellungnahme der Prof.\*innen zum Eckpunkt papier WissZeitVG**

„Am 17.03.23 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Eckpunkte eines Gesetzentwurfs zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) publik gemacht. Als Professorinnen und Professoren mit Festanstellung bzw. im tenure track protestieren wir gegen die geplante Novellierung. Wir erklären uns solidarisch mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zu über zwei Dritteln auf befristeten Stellen tätig sind. Denn ihre jetzt schon kaum mehr zumutbaren Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen drohen sich noch weiter zu verschlechtern.“

Die am 19.03.2023 *veröffentlichte Petition* wurde bereits von mehreren tausend Personen unterzeichnet.

### **Postdocs: Mindestvertragslaufzeit von 5 Jahren**

*Danach bei Erreichen der Qualifikation eine Dauerstelle als Anschlusszusage / Stellungnahme von Prof. Dr. Geraldine Rauch, Präsidentin der Technischen Universität Berlin, zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*

„Von der Novellierung des WissZeitVG verspreche ich mir persönlich, dass endlich anerkannt und gegengesteuert wird, dass die Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau in vielen Fällen (mit Unterschieden in den Fächerkulturen) prekär sind. Die aktuellen Reaktionen auf den Entwurf zeigen: Wieder sind es Menschen mit gut bezahlten, unbefristeten Jobs, die sich mehr „Flexibilität“ für den Nachwuchs wünschen – das heißt mäßig bezahlte, befristete und unsichere Jobs. Es ist richtig, dass Universitäten Ausbildungsstätten sind und daher ein Generationswechsel innerhalb der Universität stetig erfolgen muss. Natürlich kann nicht jeder entfristet werden. Aber machen wir uns ehrlich: davon sind wir meilenweit entfernt. Und auch entfristete Postdocs haben noch Ehrgeiz und bewerben sich weg. Gut an dem neuen Entwurf ist, dass es eine Klausel gibt, die sich auch auf Drittmittel-Beschäftigte bezieht: Erstverträge von Qualifizierungsstellen müssen auch im Drittmittelbereich eine Laufzeit von zwei Jahren haben. Nur reichen leider weder zwei Jahre (Mindestlaufzeit) noch drei Jahre (Höchstbefristungsdauer), um sich als Postdoc zu qualifizieren. Die klassische Habilitation oder ein Habilitationsäquivalent (für alle Fächer, in denen die Habilitation nicht mehr üblich ist), dauert im Schnitt 5 bis 6 Jahre! Ein\*e Postdoc muss sich außerdem in der Qualifizierungsphase beweisen und eigene Drittmittel einwerben. Angenommen, ein\*e erfolgreiche\*r Postdoc wirbt ein DFG-Projekt mit einer klassischen Laufzeit von drei Jahren ein, dann könnte sie\*er dieses Projekt nicht einmal innerhalb der Qualifizierungsphase betreuen.“

Quelle und weitere Informationen: *PM – TU-Berlin*, 23.03.2023

### **GEW zum WissZeitVG: „Keine halben Sachen – Koalition muss nachlegen!“**

„Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die heute durch Bundesbildungs- und -forschungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) präsentierten Eckpunkte für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) begrüßt, aber zugleich als zu kurz gesprungen kritisiert. „Dauerstellen für Daueraufgaben – diesen GEW-Slogan haben SPD, Grüne und FDP 2021 in ihrem Koalitionsvertrag zitiert und zur Richtschnur für die geplante WissZeitVG-Reform erklärt. Die Eckpunkte, die die Ampelkoalition ausgehandelt hat, zeigen Schritte in diese Richtung auf, bleiben aber insgesamt hinter den eigenen Versprechen zurück. Keine halben Sachen – die Koalition muss bei der jetzt anstehenden Ausarbeitung des Gesetzentwurfs deutlich nachlegen“, sagte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte, am Freitag in Frankfurt a.M. „Während die Ampelparteien in ihrem Koalitionsvertrag noch vereinbart haben, die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase deutlich zu erhöhen, sehen die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) präsentierten Eckpunkte lediglich eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von derzeit sechs auf maximal drei Jahre vor. Im Ergebnis würde der Druck auf Postdocs damit deutlich erhöht: Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssten sie drei Jahre früher auf die Straße setzen als heute, denn verbindliche Vorgaben für eine Entfristung danach fehlen in den Eckpunkten. Ein reformiertes WissZeitVG muss Postdocs aber berechenbare Perspektiven für eine Dauerstelle geben“, mahnte Keller.“...

Für „halbherzig“ hält Keller den Gesetzentwurf auch in Sachen Familienfreundlichkeit. Zwar sei positiv zu bewerten, dass Drittmittelbeschäftigte künftig in den ersten Jahren mit aus Haushaltsmit-

teln Beschäftigten gleichgestellt werden und wie diese einen Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit erhalten sollen. „Angetreten ist die Ampelkoalition aber mit der weiter gehenden Ankündigung, ‚die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich‘ zu machen. Dieses Versprechen wird nicht eingelöst.“

Quelle und weitere Informationen: [PM – GEW](#), 17.03.2023

#### **Aktuell: GEW: Alles in der Schwebe**

Nach den massiven Protesten gegen die Eckpunkte zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat das BMBF zu einem öffentlichen Gespräch eingeladen. Die wesentlichen Fragen blieben offen.

[PM -GEW](#), 31.03.2023

#### **DGB: Spitzenforschung braucht Spitzen-Arbeitsbedingungen**

„Wir erwarten, dass die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes echte Verbesserungen bringt. Zwar soll jetzt eine dreijährige Mindestvertragslaufzeit bei Promotionen kommen. Das begrüßen wir ausdrücklich. Jedoch kann dies nur ein erster Schritt sein, denn in Deutschland benötigen Promovierende im Durchschnitt deutlich mehr als fünf Jahre. Zudem muss es endlich auch für den Wissenschaftsbereich möglich werden, uneingeschränkt Tarifverhandlungen zu führen. Gute Forschung und Lehre brauchen endlich anständige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – und dies gilt übrigens auch für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung.“

Quelle und weitere Informationen: [PM – DGB](#), 17.03.2023

#### **HRK-Senat zu den Eckpunkten des BMBF für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Mit Blick auf die unterschiedlichen Erwartungen an eine Überarbeitung des WissZeitVG erinnerten die im HRK-Senat vertretenen Hochschulleitungen aller Länder und Hochschultypen an Funktion und Geltungsbereich dieser Regelung. Eine Novellierung des bundesgesetzlichen Rahmens für das funktional notwendige Sonderbefristungsrecht

der Wissenschaft schaffe nicht mehr unbefristete Stellen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und könne auch nicht die gebotene Ausdifferenzierung hochschulischer Karrierewege neben der Professur regeln. Mehr unbefristete Stellen für Wissenschaftler:innen nach der Promotion erforderten mehr dauerhafte Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen und eine entsprechend nachhaltig veränderte Finanzstruktur. Ein Ausgleich unterschiedlicher Interessenlagen bei wissenschaftsadäquat befristeten Arbeitsverträgen insbesondere für Postdoktorand:innen müsse wiederum im komplexen Zusammenspiel der einzelnen Regelungen des WissZeitVG erzielt werden. Einige der vom BMBF vorgelegten Eckpunkte, unter anderem die deutlich zu kurze Befristungsmöglichkeit in der Postdoc-Phase und der generelle Vorrang der Qualifizierungsbefristung im Drittmittelbereich, stießen im HRK-Senat auf deutliche Kritik.“

Quelle und weitere Informationen: [PM – HRK](#), 21.03.2023

[EntschlieÙung](#) des 153. HRK-Senats am 21.3.2023

#### **HRK-Präsident zu den Eckpunkten für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Einzelne der avisierten Neuerungen – etwa die eindeutig zu kurze Befristungsmöglichkeit in der Postdoc-Phase, der undifferenzierte Vorrang der Qualifikationsbefristung im Drittmittelbereich und die Öffnung der Tarifsperre –, geben allerdings klar Anlass zur Sorge, weil dem Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig Wettbewerbsnachteile entstehen können.“

Quelle und weitere Informationen: [PM -HRK](#), 17.03.2023

#### **DGPs und FTPs nehmen Stellung zu dem am 17. März 2023 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegten Eckpunktepapier zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Durch die Verkürzung der Befristungshöchstgrenzen für Postdocs in der ursprünglich vorgelegten Fassung würde das Gesetz die Situation von

Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen und die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftsstandorts aus Sicht von DGPs und FTPs weiter verschlechtern statt verbessern. Dies würde den Sinn der Gesetzesreform konterkarieren und dem widersprechen, was die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag im Hinblick auf die Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses vereinbart haben.“

Quelle: *PM – Deutsche Gesellschaft für Psychologie*, 21.03.2023

### **Stellungnahme der Deutschen Physikalischen Gesellschaft zur geplanten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

„Strikte (gesetzliche) Vorgaben für Befristungsdauern sind in der R3-Phase weder für die Forschungsplanung noch für die Diversität individueller Lebensführungen förderlich. Die Möglichkeit verschiedener Karrierewege (Habilitation, Juniorprofessur, Leitung einer Nachwuchsgruppe, finanziert durch Haushalts- oder Drittmittel) zur Professur ist sinnvoll, sofern diese die gleichen Möglichkeiten zur Qualifizierung bieten, insbesondere mit Blick auf Gewährung wissenschaftlicher Selbstständigkeit und Betreuung von Qualifizierungsarbeiten. Eine Höchstbefristungsdauer in der Phase R2/R3 auf drei Jahre (wie im Vorschlag des BMBF vom 17.03.2023) ist zu kurz für eine Qualifizierung für eine universitäre Professur und führt in der Praxis zu unsicherer Anschlussfinanzierung durch Drittmittel oder zu einer Abwanderung ins Ausland, wodurch Karrierewege in Deutschland strukturell benachteiligt werden.“

Quelle und weitere Informationen: *PM – DPG*, 20.03.2023

### **Mehr als ein Schaulaufen?**

„Das BMBF hatte zum öffentlichen Gespräch über die WissZeitVG-Reform eingeladen. Was hat die Runde gebracht? Und wie geht es jetzt weiter? Eine erste Einschätzung.“

<https://www.jmwiarda.de/2023/03/31/mehr-als-ein-schaulaufen/>

*Jan-Martin Wiarda Blog*, zuletzt aktualisiert am 30.03.2023

### **Welcher Kompromiss zeichnet sich ab beim WissZeitVG? Interview Tobias Rosefeldt**

*Interview mit Tobias Rosefeldt auf deutschlandfunk.de* von *Thekla Jahn*, 31.03.2023.

## Dem Tenure-Track-Programm auf der Spur

Die Projektgruppe „Nachwuchspakt“ innerhalb der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie und die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur haben das Tenure-Track-Programm von Anfang an genau verfolgt und veröffentlichten erste Ergebnisse ihres Monitorings auf Basis einer detaillierten Datenerhebung.

Mitglieder der Projektgruppe „Nachwuchspakt“ innerhalb der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie haben es sich gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) zur Aufgabe gemacht, das Tenure-Track-Programm des Bundes (den sogenannten „Nachwuchspakt“) über einen längeren Zeitraum hinweg zu analysieren.

Auf der Website [almameta.de](http://almameta.de), einer im Jahr 2017 von DGJ und Junger Akademie gemeinsam initiierten Plattform für Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase, werden auf einer Landkarte die erfassten Ausschreibungen für Tenure-Track-Stellen der deutschen Hochschulen visualisiert und zusammen mit Informationen über besetzte Tenure-Track-Professuren zur Verfügung gestellt. Die Landkarte bietet Interessierten einen einfachen und intuitiven Zugang zu den ausgeschriebenen Stellen des Bund-Länder-Programms.

Sie erlaubt sowohl das Navigieren zu den beteiligten Standorten als auch eine thematische Auswahl über die Suchfunktion sowie ein Filtern nach Bundesländern. Details zur Denomination und

zur Besoldungsgruppe der jeweiligen Professuren sind ebenfalls zu finden.

Die Daten werden regelmäßig aktualisiert und basieren auf dem **Fachportal zum Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)** sowie der Recherche weiterer frei zugänglicher Quellen.

„Wir versprechen uns viel davon, die Werdegänge dieser wohl definierten Kohorte, zu der die am Projekt beteiligten Personen zum Teil selbst gehören, zu verfolgen und etwas über Karrierewege in der Wissenschaft in Deutschland zu lernen. Dieses Projekt und die damit verbundene Datenerhebung wurde seitens der Jungen Akademie und der DGJ von verschiedenen Personen und Jahrgängen seit 2017 durchgeführt“, erläutert **Doris Segets**, Mitglied der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie und Professorin und Inhaberin des Lehrstuhls für Particle Science and Technology an der Universität Duisburg-Essen. „Eine belastbare Analyse, wie die Tenure-Track-Professur die akademische Landschaft verbessert, kann nur gelingen, wenn auch entsprechende Daten vorliegen, die diese Analyse ermöglichen. Mit diesem Projekt haben wir den ersten Schritt gemacht für ein besseres Verständnis der Karrierewege in der Wissenschaft“, ergänzt **Ingo Siebert**, Vorstandsvorsitzender der DGJ und Juniorprofessor am Institut für Informations- und Kommunikationstechnik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stellt der Bund eine Anschubfinanzierung von einer Milliarde Euro zur Verfügung. Die Länder garantieren die Anschlussfinanzierung der Stellen. In insgesamt zwei Auswahlrunden in den Jahren 2017 und 2019 wurden an insgesamt 75 Hochschulen 1.000 Tenure-Track-Professuren vergeben. Ziel ist, dass diese 1.000 zusätzlichen Professuren bis zum Jahr 2032 über das mit dem Nachwuchspakt verbundene Tenure-Track-Programm an den deutschen Universitäten etabliert werden. Mit dem Tenure-Track-Programm

möchte das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Kultur- und Strukturwandel im Wissenschaftssystem anstoßen. Dieses Ziel betrachten die Mitglieder der Projektgruppe „Nachwuchspakt“ innerhalb der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie und die DGJ als begrüßenswert. Die Umsetzung des Programms wird im Rahmen dieses Projekts aufmerksam und evidenzbasiert verfolgt.

*Quelle und weitere Informationen: PM – Junge Akademie, 27.01.2023*

## HRK besorgt über Stagnation bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft

In einer Pressemitteilung vom 22. November 2022 erklärte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nimmt mit großer Sorge zur Kenntnis, dass die Fortschritte bei der angemessenen Berücksichtigung von Frauen auf den akademischen Karrierestufen trotz zahlreicher Fördermaßnahmen und Initiativen immer noch zu gering ausfallen. Die jüngst von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) veröffentlichte 26. Datenfortschreibung zur Chancengleichheit belegt, dass der prozentuale Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gegenüber den Vorjahren zwar erneut gestiegen ist, aber auf den höheren Karrierestufen de facto stagniert.“

„Gleichstellung bleibt eine dringliche Aufgabe auf der Hochschulagenda. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass Frauen mit einem Anteil von nur 26,3% an allen Professuren in Deutschland weiterhin nicht angemessen in der Wissenschaft berücksichtigt sind“, erklärte HRK-Präsident Prof. Dr. Peter-André Alt in Berlin. „Die bisherigen Fortschritte sind viel zu gering. Das war auch Konsens der jüngsten HRK-Mitgliederversammlung und kommt in ihrer heute veröffentlichten Stellungnahme klar zum Ausdruck. Weder das

sogenannte Kaskadenmodell noch freiwillige Mentoring- und Coaching-Angebote haben die Geschlechterrelation auf höheren Karrierestufen der Wissenschaft tiefgreifend verändern können. Um die Situation hier nachhaltig zu verbessern, müssen wir kreativer werden und deutlich an Tempo zulegen.“

„Bei der Beförderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft geht es nach Auffassung der HRK-Mitgliederversammlung um einen umfassenden Kulturwandel. Dieser müsse durch einen strukturellen Wandel unterstützt werden, einschließlich entsprechender prozessualer Veränderungen in der Qualifizierung und der Personalgewinnung sowohl an den einzelnen Institutionen als auch im Gesamtsystem. Die zuständige Vizepräsidentin der HRK, Prof. Dr. Dorit Schumann, bekräftigt diese Forderung: „Das Professorinnenprogramm der GWK zeigt exemplarisch, dass mit strukturellen Maßnahmen signifikante Erfolge erzielt werden können. Wenn eine angemessene Repräsentation der Geschlechter erreicht werden soll, ist mittel- und langfristige jede zweite Professur mit einer Frau zu besetzen. Dazu wird es aber nur kommen, wenn wir alle Akteure einbinden und mit vereinten Kräften die notwendigen grundlegenden Veränderungen herbeiführen.“

*Zum Text der Entschließung*

Quelle: *PM – HRK*, 22.11.2023

*Bitte lesen Sie auch:*

#### **Eklat in der HRK: Wie die Debatte über ein Papier zur Frauenförderung eskalierte**

„Bei ihrer Vollversammlung in Jena diskutierten die Rektorinnen und Rektoren spontan über eine Beschlussvorlage zur Chancengleichheit. Es folgten schräge Argumente, die Stimmung kippte.“

In: *JAN-MARTIN WIARDA Blog*, 16.11.2022

## Die Coronavirus-Pandemie – Folgen und Chancen für die Wissenschaft

*Bericht der Senats-Arbeitsgruppe zu Herausforderungen für die Forschungstätigkeit, die individuellen Karriereverläufe und das Förderhandeln der DFG*

So wie für alle Bereiche der Gesellschaft hatte die Coronavirus-Pandemie von Beginn an auch für die Wissenschaft und die in ihr tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für das Wissenschaftssystem insgesamt erhebliche Auswirkungen. Zusätzlich zu inhaltlich-fachlichen Fragen betraf dies zahlreiche Probleme der Organisation und der Abläufe wissenschaftlichen Arbeitens bis hin zu Fragen der grundsätzlichen Arbeits- und Funktionsfähigkeit von Projekten und Einrichtungen.

Vor diesem Hintergrund richtete der Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2021 eine Senats-Arbeitsgruppe ein, um diese und andere pandemiebedingte Veränderungen in der und für die Wissenschaft zu identifizieren und zu bewerten. Neben den Beeinträchtigungen ging es dabei auch um eventuelle Chancen und Nutzen, die sich im Verlauf der Pandemie ergeben hatten oder entwickelt wurden.

Die Senats-Arbeitsgruppe wurde von den beiden DFG-Vizepräsidentinnen **Professorin Dr. Britta Siegmund** und **Professorin Dr. Julika Griem** geleitet und setzte sich aus zwölf Vertreterinnen und Vertretern des Senats und weiterer Gremien der DFG sowie aus vier Forscherinnen und Forschern in frühen Karrierephasen zusammen, um explizit auch die Perspektive der jüngeren Generation in den Diskurs zu integrieren.

Im nun veröffentlichten Abschlussbericht der Arbeitsgruppe werden Schlaglichter auf verschiedene Bereiche der Forschungstätigkeit und des Förderhandelns geworfen und basierend auf den Beobachtungen der Mitglieder Maßnahmen und Handlungsbedarfe für die DFG und weitere Akteure im Wissenschaftssystem identifiziert.

Quelle und weitere Informationen: *PM - DFG*, 29.03.2023

## Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise 2023

Am 15. März 2023 hat die DFG den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis 2023 an vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler verliehen. Die Preisverleihung fand in Berlin statt.

Sie waren zuvor vom zuständigen Auswahl Ausschuss aus 131 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den zehn Preisträgerinnen und Preisträgern kommen je zwei aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften sowie vier aus den Lebenswissenschaften. Die Ausgezeichneten erhalten jeweils ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden. Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2023 erhalten:

- Professor Dr. Largus Angenent, Bioingenieurwissenschaft, Universität Tübingen
- Professorin Dr. Claudia Höbartner, Biologische Chemie, Universität Würzburg
- Professor Achim Menges, Architektur, Universität Stuttgart
- Professorin Dr. Sarah Ellen O'Connor, Naturstoffbiosynthese, Max-Planck-Institut für chemische Ökologie, Jena
- Professor Dr. Stefan Pfister, Pädiatrische Onkologie, Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ) und Universität Heidelberg
- Professor Dr. Hartmut Rosa, Soziologie, Universität Jena und Universität Erfurt
- Professor Dr. Georg Schett, Rheumatologie, Universität Erlangen-Nürnberg
- Professorin Dr. Catharina Stroppel, Reine Mathematik, Universität Bonn
- Professor Dr. Fabian Theis, Bio- und Medizininformatik, Helmholtz Zentrum München
- und Technische Universität München
- Professorin Dr. Anita Traninger, Romanische Literaturwissenschaft, Freie Universität Berlin

Der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG verliehen. Pro Jahr können bis zu zehn Preise mit einer Preissumme von jeweils 2,5 Millionen Euro verliehen werden. Mit den zehn Preisen für 2023 sind bislang insgesamt 408 Leibniz-Preise vergeben worden. Davon gingen 129 in die Naturwissenschaften, 119 in die Lebenswissenschaften, 97 in die Geistes- und Sozialwissenschaften und 63 in die Ingenieurwissenschaften. Da Preis und Preisgeld in Ausnahmefällen geteilt werden können, ist die Zahl der Ausgezeichneten höher als die der Preise. Insgesamt haben bislang 435 Nominierte den Preis erhalten, darunter 364 Wissenschaftler und 71 Wissenschaftlerinnen.

*Quellen und weitere Informationen zu den ausgezeichneten Personen:*

*PM - DFG, 08.12.2022*

*PM - DFG, 16.03.2023 (hier auch: Mitschnitt der Preisverleihung der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preise am 15. März 2023)*

## Personalia

### Stark-Watzinger beruft Döring als neue Staatssekretärin im BMBF

Die **Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger** hat **Prof. Dr. Sabine Döring** als neue Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) berufen. Döring folgt auf **Kornelia Haugg**, die aus ihrem Amt ausscheidet.

*Quelle und weitere Informationen zur Biografie von Prof. Döring: PM – BMBF, 01.02.2023*

### Astrid-Sabine Busse ist neue Präsidentin der Kultusministerkonferenz

Im Rahmen einer Feierstunde im Bundesrat hat die Senatorin für Bildung, Jugend und Familie des Landes Berlin, **Astrid-Sabine Busse**, die turnusmäßige, am 1. Januar 2023 startende Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz (KMK) übernommen. Sie folgt im Amt auf die schleswig-holsteinische Bildungsministerin **Karin Prien**.

Für den Bereich Wissenschaft wird als Mitglied des KMK-Präsidiums die Berliner Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, **Ulrike Gote**, die entsprechenden Sitzungen für den Bereich Wissenschaft im Rahmen des Berliner Präsidentschaftsjahres leiten und hier mit der Präsidentin zusammenarbeiten.

*Quelle und weitere Informationen: PM – KMK, 16.01.2023*



## 05 Hochschulpolitik

### Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

*Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm 2030 –, veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 02.02.2023*

„Bund und Länder haben gemeinsam das Professorinnenprogramm (PP) entwickelt, um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an deutschen Hochschulen zu erhöhen und damit aktiv der sogenannten „Leaky Pipeline“ entgegen zu treten.

Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen in Deutschland und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Ziel des Förderprogrammes ist es, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs in Richtung Parität dynamisch zu erhöhen. Wichtig ist es, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu fördern und sie so im Wissenschaftssystem zu halten sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen strukturell noch stärker zu verankern.“ Anfang 2023 startete das „Professorinnenprogramm 2030“, die **vierte Programmphase**, mit einer Laufzeit von acht

Jahren bis 2030 und insgesamt 320 Millionen Euro Fördervolumen, auf Basis einer neuen Bund-Länder-Vereinbarung. „Die Evaluationen der drei bisherigen Programmphasen haben gezeigt, dass das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich ist und positive Wirkungen nachweisbar sind. Am 4. November 2022 hat die GWK die erneute Fortsetzung des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm 2030) beschlossen. Bund und Länder wollen damit der Erfüllung von Gleichstellungszielen an den Hochschulen einen noch höheren Stellenwert als bislang einräumen und entsprechende Maßnahmen verstärkt unterstützen.

#### **Förderziel:**

Mit dem Professorinnenprogramm 2030 wollen Bund und Länder:

- den Anteil von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen an deutschen Hochschulen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität steigern,
- die Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur fördern sowie die Planbarkeit der wissenschaftlichen und künstlerischen Karrierewege erhöhen,
- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in Fächern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, nachhaltig verbessern und
- den Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter dynamisieren.“

Im Bundesanzeiger vom 02.02.2023 wurde die Bekanntmachung der Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm 2030 veröffentlicht:

<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2023/02/2023-02-02-Bekanntmachung-Professorinnenprogramm.html>

Weitere Informationen zum Professorinnenprogramm und zum Bewerbungsverfahren erhalten Sie über die [Webseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF](#).

## Gender-Report 2022 erschienen - Geschlechterparität

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen in NRW vollzieht sich langsam und stagniert sogar zum Teil. Das zeigt der aktuelle Gender-Report 2022 der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die an der Universität Duisburg-Essen (UDE) angesiedelte Einrichtung hat den Bericht am 7. Dezember 2022 offiziell vorgestellt.

Der alle drei Jahre erscheinende und vom Wissenschaftsministerium NRW geförderte Gender-Report informiert, wie die Hochschulen des Landes ihrem Auftrag nachkommen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Diesmal ging es um brisante Themen: ungleiche Bezahlung, beruflicher Aufstieg und Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau.

### *Verdienst und Aufstieg*

Auf den ersten Blick erscheint das Ergebnis für NRWs Hochschulen passabel: Sie reduzieren die Ungleichheit mit ihren Maßnahmen. Jedoch hakt es für Frauen weiter beim Aufstieg: Sie haben nicht nur deutlich häufiger als Männer lediglich Teilzeitstellen, sondern sind auch vermehrt mit

mangelnder Wertschätzung und Benachteiligungen konfrontiert, wie Statistiken und Analysen des Gender-Reports zeigen. Dies sind Gründe, wieso weniger Wissenschaftlerinnen auf den höheren Qualifizierungs- und Leitungsebenen ankommen. Der Männeranteil bei den Professuren beträgt 83 Prozent und bei der Rektoratsleitung 78 Prozent. Zugleich gibt es weiterhin einen Gender-Pay-Gap bei der Bezahlung. „Im Durchschnitt verdienen Professorinnen monatlich 514 Euro weniger als ihre Kollegen“, sagt Dr. Beate Kortendiek, Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle. Verantwortlich dafür seien vor allem die zusätzlichen Leistungsbezüge, die es seit 2002 in der W-Besoldung gibt und von den Hochschulen gewährt werden. Und diese vergrößerten die Verdienstlücke enorm.

### *Neue Aufgaben für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen*

„Zufrieden sind wir noch lange nicht. Aktuell sollten die Hochschulen in NRW Benachteiligungen von Frauen im Mittelbau abbauen und zudem die geschlechtliche Vielfalt ihrer Beschäftigten stärker berücksichtigen“, so **Dr. Lisa Mense** von der Forschungsstelle. Außerdem dürfe die Corona-Pandemie bei der Gleichstellung nicht zu Rückschritten führen. Den Ausfall der Kinderbetreuung und das Homeschooling fingen insbesondere Frauen auf. „Die Analysen verdeutlichen, wie dringend es ist, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, um Geschlechterungleichheiten zu reduzieren.“

### *Weitere Informationen:*

Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der UDE:

Dr. Beate Kortendiek, [beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de](mailto:beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de); Dr. Lisa Mense, [lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de](mailto:lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de); Redaktion: Alexandra Nießen, [niessen\(at\)uni-due\(dot\)org](mailto:niessen(at)uni-due(dot)org)

*Gender-Report der Hochschulen in NRW*

Quelle: *PM - Universität Duisburg-Essen*, 07.12.2022

Bitte lesen Sie auch den Blogbeitrag:

**Forschungsgruppe Gender-Report: Hanna und Reyhan in NRW: (Geschlechter-)Ungleichheiten im akademischen Mittelbau,**

in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 13.12.2022, [www.gender-blog.de/beitrag/geschlechterungleichheiten-akademischer-mittelbau/](http://www.gender-blog.de/beitrag/geschlechterungleichheiten-akademischer-mittelbau/), DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20221213>

„Die Debatte um die prekären Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher und künstlerischer Beschäftigter ohne Professur an den Hochschulen hält bereits seit über einem Jahrzehnt an und nahm kürzlich durch die Social-Media-Interventionen *#IchBinHanna* und *#IchBinReyhan* noch an Fahrt auf. Forderungen werden lauter, strukturelle Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Professor\_innen und Doktorand\_innen zu minimieren, notorische Befristung und Teilzeitarbeitsverhältnisse abzubauen und planbare Karrierewege für Wissenschaftler\_innen zu schaffen.

Sowohl in der politischen Debatte als auch in der Forschung zu Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft wird jedoch selten die Frage gestellt, ob oder inwiefern die Bedingungen der prekären Beschäftigung sich ungleich auswirken bzw. anders erlebt werden, z. B. nach Geschlecht, sozialer Herkunft oder aufgrund einer Migrationsgeschichte, und welche Rolle rassifizierende Zuschreibungen, sexuelle Orientierung oder gesundheitliche und körperliche Voraussetzungen im Berufsalltag und für die Karriere spielen.

Im Rahmen des *Gender-Reports 2022* wurde die Kategorie Geschlecht zusammen mit weiteren Ungleichheitsdimensionen in einer Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau in NRW untersucht. Es zeigten sich vielfältige Benachteiligungen für Frauen, insbesondere dann, wenn sie von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.“

## Neues aus der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

### **bukof-Jahrestagungen 2022 und 2023**

Nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause fand vom 28.-30. September die bukof-Jahrestagung erstmalig wieder in Präsenz im hessischen Bad Hersfeld statt. Ca. 250 Teilnehmende tagten drei Tage lang zum Thema *„Geschlechtergerechtigkeit verbündet - Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit“*.

Den anregenden Auftakt gestaltete die Politologin, Sachbuchautorin und Aktivistin **Dr.in Emilia Roig** mit ihrer Keynote *„Auf dem Weg zu einer Welt frei von systematischer Unterdrückung“*. Darin plädierte sie dafür, Hierarchien aufzubrechen statt sich auf Differenzen zu fokussieren. Erstmals konnte die Eröffnungsveranstaltung hybrid angeboten und so für Teilnehmende zugänglich gemacht werden, die nicht vor Ort in Bad Hersfeld dabei sein konnten. Inhaltlich konnten sich die Teilnehmenden in acht verschiedenen Workshops mit dem Thema Allyship am Donnerstag und Freitag vertiefend befassen. Von einer „Einführung in Allyship“ über „Ubunut: Critical Whiteness“ oder „Auf dem Weg zur Inklusion aller Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit?“ waren die angebotenen Workshops thematisch sehr vielfältig.

Die **Dokumentation der Tagung** findet sich auf der *bukof-Webseite*.

### *Jahresmotto 2022 und 2023*

Im Rahmen des Jahresmottos 2022 *„Solidaritäten: Geschlechterpolitik intersektional gestalten!“* hatte die bukof um Einsendung von **Beispielen guter Praxis gebeten, die zeigen, wie Solidaritäten anhand von intersektionalen Gleichstellungspolitiken an Hochschulen gestaltet werden**. Auf ihren *Social-Media-Kanälen* auf *Twitter* und *Facebook* wurden im Laufe des Jahres Kooperationsprojekte, Lehrveranstaltungen, Förderprogramme und

vieles mehr unter dem Hashtag *#Solidaritätengestalten* vorgestellt. Die Übersicht mit allen Praxisbeispielen findet sich *hier*.

**Die nächste bukof-Jahrestagung 2023 wird vom 20.-22. September in Bremerhaven stattfinden.**

Mehr Informationen folgen.. Das Jahresmotto 2023 wird das Thema der bukof-Jahrestagung 2022 „**Geschlechtergerechtigkeit verbündet - Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit**“ aufgreifen und vertiefen.

Weitere Informationen:

<https://bukof.de/>

## Margarete von Wrangell: 100 Jahre erste ordentliche Professorin Deutschlands

Es war ein steiniger Weg: Margarete von Wrangell wurde vor 100 Jahren als erste Frau auf eine ordentliche Professur in Deutschland berufen. Die Agrikulturchemikerin musste sich über viele Hindernisse hinwegsetzen. Als Professorin für Pflanzenernährung lehrte und forschte sie an der Universität Hohenheim in Stuttgart. Am 27. März 2023 würdigten die **Universität Hohenheim**, die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)**, der **Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW)** und das **Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)** die beeindruckende Forscherin mit einem Festakt an der Universität Hohenheim.

Ihr Wirken ist noch heute spürbar, auch durch ihre wegweisenden Erkenntnisse zur Phosphatdüngung.

24,1 Prozent aller Professuren an den Universitäten Baden-Württembergs waren 2021 weiblich besetzt – so die jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes. 25 Jahre zuvor lag der Frauen-Anteil bei lediglich 5,5 Prozent. Vor 100 Jahren war sogar diese Zahl noch unvorstellbar: Im Jahr 1923

wurde erstmals in Deutschland eine Frau auf eine ordentliche Professur berufen – die Chemikerin und Botanikerin Margarete von Wrangell an der Universität Hohenheim.

Frauen wie Margarete von Wrangell legten den Grundstein dafür, dass Frauen in der Wissenschaft immer sichtbarer und erfolgreicher werden. Das hob der Rektor der Universität Hohenheim **Prof. Dr. Stephan Dabbert** in seiner Begrüßung an der Jubiläumsfeier hervor. „Entscheidend ist jedoch in der heutigen Zeit, dass wir uns aktiv für die Gleichstellung einsetzen. Bei uns an der Universität Hohenheim wirken zum Beispiel die aktive Rekrutierung von Frauen und das Programm MentHo (Mentoring Hohenheim). Der Frauenanteil in der Professorenschaft lag bei uns 2021 mit 27,8 Prozent zwar sogar über dem Landesdurchschnitt, doch damit können wir uns nicht zufrieden geben.“

Trotz aller Fortschritte sieht auch **Wissenschaftsministerin Petra Olschowski** nach wie vor erheblichen Handlungsbedarf: „Ein Jahrhundert nach Deutschlands erster ordentlicher Professorin sind wir noch weit von einer Parität von Frauen und Männern in der Wissenschaft und an unseren Hochschulen entfernt – aber erfolgreiche Gleichstellung muss unser Ziel sein“, so Petra Olschowski. Der Blick über die deutschen Grenzen hinaus zeigt, dass selbst in den Ingenieurwissenschaften paritätische Frauenanteile möglich sind.

„Gerade in den MINT-Fächern brauchen junge Frauen hierzulande mehr Vorbilder: Deshalb zählt jede zusätzliche Professorin. Für eine positive wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Baden-Württembergs sind wir auf unsere hochqualifizierten Frauen angewiesen!“ Das Land unterstütze diese Gleichstellungsziele unter anderem mit strukturellen Maßnahmen und individuellen Frauenförderprogrammen.

*Namensgeberin für ein gleichstellungspolitisches Landesprogramm*

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim **Prof. Dr. Ute Mackenstedt** formulierte ehrgeizige Ziele: „Bei den Studierenden

hatten wir im Wintersemester 2021/22 rund 58 Prozent Studentinnen, bei den Promovierenden lag der Frauenanteil bei 54 Prozent. Wir streben auch auf Ebene der Professur eine paritätische Besetzung an.“

**Dr. Dagmar Höppel (VBWW)** und **Dr. Birgid Langer (LaKoG)** betonten, dass es auch auf Landesebene – bei allen Erfolgen – noch Luft nach oben gibt. In der Vergangenheit sei das **Margarete von Wrangell-Programm** ein wertvoller Baustein zur Frauenförderung gewesen, das die Habilitation von qualifizierten Wissenschaftlerinnen fördert. Das Land Baden-Württemberg hatte es 1997 erstmals ausgeschrieben. „Das Landesprogramm hat seitdem viel zur Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen beigetragen“, legt Dr. Höppel dar. „Rund 60 Prozent der Fellows haben eine Professur erhalten, 90 Prozent sind in der Wissenschaft verblieben.“

*Quelle und detaillierte Informationen zur Person von Margarete von Wrangell: PM - Universität Hohenheim (Gem.PM mit MWK, LaKoG und VBWW), 27.03.2023*

*Bitte lesen Sie auch:*

**Für mehr Frauen in der Wissenschaft: Land richtet Wrangell-Programm auf Juniorprofessorinnen aus**

Junior- und Tenure-Track-Professorinnen erhalten die Möglichkeit, für drei Jahre eine frisch promovierte Wissenschaftlerin zu beschäftigen, um ihr Forschungsfeld zu profilieren.

*Quelle: PM - Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 30.03.2023*

## Irische Hochschulleitungen bald mehrheitlich von Frauen besetzt

Während es erst vor drei Jahren keine einzige Universitätspräsidentin in Irland gab, werden voraussichtlich ab Mai 2023 männliche Präsidenten in der Minderheit sein. Sieben der 13 irischen Universitäten sollen dann von Frauen geleitet werden.

Bereits im Jahr 1918 führte eine umstrittene Maßnahme der irischen Regierung, die die Gleichberechtigung in der Wissenschaft entscheidend

voranbringen sollte, dazu, dass 45 Professuren ausschließlich von Frauen besetzt wurden.

Die jüngste Hochschulpräsidentin ist **Orla Feely**, Professorin für Elektrotechnik am University College Dublin (UCD). Ihre Ernennung wurde am 20. Februar bekannt gegeben. Drei der fünf neuen technischen Universitäten in Irland werden von Frauen geleitet, ebenso wie das Trinity College Dublin, die Maynooth University und die University of Limerick.

*Quelle und weitere Informationen: Beitrag von John Walshe. In: University World News, 24.02.2023*

**Informieren Sie sich gerne auch über Frauenanteile an deutschen Hochschulleitungen über das CEWS-Statistikportal:** „In Deutschland wird knapp jede 3. Hochschule von einer Frau geleitet.“

## Personalia

### Professorin Dr. Antje Boetius ist „Hochschullehrerin des Jahres“

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) verleiht am 3. April 2023 den Preis „**Hochschullehrer/in des Jahres**“ an die Meeresforscherin **Professorin Dr. Antje Boetius**, Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts, Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven, Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen und Gruppenleiterin am Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie in Bremen. „Antje Boetius ist eine exzellente, vielfach preisgekrönte Wissenschaftlerin, die mit breiter Feldforschung die Auswirkungen des Klimawandels auf die Meere sowie die Lebensvielfalt der Tiefsee beleuchtet. Wie schnell sich gerade dort einschneidende Veränderungen vollziehen, hat die Biologin auf ihren rund 50 Expeditionen hautnah erlebt, von denen etliche Polarreisen waren. Mit ihren Pionierarbeiten trägt sie maßgeblich zum Verständnis globaler Klimakreisläufe bei“, erklärte Professor Dr. Bernhard Kempen, Präsident des DHV.

*Quelle und weitere Informationen: PM - DHV, 19.12.2022*



## 06 Europa und Internationales

### Leitlinien für feministische Außenpolitik: Außenpolitik für alle

**Bundesaußenministerin Annalena Baerbock** und **Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze** haben der Öffentlichkeit am 1. März 2023 zehn Leitlinien für feministische Außenpolitik vorgestellt.

*In der Pressemitteilung des Auswärtigen Amtes hieß es:*

„Strukturelle Benachteiligungen herrschen weltweit vielerorts noch immer vor. Feministische Außenpolitik tritt dem entgegen – und setzt dabei in den eigenen Reihen an. Die Leitlinien für feministische Außenpolitik geben dem Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Dienstes einen Rahmen, ermutigen zu Reflektion und Eigeninitiative. Sie wurden gemeinsam mit internationalen Partnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Auswärtigen Dienstes und im Dialog mit der Zivilgesellschaft formuliert. Deutschland folgt damit dem Beispiel anderer Länder, wie zum Beispiel Schweden, Kanada oder Mexiko.

Frauenrechte sind ein Gradmesser für den Zustand von Gesellschaften. Feministische Außenpolitik richtet sich jedoch keineswegs nur an Frauen. Vielmehr achtet eine feministische Außenpolitik stärker auf Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität, Behinderung, sexueller Identität oder anderen Gründen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Der Blick über den Globus zeigt: vielerorts ist der rechtliche Schutz von Frauen und marginalisierten Gruppen lückenhaft, ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen erschwert. Zugänge zu Bildung, Netzwerken und finanziellen Ressour-

cen sind noch immer ungleich verteilt. Um dies anzugehen, verbindet feministische Außenpolitik Prinzipien mit pragmatischem Vorgehen.

*Ein roter Faden für die deutsche Außenpolitik:* Zehn Leitlinien geben Rahmen und Richtung für das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Auswärtigen Dienstes – nach innen wie nach außen. Feministische Außenpolitik, das Augenmerk auf Rechte, Repräsentanz und Ressourcenausstattung von Frauen und marginalisierten Gruppen, betrifft dabei alle Arbeitsbereiche des Auswärtigen Amtes. In der Friedens- und Sicherheitspolitik geht es zum Beispiel um die Frage von Beteiligung in Friedensprozessen, bei humanitärer Hilfe und Krisenmanagement werden intersektionale und geschlechtsspezifische Risiken stärker berücksichtigt und in der Auswärtigen Kultur- und Gesellschaftspolitik können marginalisierte Menschen in Kunst und Kultur, Forschung und Wissenschaft, Bildung und Medien durch Förderung sichtbar werden. Und auch bei der Vergabe von Projektmitteln setzt sich der Auswärtige Dienst ehrgeizige Ziele: Bis 2025 sollen 85% der Projektmittel so vergeben werden, dass die Bedürfnisse von Frauen und marginalisierten Gruppen mitberücksichtigt werden. Es macht nämlich einen Unterschied, ob Frauen mitreden können, wenn z.B. in Nigeria ein von Boko Haram zerstörtes Dorf wiederaufgebaut wird und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden. Am Ende steht mehr Sicherheit für die ganze Gesellschaft. Und es sollen acht Prozent der Projektmittel so eingesetzt werden, dass sie die Gleichstellung schwerpunktmäßig fördern.“

*Quelle und weitere Informationen: PM – Auswärtiges Amt, 01.03.2023*

## Leitlinien für eine feministische Außenpolitik (pdf)

Weitere Materialien und Meldungen zum Thema:

### Rede von Ministerin Baerbock

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/newsroom/baerbock-leitlinien-ffp/2585138>

### Weitere Materialien zum Thema

#### Call for Papers: Was bedeutet eine feministische Außenpolitik?

„Das Auswärtige Amt hat im Sommer 2022 einen „Call for Papers“ zur feministischen Außenpolitik veröffentlicht. Ziel war, in einer frühen Phase der Erarbeitung der Leitlinien eine möglichst große Zahl an Perspektiven zum Thema zu sammeln. Über 40 unabhängige Expertinnen und Experten sind diesem Aufruf gefolgt und haben ihre Ideen und Vorstellungen zu zentralen Prinzipien, Instrumenten und Handlungsweisen für eine feministische Außenpolitik geteilt. Nachfolgend sind die Texte derjenigen Autorinnen und Autoren abrufbar, die einer Veröffentlichung zugestimmt haben. Sie geben die Meinung der jeweiligen Autorinnen und Autoren wieder und sind zur Information und auch als Grundlage für weitere Diskussionen und Überlegungen gedacht.“

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik-/2586914?view=>

#### Deutscher Frauenrat (DF): Feministische Außenpolitik: Gleichstellungspolitischen Kulturwandel im Auswärtigen Amt auf die ganze Bundesregierung ausweiten

„Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt, dass die Ministerien ihr Handeln künftig von feministischen Prinzipien leiten lassen wollen und erwartet, dass weitere Ressorts ihr Außenhandeln neu ausrichten. „Mit den Leitlinien stoßen das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung nicht weniger als einen gleichstellungspolitischen Kulturwandel an. Wir begrüßen, dass in den Leitlinien konkrete Maßnahmen formuliert

werden, um diesen Wandel fest zu verankern,“ sagt Annika Wünsche, Mitglied im Vorstand des DF. „Jetzt muss es darum gehen, feministische Außen- und Entwicklungspolitik als Auftrag der gesamten Bundesregierung zu verstehen: Außenpolitik wird nicht nur von Auswärtigem Amt und Entwicklungsministerium gemacht. Vom Kanzleramt bis zum Wirtschafts- oder Innenministerium müssen feministische Prinzipien gelebt werden. Alles andere ist unglaublich. Aktivistinnen aus dem Iran oder aus Afghanistan können sich nur nach Deutschland retten, wenn auch das Innenministerium mitzieht. Damit Frauen überall auf der Welt gute Arbeit erhalten, braucht es starke Lieferkettengesetze und geschlechtergerechte Handelsabkommen, für die vor allem das Wirtschaftsministerium zuständig ist,“ so Wünsche weiter.“

Lesen Sie die vollständige Stellungnahme des DF [hier](#).

#### „Feministische Außenpolitik muss nicht pazifistisch sein“

„Schweden hat sie jüngst abgeschafft, Deutschland führt sie erst ein – Norwegen legt in seiner Außenpolitik schon lange einen Fokus auf Frauenrechte. Eine Friedensforscherin sagt, was sich daraus lernen lässt.“

Ein Interview von **Jan Petter** mit **Torunn Tryggestad** (Direktorin des Centre on Gender, Peace and Security am Institut für Friedensforschung Oslo (PRIO) auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de)

#### Ende der Deutschen G7-Präsidentschaft: Women7 zieht positive Bilanz

Die deutsche G7-Präsidentschaft endete mit Jahresende 2022, damit kam auch die Leitung des zivilgesellschaftlichen Women7-Dialogs durch den **Deutschen Frauenrat** zum Ende. Mit Jahresbeginn 2023 übernahm Japan die G7- und damit auch die W7-Präsidentschaft.

Unter dem Motto „*Time to Deliver! – Zeit eine geschlechtergerechte Zukunft zu schaffen*“ hat das internationale Women7-Netzwerk mit über 60 W7 Advisors aus 24 Ländern kraftvolle gleichstellungspolitische Forderungen an die G7 erarbeitet. Manche W7-Forderungen des W7-Communiqués wurden von der G7 aufgegriffen und finden sich in der G7-Abschlussklärung wieder. Eine umfangreiche Analyse dazu gibt es in der W7 Report Card.

Dazu sagt **Dr. Beate von Miquel**, Vorsitzende des Deutschen Frauenrats: „Rückblickend ziehen wir eine positive Bilanz nach einem Jahr deutscher G7-Präsidentschaft. Mit dem internationalen W7-Netzwerk ist es uns gelungen, vielfältige Stimmen aus aller Welt zusammenzubringen und Geschlechter-gerechtigkeit weiter auf die Agenda der G7 zu setzen. So ist beispielsweise das ‚Dashboard on Gender Gaps‘ eine konkrete Maßnahme, die unserer Forderung nach einem Rechenschaftsmechanismus Rechnung trägt. Diesen und anderen gleichstellungspolitischen Verpflichtungen muss allerdings auch nachgekommen werden. Außerdem fordern wir die Bundesregierung auf, eine bedeutsame zivilgesellschaftliche Beteiligung auch während der japanischen G7-Präsidentschaft sicherzustellen.“

#### **Der nächste G7-Gipfel wird vom 19.-21. Mai 2023 in Hiroshima stattfinden.**

*Ergebnisse von G7 2022:* Mit dem „**G7 Dashboard on Gender Gaps**“ ist die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) damit betraut, den gleichstellungspolitischen Fortschritt der G7-Länder u.a. in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit, Gewaltschutz zu monitoren. Dazu müssen die G7-Staaten jährlich Daten abgeben.

#### *G7 Dashboard on Gender Gaps*

Insgesamt stellt Women7 bei G7 ein geschärftes Bewusstsein für die Verflechtung der zahlreichen Krisen und deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen fest. Beispielsweise erkennen die G7-Länder an, dass die Covid-19 Pandemie Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark betroffen

hat und fordern ein, unbezahlte Pflegearbeit anzuerkennen, zu verringern und umzuverteilen. Des Weiteren ist die Sprache fortschrittlicher und inklusiver geworden, indem beispielsweise auf trans und nicht-binäre Personen, sowie LGBTIQ\*-Personen Bezug genommen wird.

Die gesamte Analyse, wie sich W7-Forderungen bei G7 wiederfinden, kann in der *W7 Report Card* nachgelesen werden.

*Hintergrund:* Women7 ist eine offizielle Engagement Gruppe der G7 und versammelt in diesem Jahr über 60 Vertreter\*innen feministischer Organisationen und Interessengruppen aus 24 Ländern. Der Deutsche Frauenrat war Gastgeber des Women7-Dialogs während der deutschen G7-Präsidentschaft.

*Quelle und weitere Informationen sowie Verlinkungen:*  
*PM – DF*, 21.12.2022

**Der Beirat für Gleichstellungsfragen der führenden Industrienationen G7 (Gender Equality Advisory Council GEAC) hatte am 23.12.2022 seinen Bericht für die deutsche G7-Präsidentschaft veröffentlicht. Das international besetzte Expertengremium unter dem Vorsitz von Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), analysiert darin die weltweite Gleichstellung der Geschlechter und fordert die Staats- und Regierungschefinnen und -chefs zu zügigem Handeln auf, um die Benachteiligung von Frauen und marginalisierten Geschlechtergruppen zu beenden.**

Am 1. Dezember 2022 hatten Mitglieder des Beirats ihre Empfehlungen mit **Bundeskanzler Olaf Scholz** diskutiert und in einer gemeinsamen Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt. Das von der Bundesregierung für die Zeit der deutschen G7-Präsidentschaft berufene Gremium schloss seine Arbeit mit einem 112-seitigen Bericht ab, der auf Basis umfassender Daten und Analysen zur Gleichstellung konkrete Empfehlungen für Politikreformen in sieben Handlungsfeldern ableitet: Finanzierung; Ownership, Unternehmertum und Investitionen; geschlechtsspezifische Gewalt;

Pflegewirtschaft; Feministische Diplomatie; Geschlecht und Krise; sowie intersektionales Handeln. Der Bericht stellt außerdem das neue G7-Dashboard zu geschlechtsspezifischen Unterschieden (G7 Dashboard on Gender Gaps) vor (s.a. PM des Deutschen Frauenrates/Anm. Red.).

**GEAC-Vorsitzende Jutta Allmendinger** erklärte zur Veröffentlichung des Berichts: „Wir kommen nur voran, wenn wir Gleichstellung nicht als rein nationales Thema begreifen. Alle zentralen globalen Themen, Trends und Krisen betreffen im Kern auch Gleichstellungsfragen – denken wir beispielweise an die Retraditionalisierung während der Corona-Pandemie. Deshalb ist es wichtig, dass unter der deutschen G7-Präsidentschaft nun bereits der vierte GEAC einberufen wurde und nächstes Jahr von Japan fortgeführt wird. Unser Bericht zeigt evidenzbasiert auf, was zu tun ist, um die vielen Benachteiligungen für Frauen und marginalisierte Geschlechtergruppen weltweit zu bekämpfen. Dadurch gewinnen alle. Meine 20 Mitstreiterinnen und Mitstreiter des GEAC 2022 und ich setzen darauf, dass die Staats- und Regierungschefinnen und -chefs nun schnell die nötigen Schritte unternehmen. Genügend Stoff dafür haben wir vorgelegt.“

*Über GEAC:* Der Gender Equality Advisory Council (GEAC) ist ein hochrangig besetztes Expertengremium zur Beratung der G7-Länder in Gleichstellungsfragen. Der Beirat wurde erstmals 2018 von der kanadischen G7-Präsidentschaft einberufen, Frankreich (2019) und das Vereinigte Königreich (2021) setzten ebenfalls Beiräte unter ihren G7-Präsidentschaften ein.

Für den GEAC 2022 der deutschen G7-Präsidentschaft wurde am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) ein Sekretariat eingerichtet.

Seit dem 1. Januar 2023 führt Japan das Gremium fort.

*Abschlussbericht:* download ([pdf](#))

<https://g7geac.org/>

Quelle und weitere Informationen: [PM - WZB](#), 23.12.2022

## Women on the Move launched its Open Research Europe collection

*On the International Day of Migration COST (European Cooperation in Science and Technology) highlighted a network focusing on women migrants and their contribution to European construction.*

COST Action *Women on the Move (WEMov)* was initiated in September 2020 with the objective to unveil the presence and active participation of women migrants in the construction of Europe. WEMov gathers specialists of women's migration across humanities who work together at making women, overlooked actresses of migration, come to light. Generally constructed as a male-dominated sphere, women were long excluded from the macro-narratives on migration. Indeed, until the 1980s women were rarely acknowledged in migration studies, often incorporated in group and family migration, and traces of women migrants in the past are still difficult to uncover. Today, even though women migrants make up for about 50% of the world migrants' population, they are still often either portrayed as male migrants' companions, victims or economic burdens on receiving nations.

Women on the Move challenges these biased and incomplete perceptions of women migrants by revealing both their resources and the obstacles they face in migration processes. As such, it shows migration as a deeply gendered process.

**EU Commissioner for Equality Helena Dalli** endorses WEMov: Developing an EU Gender strategy is at the core of Commissioner Helena Dalli's responsibilities. In a [video](#) endorsing COST Action Women on the Move, the Commissioner for Equality outlined the EU strategies to improve women migrants' integration and inclusion.

*Women on the Move* is a collection of open access articles created by COST Action 19112. It focuses on women's migration across time and disciplines, and it encourages the interplay between different approaches and periods. It welcomes a diversity of *article types* offered by Open Research Europe,

including research articles, reviews, case studies, data notes, method articles, essays, and more, and facilitates the dissemination of all research outputs as openly and quickly as possible. These articles combine to unveil the presence and contribution of women migrants to the structuring and consolidation of sending and receiving nations, be they in the past or the present.

The objective of this collection is to make women migrants visible because migration has long been analysed from a gender-blind perspective and women's presence made invisible by an overwhelming focus on men and families. Hence, this collection aims at showing women's active participation in migration processes in the past as in the present, unrestricted to any specific discipline.

*Additional information:*

- [Action webpage](#)
- [Network website](#)
- [Open Research Europe](#)
- [The International Day of Migration](#)

Source: Find more information and the video under: [PR - COST](#), 18.12.2022 and [PR-COST](#), 05.12.2022

## International Day of Women and Girls in Science 2023

On 22 December 2015, the General Assembly decided to establish an annual International Day to recognize the critical role women and girls play in science and technology, through Resolution A/RES/70/212.

The International Day of Women and Girls in Science, celebrated on 11 February, is implemented by UNESCO and *UN-Women*, in collaboration institutions and civil society partners that aim to promote women and girls in science. This Day is an opportunity to promote full and equal access to and participation in science for women and girls. Gender equality is a global priority for UNESCO, and the support of young girls, their education and their full ability to make their ideas heard

are levers for development and peace.

Tackling some of the greatest challenges of the Agenda for Sustainable Development - from improving health to combating climate change - will rely on harnessing all talent. That means getting more women working in these fields. Diversity in research expands the pool of talented researchers, bringing in fresh perspectives, talent and creativity. This Day is a reminder that women and girls play a critical role in science and technology communities and that their participation should be strengthened.

Source: [PR - UNESCO](#), 11.02.2023

*Further information, statements and interviews:*

### Building a future of scientific progress and gender equality

*Statement by Ms Sima Bahous*, Executive Director of UN Women, on the occasion of the International Day of Women and Girls in Science, 11 February 2023

*Interview Paula Coto*: The technology sector has outstanding debts on gender equality

### CEWS joined the Campaign for #IDWGS2023

For the International Day of Women and Girls in Science (#IDWGS2023), CEWS joined a *campaign by GENDERACTIONplus*.



CEWS pointed out 2 EU projects that work towards raising awareness and creating evidence:

- CEWS is participating in the EU project *UniSAFE* that produces better knowledge on gender-based violence and sexual harassment in research performing organizations.
- CEWS is taking part in the EU project *INSPIRE* to develop an innovative, inclusive and research-based gender equality policies and tools for the academic world.

Links:

[Twitter posts by the account @INSPIREquality on CEWS's engagement](#)

[Other Twitter posts during this campaign](#)

## Veröffentlichungen des EU-Parlaments zum Weltfrauentag 2023

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2023 hat das EU-Parlament mehrere Pressemitteilungen veröffentlicht.

### **The Parliament's fight for gender equality in the EU**

In einer aktualisierten Zusammenschau (mit Video), wird beschrieben, wie sich die EU und das EP für den Schutz von Frauenrechten und die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz einsetzen:

“The EU has adopted [legislation](#), recommendations, exchanges and good practices and provides funding to support action by member states. The concepts of EU gender equality policy were shaped by European Court of Justice rulings. The European Parliament regularly adopts own initiative reports on gender issues, calling for more efforts to [improve gender equality](#).”

Lesen Sie mehr unter: [PM – EP](#), 08.03.2023 (neuestes update 31.03.2023)

Zum Internationalen Frauentag 2023 gab der Vorsitzende des Women's Rights and Gender Equality Committee, **Robert Biedroń**, die folgende Erklärung ab:

### **We cannot wait another 60 years to achieve gender equality**

“The European Parliament has made some significant steps towards achieving gender equality over the last twelve months. Parliament approved landmark rules to boost [gender equality on corporate boards](#) in November, and a deal was reached on [binding pay transparency measures](#) in

December, to name but a few. But we still have so far to go. If we continue at the current pace, the European Union is at least [60 years away](#) from reaching complete gender equality. We cannot wait another 60 years.”

Lesen Sie mehr unter: [PM – EP](#), 08.03.2023

### **In einer weiteren Presseveröffentlichung geht es um geschlechtsspezifische Aspekte der Energiearmut : International Women's Day: the gender aspects of energy poverty**

“Energy poverty is a significant problem in many parts of Europe, as households struggle to pay rising energy costs. [Eurofound data](#) from 2022 shows that single mothers and other single women are more likely have difficulties paying their energy bills than single men. This is often due to lower average incomes and a higher prevalence of low-paid, part-time, or precarious work. The [gender pay gap](#) in the EU was still at 13% in 2020 and has only changed minimally over the last decade. It means women earn on average 13% less per hour than men. The cost-of-living crisis is having a negative impact on women's economic and social inclusion, health and fundamental rights. It also makes it harder for women without an income or with a low income to [flee abuse and domestic violence](#) from a partner to whom they are financially tied. Parliament is working on setting up the [Social Climate Fund](#) to ensure that every European, especially those in vulnerable situations, have access to affordable energy. The fund should finance concrete measures to address energy and mobility poverty, both in the short and longer term.”

Lesen Sie mehr unter: [PM – EP](#), 27.02.2023

## Neuigkeiten aus der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), der zentralen Beratungsstelle in Deutschland für Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont Europa

### **GENDERACTIONplus geht voran**

Am 15. Februar fand das zweite Konsortialtreffen des EU-Projekts **GENDERACTIONplus** statt. GENDERACTIONplus läuft von Juni 2022 bis Mai 2025 und liegt in der Umsetzung gut im Zeitplan. Derzeit werden Benchmarking Reports mit den Ergebnissen der vorangegangenen Umfragen innerhalb des Konsortiums erarbeitet. Diese Berichte bilden die Grundlage für das weitere Vorgehen.

Projektziel ist es, Geschlechtergleichstellung im Europäischen Forschungsraum voranzutreiben, beispielsweise durch Austausch und Koordination auf politischer Ebene und durch entsprechende Empfehlungen. Dabei sind sowohl staatliche Einrichtungen als auch Organisationen der Forschungsförderung einbezogen.

GENDERACTIONplus ist das Nachfolgeprojekt des 2021 beendeten und unter Horizont 2020 geförderten Projekts **GENDERACTION**. Der DLR Projektträger war / ist durch die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung an beiden Projekten beteiligt.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

### **Female achievement index des JRC**

Die Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission hat ein neues Dashboard entwickelt, mit dem unter anderem viele Statistiken zusammengeführt werden können. Daraus resultierte ein „*female achievement index*“, durch den beispielsweise sichtbar wird, dass es große regionale Unterschiede bei den Leistungen von Frauen gibt. Frauen in Regionen in den nordischen Ländern und einigen Regionen in den Niederlan-

den, Österreich, Spanien, Frankreich und Irland erbringen die meisten Leistungen. Am wenigsten erreichen Frauen in den Regionen Osteuropas, Italiens und Portugals. Es wurde außerdem ein Zusammenhang festgestellt zwischen hohen Leistungen von Frauen und a) Regionen, in denen die Qualität der Regierung höher ist, b) Regionen, in denen die Innovationsleistung hoch ist und c) Regionen mit einem höheren Grad an sozialem Fortschritt. Die positiven Korrelationen mit den drei verschiedenen regionalen Indizes deuten darauf hin, dass die Verringerung der Benachteiligung von Frauen für alle von größerem Nutzen sein wird.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

### **Antragstellung: Europäische Kommission veröffentlicht Dos and Don'ts**

Mitte Februar hat die Europäische Kommission eine *Liste* von Punkten herausgegeben, die bei der Antragstellung beachtet bzw. vermieden werden sollten. Dabei wird in verschiedene Phasen / Themengebiete unterteilt: die Antragsvorbereitung, die eigentliche Antragstellung und gesondert das Thema „Impact“. Darin wird u. a. auf die Bedeutung des Gender Equality Plans verwiesen; dazu hatte die Europäische Kommission im Juni 2022 ein Online-Seminar durchgeführt, das seitdem auf der entsprechenden *Webseite* als Video zur Verfügung steht.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

### **Aufruf: Registrieren Sie sich als Gutachterin für die EU!**

Die Kontaktstelle Frauen in die EU Forschung (FiF) ruft Frauen verstärkt dazu auf sich als Gutachterin zu bewerben:

„Immer noch sind Frauen in der Unterzahl, was die registrierten Personen betrifft, die als Gutachterin für die EU – etwa zu Horizont Europa – arbeiten könnten. Da aber sehr stark darauf geachtet wird, bei einer Begutachtung Männer und Frauen möglichst paritätisch einzubinden, haben diejenigen Frauen, die sich registriert

haben, prozentual bessere Chancen, für eine Begutachtung angefragt zu werden.

FiF hat entsprechende Tipps auf ihrer [Webseite](#) für Sie zusammengestellt; die Registrierung selbst läuft über das [Funding & Tenders Portal](#) der Europäischen Kommission.“

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

### **Publikation der Europäischen Kommission zu inklusiver Geschlechtergleichstellung**

Die Europäische Kommission unterstützt die Entwicklung inklusiver Gleichstellungspläne und Gleichstellungsstrategien. Damit möchte sie Diversität in Forschung und Innovation fördern und ihre Gender-Politik für Schnittstellen zu anderen sozialen Charakteristika öffnen, wie Ethnie, körperliche Einschränkungen, sexuelle Orientierung etc.

Teil dieser Bemühungen ist auch ein bereits am 28. September 2022 veröffentlichter [Bericht](#), in dem die Kommission die sich aktuell entwickelnden Praktiken und Politiken auf EU-Ebene und in nationalen Kontexten zusammenfasst. Es wird beleuchtet, wie die Inklusion und Gleichstellung von Studierenden, Wissenschafts- und anderem Personal in europäischen Forschungs- und Innovationssystemen vorangetrieben werden können. Ein kurzes [Faktenblatt](#) dazu war bereits Ende Mai veröffentlicht worden. Beide Dokumente sind ausschließlich auf Englisch verfügbar.

Quelle: <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>

Publikation:

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I), Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/004694>

*Bitte beachten Sie auch die in Kürze erscheinende Publikation:*

**Impact of Gender Equality Plans across the European Research Area** (EU-Event, 15.03.2023)

<https://research-innovation-community.ec.europa.eu/events/3Qjx4x09PWZni0QK9RReB/overview>

EU-Publication-Office

## Neuigkeiten aus der Nationalen Kontaktstelle ERC

### **ERC Consolidator Grants 2023: Einreichungszahlen**

Der ERC hat erste Zahlen zu den Einreichungen beim ERC Consolidator 2023 (Einreichungsfrist 2. Februar 2023) veröffentlicht.

Demnach sind 2.130 Anträge eingereicht worden. Dies ist ein Rückgang von 4,1 Prozent gegenüber der Ausschreibung aus dem Jahr 2022 (2.222 Einreichungen). Die meisten Anträge wurden in der Domäne Physical Sciences and Engineering (881) eingereicht, gefolgt von den Social Sciences and Humanities (635) und den Life Sciences (614).

### **Wissenschaftlerinnen reichten 35,7 Prozent der Anträge ein (Ausschreibung 2022: 36,6 Prozent).**

Für die Consolidator Grants 2023 sind 595 Millionen Euro für schätzungsweise 300 Grants vorgesehen. Die ausgewählten Projekte werden voraussichtlich im Dezember 2023 bekannt gegeben.

[Pressemitteilung des ERC](#)

### **ERC Synergy Grants 2023: Antragszahlen**

395 Anträge wurden unter dem Call ERC Synergy Grants 2023 eingereicht. Die Deadline war am 8. November 2022. Insgesamt haben sich 1,350 Principal Investigators (PI) mit 1,236 Gasteinrichtungen beworben. Im Durchschnitt besteht ein beantragtes Projekt aus drei PI mit einem Budget von 9,4 Millionen Euro.

Die meisten PI kommen von deutschen (197) und italienischen (143) Einrichtungen. 27 Prozent der Forschenden in den beantragten Projekten sind Frauen. **An 65 Prozent der beantragten Projekte sind Frauen beteiligt, was eine leichte Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr darstellt.**

Der ERC Scientific Council hat 300 Millionen Euro für voraussichtlich 30 Synergy Grants vorgesehen. Die Evaluierung der Anträge läuft nun. Die zur Förderung vorgeschlagenen Projekte werden im Herbst 2023 bekannt gegeben.

[Weitere Informationen](#)

**Die NKS ERC wird zu allen ERC Calls 2024 Online-Informationsveranstaltungen anbieten.**

Ziel ist es, Wissenschaftler\*innen und Multiplikator\*innen über die Förderlinien zu informieren und auf Neuerungen im Vergleich zu den letzten Aufrufen hinzuweisen. Es wird Tipps zur Antragstellung sowie Erfahrungsberichte erfolgreicher ERC-Grantees geben.

Informieren Sie sich über die Nationale Kontaktstelle ERC: <http://www.nks-erc.de>

News from the European Institute for Gender Equality (EIGE)

**#3StepsForward: Why the Green Deal needs a gender perspective**

“This year EIGE will focus its work on identifying ways to integrate a gender and intersectional perspective into Green Deal policies to help make this vision a reality.” ...

“We must ensure that the green transition is not aggravating gender and social inequalities. We need to see more women in decision making roles in policy areas or industries related to climate change,” said **EIGE Director, Carlien Scheele**.

As part of this year’s thematic focus of the *Gender Equality Index* EIGE will have a closer look at two areas with large contributions to carbon emissions – energy and transport. The Institute will provide updates related to the gender balance of *women and men in decision making related to climate change and the environment*. And through the *GREENA project*, EIGE will also develop approaches and practical tools on how to simultaneously integrate environmental and climate action concerns along with gender equality issues in evaluations. By bringing evidence and recommendations to Member States and the EU, we hope to reduce the gaps between different groups in accessing the benefits of a green and gender-equal Europe.”

Source, statements from Reem Al Salem, United Nations Special Rapporteur on violence against women and girls and European Commission Vice

President Timmermans and further information: *PR -EIGE*, 08.03.2023

**The pathway to progress: strengthening effective structures for gender equality and gender mainstreaming in the EU**

“EIGE collected data from all European Union (EU) Member States to assess the situation of institutional mechanisms for the promotion of gender equality and gender mainstreaming in December 2021.

The data collection used a revised conceptual and measurement framework that develops the four officially adopted indicators by the Council of the European Union for monitoring Area H of the Beijing Platform for Action (BPfA) dealing with institutional mechanisms for the promotion of gender equality and gender mainstreaming.

This report presents the results of the data collection and analysis of the status of gender equality and gender mainstreaming across the EU. It introduces the background to the study, followed by a description of the methods used in the data collection and an outline of the data gaps. It then analyses the results of the data collection, by indicator and sub-indicator, including an outline of the measurement framework. Where data is comparable, the study analyses any changes since EIGE’s data collection in 2012. The report closes with conclusions and policy recommendations.“

Source and download: *PR -EIGE*, 27.02.2023

Pressestimmen zur Situation von Wissenschaftler\*innen im Iran

**Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof): Solidarität mit den feministischen Protesten gegen das autoritäre Regime im Iran**

„Am 16. September 2022 starb Jina (Mahsa) Amini, eine 22-jährige Iranerin kurdischer Abstammung, an den Folgen von schwerer Polizeigewalt. Die bukof solidarisiert sich mit den feministischen Protesten gegen das autoritäre Regime im Iran

und schließt sich den Stimmen von iranischen Feminist\*innen und Aktivist\*innen im Kampf für das Selbstbestimmungsrecht an. Auch die iranischen Universitäten sind zentrale Orte des Protestes. Auch hier geht die Polizei mit Gewalt gegen Demonstrierende vor. Es kam unter anderem zu heftigen Auseinandersetzungen an der Scharif-Universität Teheran. Wir stimmen in die weltweit lautwerdende Forderung ein: Selbstbestimmungsrechte sind Menschenrechte und nicht verhandelbar!“

**Ruhr Universität Bochum: Offener Brief  
„Solidarität mit Menschen im Iran“**

Ruhr Universität Bochum, 08.12.2022

<https://www.solvation.de/about/intranet/resolv-intranet/open-letter-solidarity>

„Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können den Brief online unterzeichnen. Das Women Professors Forum und das Exzellenzcluster RESOLV der Ruhr-Universität Bochum haben einen offenen Brief formuliert, in dem sie sich solidarisch mit iranischen Menschen erklären, die für die Menschenrechte demonstrieren.“

**Interview mit der Wissenschaftlerin Dr.  
Maryam Dezhmakhoo: Genderarchäologie  
und die Frauen-Bewegung im Iran**

Universität Heidelberg, 20.12.2022

<https://www.uni-heidelberg.de/de/newsroom/genderarchaeologie-und-die-frauenbewegungen-im-iran>

„Maryam Dezhmakhoo hat Archäologie an der Universität Teheran (Iran) studiert und wurde dort 2011 promoviert. Im Iran war sie nach Lehraufträgen an der Shiraz Azad Universität und der Larestan Azad Universität fünf Jahre als Assistenzprofessorin für Archäologie an der Universität Birjand tätig bis sie 2016 als Alexander von Humboldt-Stipendiatin nach Deutschland kam. Zurzeit ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Käte Hamburger Kolleg für Apokalyptische und Postapokalyptische Studien der Universität Heidelberg tätig. Dort forscht sie

zu den Begriffen Nation und Staatsbürgerschaft sowie zur Frauenbewegung im Iran der jüngsten Vergangenheit.“

**Michele Catanzaro: Suspected Iran schoolgirl poisonings: what scientists know**

Nature, 13.03.2023

<https://www.nature.com/articles/d41586-023-00754-2>

“Iran’s government has arrested more than 100 people that it says are responsible for an unknown sickness that has affected potentially thousands of the country’s schoolgirls. Many are attributing the sickness to poisoning. As videos continue to emerge online of distressed young people being taken to clinics and hospitals, Nature spoke to toxicologists, chemical-weapons researchers, epidemiologists, political scientists and others to explore possible explanations.“

**Azadeh Zamirirad: Zeit für eine andere Iranpolitik. Wie Deutschland Weichen für einen feministischen Ansatz stellen kann**

SWP-Aktuell, Nr. 16, März 2023

<https://www.swp-berlin.org/publikation/zeit-fuer-eine-andere-iranpolitik>

„Seit in Iran im September 2022 landesweite Proteste ausgebrochen sind, steht die deutsche Iranpolitik auf dem Prüfstand. Doch noch immer ist keine konkrete Weichenstellung für einen veränderten politischen Ansatz zu erkennen. Während Rückendeckung für die Protestierenden sich bislang vornehmlich auf Symbolpolitik beschränkt, fehlt eine substanzielle Debatte darüber, wie deutsche Politik die iranische Bevölkerung unterstützen und zugleich die sicherheitspolitischen Herausforderungen bewältigen kann, die von der Islamischen Republik ausgehen. Diese reichen vom Atomprogramm über die Regionalpolitik bis zur militärischen Kooperation mit Russland. Die veränderten Bedingungen im Land und die wachsende Gefährdung europäischer Sicherheit durch das iranische Atom-, Raketen- und Drohnenprogramm erfordern eine Umgestaltung der bisherigen Iranpolitik. Dies gilt umso mehr,

wenn die Bundesregierung ihrem Anspruch gerecht werden will, feministische Grundsätze in ihrer Außenpolitik zu verankern.“

### **Navid Madani: Be the voice for scientists in Iran**

Science, Vol. 378, Nr. 6620, November 2022

<https://www.science.org/doi/full/10.1126/science.adf6588>

“How can scientists across the free world show solidarity and turn outrage into action? There is power in numbers. The global scientific community can spread the word of this inhumanity by amplifying the voices of the people in Iran through traditional and social media and in scientific gatherings; by signing the Amnesty International petition calling for the United Nations Human Rights Council to hold Iran accountable for the violence; and by supporting the work of the Abdorrahman Boroumand Center for Human Rights in Iran, a nongovernmental and nonprofit organization that promotes democracy. Above all, scientists can help students in Iran continue to learn by providing them online resources if their universities cannot. As an example, my colleagues and I are creating a Persian scientific curricula for university students in subjects such as biochemistry and math so that they can study while classes are shut down because of protests. Scientists largely have stood by in silence for decades as Iran’s unique scientific heritage was denigrated. It’s time to speak up.“

### **Interview mit zwei iranischen Studierenden in Deutschland von Katharina Gregor: Iran. Zwischen Trauer und Mut**

Ruhr Universität Bochum, 07.02.2023

<https://news.rub.de/leute/2023-02-07-iran-zwischen-trauer-und-mut>

„Rozhina Hadi und Khashayar Mahdavi unterstützen von Deutschland aus die Proteste in ihrer Heimat. Rozhina Hadi lebt seit 2015 in Deutschland und studiert Jura an der Ruhr-Universität.

Khashayar Mahdavi ist seit 2021 in Deutschland. Er studiert Sozialwissenschaft. Beide verfolgen intensiv das, was seit September 2022 im Iran, ihrer Heimat, passiert. Wir haben mit ihnen darüber gesprochen, wie es ihnen damit geht und wie sie von hier aus aktiv sind.“

### **ZDF-Beitrag: Iranische Schwestern kochen in Berlin**

ZDF, 17.03.2023

Länge: 5 Minuten

<https://www.zdf.de/nachrichten/drehscheibe/zwillings-schwestern-iran-teheran-berlin-restaurant-100.html>

„Mit ihren Kochkursen möchten zwei Schwestern aus Teheran den Deutschen die iranische Kultur näherbringen – und haben dafür sogar ihre Karrieren in der Wissenschaft aufgegeben.“

### **Neue Veranstaltungsreihe: Frauenrechte im Fokus**

*Die Initiative Frauen für Freiheit lanciert zusammen mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und der Thomas-Dehler-Stiftung die Reihe „Frauenrechte im Fokus“!*

In der ersten Veranstaltung am 14. März berichteten Mariam Claren und Saba Farzan vom aktuellen Stand der Revolution, von der Geschichte der iranischen Frauenbewegung und teilten ihre Einschätzung der zukünftigen Entwicklung im Iran und der Chancen für „Jin, Jîyan, Azadî – Frau, Leben, Freiheit“. Die Diskussion wurde von Rebecca Schönenbach moderiert.“

„In der Reihe Frauenrechte im Fokus soll die aktuelle Situation von Frauen in verschiedenen Ländern beleuchtet werden, sowie der Zusammenhang von Frauenrechten und Sicherheit, Freiheit und Wohlstand.“

*Save the Date:* Nächster Termin #FrauenrechteimFokus zum Thema **Afghanistan:**

**24. April 2023**

*Weitere Informationen zur Veranstaltungsreihe:*  
<https://shop.freiheit.org/#!/Veranstaltung/AB11L>



# 07 Gleichstellungspolitik

## Innovative Frauen am Weltfrauentag ins Rampenlicht gerückt

Am 8. März 2023 war Weltfrauentag. Dazu trafen sich vom DLR Projektträger betreute Forschungs- und Umsetzungsprojekte, um mit Fachleuten darüber zu diskutieren, wie innovative Frauen – darunter Forscherinnen, Erfinderinnen und Gründerinnen – sowie ihre Errungenschaften bekannter gemacht werden können. Ziel: Geschlechtergerechtigkeit zu stärken.

Frauen haben schon immer geforscht, geschrieben und Innovationen vorangetrieben. Ihre Leistungen sind jedoch bis heute zu wenig sichtbar. Daher hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ aufgelegt. Forschungs- und Umsetzungsprojekte gehen der Frage nach, wie Geschlechtergerechtigkeit und Anerkennung weiblicher Leistungen in unserer Gesellschaft verbessert werden können. Auf der BMBF-Veranstaltung „**Sag mir, wo die Frauen sind – Was tun für die Sichtbarkeit innovativer Frauen in Deutschland?**“ zum Weltfrauentag am 8. März 2023 in Frankfurt trafen sich alle 23 geförderten Projekte und diskutierten mit rund 120 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Medien darüber, wie innovative Frauen in unserer Gesellschaft präsenter werden können. Der DLR Projektträger hatte maßgeblich an der Konzeption, Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung mitgewirkt.

### *Wissenschaft meets Wirtschaft meets Medien*

**Bundesforschungsministerin Bettina Stark-Watzinger** eröffnete die Veranstaltung. Sie erläuterte, warum die BMBF-Förderung die Sichtbarkeit von Frauen stärkt: „Frauen finden einfach viel zu wenig statt. Aber keinesfalls, weil es ihnen an Exzellenz fehlt, sondern weil man ihre Leistungen kleinredet oder sogar Männern zuschreibt.“ Außerdem betonte sie, wie wichtig es sei, gegen jahrhundertealte Klischees aufzubegehren und alte Rollenmuster in Frage zu stellen. Dafür brauche es immer wieder Frauen, die sich trauen, mutig zu sein.

Die Virologin **Professorin Sandra Ciesek** diskutierte mit der Gleichstellungsbeauftragten des ZDF, **Stephanie Keppler**, dem DAAD-Präsidenten **Professor Joybrato Mukherjee** und der Karriereberaterin **Uta Menges** darüber, welche Strategien und Maßnahmen wir benötigen, um einen Kulturwandel hin zu mehr Sichtbarkeit von Frauen herbeizuführen. So seien Netzwerke von Frauen nötig und weibliche Rollenvorbilder für die nächsten Generationen. Außerdem sei es wichtig, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zum Beispiel von Seiten der Professorinnen und Professoren zu fördern. Um Geschlechtergerechtigkeit zu stärken, müssen die unteren und oberen Ebenen der Institutionen zusammenspielen. Einstimmig wurde von den Panel-Teilnehmenden festgestellt, dass die Quote etwa bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen Wirkung zeige und Frauen stärker auf diesen Positionen vertreten seien.

Die vom DLR Projektträger betreuten **23 Projekte in der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“** waren auf der Veranstaltung mit Postern

in einem Gallery Walk vertreten, den auch die Ministerin besuchte. Außerdem hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich fachlich auszutauschen und zu vernetzen. Ein eigens engagierter Tagungsreporter mit Kameramann fing vielfältige Impressionen ein und führte Interviews. Im Nachgang zur Veranstaltung wird daraus in Zusammenarbeit mit dem DLR Projektträger ein Tagungsfilm erstellt, der die interessierte Fachöffentlichkeit adressiert.

*Quelle und weitere Informationen: PM - DLR-Projektträger, 16.03.2023*

## Innovative Frauen in den Fokus rücken – Website ist online

*Wie können wir gleichberechtigte Teilhabebedingungen für Frauen und Männer in Wissenschaft und Forschung erreichen? Wie gelingt es, die Leistungen und Expertise von innovativen Frauen sichtbar zu machen und in öffentliche Diskurse einzubringen? Interessierte finden auf der Website <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de> vielfältige Informationen dazu sowie zur Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).*

Die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des BMBF verfolgt das Ziel, die innovativen Leistungen von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Gesellschaft sowie weibliche Rollenvorbilder sichtbar zu machen, und so die Innovationskultur in Deutschland weiterzuentwickeln. Mittlerweile haben 23 Projekte in dem Förderschwerpunkt ihre Arbeit aufgenommen. Ein Metavorhaben (meta-IFiF) unterstützt und begleitet die IFiF-Projekte und bietet ab sofort mit der Website <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de> für alle Interessierten die Möglichkeit, sich umfassend zu dem Thema zu informieren.

### *Von A wie AktArcha bis W wie WINnovation*

Die Vorstellung der IFiF-Projekte ist einer der Schwerpunkte auf der Website. Hier ist nachzulesen, mit welchen Maßnahmen die Projekte die

gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Wissenschaftsgebieten und Forschungszweigen sowie in der Wirtschaft vorantreiben, und wie sie innovative Frauen mit ihren Leistungen und Potenzialen sichtbar machen. „Die Vielfalt der Projekte ist beeindruckend“, so Christina Rouvray, Projektleitung von meta-IFiF. „Einige Projekte konzentrieren sich darauf, die innovativen Leistungen von historischen oder zeitgenössischen Frauen aufzubereiten und der Öffentlichkeit als positive Rollenvorbilder zugänglich zu machen, z. B. von Gründerinnen, Bauingenieurinnen, Archäologinnen, Philosophinnen, Infektionsforscherinnen, Grafikerinnen; andere stellen Vernetzungsmöglichkeiten in den Vordergrund. Darüber hinaus werden Maßnahmen und Strategien entwickelt, um die Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen nachhaltig zu erhöhen, diese strukturell in Organisationen zu verankern und in die (Fach-)Öffentlichkeit zu vermitteln.“

### *Infopool mit Suchfunktion und vier Rubriken bietet vielfältige Recherchemöglichkeiten*

Der Infopool enthält eine einmalige Zusammenstellung von bereits erfolgreich durchgeführten Sichtbarkeitsmaßnahmen aus dem nationalen sowie internationalen Kontext, in denen die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen Forschungsgegenstand bzw. zentrales Ziel ist. Passgenau durch die Auswahl bestimmter Suchkriterien können Sichtbarkeitsmaßnahmen sowie Publikationen aus dem Themenfeld „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation“ recherchiert werden. Darüber hinaus sind aktuelle Zahlen zu Frauenanteilen in verschiedenen Disziplinen von Forschung und Wissenschaft, zur Sichtbarkeit von Frauen, z.B. bezüglich Zitationen in wissenschaftlichen Zeitschriften, sowie weiterführende Links zu finden.

### *Nachhaltigkeit durch Verstetigung und Transfer*

Durch gezielte Maßnahmen zu Verstetigung und Transfer kann die Wirkung von Projekten nachhaltig verstärkt werden.

Diesem Bereich kommt deshalb auch auf der Website <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de> eine besondere Bedeutung zu. Hier werden alle Ergebnisse aus den IFiF-Projekten, mit denen die Sichtbarkeit innovativer Frauen in Forschung, Wissenschaft und Wirtschaft nachhaltig verbessert werden kann, gebündelt dargestellt. Auch die Ergebnisse aus den gemeinsamen Workshops zu diesem Thema sind hier zu finden sowie eine Zusammenfassung der meta-IFiF-Veranstaltungen.

#### **Das Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“ – meta-IFiF**

meta-IFiF ist Teil der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Darin werden Forschungs- und Umsetzungsprojekte gefördert, die zur Erhöhung der öffentlichen Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation beitragen. Ziel von meta-IFiF ist es, den Austausch und die Vernetzung der Projekte untereinander zu fördern und Strukturen zu verstetigen. Darüber hinaus wird meta-IFiF die geförderten Projekte bei der Umsetzung ihrer Ideen und Forschungsvorhaben sowie bei der Entwicklung von Transfermöglichkeiten und der Weitergabe von Best-Practice bis zur nachhaltigen Verstetigung der Maßnahmen beratend begleiten und öffentlichkeitswirksam unterstützen.

Das Metavorhaben wird vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. umgesetzt.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., 06.02.2023*

## Mehr Frauen in Leitungspositionen

*Bundesregierung veröffentlicht Jährliche Information über Frauenanteil in Führungsebenen*

Die Bundesregierung hat am 11. Januar 2023 die Sechste Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils an

Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes beschlossen. Danach ist der Frauenanteil in Führungsebenen der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes seit Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes insgesamt kontinuierlich gestiegen.

Die Sechste Jährliche Information zeigt die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft bis zum Geschäftsjahr 2019 in den Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes bis Ende 2020 im öffentlichen Dienst des Bundes in den obersten Bundesbehörden bis Juni 2021 und im nachgeordneten Bereich bis 2019 in den Gremien des Bundes bis Ende 2020.

In der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Geschäftsjahr 2019 für die etwa 2.300 betrachteten Unternehmen kontinuierlich gewachsen. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Gesellschaften stieg von 25 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 35 Prozent und lag damit über der für diese Unternehmen geltenden Mindestquote von 30 Prozent.

In den Aufsichtsräten erhöhte sich der Frauenanteil von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 23,6 Prozent im Geschäftsjahr 2019. In den Unternehmensvorständen der untersuchten Unternehmen waren Frauen im selben Zeitraum allerdings weiterhin stark unterrepräsentiert: Ihr Anteil lag 2019 bei 8,7 Prozent.

Im öffentlichen Dienst des Bundes strebt die Bundesregierung eine paritätische Besetzung der Führungspositionen bis 2025 an. Hier gab es eine positive Entwicklung: 2021 waren 39 Prozent der Führungskräfte in obersten Bundesbehörden Frauen, sechs Prozent mehr als beim Inkrafttreten des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes 2015. In den wesentlichen Gremien und Aufsichtsgremien des Bundes, die unter die Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes fielen, lag der Frauenanteil mit 48,1 Prozent Ende 2020 nahe an der Parität.

Bei den 51 Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes lag der Anteil von Frauen in den Überwachungsgremien bei 43,2 Prozent. Die Geschäftsführungspositionen waren zu 26,8 Prozent mit Frauen besetzt. Der Gesamtanteil von Frauen in Überwachungsgremien aller unmittelbarer Bundesbeteiligungen stieg auf 39,3 Prozent.

*Bericht (Download): [www.bmfsfj.de/Sechste-jaehrliche-Info-FuPoG](http://www.bmfsfj.de/Sechste-jaehrliche-Info-FuPoG)*

*Quelle, Stellungnahmen von Ministerin Paus und Minister Buschmann sowie Hintergrundinfos: PM – BMBFSFJ, 11.01.2023*

## FidAR-Forum 2023: Quote führt zu neuen Höchstständen bei Frauen in Vorständen / Nur noch drei DAX-40-Vorstandsetagen frauenfrei

*Bundesfrauenministerin Lisa Paus: „Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Vorständen erfolgreich.“*

*FidAR-Präsidentin Seng: „Die Geschlechterquoten wirken deutlich schneller als erwartet.“*

Der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-Konzerne hat zum Jahresbeginn einen neuen Höchststand erreicht. 59 der 259 Vorstandsposten im Leitindex DAX-40 sind mit Frauen besetzt (22,8 %) – das ergibt eine exklusive Auswertung des *Women-on-Board-Index* von *FidAR* mit Stand Februar 2023 für das *FidAR-Forum 2023* in Berlin am 07.02.2023. Nur noch drei der Vorstandsetagen – bei Linde, Porsche SE und Sartorius – sind frauenfrei. Zuletzt hat im DAX Symrise am 1. Februar 2023 mit **Dr. Stephanie Coßmann** erstmals eine Frau zum Vorstand für das neue Ressort Personal und Recht berufen. Insgesamt steigt der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen der 183 von *FidAR* untersuchten Konzerne mit 17,1 Prozent auf einen neuen Spitzenwert.

Die Trendwende geht auf das Mindestbeteiligungsgebot zurück, das aktuell für 64 börsennotierte, paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit

mehr als drei Vorstandsmitgliedern gilt: Seit der letzten Veröffentlichung des WoB-Index im Juni 2022 haben sechs der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen – Munich Re und MTU im DAX, METRO und freenet im MDAX, Krones im SDAX und Knaus Tabbert im Regulierten Markt – eine Frau in den Vorstand berufen. Neu hinzugekommen sind durch die Erweiterung des Vorstands Aurubis (MDAX), Deutz (SDAX) und Symrise (DAX), die ebenfalls jeweils eine Frau neu im Vorstand haben. Von den acht Unternehmen, die noch keine Vorstandsfrau und daher Handlungsbedarf haben, hat BayWa zum April 2023 eine Frau für den Vorstand verpflichtet. Lisa Paus: „Feste gesetzliche Quoten wirken“: „Wir wollen mehr Gleichstellung in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft durchsetzen. Mit dem Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Vorständen sind wir erfolgreich. Das hat Signalwirkung: Wir sehen, dass mehr Frauen in Führungsetagen einziehen. Gesetzliche Quoten wirken in den großen Unternehmen. Jenseits davon gibt es aber noch sehr viel Aufholbedarf. Vielfalt zahlt sich nachweislich auf allen Führungsebenen aus. Darum wird Diversität auch für mehr und mehr Investoren ein wichtiges Anlagekriterium“, betonte **Bundesfrauenministerin Lisa Paus** zum *FidAR-Forum* im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin.

Für zusätzlichen Rückenwind für die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktionen der europäischen Wirtschaft sorgt die zum Jahreswechsel in Kraft getretene EU-Führungspositionen-Richtlinie. Danach sollen in Aufsichtsräten großer Börsenunternehmen in der EU künftig mindestens 40 Prozent Frauen oder Männer vertreten sein. Alternativ gilt für Aufsichtsrat und Vorstand eine Geschlechterquote von 33 Prozent. Das bringt auch neuen Schub für die gleichberechtigte Teilhabe in Deutschland. Nach den Zahlen des WoB-Index erreichen derzeit nur 54 der 183 Unternehmen (29,5 %) in ihren Aufsichtsräten einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent. Werden Aufsichtsräte und Vorstände gemeinsam betrachtet, erreichen erst 37 (20,2 %)

einen Frauenanteil von mindestens 33 Prozent.

**Anja Seng:** „Quoten wirken nachweislich. Jetzt müssen die Unternehmen liefern“

„Jede weitere Frau in einem DAX-Vorstand ist ein Schritt für mehr Gleichberechtigung. Der Druck auf die Unternehmen steigt, die gleichberechtigte Teilhabe endlich durchzusetzen. Das Mindestbeteiligungsgebot wirkt deutlich schneller, als wir es erwartet haben, weil gleichberechtigt besetzte Führungsetagen die Unternehmen besser machen. Das gilt für die gesamte europäische Wirtschaft. Es gibt in der Europäischen Union künftig keine Ausreden mehr, denn es gibt genügend qualifizierte Frauen für Spitzenfunktionen. Wir erwarten jetzt ein deutliches Engagement der Unternehmen auch über den bisher definierten Geltungsbereich der Geschlechterquoten hinaus, um mittelfristig eine paritätische Besetzung der Führungsgremien zu erreichen“, erklärt die Präsidentin von FidAR, Prof. Dr. Anja Seng. Das *FidAR-Forum* gehört zu den größten Konferenzen für Frauen in der deutschen Wirtschaft. Die Veranstaltung wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die ausführliche Studie zum Women-on-Board-Index 185 von FidAR vom Juni 2022 sowie aktualisierte Zahlen zum WoB-Index mit Stand Februar 2023 finden Sie unter [www.wob-index.de](http://www.wob-index.de).

Quelle und weitere Informationen:

PM – FidAR, 07.02.2023

## Geschlechtergerechte Repräsentation in Führungsteams bleibt weiterhin eine Ausnahme

Das jährliche Monitoring von FAIR SHARE of Women Leaders legt seit 2020 belastbare Zahlen zur Geschlechterverteilung in den Führungsetagen der Zivilgesellschaft vor. Es zeigt sich erneut: Frauen in Führungspositionen sind bis heute

strukturell unterrepräsentiert und ein signifikanter Fortschritt hinzu geschlechtergerechter Repräsentation lässt auf sich warten. Ein Drittel der untersuchten Organisationen hat keine einzige Frau in der Geschäftsführung.

Auch 2023 hält die strukturelle Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen in der deutschen Zivilgesellschaft an. Dies belegt der mittlerweile vierte *FAIR SHARE Monitor*, für den dieses Jahr mehr als 200 NGOs, Stiftungen, Wohlfahrtsverbände und andere zivilgesellschaftliche Organisationen untersucht wurden, die zusammen rund 1 Mio. Arbeitnehmer\*innen beschäftigen. Der Monitor dokumentiert, dass obwohl die Belegschaften durchschnittlich zu rund 70% aus Frauen bestehen, diese im Schnitt nur etwa 40% der Führungspositionen in Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien besetzen.

Dabei ist dringender Handlungsbedarf geboten, wie **Lisa Tatu Hey**, Co-Geschäftsführerin von FAIR SHARE of Women Leaders betont: „Indem Organisationen primär die Perspektiven von weißen, cis-geschlechtlichen Männern berücksichtigen, gefährden sie ihre eigene Zukunftsfähigkeit, beschränken die Wirkung ihrer Programme und reduzieren ihre Attraktivität als Arbeitgeber und Spendenempfänger. Darüber hinaus büßen sie ihre Glaubwürdigkeit als Akteur\*innen für soziale Gerechtigkeit ein, wenn sie diese nicht in den eigenen Strukturen leben.“ Auch deshalb wird FAIR SHARE das Monitoring zunehmend intersektionaler gestalten und so die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Identitätsdimensionen sichtbarer machen. Im Monitor wird die Repräsentation in Führungspositionen anhand des FAIR SHARE Index gemessen.

Dieser Indexwert zeigt wie repräsentativ die Führungsebene einer Organisation im Verhältnis zu ihrer Belegschaft hinsichtlich der Geschlechterverteilung aufgestellt ist. Wenn dieses Verhältnis „fair“ ist, hat die Organisationen einen sog. „FAIR SHARE“. Derzeit können nur 33 der untersuchten Organisationen (16%) einen solchen FAIR SHARE vorweisen. Insgesamt haben seit dem letzten Jahr

19 Organisationen ihren FAIR SHARE halten und sieben Organisationen erstmals oder wieder eine gerechte Repräsentation von Frauen in Führung erreichen können. Neun Organisationen haben innerhalb des Jahres ihren FAIR SHARE verloren. Die Analysen von FAIR SHARE zeigen aber auch erste positive Signale. So war die Chance eines Mannes in eine Führungsposition befördert zu werden 2022 noch 4,6 mal höher als die einer Frau. Mittlerweile fällt die Chance nur noch 3,5 mal so hoch aus. Ferner stieg der Anteil an Organisationen, in denen Führung in einer Doppelspitze geteilt wird, auf 33% an. Davon besteht beinahe die Hälfte aus Duos von Männern und Frauen. Überdies wurden im FAIR SHARE Monitor 2023 **erstmals auch Zahlen zu nicht-binären Beschäftigten** erhoben. Dieser Schritt war längst überfällig und die Auswertung dieses Pilotversuches ließ erkennen, dass in den Personalabteilungen zwar wenige Daten vorliegen, einige Organisationen jedoch z.B. ihren Mitarbeiter\*innen bereits zusätzliche Möglichkeiten zur Selbstidentifikation geben.

Quelle und weitere Informationen: *PM - Fair Share of Women Leaders*, 28.03.2023

*Pressestimmen zum Thema:*

#### „Wir brauchen Mentoring, auf allen Ebenen“

„Die Initiative FidAR setzt sich für mehr Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen ein. Mitgründerin und Vizepräsidentin bis 2018 ist DAAD-Alumna Jutta Freifrau von Falkenhausen. Im Interview erzählt sie vom Charme der Gesetze, vom Netzwerken und ihrer Antwort darauf, dass es keine passenden Frauen für vakante Führungspositionen gebe.“

<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/themen/2023/daad-alumna-jutta-freifrau-von-falkenhausen-ueber-frauen-in-fuehrungspositionen/>

#### Die 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft

„Das Krisenjahr hat etliche Entscheiderinnen neu in Spitzenpositionen gebracht. Dies sind die wichtigsten Managerinnen, Aufsichtsrätinnen, Unternehmerinnen und Wegbereiterinnen.

Erstmals dabei: Kämpferinnen gegen den Klimawandel.“ Beitrag von Eva Buchhorn auf manager magazin 1/2023

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/top100frauen-in-der-deutschen-wirtschaft-das-sind-die-100-wichtigsten-frauen-2022-a-847f39a6-4093-4649-b593-76f4627e9464>

## 1. Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung

*Am 5. und 6. Dezember fand der erste Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung statt. Mit dem Gleichstellungstag feierte die Bundesstiftung Gleichstellung ihren Arbeitsbeginn und lud gleichstellungspolitische Akteur\*innen und Interessierte zu einem umfassenden Programm ein.*

Die Leiterin des Bereichs Gleichstellungsberichterstattung bei der Bundesstiftung und ehemalige Co-Leitung der Geschäftsstelle, **Dr. Ulrike Spangenberg**, moderierte die Paneldiskussion „Gleichstellungsberichte der Bundesregierung – Seismografen und Motoren für Veränderung?“. Im Rahmen der Diskussion wurde die zentrale Funktion der Gleichstellungsberichte als Bestandsaufnahme der Gleichstellung hervorgehoben und wie deren Leitbilder, Ziele und Handlungsempfehlungen in den politischen Diskurs einfließen. Sie dienen als wichtiges Vermittlungsinstrument zwischen Wissenschaft und Politik und dennoch – so Dr. Ulrike Spangenberg in ihrer Einleitung des Panels – bleiben die Handlungsempfehlungen teilweise hinter ihrer gewünschten Wirkung zurück oder Themen geraten wieder aus dem Blick. Neben zentralen Leistungen der bisherigen Gleichstellungsberichterstattung diskutierten die Podiumsteilnehmer\*innen Möglichkeiten und Zielsetzungen für die Zukunft der Gleichstellungsberichte und Wege zur nachhaltigen Verankerung ihrer Erkenntnisse.

*Hier* geht es zum detaillierten Bericht zur Paneldiskussion.

## Ministerin Paus beruft Kommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

*Schwerpunktthema: Gleichstellung in der ökologischen Transformation*

Bundesfrauenministerin Lisa Paus hat namhafte Expertinnen und Experten für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung berufen. Die Sachverständigenkommission nahm 13.03.2023 unter Leitung von **Frau Prof. Dr. Silke Bothfeld** von der Hochschule Bremen ihre Arbeit auf. Ihr *Schwerpunktthema* ist die Gleichstellung in der ökologischen Transformation.

**Bundesministerin Lisa Paus:** „Die ökologische Umstellung unseres Wirtschaftens und Handelns beeinflusst unsere Arbeitswelt, unsere Ernährung und Gesundheit ebenso wie unser Miteinander in der Gesellschaft. Viele Aspekte der Klimakrise treffen Frauen und Männer unterschiedlich und berühren deshalb Fragen der Gleichstellung. Ich freue mich, dass wir diese Sachverständigenkommission und Prof. Silke Bothfeld gewinnen konnten. Dank ihrer Expertise sollen Handlungsempfehlungen entstehen, mit denen wir die ökologische Transformation geschlechtergerecht gestalten können.“ Die Sachverständigenkommission erstellt bis 2025 ein Gutachten als Bestandteil des Vierten Gleichstellungsberichts. Sie arbeitet ehrenamtlich und unabhängig. Sie besteht aus elf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich in unterschiedlichen Fachbereichen (Wirtschaftswissenschaften, Jura, Sozialwissenschaften, Geografie, Ingenieurwesen) mit Aspekten der ökologischen Transformation befassen. Die Bundesstiftung Gleichstellung begleitet diese Arbeit.

**Die Mitglieder der Vierten Gleichstellungsberichts-kommission:**

Prof. Dr. Silke Bothfeld, Hochschule Bremen Dr. Peter Bleses, Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität und Arbeitnehmerkammer Bremen Prof.

Dr. Sigrid Boysen, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg Prof. Dr. Gülay Çağlar, Freie Universität Berlin Prof. Dr. Melanie Jaeger-Erben, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg Prof. Dr. Jakob Kapeller, Universität Duisburg-Essen Ulrike Röhr, Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit Dr. Immanuel Stieß, Institut für sozial-ökologische Forschung, Frankfurt/Main Dr. Johanna Wenckebach, Hugo Sinzheimer Institut, Frankfurt/Main Prof. Dr. Carsten Wippermann, Katholische Stiftungshochschule München, Campus Benediktbeuern Prof. Dr. Brigitte Wotha, Fachhochschule Kiel

Die Bundesregierung legt seit 2011 einmal in jeder Legislaturperiode einen Gleichstellungsbericht vor. Sein Ziel sind konkrete Handlungsempfehlungen an die Politik.

Die Berichte dokumentieren den Stand der Gleichstellung in Deutschland und geben Empfehlungen, wie Gleichstellung erreicht werden kann. Diese Empfehlungen fließen in politische Prozesse ein.

*Quelle und weitere Informationen: PM-BMBFSFJ, 13.03.2023*

### Gender Digital Gap

#### **Berufstätige Frauen bei Digitalisierung im Nachteil – „Gender Digital Gap“ könnte Geschlechtergleichheit auf Arbeitsmarkt erhöhen**

Weibliche Beschäftigte sind mit Blick auf die digitale Zukunft bei ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber männlichen spürbar im Nachteil. Frauen und Männer arbeiten heute zwar ähnlich häufig am Computer: Bei der Verwendung von fortgeschrittener und spezialisierter Software sowie bei der Nutzung vernetzter digitaler Technologien wie Cloud-Diensten zeigen sich aber erhebliche Unterschiede. Besonders groß ist der Rückstand bei Frauen, die Teilzeitstellen haben. Dementsprechend schätzen weibliche Beschäftigte im Durchschnitt ihre Berufschancen auf einem zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt als schlechter ein: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich berufstätige Frauen gut auf den Umgang mit

vernetzten digitalen Technologien vorbereitet fühlen, liegt bei 34 Prozent. Dagegen sind es unter männlichen Beschäftigten immerhin 49 Prozent. Frauen erwarten nur mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 10 Prozent, dass sich durch Digitalisierung ihre Arbeitsmarktaussichten verbessern, gegenüber 18 Prozent bei Männern. Das ergibt eine neue **Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung**, die im Vorfeld des Internationalen Frauentags am 8. März veröffentlicht wurde. Die Untersuchung basiert auf Befragungsdaten des repräsentativen Nationalen Bildungspanels (NEPS) unter rund 4000 Beschäftigten. Mögliche Unterschiede in höchstem Bildungsabschluss, Alter oder Migrationshintergrund wurden statistisch berücksichtigt, sie spielen also bei den geschlechtsspezifischen Differenzen keine Rolle. Wenn zusätzlich Faktoren wie der berufliche Status oder die Tätigkeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten berücksichtigt werden, wird der Nachteil der Frauen zwar kleiner, er bleibt aber meist statistisch signifikant. Die Ausweisung der Ergebnisse als Wahrscheinlichkeiten statt als relative Häufigkeiten ergibt sich aus den dabei verwendeten statistischen Regressionsmodellen. „Die digitale Transformation kann die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verstärken – und zwar aufgrund des bestehenden Gender Digital Gap“, analysiert WSI-Forscherin und Studienautorin **Dr. Yvonne Lott** die neuen Befunde. Zwar üben aktuell deutlich mehr Männer (7,1 Millionen) als Frauen (4,2 Millionen) Berufe aus, bei denen viele Tätigkeitsanteile auch von Computern übernommen werden können. Der Abstand beim so genannten „Substituierbarkeitspotenzial“ ist zwischen 2013 und 2019 aber spürbar kleiner geworden: Gemessen an allen Männern bzw. Frauen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, von 19 auf 13 Prozentpunkte, zeigt eine ergänzende Analyse von Forscherinnen des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**. Zudem ist die Spannweite bei Berufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden, besonders ausgeprägt: Während etwa bei Sozialberufen

vergleichsweise wenig technisch substituiert werden kann, ist das Potenzial zum Beispiel bei Bürokauffrauen besonders groß. Und schließlich würden in frauendominierten Berufen solche Rationalisierungspotenziale häufiger auch tatsächlich umgesetzt als bei Berufen, in denen viele Männer arbeiten, schreiben die IAB-Expertinnen **Dr. Carola Burkert**, **Dr. Katharina Dengler** und **Dr. Britta Matthes**. Es gingen also bislang in Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten besonders häufig Jobs durch Automatisierung verloren.

\*Yvonne Lott: Der Gender Digital Gap in Transformation? WSI Report Nr. 81, Februar 2023. Download: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008549](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008549)

Mit dem Thema Gleichstellung und Digitalisierung befasst sich auch die Folge des **Podcasts „Systemrelevant“**: <https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-welche-auswirkungen-hat-der-gender-digital-gap-auf-die-arbeitswelt-47246.htm>

Quelle, zentrale Änderungsvorschläge, Ergebnisse der Untersuchung im Detail und weitere Informationen: *PM - Hans-Böckler-Stiftung*, 28.02.2023

*Bitte beachten Sie auch das neue Online-Dossier „Care & Digitalisierung. Reproduktion in der digitalisierten Gesellschaft“* hrsg. von netzforma\* e.V. – Verein für feministische Netzpolitik

„(Für-)Sorge (Care) als zentraler feministischer Begriff hält nicht erst seit Beginn der COVID-Pandemie 2020 Eingang in zahlreiche wissenschaftliche wie öffentliche Diskussionen. Vielmehr stellt er einen grundlegenden Begriff und Ausgangspunkt feministischen Nachdenkens und intersektionaler Kämpfe der letzten Jahrzehnte dar: Fürsorge umfasst vielfältige Tätigkeiten. Aus politisch-feministischer Sicht verweist der Begriff auf spezifische Tätigkeiten des sich Kümmerns und umfasst dabei ein weites Spektrum. Darunter fallen sowohl der Bereich der Reproduktion und Erziehung – damit also das Konzept der Elternschaft –, wie auch die Pflege von älteren und kranken Menschen sowie Menschen mit Behinderung und darüber hinaus vielfältige häusliche Tätigkeiten. Es geht also um die Ver- und Umsorgung von Menschen, aber auch der Umwelt und von

materiellen Gegenständen. Obwohl Sorgearbeit die Grundlage allen Wirtschaftens darstellt, ist sie monetär nicht entlohnt und wird in den meisten Fällen von Frauen geleistet.“

## Vom Algorithmus diskriminiert

*In der Arbeitswelt kommen künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen immer häufiger zum Einsatz.*

Wie sich das auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken kann, haben **Tanja Carstensen** und **Kathrin Ganz** von der Universität Hamburg untersucht. Zentrale Fragen in ihrer von der **Hans-Böckler-Stiftung** geförderten Studie sind: Welche Auswirkungen hat der Einsatz von KI bereits heute? Welche Entwicklungen erwarten Wissenschaft und Öffentlichkeit? Und wie lässt sich die Arbeitswelt der Zukunft gestalten?

Die Soziologinnen haben dazu den Forschungsstand, die Berichterstattung in Tages- und Wochenzeitungen und den Diskurs auf politischer Ebene ausgewertet sowie Interviews mit Fachleuten geführt.

*Studie:*

Tanja Carstensen, Kathrin Ganz: Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft. Eine Analyse der Aushandlungsprozesse in wissenschaftlichen, medialen und politischen Diskursen und der Möglichkeiten (betrieblicher) Gestaltung, HBS-Forschungsförderung Working Paper Nr. 274, März 2023

*Quelle und weitere Informationen: Böckler Impuls, Ausgabe 04/2023*

## Deutscher Juristinnenbund (djb): Jetzt algorithmenbasierte Diskriminierung anerkennen und Schutzlücken schließen!

Gemeinsam mit 17 weiteren Organisationen unterstützt der Deutsche Juristinnenbund (djb) einen *Offenen Brief von AlgorithmWatch*, der sich gegen algorithmenbasierte Diskriminierung wendet und am 17. Januar veröffentlicht wurde. Der Brief fordert die Bundesregierung auf, die anstehende Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu nutzen, um Menschen zuverlässig zu schützen, wenn Algorithmen diskriminieren.

Von automatisierten Entscheidungssystemen wird oft behauptet, dass sie neutraler oder objektiver seien als Menschen. Die Fakten beweisen aber, dass sie im Gegenteil oft diskriminierend sind und bestehende Ungerechtigkeiten zementieren und verstärken können. Eine Studie von AlgorithmWatch zeigte zum Beispiel, dass Facebook grobe geschlechterspezifische Stereotypen verwendet, um das Schalten von Anzeigen zu optimieren.

Die deutsche Regierung nimmt diese Praktiken bisher einfach hin. Dies will der Offene Brief verändern, um in Zukunft schneller und effektiver gegen diese Form der Diskriminierung vorzugehen.

Im djb arbeitet die nichtständige Kommission Digitales seit 2016 zu Gleichberechtigung unter Einsatz neuer Technologien und den damit verbundenen gesellschaftlichen und rechtlichen Auswirkungen. Darunter fällt auch das Thema der Regulierung von Algorithmen.

*Quelle: PM – djb, 18.01.2023*

## Gender Pay Gap

### Gender Pay Gap, Arbeitszeiten, Führungspositionen: Neue Studie liefert geschlechtsspezifische Daten für viele Branchen

*Frauen sind am Arbeitsmarkt weiterhin in vielerlei Hinsicht benachteiligt, insbesondere mit Blick auf Arbeitszeit und Einkommen. Das geht aus einer neuen Untersuchung hervor, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zu Equal-Pay-Day und Internationalem Frauentag vorlegte\*.*

WSI-Expertin **Dr. Yvonne Lott** hat dafür gemeinsam mit einem Team von SowiTra in Berlin die neuesten verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet, die die Jahre 2021 und 2022 beschreiben. Der Überblick liefert detaillierte Informationen zu geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen in zahlreichen Branchen, etwa erstmals zu branchenspezifischen Gender Pay Gaps 2022. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit über fast alle Wirtschaftszweige hinweg besteht, allerdings teilweise unterschiedlich ausgeprägt. Die Frauen-Erwerbsquote ist zwar in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen. Viele Bereiche in der Wirtschaft sind aber nach wie vor Männerdomänen – vor allem in der Industrie. Dort beträgt der Frauenanteil in der Hälfte der für die Studie untersuchten Branchen weniger als 30 Prozent. Ganz hinten liegen der Maschinenbau, der Hoch- und Tiefbau sowie Bauinstallation und Ausbaugewerbe mit jeweils 17 Prozent, auf dem ersten Platz landet die Textilindustrie mit 56 Prozent. In den Dienstleistungen ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen generell höher. Drei Branchen sind sogar klar frauendominiert: Im Gesundheitswesen sind 80 Prozent der Beschäftigten weiblich, im Sozialwesen 76 Prozent, in Erziehung und Unterricht 72 Prozent. Am geringsten ist hier die Quote im Personen- und

Güterverkehr mit 21 Prozent und in Kfz-Handel und Reparatur mit 22 Prozent.

Bei der Arbeitszeit ergibt sich über alle Branchen hinweg ein identisches Muster: Männer arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit. Der entsprechende Anteil reicht bei ihnen von 53 Prozent in der Gastronomie bis zu 87 Prozent unter anderem in der Energieversorgung und der Metallherzeugung. Bei den Frauen reicht das Spektrum von 21 Prozent im Bereich Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau bis zu 67 Prozent in der Automobilindustrie. Die Differenz zwischen den Vollzeit-Quoten von Männern und Frauen schwankt zwischen 15 und 46 Prozentpunkten.

#### **In 45 von 46 Branchen liegen Frauen bei der Bezahlung hinten**

Auch der Vergleich der Bruttostundenlöhne fällt meist zuungunsten der Frauen aus. In der Gesamtwirtschaft beträgt der Gender Pay Gap, Stand 2022, 18 Prozent – Männer verdienen branchenübergreifend im Durchschnitt 24,36 brutto pro Stunde, Frauen 20,05 Euro. In 45 der 46 Branchen, für die die WSI-Auswertung erstmals Daten aus dem Jahr 2022 liefern kann, verdienen Frauen weniger als Männer (siehe auch die Abbildungen in der pdf-Version dieser PM; Link unten). Der Gender Pay Gap reicht dabei von 4 Prozent im Personen- und Güterverkehr (Männer: 17,15 Euro, Frauen: 16,49 Euro) über beispielsweise 5 Prozent im Sozialwesen (19,78 vs. 18,70 Euro), 7 Prozent in der Metallherzeugung (27,06 vs. 25,23 Euro), 19 Prozent in der Papierindustrie (23,87 vs. 19,37 Euro) bis zu 30 Prozent im Gesundheitswesen (31,29 vs. 22,05 Euro) und sogar 32 Prozent in der Rechts- und Steuerberatung (31,06 vs. 21,26 Euro). Einzige Ausnahme sind die Postdienste: Der Brutto-Stundenlohn der Frauen ist hier mit 16,26 Euro pro Stunde zwei Prozent höher als der von Männern mit 15,93 Euro – allerdings auf einem im Vergleich der Branchen insgesamt recht niedrigen Verdienstniveau.

Minijobs sind überwiegend Frauensache: In 26 von 35 Branchen, für die Daten ausgewertet wurden, sind Frauen häufiger ausschließlich geringfügig beschäftigt als Männer. Nur in

zwei Branchen ist es umgekehrt, in den übrigen Bereichen fällt die Differenz nicht ins Gewicht. Besonders groß ist sie im Bereich Bauinstallation und Ausbaugewerbe, wo 23 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer betroffen sind, sowie in der Land- und Forstwirtschaft, wo es 39 gegenüber 23 Prozent sind. Leichte Vorteile haben Frauen in verschiedenen Branchen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die bei weiblichen Beschäftigten etwas seltener sind. Branchenübergreifend unterscheiden sich die Quoten bei Frauen und Männern allerdings nicht. Chefs gibt es dagegen nach wie vor häufiger als Chefinnen. In 26 von 34 Branchen, für die dazu Daten vorliegen, arbeiten Frauen seltener in leitender Stellung als Männer. Besonders ausgeprägt ist die Ungleichheit in dieser Hinsicht im Bereich Erziehung und Unterricht, wo 50 Prozent der Männer, aber nur 28 Prozent der Frauen eine Leitungsposition inne haben. In sieben Branchen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Der einzige Bereich, in dem Frauen die Nase vorn haben, ist der Personen- und Güterverkehr.

Die Forschenden stellen fest, dass noch viel zu tun ist, um die Geschlechtergleichheit durchzusetzen. Dazu beitragen könnte ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das Unternehmen verpflichtet, Gleichstellungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Darüber hinaus empfehlenswert wären ein angemessener Mindestlohn – von dem Frauen besonders profitieren – sowie eine Stärkung der Mitbestimmung.

\*Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Yvonne Lott, Maike Wittmann: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. WSI Report Nr. 80, Februar 2023

Quelle und weitere Informationen:

PM - Hans-Böckler-Stiftung, 03.03.2023

## In Westdeutschland ist der unbereinigte Gender Pay Gap dreimal so hoch wie in Ostdeutschland

In Westdeutschland lag der Gender Pay Gap, der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, 2021 mit 20,6 Prozent mehr als dreimal so hoch wie in Ostdeutschland mit 6,3 Prozent. Im bundesweiten Durchschnitt erhielten 2021 vollzeitbeschäftigte Männer 18,9 Prozent mehr Lohn oder Gehalt. Das geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom Montag hervor. Fünf Jahre zuvor lag der Gender Pay Gap noch 2,5 Prozentpunkte höher.

„Es hängt sehr stark von der konkreten Beschäftigungsstruktur vor Ort ab, ob und wie viel Frauen weniger verdienen als Männer“, berichtet **Michaela Fuchs** vom Regionalen Forschungsnetz des IAB. Im Bodenseekreis liegt der Gender Pay Gap bei 40 Prozent, und auch in Ingolstadt ist er mit 37 Prozent sehr hoch. Dagegen verdienen Frauen in vier Kreisen Ostdeutschlands sogar mehr als Männer. In Dessau-Roßlau liegt das Gehalt vollzeitbeschäftigter Frauen rund 2 Prozent über dem vollzeitbeschäftigter Männer. Auch in Frankfurt/Oder, Cottbus und im Landkreis Stendal liegen vollzeitbeschäftigte Frauen in puncto Gehalt im Schnitt vor den Männern.

Insbesondere Unterschiede in der Berufswahl spielen eine wesentliche Rolle für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern: Frauen arbeiten häufiger in Dienstleistungs-, Gesundheits- und Sozialberufen. „Tätigkeiten in diesen Bereichen sind meistens mit einem geringeren Verdienst verbunden als in von Männern häufig ausgeübten Tätigkeiten“, erklärt **Anja Rossen** vom Regionalen Forschungsnetz des IAB. Außerdem sind Frauen häufiger in kleinen Betrieben tätig. „Damit profitieren sie nicht im gleichen Ausmaß wie Männer von den im Durchschnitt höheren Löhnen in Großbetrieben“, so **Antje Weyh** vom Regionalen Forschungsnetz des IAB.

Diese Faktoren sind je nach Region unterschiedlich stark ausgeprägt. So ist beispielsweise der Bodenseekreis stark vom Maschinenbau geprägt und dort arbeitet der Großteil der Männer in gut dotierten Berufen der Maschinenbau- und Betriebstechnik. In Dessau-Roßlau sind Männer dagegen überdurchschnittlich häufig in Berufen der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung mit niedrigen Verdiensten tätig, Frauen arbeiten demgegenüber häufiger in Verwaltungs- und Büroberufen mit mittlerem Verdienstniveau. Im Bodenseekreis sind deutlich mehr Beschäftigte in Großbetrieben tätig als in Dessau-Roßlau: knapp 47 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern, in Dessau-Roßlau liegt dieser Anteil nur bei rund 28 Prozent.

Werden, soweit statistisch verfügbar, die Unterschiede zum Beispiel hinsichtlich Qualifikation, Beruf und Arbeitserfahrung berücksichtigt, beträgt der bereinigte Gender Pay Gap in Ostdeutschland 10,8 Prozent und in Westdeutschland 15,3 Prozent.

Die IAB-Studie ist online abrufbar unter <https://iab.de/daten/regionale-unterschiede-im-gender-pay-gap-in-deutschland-2021/>

Quelle: PM - IAB, 06.03.2023

*Bitte lesen Sie auch die aktuelle Pressemeldung des Bundesarbeitsgerichts zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen vom 16.02.2023 - 10/23*

„Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.“

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/entgeltgleichheit-von-maennern-und-frauen/>

## Debatte im EU-Parlament: “Gender pay gap: deal reached on binding pay-transparency measures”

In der EU erhalten Frauen im Schnitt 13 Prozent weniger Gehalt als Männer. Nach einer Einigung der Unterhändler des EU-Parlaments und der EU-Mitgliedsländer sollen Firmen mit mehr als 100 Angestellten den Lohnunterschied zukünftig offenlegen, um geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich zu machen.

- Women in the EU on average earn 13% less than men for doing the same job
- Workers will have the right to information on pay in their category of work
- Dissuasive penalties for employers that do not comply with equal pay rules

“EU companies will be required to disclose information on salaries to expose existing gender pay gaps. According to the agreement reached by EP and EU countries’ negotiators on Thursday, EU companies will be required to disclose information that makes it easier to compare salaries for those working for the same employer and expose existing gender pay gap. Pay structures to compare pay levels should be based on gender-neutral criteria and include gender-neutral job evaluation and classification systems. Vacancy notices and job titles will have to be gender neutral and recruitment processes led in a non-discriminatory manner.

If pay reporting shows a gender pay gap of at least 5%, employers will have to conduct a joint pay assessment in cooperation with their workers’ representatives.

Member states will have to put in place effective, proportionate and dissuasive penalties, such as fines, for employers that infringe the rules.

A worker who has suffered harm as a result of an infringement will have the right to claim compensation. For the first time, intersectional discrimination and the rights of non-binary persons have been included in the scope of the new rules.”

Quelle und weitere Informationen: *PM – EP*, 15.12.2022  
 State of procedure: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021/0050\(COD\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021/0050(COD)&l=en)

## Mehr Lohngleichheit dank Elterngeld

„Als die Bundesregierung Anfang 2007 das Elterngeld einführte, zielte sie darauf ab, einen „finanziellen Schonraum“ für Familien im ersten Jahr nach einer Geburt zu schaffen. Gleichzeitig sollte die Leistung Müttern die Erwerbstätigkeit und Vätern die Teilhabe an der Kinderbetreuung erleichtern.“

**Katharina Wrohlich** vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung hat gemeinsam mit **Aline Zucco** in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersucht, inwiefern die Politik ihre Ziele erreicht hat. Insbesondere die Auswirkungen auf das Lohnniveau von Müttern haben sich die Forscherinnen angeschaut. Dabei können sie positive Effekte nachweisen. Die Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit könnten aber noch deutlich ausgebaut werden.“

Die Autorinnen der Studie haben Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Mikrozensus ausgewertet.

Katharina Wrohlich, Aline Zucco: 15 Jahre Elterngeld: Auswirkungen und Reformoptionen, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 279, März 2023

Quelle und weitere Informationen:

Böckler Impuls Ausgabe 05/2023

[https://www.boeckler.de/data/Boeckler\\_Impuls\\_2023\\_05\\_S3.pdf](https://www.boeckler.de/data/Boeckler_Impuls_2023_05_S3.pdf) (Impulsbeitrag)

## Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros mit dem neuen Frauenpreis für Lohngleichheit ausgezeichnet

*Auch wenn sich die Entgelte von Männern und Frauen in Hessen weiter angenähert haben – es gibt noch immer viel zu tun. Um einen weiteren Anreiz zu setzen, wurde der Hessische Frauenpreis für Lohngleichheit verliehen. Und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration stellte gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität die neueste Ausgabe des Lohnatlas vor.*

In Sachen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern verfolgt Hessen seit 2014 eine Doppelstrategie, deren Hauptinstrument der Hessische Lohnatlas ist. Erstmals 2017 erschienen, soll er einerseits für Transparenz sorgen und andererseits Schlüsselanreize setzen, die gezieltes Handeln ermöglichen. Die Strategie scheint Erfolg zu haben: Im Jahr 2021 betrug die Lohnlücke „nur“ noch 9 Prozent, sie hat sich damit seit 2012 fast halbiert. Der Lohnatlas wird **in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität** erstellt. In keinem anderen Bundesland gibt es bislang ein ähnliches Datenwerk wie den Lohnatlas, der – nach Regionen aufgegliedert – zeigt, wie sich die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern seit 2012 entwickelt hat.

*Besonders auffällig: Fünf Jahre nach der ersten Auflage können Frauen mit akademischen Abschlüssen ihr Bildungskapital immer noch schlechter in Entgelte umsetzen als Männer. Dazu sagte **Prof. Bernhard Brüne**, der als Vizepräsident der Goethe-Universität für Forschung zuständig ist: „Wir sehen mit großer Sorge, dass die vielen Frauen, die bei uns an der Universität hervorragende Studienleistungen erbringen, bei ihrem Eintritt und ihren Karrieren in hessischen Betrieben nach wie vor deutlich geringere Entgelte als unsere männlichen Absolventen erreichen können.“ Er sei froh über den stabilen Brückenschlag*

zwischen Wissenschaft und Politik, der durch die Kooperation von IWAK und Sozialministerium gelungen sei. „Schon seit 2016 sind unsere beiden Häuser zum Thema Entgeltgleichheit gemeinsam unterwegs, die Forscherinnen und Forscher des IWAK sind unermüdlich forschend in Sachen Entgeltgleichheit im Einsatz und haben drei Auflagen des Hessischen Lohnatlas auf den Weg gebracht. Eine wirklich gelungene Kooperation mit spürbar positiven Folgen für die Gesellschaft“, so Brüne.

Von Anfang an enthielt der Hessische Lohnatlas Entgeltdaten für jeden der 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen, das ist auch bei der jüngsten Ausgabe der Fall. Die dritte inhaltlich erweiterte Auflage umfasst an die 700 Seiten, die diesmal allerdings ausschließlich im digitalen Format vorliegen. So lassen sich Einzelthemen leichter finden, Grafiken herunterladen und eigene Analysen durchführen. Außerdem in dem Datenwerk enthalten: textlich aufbereitete Forschungserkenntnissen zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Entgeltlücken. „Wir lernen aus den Erfahrungen der Nutzer. Die interaktive digitale Version wird die Nützlichkeit des Hessischen Lohnatlas sogar noch verbessern“, stellte **Dr. Christa Larsen**, Leitung des IWAK, fest.

Noch immer gibt es große Unterschiede zwischen den Lohnlücken in ländlich geprägten Regionen einerseits und urbanen Gebieten in Hessen andererseits, das macht der Lohnatlas deutlich. So ist in den Großstädten des Rhein-Main-Gebiets rechnerisch bereits Entgeltgleichheit erreicht. In den Kreisen Hersfeld-Rotenburg oder Waldeck-Frankenberg indes verdienen Frauen brutto im Schnitt fast ein Fünftel weniger als Männer, selbst bei voller Erwerbstätigkeit. Mit Blick auf ganz Hessen gibt es die geringsten Lohnlücken bei den Fachkräften, vor allem in den sozialen Berufen wie Pflege und Erziehung, aber auch im kaufmännischen Bereich. Deutliche Lücken gibt es bei MINT-Berufen. Innerhalb der gewerblichen Branchen liegt die Pharmaindustrie vorn, wo fast Entgeltgleichheit erreicht ist – im Gegensatz zu Metall und Elektro.

Transparenz allein führt in Sachen Entgeltgleichheit jedoch noch nicht zum Ziel. Seit 2018 kommen die Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Gesellschaft beim Sozialpartnerdialog zusammen. Die zehn großen Branchen in Hessen befassen sich bei regelmäßigen Treffen mit dem Thema Entgeltgleichheit und bringen die Ergebnisse über ihre Verbände in die Branchen ein. Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fungieren ebenfalls als Türöffner, Expertinnen und Multiplikatoren vor Ort in den hessischen Regionen. Daraus ist dann auch die Idee entstanden, besonders vorbildliche Beispiele mit einem Preis auszuzeichnen, der vorbildliches Engagement für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern würdigen soll.

Zum Auftakt erhielt die Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros die neue Auszeichnung, die mit 10.000 Euro dotiert ist. „Die LAG macht seit Jahren in besonderer Weise auf das Thema Lohnungleichheit aufmerksam und sensibilisiert Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft durch ihre konsequente Arbeit“, unterstrich **Kai Klose**, Hessischer Minister für Soziales und Integration, die Entscheidung der Jury. Die Verwendung des Preisgeldes steht schon fest: Es soll der Weiterbildung von kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugutekommen. „Mit ihrem außerordentlichen Engagement für Lohnungleichheit haben sich die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hessen diesen Preis mehr als verdient“, sagte Ekin Deligöz, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in ihrer Laudatio. Und führte weiter aus: „Wir wollen weg von Lippenbekenntnissen, echte Lohnungleichheit realisieren. Frauen brauchen institutionelle Rückenstärkung, um Ungleichheiten in der Gesellschaft abzubauen.“

#### **Hessischer Lohnatlas 2022:**

[www.hessischer-lohnatlas.de](http://www.hessischer-lohnatlas.de)

Quelle, Ansprechpartner\*innen und weitere Informationen: *PM - Goethe-Universität Frankfurt am Main*, 16.12.2022

## Die Zukunft steht auf Equal Pay: FAQ zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts veröffentlicht

Der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** hat gemeinsam mit der **Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF)** und dem **Anwältinnenbüro Leipzig** ein *FAQ zum Equal Pay-Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 16. Februar 2023* veröffentlicht. Dieses antwortet ausführlich auf Fragen, die sich für die interessierte Öffentlichkeit aus dem Urteil ergeben.

Das BAG entschied am 16. Februar 2023, dass sich Arbeitgeber\*innen zur Widerlegung einer vermuteten Entgeltdiskriminierung nicht auf das Verhandlungsgeschick des männlichen Kollegen berufen können. Die Entscheidung wurde für die Klägerin durch die Rechtsanwältin Susette Jörk vom Anwältinnenbüro Leipzig mit Unterstützung der Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF) erstritten. Da die Entscheidungsgründe noch ausstehen, kann nur auf Grundlage der mündlichen Verhandlung und der Pressemitteilung des Gerichts eine vorläufige Bewertung des Urteils und seiner Folgen vorgenommen werden.

„Endlich können Frauen das Streben nach gleicher Bezahlung auch in der Praxis umsetzen, ohne dem Vorwurf ausgesetzt zu sein, eben nicht genug gefordert zu haben.“, so **Prof. Dr. Maria Wersig**, Präsidentin des djb zum BAG-Urteil.

Das FAQ erklärt unter anderem, wie sich der Anspruch auf gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit begründet, wann die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt und was Arbeitnehmerinnen tun können, um ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit im Betrieb durchzusetzen.

Beantwortet wird außerdem, ob das Urteil bedeutet, dass Löhne künftig nicht mehr frei verhandelt werden dürfen und ob sich auch Männer auf das Equal Pay-Gebot berufen können, wenn eine Frau für vergleichbare Arbeit mehr verdient als

sie und es dafür keine objektiven Gründe gibt.

Quelle: *PM – djb*, 07.03.2023

## Beruf und Familie

### Viele Mütter fühlen sich gerade finanziell stark belastet – Vertrauen in Politik stark erodiert

*Erst die Pandemie, dann die wirtschaftlichen Folgen des Ukrainekriegs – zahlreiche Menschen haben das Gefühl, in einer Dauerkrise zu stecken. Das gilt besonders für Mütter. Sie fühlen sich gerade finanziell deutlich stärker belastet als andere Bevölkerungsgruppen, gleichzeitig ist ihr Vertrauen in den Staat auf einen Tiefpunkt gesunken.*

Das ist ein Ergebnis der aktuellen Welle der Erwerbspersonenbefragung der **Hans-Böckler-Stiftung** – und ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Situation von Familien und insbesondere von Müttern dringend einen höheren Stellenwert in der Politik braucht. Die von der Bundesregierung angekündigte Kindergrundsicherung ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, analysiert **Prof. Dr. Bettina Kohlrausch**, wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

„Die befragten erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Mütter sind deutlich unzufriedener mit dem Krisenmanagement als der Rest der Bevölkerung“, sagt Kohlrausch. Die Politik habe lange ignoriert, dass in der Gesellschaft nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch Sorgearbeit geleistet werden muss – und die bleibe hauptsächlich Sache der Frauen. Für die neue Welle der Befragung, die Kohlrausch zusammen mit den WSI-Forschern **Dr. Andreas Hövermann** und **Dr. Helge Emmeler** auswertet, wurden im vergangenen November rund 5100 Erwerbstätige und Arbeitsuchende zu ihrer Lebenssituation befragt.

Dieselben Personen waren seit Frühjahr 2020

mehrmals interviewt worden, wodurch Veränderungen im Zeitverlauf ersichtlich werden.

Zwar ist der Anteil der Mütter, die sich insgesamt stark belastet fühlen, im Vergleich zum Beginn der Coronakrise gesunken, als Lockdowns und die Schließung von Kitas und Schulen den Alltag prägten. Er lag im November 2022 aber immer noch bei knapp 30 Prozent – und damit höher als bei allen anderen Gruppen. Im Durchschnitt aller Befragten waren es zum gleichen Zeitpunkt rund 22 Prozent.

Auch in den Bereichen Familie, Arbeit und Finanzen hatten Mütter zuletzt höhere Belastungen als andere Gruppen. Besonders auffällig: 40 Prozent der Mütter berichteten von starken finanziellen Belastungen, im Durchschnitt aller Befragten taten dies 27 Prozent. „Das ist ein Alarmzeichen, denn finanzielle Probleme und Armut insbesondere von Müttern sind ja besonders eng verbunden mit der Armut von Kindern und Jugendlichen“, sagt die Soziologin Kohlrausch. „Es würde zwei wichtige Verbesserungen darstellen, wenn die geplante Kindergrundsicherung erstens bessere Leistungen ermöglicht und zweitens Hürden abräumt, damit Ansprüche auch wirklich wahrgenommen werden können. Bislang scheitern allzu viele Eltern an der Bürokratie. Eine schnelle Umsetzung eines überzeugenden Konzepts könnte auch helfen, das zuletzt erodierte Vertrauen zurückzugewinnen.“

Denn im Laufe des letzten Jahres ist der Anteil der Mütter gestiegen, die der Regierungspolitik misstrauen, zeigt die Erwerbspersonenbefragung: Während im Oktober 2021 gut 16 Prozent von ihnen sagten, sie hätten „überhaupt kein Vertrauen“ in die Bundesregierung, waren es gut ein Jahr später 34 Prozent.

Die aktuellen Daten zeigen auch: Betreuungsausfälle zu kompensieren und die psychosozialen Folgen der Pandemie aufzufangen, bleibt bislang überwiegend eine Aufgabe der Mütter. Mehr Unterstützung durch die Männer erhalten sie offenbar nicht: Die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern hat sich in etwa wieder auf dem Niveau von vor der Corona-Pandemie eingependelt. 63 Prozent der Mütter gaben an,

den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung zu leisten, während es bei den Vätern 6 Prozent waren. **„Hier lässt sich also eine Verstärkung der schon vor der Krise sehr ungleichen Verteilung der Sorgearbeit feststellen. Damit wird deutlich, dass die von einigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vermutete Egalisierung der Geschlechterverhältnisse während der Pandemie nicht stattgefunden hat“**, so Kohlrausch.

Der traditionelle Status Quo in vielen Familien behindere die Erwerbschancen von Frauen ganz erheblich, warnt die WSI-Direktorin. „Daran etwas zu ändern, ist nicht nur Sache der Väter und Mütter. Unternehmen und auch die Politik müssen bessere Voraussetzungen dafür schaffen, dass eine fairere Aufteilung der Sorgearbeit gelingt“, sagt Kohlrausch. „Hierzu gehört auch, in den Betrieben Maßnahmen für mehr Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen und einer zunehmenden Verdichtung von Arbeit entgegenzuwirken. Wir müssen bei der Organisation der Erwerbsarbeit die Sorgearbeit mitdenken und nicht umgekehrt.“

Quelle und weitere Informationen: [Die Pressemitteilung mit Abbildung \(pdf\) \(25.01.2023\)](#)

Kontakt: Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin WSI; Dr. Andreas Hövermann, WSI; Rainer Jung, Leiter Pressestelle

## Mütter, deren Ehemänner Elternzeit nehmen, kehren meist schneller in den Arbeitsmarkt zurück

*Mütter nehmen nach einer Elternzeit schneller wieder eine Arbeit auf, wenn der Ehemann auch Elternzeit nimmt. Das gilt besonders dann, wenn diese länger als 2 Monate dauert. Das geht aus einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor, die am 07.02.2023 veröffentlicht wurde.*

Die Forschenden haben in der Studie untersucht, nach wie vielen Monaten ein Großteil der Mütter wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, abhängig von der Elternzeit der Ehemänner.

Drei Viertel der Mütter, deren Ehemann mehr als 6 Monate Elternzeit nimmt, nehmen nach spätestens 9 Monaten wieder eine Arbeit auf. Wenn der Ehemann für 4 bis 6 Monate in Elternzeit geht, ist dies nach spätestens 10 Monaten der Fall. Unterbricht der Ehemann seine Erwerbstätigkeit für 2 bis 4 Monate, sind drei Viertel der Frauen nach spätestens 13 Monaten wieder berufstätig. Drei Viertel der Frauen, deren Partner maximal 2 Monate Elternzeit nimmt, sind nach 20 Monaten wieder erwerbstätig. Nimmt der Ehemann keine Elternzeit, sind erst nach 24 Monaten drei Viertel der Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt. Aber es sind auch ein Viertel der Mütter, deren Ehemann keine Elternzeit nimmt, früher zurückgekehrt als die Mütter, deren Ehemann 2 Monate Elternzeit nimmt. Bei der Mehrzahl der verheirateten Paare nimmt der Vater keine Elternzeit. Wenn der Vater ebenfalls die Erwerbstätigkeit unterbricht, dann vorrangig für maximal 2 Monate.

Insgesamt stiegen nach der Elterngeldreform im Jahr 2007 sowohl die Erwerbsbeteiligung von Müttern als auch die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen bei Vätern. „Nichtsdestotrotz dürften Mütter nach der Geburt eines Kindes weiterhin den Hauptteil der Betreuungsarbeit übernehmen“, stellt IAB-Forscher **Andreas Filser** fest. Die ungleiche Verteilung der Dauern familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei Paaren ist vor allem vor dem Hintergrund längerfristiger Karriereachteile problematisch, so die Forschenden. IAB-Forscherin **Corinna Frodermann** erklärt: „Längere Elternzeiten von Vätern, vor allem, wenn sie über 2 Monate hinausgehen, könnten dazu beitragen, etwaige negative Karrierefolgen für Frauen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen abzumildern.“

Die Studie basiert auf administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit und den Erwerbsverläufen von verheirateten Paaren, deren erstes Kind zwischen 2007 und 2013 geboren ist.

Die Studie ist abrufbar unter: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=13157951>.

Ein begleitendes Interview finden Sie unter diesem [Link](#).

Quelle: PM - IAB, 07.02.2023

## Verständnisvoller Spielkamerad statt abwesender Ernährer - Studie zu Selbstbild und Selbstverständnis von Vätern

*Wie nehmen Väter sich selbst und ihre Familie wahr? Haben sie Probleme, Vaterschaft und Berufstätigkeit zu vereinbaren? Wie sieht es mit der Geschlechtergerechtigkeit und der Arbeitsorganisation im Familienalltag aus? Diese und andere Fragen untersuchten Sozialwissenschaftler\*innen der Technischen Universität Braunschweig und der Fachhochschule Kiel in ihrer Studie „VAPRO – You don’t need to be Superheroes“.*

Die Rolle von Vätern ist in den vergangenen Jahren immer mehr in den gesellschaftlichen Fokus gerückt. Debatten wie #dazuhatpapa\_nichts\_zusagen, Diskussionen um einen 14-tägigen Vaterschutz und nicht zuletzt die Erweiterung der Elternzeit um zwei Vätermonate spiegeln diese Entwicklung wider. „Trotz der vermehrten Diskussion um die Rolle von Vätern ist diese seit einigen Jahren nicht mehr umfassend wissenschaftlich untersucht worden. Diese Lücke wollten wir mit unserer Studie schließen“, erklärt Projektleiterin **Dr. Kim Bräuer** von der TU Braunschweig. Im Rahmen der VAPRO-Studie befragte das Team um Bräuer und **Prof. Dr. Kai Marquardsen** von der Fachhochschule Kiel 2.200 Väter online und führten 55 qualitative Interviews. Dabei berücksichtigten sie neben rechtlichen und biologischen Vätern auch Pflegeväter, Väter in Co-Parenting-Konstellationen und homosexuelle Väterpaare. Außerdem wurden nicht nur die Männer selbst befragt, sondern auch die (Eigen-)Darstellung von Vaterschaft in sozialen Medien analysiert.

Das Bild vom Vater, der mit seinem Einkommen die Familie ernährt und mit den Kindern höchstens

am Wochenende spielt, ist passé. Tatsächlich ist es Vätern heute vor allem wichtig, ihre Kinder „empathisch und verständnisvoll“ zu erziehen. Das ist eines der zentralen Ergebnisse der VAPRO-Studie. Das Ideal des emotionalen Vaters ist weit verbreitet. So ist es fast 60 Prozent der Väter am wichtigsten, dass sie ihrem Kind bzw. ihren Kindern Zuneigung zeigen. Der Trend zu vermehrter aktiver Vaterschaft sei klar erkennbar, so die Wissenschaftler\*innen. Dabei engagieren sich die Väter am häufigsten in der Kinderbetreuung, indem sie zum Beispiel mit den Kindern spielen. Deutlich seltener übernehmen die Väter aktive Erziehungsmaßnahmen.

*Das Bild vom Vater als Ernährer dominiert nicht mehr*  
Ein Großteil der befragten Väter hat sich von dem Bild des Vaters als Ernährer gelöst. Nur rund 12 Prozent von ihnen halten es für ihre wichtigste Aufgabe, der Familie finanzielle Sicherheit zu bieten. „Die von uns befragten Väter haben angegeben, dass ihnen monetäre Werte nicht so wichtig seien, wie soziale oder emotionale Werte“, erklärt Prof. Dr. Kai Marquardsen. In diesem Zusammenhang kritisierten viele der Interviewten ihre eigenen Väter unter anderem als „zu bestimmend“, als „abwesend“ und „mit der Arbeit zu beschäftigt“. Sie nutzen ihre Väter als „negatives Vorbild“ und betonen, dass sie selbst als Vater bewusst anders handeln würden. Dennoch sind fast 85 Prozent der Väter wöchentlich 40 Stunden oder mehr erwerbstätig, während fast drei Viertel der anderen Elternteile nicht oder maximal 30 Stunden in der Woche arbeiten. Trotzdem nimmt fast jeder zweite Vater an, dass er sich genauso viel um familiäre Angelegenheiten der Kinderbetreuung kümmert, wie der andere Elternteil. Lediglich jeder zehnte Vater übernimmt die meisten Aufgaben der Familienarbeit. Dies sind vor allem Väter, die ihre Erwerbstätigkeit beendet oder deren Umfang reduziert haben, um mehr Zeit für ihre Familie und die Versorgung der Kinder zu haben.

Viele Väter, auch das ist eine Erkenntnis der Studie, geben an, ihren eigenen Vorstellungen guter Vaterschaft nicht gerecht zu werden. „Hier

zeigen sich Parallelen zur Mutter als Allrounderin, die im Job erfolgreich sein muss und gleichzeitig liebevoll die Kinder und ihre Verwandten umsorgt“, erklärt Kim Bräuer. „Der Trend geht also weg von der ‚klassischen‘ Rollentrennung hin zu einem ‚Alle-erfüllen-alle-Rollen‘ und dieses möglichst perfekt. Dabei erleben die Väter nicht nur einen Work-Family-Konflikt. Es scheint auch darum zu gehen, sich in ihrem Freundeskreis, in Vereinen oder bei der Versorgung der Eltern einzubringen und ihren Kindern auf diese Weise soziale Werte vorzuleben,“ so Bräuer.

*Quelle, weitere Inhalte der Studie und Handlungsempfehlungen: PM - TU Braunschweig, 06.02.2023*

## 15 Jahre Elterngeld: Trotz vieler Erfolge tragen Mütter nach wie vor den Hauptanteil bei der Familienarbeit

*Die Einführung des Elterngeldes vor 15 Jahren markierte einen Paradigmenwechsel in der deutschen Familienpolitik. Nicht alle Erfolge wirken über die Elternzeit von Müttern und Vätern hinaus.*

Die Einführung des Elterngeldes vor 15 Jahren markierte einen Paradigmenwechsel in der deutschen Familienpolitik. Als „Einkommensersatzleistung“ nach der Geburt eines Kindes sollte es einen Schonraum für junge Familien schaffen sowie eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung ermöglichen. Seitdem hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielerlei Hinsicht verbessert. Die Einführung des Elterngeldes vor 15 Jahren markierte einen Paradigmenwechsel in der deutschen Familienpolitik. Nicht alle Erfolge wirken über die Elternzeit von Müttern und Vätern hinaus.

***Väter übernehmen kaum alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung***

Seit Einführung des Elterngeldes ist bei Müttern von Kindern unter drei Jahren zwar die Erwerbs-

beteiligung von 43 auf 56 Prozent angestiegen. Auch verdoppelte sich der Anteil von Vätern, die Elterngeld beziehen, und liegt heute bei 43 Prozent. „Ein merklicher Erfolg“, betont Dr. Sophia Schmitz vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Doch neben diesen messbaren Erfolgen zeigt sich in der neuen Studie, dass weiterhin nur etwa jeder zehnte Vater mehr als die zwei „Vätermonate“ in Anspruch nimmt. Weil die meisten Väter parallel mit ihren Partnerinnen in Elternzeit sind, ist eine alleinige Verantwortung der Väter für die Kinderbetreuung nach wie vor selten. Und auch wenn sich Väter mit mehr als zwei Monaten Elterngeldbezug dauerhaft etwas stärker einbringen, leisten Mütter weiterhin das Gros der Kinderbetreuung und Hausarbeit. „Über die ersten Lebensmonate des Kindes hinaus sind seit Einführung des Elterngeldes kaum weitere Fortschritte bei der Aufteilung der Familienarbeit zu erkennen“, fasst Dr. Mathias Huebener vom BiB die Ergebnisse zusammen.

#### *Einige Karrierenachteile von Müttern auf dem Arbeitsmarkt bleiben bestehen*

Auch auf dem Arbeitsmarkt bleiben Ungleichheiten bestehen: Trotz gestiegener Erwerbsbeteiligung erfahren Mütter nach der Elternzeit teilweise Karrierenachteile. Die Studie belegt dies an Einbußen in ihrem Berufsprestige. Dagegen zeigen sich bei Vätern – auch nach längeren Elternzeiten – eher Anstiege im Berufsprestige. „Hier wird deutlich, wie wichtig es ist, sich auch das Berufsprestige anzuschauen“, sagt **Dr. Uta Brehm** vom BiB.

Quelle und weitere Informationen: *PM - Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB)*, 14.12.2022

#### *Podcast: Bilanz nach 15 Jahren Elterngeld: Kinderbetreuung liegt weiterhin hauptsächlich bei den Müttern*

„Als das Elterngeld vor 15 Jahren eingeführt wurde, nutzten bald auch viele Väter den neuen Gehaltsausgleich, um stärker für die Familie da zu sein. Als Meilenstein gefeiert, hat sich eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit

dennoch bis heute nicht durchsetzen können. Meist nehmen Väter nur die zwei Monate, die sie nehmen „müssen“, damit der volle Anspruch auf 14 Monate Elterngeld ausgeschöpft wird.

Was bei der Elternzeit beginnt, setzt sich danach fort: fehlende Kitaplätze sowie Gehaltsunterschiede lassen Mütter nach dem Ende der Elternzeit weiterhin mehr Familienaufgaben übernehmen und verbreitet in Teilzeit arbeiten. Viele Mütter wünschen sich aber, wieder mehr Stunden zu arbeiten.“

Im aktuellen Podcast des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) diskutieren Dr. Uta Brehm und Dr. Mathias Huebener, warum das so ist und was das Elterngeld für die Gleichstellung von Müttern und Vätern bei der Kinderbetreuung gebracht hat.

Den BiB-Podcast können Sie über Spotify hören:

<https://open.spotify.com/show/5KxtqQKboXTkJzVrhmam3H?si=oLxsSLLaR12hBOVRdtVQKQ>

Quelle: *PM - BiB*, 15.03.2023

### Knapp 97 Prozent der Beschäftigten wollen spätestens um 18 Uhr Feierabend machen – Abendarbeit schädlich für Vereinbarkeit

Abends an den Schreibtisch, um Erwerbstätigkeit und Familienleben besser unter einen Hut zu bringen? Das ist für die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Option, zeigt eine Studie des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung**. Wenn Beschäftigte die Wahl hätten, bis wann sie täglich arbeiten, würden sich nur gut drei Prozent für einen Feierabend nach 18 Uhr entscheiden.

In der politischen Arena werden immer wieder Forderungen nach einer Aufweichung der gesetzlichen Arbeitszeitregeln laut. Eines der Argumente, die unter anderem Arbeitgeberverbände oder

CSU-Politikerinnen nennen: Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, falle leichter, wenn Beschäftigte sich bei Bedarf auch abends an den Schreibtisch setzen können – etwa, wenn die Kinder schlafen.

Mit realen Arbeitszeitwünschen hat das aber kaum etwas zu tun, ergibt die Untersuchung von WSI-Forscherin **Dr. Yvonne Lott**. Sie hat Daten von über 2300 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten analysiert, die im November 2022 an der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung teilgenommen haben. Das Ergebnis: Knapp 97 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten spätestens um 18 Uhr mit der Erwerbsarbeit abschließen. Nur ein Bruchteil würde gern von diesem Zeitrahmen abweichen. Das gilt für Eltern genauso wie für andere Beschäftigte.

Die aktuellen Befragungsergebnisse stehen im Einklang mit dem Stand der Forschung, betont die Soziologin. Lott referiert zahlreiche empirische Studien, die festgestellt haben, dass Arbeit am Abend die Work-Life-Balance beeinträchtigen kann. Sie sei nicht vereinbar mit dem Rhythmus des sozialen Lebens. Schließlich sei die moderne Erwerbsgesellschaft als „Abend- und Wochenendgesellschaft“ strukturiert, „in der die Zeit am Abend und am Wochenende als sozial besonders wertvoll eingeschätzt wird“. Arbeit am Abend begünstige Stress, Schlafprobleme und emotionale Erschöpfung bei betroffenen Beschäftigten, so die Forschungslage. Wenn die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem verschwimmen, könne es zu Konflikten kommen, die unter anderem das Wohlbefinden von Kindern gefährden. Auch Partnerinnen und Partner litten dann vermehrt unter Stress und Depressionen und seien weniger zufrieden mit dem Zusammenleben. Negativ könne sich nicht nur stundenlange Arbeit am Abend auswirken, sondern bereits gelegentliche Mails oder die Erreichbarkeit für Anrufe.

Für ihre eigene Analyse hat Lott Antworten auf die Frage ausgewertet, wann Beschäftigte ihren Arbeitstag am liebsten beginnen und beenden würden, wenn sie selbst entscheiden

könnten. Demnach möchte der größte Teil je nach Arbeitsbeginn zwischen 14 und 17 Uhr Feierabend machen. Frauen wollen im Schnitt rund eine Stunde früher aufhören als Männer, ansonsten finden sich ähnliche Muster, auch bei Eltern und Kinderlosen. Den Wunsch, bis nach 18 Uhr zu arbeiten, äußern lediglich 3,4 Prozent aller Befragten. Dass Abendarbeit in der Realität deutlich häufiger vorkommt, habe also nichts mit den Interessen von Beschäftigten zu tun, sondern verschärfe in vielen Fällen Vereinbarkeitskonflikte. „Beschäftigte, und das gilt auch für Eltern, wollen nicht bis 22 Uhr oder 23 Uhr am Abend arbeiten. Was sie wollen, ist ein Feierabend spätestens um 17 Uhr beziehungsweise 16 Uhr“, schreibt die WSI-Expertin. Wenn es darum geht, Vereinbarkeitsprobleme zu lösen, liege eine andere Lösung auf der Hand: Die Einführung der Viertagewoche würde Spielraum für private Verpflichtungen schaffen. Weil dadurch die Produktivität nachweislich steigt, könnten Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen profitieren.

*Weitere Informationen:* Yvonne Lott: Wann Eltern Feierabend machen wollen, *WSI Policy Brief Nr. 74*, Februar 2023.

*Quelle:* PM – Hans-Böckler Stiftung, 08.02.2023

*Bitte lesen Sie auch:*

### **Baustein für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft**

„Geschlechterungerechtigkeit manifestiert sich an vielen Stellen der Gesellschaft. Ein Thema ist die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit und die damit verbundenen Benachteiligungen, die besonders Frauen treffen – das gilt auch für die Wissenschaft.“... „Ein möglicher Ansatz zur strukturellen Betrachtung und Lösung des Problems könnte das Prinzip eines Family-Budgeting als Teilbereich des Gender-Budgeting werden. Damit stünde ein Konzept zur Verfügung, das erstens deutlich macht, wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Bedarfe der Menschen mit Sorgearbeiten bei der Verteilung von Ressourcen in den Blick nehmen können.“

Lesen Sie den Beitrag von Karin Höhne, Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit am Berlin Institute of Health in der Charité auf *GEW-Aktuelles*, 08.03.2023

### AllBright Stiftung: 7 Gründe, wieso Elternzeit gut für Väter ist.

„Sobald Kinder ins Spiel kommen, gehen die Karrierewege von Männern und Frauen auseinander: während meist die Frauen mit dem Baby zu Hause bleiben, sammeln ihre männlichen Kollegen weiter Erfahrungen, pflegen ihr Beziehungsnetz und machen die nächsten beruflichen Schritte. Chancengleichheit im Job kann es nur geben, wenn Männer und Frauen bei Geburt eines Kindes für eine ähnlich lange Zeit in Elternzeit gehen. Also Männer, bleibt mit eurem Baby zu Hause – länger als nur 2 Monate. So hat eure Partnerin mehr Zeit, sich im Job einzubringen – und darüber hinaus profitiert ihr auch! Hier sind 7 Forschungsergebnisse, die zeigen, wieso Elternzeit gut für Väter ist.“

<https://www.allbright-stiftung.de/vaeter>

### Equal Care auch in der Krise: djf fordert die zügige Umsetzung des „Vaterschaftsurlaubs“!

„Mit großem Unverständnis nimmt der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djf) die Nachricht zur Kenntnis, dass die Bundesregierung die zweiwöchige bezahlte Freistellung von Partner\*innen nach der Geburt auf Eis gelegt hat. Entgegen der ursprünglichen Ankündigung der Bundesregierung und entgegen der Vereinbarung im Koalitionsvertrag soll der vergütete Freistellungsanspruch nicht bis Ende des Jahres 2022, sondern nach Auskunft des Bundesfamilienministeriums erst ab dem Jahr 2024 umgesetzt werden.“

<https://www.djf.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm22-39>

### Frauen in MINT

## Prof'in Barbara Schwarze stellt erste Ergebnisse von #FrauWirktDigital im Rahmen der Work & Culture vor

Prof'in Barbara Schwarze, Vorsitzende von Kompetenz e. V. hat im Rahmen der Bitcom Work & Culture am 02. März erste Ergebnisse aus der Studie #FrauWirktDigital vorgestellt.

Wie kann der überall konstatierte Fachkräftemangel vor allem im IT-Bereich reduziert werden? Dieser Frage ging Prof'in Barbara Schwarze in ihrem Vortrag mit dem Titel „Erste Ergebnisse der Studie #FrauWirktDigital - (Nachwuchs-) Potenziale und Missing Links“, nach. Denn wer den Fachkräftemangel in der digitalen Transformation bundesweit wirksam verringern möchte, braucht das Potenzial der Frauen!

Im Vortrag wurden die „Missing Links“ aus den Schwerpunkten der #FrauWirktDigital-Studie Schule, Ausbildung, Hochschule, Wirtschaft, Gründung und Gesellschaftliche Wirkfaktoren wie der Einfluss von Familien und Technikkultur herausgestellt und erste Handlungsempfehlungen für den Bereich Bildung vorgestellt.

Der Vortrag von Prof'in Barbara Schwarze auf der Work & Culture ist online als Video verfügbar.

[Zum Video](#)

Quelle und weitere Informationen:

[PM - kompetenz, 02.03.2023](#)

## Hass im Netz – Mitschnitt des Expertinnen-Talks jetzt verfügbar

„Wie kann der Umgang mit Hass im Netz gelingen? Darüber sprachen drei Expertinnen in der Online-Veranstaltung „Open Mic“ der Plattform #InnovativeFrauen am 21. März. Sie gaben wertvolle und praktische Tipps, wie sich Internetnutzer\*innen erfolgreich gegen Cybermobbing und Hassreden schützen können und beantworteten die Fragen der Zuschauer\*innen. Sie können den Talk im Mitschnitt noch einmal ansehen.“

Die Expertinnen: **Merle Maurer**, Bildungsreferentin der Transferstelle IT-Sicherheit im Mittelstand von Deutschland Sicher im Netz e. V.; **Stefanie Zacharias**, Leiterin der Betroffenenstelle bei HateAid und **Deborah Walsleben**, Studentin an der OTH Regensburg.

Quelle und Mitschnitt:

[PM - kompetenz, 22.03.2023](#)



# Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

## Bündnis AGG Reform-Jetzt! veröffentlicht Ergänzungsliste und Stellungnahme mit zentralen Forderungen für die geplante AGG Reform

*Ataman fordert mehr Tempo bei Gesetzesreform zu Diskriminierung*

Rund 100 Verbände, die sich gegen Diskriminierung engagieren, haben am 25. Januar 2023 einen Forderungskatalog an die Bundesregierung für eine rasche Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland vorgelegt.

Auch die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, **Ferda Ataman**, drängt die Bundesregierung darauf, bei der Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) endlich aktiv zu werden. „Die Regierungsparteien haben in ihrem Koalitionsvertrag eine Reform versprochen – aber bis heute liegt noch nicht einmal ein Eckpunktpapier dazu vor. Dabei wissen wir seit langem, worin die Probleme des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegen, das seit seiner Einführung vor 16 Jahren nicht inhaltlich reformiert wurde.“ Ataman traf Vertreter\*innen von rund 100 Verbänden und Organisationen zum Gespräch, die am 25.1.23 eine Stellungnahme zur AGG-Reform vorgelegt hatten.

In dem Papier werden **11 zentrale – verbandsübergreifende – Forderungen für einen besseren Schutz vor Diskriminierung** erhoben. Konkret macht sich das Bündnis unter anderem dafür stark, den Diskriminierungsschutz auch auf staatliches Handeln auszuweiten, ein Verbandsklagerecht

einzuführen und den Schutz des AGG auch auf weitere Personengruppen zu erstrecken, wie beispielsweise Menschen, die aufgrund ihres sozialen Status benachteiligt werden.

„Diese Stellungnahme ist ganz wichtig, weil sie mitten aus der Zivilgesellschaft kommt – und weil sie sie von denjenigen kommt, die selbst Diskriminierung in Deutschland erleben oder sich für diese Gruppen einsetzen. Das kann nicht unerhört bleiben“, sagte Ataman und würdigte die in der Stellungnahme „Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen!“ aufgeführten Vorschläge als „wichtige Grundlage“ für die anstehende Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, dessen Lücken dringend geschlossen werden sollten.

Auch aus Atamans Sicht sind die Hürden für Betroffene zu hoch und die Ausnahmen zu weitgehend, um gegen Diskriminierungen vorzugehen. „Niemand kann nachvollziehen, warum Menschen, die im Job diskriminiert werden, dagegen etwas unternehmen können – nicht aber, wenn sie ähnliches in Ämtern, Behörden oder bei der Polizei erleben.“

„Der Staat kann sich hier nicht verstecken, sondern muss mit gutem Beispiel vorangehen“, sagte Ataman. Auch sei es eine „Zumutung“, dass Betroffene von Diskriminierung nur acht Wochen Zeit hätten, um gegen Benachteiligungen vorzugehen. „Wir sollten es Menschen nicht unnötig schwer machen, ihr Recht durchzusetzen, sondern viel, viel leichter“, sagte Ataman.

*Stellungnahme und Ergänzungsliste*

Quellen: PM – Antidiskriminierungsstelle, 25.01.2023

<https://www.antidiskriminierung.org/aktuelles-advd>

Eine von 100 Organisationen im zivilgesellschaftlichen Bündnis „AGG Reform-Jetzt!“ ist der **Deutsche Juristinnenbund e. V. (djb)**. In einer Stellungnahme sagte djb-Präsidentin **Prof. Dr. Maria Wersig** „Um geschlechterbedingte Diskriminierung zu beenden, braucht es die AGG-Reform dringend.“

Das AGG sei nicht anwendbar auf alle Lebensbereiche. „Es muss auf staatliches Handeln ausgeweitet werden, um vor allem bei institutioneller Diskriminierung wie beispielsweise „racial profiling“ angemessenen Rechtsschutz zu gewährleisten. Auch ist das rechtliche Vorgehen gegen Diskriminierung in vielen Fällen zu schwierig. Seit Jahren fordern Expert\*innen die Einführung eines Verbandsklagerechts und weiterer Maßnahmen, um die Rechtsdurchsetzung zu unterstützen. Der djb plädiert unter anderem dafür, die Formulierung des § 22 zur Beweislastumkehr zu überarbeiten, damit Betroffene in Rechtsstreitigkeiten wissen, was sie tun müssen.“

„Das AGG muss endlich seine Samtpfötchen verlieren – das Antidiskriminierungsgesetz braucht Biss!“, so **Prof. Dr. Heide Pfarr**, Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht im djb zur Arbeit des Bündnisses.

Quelle und weitere Informationen: [PM-djb](#), 25.01.2023

*Bitte beachten Sie auch die anstehende Veranstaltung:*

**Deutschland nach vorne bringen: Zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - Fachtagung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

20. April 2023, 11:30–20:00 Uhr, dbb forum berlin, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Anmeldungen sind bis zum 10. April 2023 möglich.

Programm und weitere Informationen zur Fachtagung: <https://ads-veranstaltungen.bafza.de/agg-reform/start.html>

## Bundesministerin Paus startet Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“

Sexismus im Alltag bedeutet für die Betroffenen Herabwürdigung, Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Viele Menschen, meistens Frauen, erfahren Tag für Tag wegen ihres Geschlechts Belästigung oder Zurücksetzung - auf der Straße, in der Freizeit, aber auch am Arbeitsplatz.

Bundesministerin Paus startet deshalb am 16. Februar 2023 das Bündnis „**Gemeinsam gegen Sexismus**“, gemeinsam mit **Vertreter:innen des Mittelstands**, von **DaMigra – Dachverband der Migrantinnenorganisationen** und von **Weibernetz – politische Interessenvertretung behinderter Frauen**, und übernimmt die Schirmherrschaft.

Das Bündnis gegen Sexismus baut auf einem Netzwerk auf, das seit Oktober 2021 mit der Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ entstanden ist. Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände und der Deutsche Städtetag gehörten zu den Initiatoren. Inzwischen haben sich Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Verwaltung, Kultur und Medien sowie der Zivilgesellschaft angeschlossen. Dazu gehören unter anderem die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen wie Microsoft, Siemens und Thyssen Krupp oder die Freie Hansestadt Bremen.

Das BMFSFJ baut das Bündnis gemeinsam mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF) auf. Bis Ende 2025 werden die Aktivitäten der Bündnisteilnehmenden mit Veranstaltungen, Materialien und Empfehlungen unterstützt. Ziel ist es, gegen Sexismus in Unternehmen, Organisationen und Öffentlichkeit vorzugehen und Betroffene zu unterstützen.

Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ hat einen intersektionalen Ansatz: Menschen, die etwa wegen ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung oder einer Behinderung von Sexismus betroffen sind, werden aktiv einbezogen. Wenn

Unternehmen Bedarf äußern, werden sie vom Bündnis bei der Bekämpfung und Vermeidung von Sexismus unterstützt. Ein Schwerpunkt soll der Mittelstand sein, da bislang vor allem große Unternehmen Compliance Regelungen oder Diversity-Maßnahmen gegen Sexismus etabliert haben.

**Links:**

**Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“:**

<https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/gemeinsame-erklaerung/>

**Liste der Bündnispartnerinnen und -partner:**

<https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/gemeinsame-erklaerung/unterzeichnerinnen/>

**Handreichung „Gemeinsam gegen Sexismus“**

<https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien/>

*Projekt „Make it Work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“*

Die *„Bundesinitiative Klischeefrei - Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl“* setzt sich für klischeefreie Berufs- und Studienwahl ein, frei von Rollenstereotypen.

Die Kampagne *„Schule gegen Sexismus“* von Pinkstinks Germany informiert niedrigschwellig und beantwortet Fragen zu den Themen Sexismus und Geschlechterstereotype.

*Quelle und Stellungnahme von Ministerin Paus: PM – BMBFSFJ, 16.02.2023*

## Start der BMBF-Förderlinien zur Stärkung der Rechtsextremismus- und Rassismusforschung

*Am 1. Januar 2023 starteten 17 Forschungsprojekte und zwei Wissensnetzwerke der BMBF-Förderlinie „Aktuelle und historische Dynamiken von Rechtsextremismus und Rassismus“.*

*Zudem nahmen fünf Nachwuchsgruppen der BMBF-Förderlinie zur Förderung des Nachwuchses in der Rechtsextremismus- und Rassismusforschung ihre Arbeit auf.*

Als Reaktion auf das rechtsextremistisch, rassistisch und islamfeindlich motivierte Attentat vom 19. Februar 2020 in Hanau, bei dem neun junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte ermordet wurden, hat die Bundesregierung im März 2020 einen Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus ins Leben gerufen. In diesem Kontext fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderrichtlinie „Aktuelle und historische Dynamiken von Rechtsextremismus und Rassismus“ 19 Einzel- und Verbundvorhaben an Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen in ganz Deutschland, um die Ursachen, Funktionsweisen und Dynamiken von Rechtsextremismus und Rassismus zu untersuchen. Diese Vorhaben forschen unter anderem zu den Themen „Rassismus in der Justiz“, „Rassismus im Gesundheitswesen“, „Rassismus in der Schule“, „Wirkung von Verboten gegen rechtsextreme Vereinigungen“, „Rechtsextremismus versus Klimaschutz“, rechtsextreme Auswirkungen auf die Zivilgesellschaft, Verschwörungsideologien und zu regionalen wie lokalen Ausprägungen von Rechtsextremismus. Mit den Forschungsergebnissen und daraus generierten Handlungsempfehlungen soll eine Grundlage geschaffen werden, dem Rechtsextremismus und Rassismus angemessen zu begegnen. Die Forschungsprojekte werden von zwei Wissensnetzwerken begleitet, dem Wissensnetzwerk Rechtsextremismusforschung (Wi-Rex) und dem Wissensnetzwerk Rassismus-

forschung (WinRa), die Vernetzungsmaßnahmen durchführen und die Forschungsbereiche einer breiten Öffentlichkeit vermitteln. Die beiden Wissensnetzwerke (s. Folgeartikel/Anm.Red.) und 17 Forschungsprojekte starteten am 1. Januar 2023. Zudem fördert das BMBF fünf Nachwuchsgruppen im Rahmen der Rechtsextremismus- und Rassismusforschung an unterschiedlichen Standorten in ganz Deutschland. In den Nachwuchsgruppen setzen exzellente Postdocs in der frühen Karrierephase ein eigenes Forschungsprojekt zu einer Fragestellung im Feld der Rechtsextremismus- oder Rassismusforschung um. Ziele dieser Förderrichtlinie sind die weitere Öffnung der Hochschulen für die Themen der beiden Forschungsbereiche und deren nachhaltige Stärkung an den Hochschulen und an anderen beteiligten Forschungseinrichtungen. Die Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter sollen das eigene wissenschaftliche Profil weiterentwickeln, Kompetenzen in der Leitung von bis zu vier Forschenden der Nachwuchsgruppen erwerben und sich so für eine mögliche spätere Professur qualifizieren. Die fünf Nachwuchsgruppen starteten am 1. Januar 2023.

Der DLR Projektträger betreut im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung das **aktuelle Rahmenprogramm für die Geistes- und Sozialwissenschaften „Gesellschaft verstehen – Zukunft gestalten“** und ist dabei sowohl mit der Entwicklung und Begleitung von Fördermaßnahmen betraut als auch mit Maßnahmen zu Transfer und Kommunikation.

*Weitere Informationen*

Quelle: PM – BMBF-Rahmenprogramm für die Geistes- und Sozialwissenschaften, 15.12.2022

### **Wissensnetzwerk Rechtsextremismusforschung gestartet**

Rechtsextremismus gilt als eine der größten Bedrohungen für die Demokratie. Welche Ursachen und Strukturen stecken hinter dem Phänomen? Welche Ansätze zur Prävention und Intervention haben sich bewährt? Das neue Wissensnetzwerk

Rechtsextremismusforschung (Wi-REX) bündelt künftig Antworten auf diese Fragen und macht sie öffentlich zugänglich. Der Verbund führt vorhandenes Wissen und neue Erkenntnisse interdisziplinär und im Austausch von Wissenschaft und Praxis zusammen. Für das Netzwerk arbeiten vier Institute zusammen. Geleitet wird es vom **Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld**. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert den Verbund für fünf Jahre mit 1,9 Millionen Euro.

„Bundesweit setzen sich Wissenschaftler\*innen, Politiker\*innen und Akteur\*innen aus der Zivilgesellschaft intensiv mit dem Rechtsextremismus auseinander – das neue Wissensnetzwerk soll eine zentrale Anlaufstelle für sie werden, um sich auszutauschen und zum Beispiel Erfahrungen mit Präventions- und Interventionskonzepten zu teilen“, sagt **Professor Dr. Andreas Zick**, Leiter des IKG. Auf seiner Idee beruht das Konzept der Wissensnetzwerke.

Für das Wi-REX kooperieren das *Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld*, das *Kompetenzzentrum für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung (KreDo) an der Universität Leipzig*, das *Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) in Jena* und das *Institut Social Concepts (SO.CON) an der Hochschule Niederrhein*. Sie bauen drei Plattformen auf, die auf unterschiedliche Aspekte der Wissensproduktion und des Austausches fokussieren – ihre Themen: Wissenschaft, junge Forschung und Transfer.

*Austausch von Wissenschaftler\*innen fördern*

Auf der Plattform Wissenschaft, verantwortet durch das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, wird die Vernetzung der wissenschaftlichen Akteur\*innen der Rechtsextremismusforschung untereinander gestärkt. Dazu gehören Reflexions- und Diskussionsräume, in denen Wissenschaftler\*innen daran arbeiten, die Rechtsextremismusforschung selbstkritisch weiterzuentwickeln. Außerdem soll das Forschungsfeld systematisiert und Forschungslücken identifiziert werden. „Ich bin froh, dass

wir das Wissensnetzwerk nun im Sinne eines Wissensspeichers und eines Instrumentes der exzellenten Wissensbildung in Deutschland entwickeln können“, sagt IKG-Leiter Professor Dr. Andreas Zick. „Auch wenn bereits vielfach zum Thema geforscht wird, fehlt ein eigenständiges Feld der Rechtsextremismusforschung, das Daten und Analysen zu dem Phänomen sammelt. Dank der Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung werden vorhandene und neue Erkenntnisse nun gebündelt und auch für die Zivilgesellschaft leichter abrufbar.“

*Unterstützung für junge Forschende gewährleisten*

Die Plattform Junge Forschung zielt darauf, Wissenschaftler\*innen am Anfang ihrer Karriere zu fördern und zu vernetzen. Zuständig für die Plattform ist das Kompetenzzentrum für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung (KreDo) an der Universität Leipzig. Zu Rechtsextremismus forschen viele junge Wissenschaftler\*innen, die über Deutschland verstreut sind. Gelegentlich fehlt es ihnen an Vernetzung und Unterstützung. Durch die Zusammenführung und Förderung von Early-Career-Forscher\*innen soll gesichert werden, dass Themen der Forschung zu Rechtsextremismus und der extremen Rechten langfristig bearbeitet werden. „Ziel muss es auch sein, Transfer von Wissen zwischen den Generationen an Forscher\*innen zu gewährleisten und neuen Ideen den Zugang zur Rechtsextremismusforschung zu gewähren“, sagt **Professor Dr. Gert Pickel**, stellvertretender Leiter des KreDo. „Dabei ist es uns auch wichtig, insbesondere weibliche Perspektiven in der männlich dominierten Rechtsextremismusforschung zu fördern“, sagt Pickel. Sein Kollege **Professor Dr. Oliver Decker**, Sprecher des KreDo und des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts an der Universität Leipzig, sieht eine große Chance, die Rechtsextremismusforschung zu verjüngen. „Diese Verjüngung muss durch digitale Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden.“

*Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Praxis zusammenbringen*

Auf der Plattform Transfer geht es um die wechselseitige Vernetzung und Diskussion zwischen

Akteur\*innen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Praxis. Koordiniert wird die Plattform vom Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) Jena, das sich in Trägerschaft der Amadeu Antonio Stiftung befindet. Das IDZ arbeitet dabei mit dem Institut Social Concepts (SO.CON) an der Hochschule Niederrhein zusammen. **Viktoria Kamuf**, Leiterin des Teilprojekts am IDZ, erklärt: „Fokus unserer Arbeit im Wissensnetzwerk ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse, praktisches Erfahrungswissen und zivilgesellschaftliche Recherchen zu verknüpfen. Dabei ist unser Ziel, durch die Verbindung von Wissen und Akteur\*innen einen Beitrag zur Bekämpfung von Rechtsextremismus in Deutschland zu leisten“. **Professorin Dr. Beate Küpper**, stellvertretende Leiterin des SO.CON sagt: „Die Zivilgesellschaft ist in den Kommunen ganz nah dran am Phänomen Rechtsextremismus. Hier werden neue Entwicklungen oft zuerst erkennbar und als Bedrohung erlebt – in den letzten Jahren etwa die zunehmende Zahl scheinbar harmloser Bürger\*innen, die aber antisemitische Verschwörung verbreiten und mit Rechtsextremen provokant durch die Straßen spazieren. Wir wollen diese Erfahrungen mit der Forschung verbinden, um gemeinsam Erkenntnisse zu gewinnen, gleichermaßen für Wissenschaft und Praxis.“

Die Wissensnetzwerk Rechtsextremismusforschung wird vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2027 gefördert. Von den 1,9 Millionen Euro der Fördersumme stehen rund 555.000 für das Teilprojekt der Universität Bielefeld zur Verfügung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert das Wissensnetzwerk in der Förderrichtlinie „Aktuelle und historische Dynamiken von Rechtsextremismus und Rassismus“. Damit setzt das Ministerium einen Teil der Maßnahmen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus um, der im März 2020 angesichts der Anschläge in Halle und Hanau eingerichtet wurde. Über die Förderrichtlinie wird ebenfalls das Wissensnetzwerk Rassismusforschung (WinRa) ermöglicht. Die Fakultät für Erziehungswis-

senschaft der Universität Bielefeld gehört zu den Verbundpartnern von WinRa. Der Verbund wird vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) koordiniert. WinRa soll durch einen forschungsgeleiteten, interdisziplinären Austausch die verstreute und fragmentierte Rassismusforschung in Deutschland miteinander vernetzen und strategisch stärken.

Weitere Informationen:

- [Zusammenfassung](#) des BMBF zu den neuen Wissensnetzwerken
- [Pressemitteilung](#) des DeZIM zum Wissensnetzwerk Rassismusforschung

Quelle und weitere Informationen: [PM - Universität Bielefeld](#), 28.02.2023

## GESIS Partners With Feminist Scholars to Research Anti-Feminist Backlashes

A newly funded EU Project will re-use existing data to better understand the links between anti-feminism and anti-democratic sentiments. March 21, 2023 – Cologne, Germany. In the last two decades, anti-feminist and anti-gender discourses spread alongside far-right populist movements. However, women’s equality and gender equality are preconditions for democracy and central to the European Union’s existence and future development.

Three members of GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences (Cologne) are part of the new EU Horizon Europe funded project PUSH\*BACK\*LASH lead by **Prof. Zoe Lefkofridi** in the University of Salzburg.

The consortium consists of 11 members, and the EU has allocated three Million Euros for three years. The goal of the project is to better understand anti-gender discursive strategies and assess their effect. It will also identify strategies for countering anti-gender discourses and strengthening democratic values and practices.

‘Gender equality is a prerequisite for democracy but is not as widely accepted or as homogenously interpreted across all countries and sectors of society. Our job is to understand the bigger picture and provide policy suggestions to improve the democratic experience for those in a position of disadvantage,’ said **Professor Alexia Katsanidou**, department head of Survey Data Curation.

GESIS staff are responsible for supporting the data collection and managing the qualitative and quantitative data produced by the project partners over the course of the project but will also reuse and enrich secondary data to conduct original analysis.

‘An exciting thing for this project will be pooling existing measures of attitudes towards women and gender roles from the European Social Survey, the European Values Survey, International Social Survey Program, and the Eurobarometer. We are building on the arduous work GESIS’s OnBound project, which did so much already to pool and harmonize international social survey data,’ said **Dr. Kristi Winters**, Project Manager for the PUSH\*BACK\*LASH project.

New team member Juliane Reichelt joined GESIS in January, becoming the project’s PhD researcher. ‘The description of the PUSH\*BACK\*LASH project was so unique, and I really liked the idea of working with feminist scholars from across Europe on such an important topic,’ she said.

PUSH\*BACK\*LASH began in January of this year and will run until end of 2025.

*Further information:*

Project-Leader at GESIS

[Prof. Dr. Alexia Katsanidou](#)

Team

[Dr. Kristi Winters](#)

Juliane Reichelt

[Details – GESIS](#)

## Hate Speech und Drohungen: Kompetent gegen Wissenschaftsfeindlichkeit antreten

Am 1. März 2023 startete am **Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG)** das Projekt **“Kapazitäten und Kompetenzen im Umgang mit Hate Speech und Wissenschaftsfeindlichkeit” (KAPAZ)**, gefördert von der VolkswagenStiftung. In den nächsten drei Jahren werden sieben Forschungs- und Praxispartner eine Reihe von Instrumenten entwickeln, um Forschende und das Forschungssystem insgesamt resistenter gegen Wissenschaftsfeindlichkeit zu machen.

Gerade in einem von Krisen durchzogenen Jahrzehnt liegen Hoffnungen auf adäquate Lösungen häufig auf einzelnen Forschenden, wie Prof. Dr. Christian Drost oder ganzen Forschungszweigen, wie der Klimaforschung. Wissenschaftliche Expertise, die zunehmend sowohl öffentlichkeitswirksam in politische Entscheidungsprozesse als auch in gesellschaftliche Debatten integriert wird, trägt zu einer fundierten, differenzierten Meinungsbildung bei. Gleichzeitig unterstreicht dies aber auch die Erwartung an die Wissenschaft selbst, sich stärker einzumischen und ihre Erkenntnisse der breiteren Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Nicht ganz unerwartet kann dies auch zu populistischen Kontroversen führen, auf die Forschende nur selten vorbereitet sind.

“So haben in den letzten Jahren die verbalen Angriffe auf Wissenschaftler\*innen in den Medien und auf Online-Plattformen stark zugenommen,” betont **Dr. Benedikt Fecher**, Leiter des Forschungsprogramms Wissen & Gesellschaft am HIIG und führt aus, dass “gerade die Feindseligkeit in Sozialen Medien und dem Boulevardjournalismus nicht nur ein Angriff auf Einzelpersonen, sondern auch ein Angriff auf die Wissenschaft und ihre wichtige Rolle in unserer Gesellschaft ist. In so einer Situation müssen wirksame Strategien und Ressourcen

entwickelt werden, um Wissenschaftsfeindlichkeit entgegenzuwirken und die Motivation der Forschenden zum gesellschaftlichen Engagement aufrechtzuerhalten.”

*Hate Speech entzieht der Gesellschaft wesentliche Wissensressource:* Digitale Plattformen wie Soziale Medien bieten einen perfekten Raum, um schnell und mit hoher Reichweite negative Äußerungen zu verbreiten. Die verschiedenen Ausprägungen der Wissenschaftsfeindlichkeit lassen zunehmend Forschende davor zurückschrecken, sich mit gesellschaftlichen Akteuren auszutauschen oder ihr Wissen öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren. So erfahren die wenigen prominenten Beispiele für eine gesellschaftsoffeneren Wissenschaftskommunikation deutlichen Gegenwind und ziehen sich im schlimmsten Fall wieder gänzlich in ihre wissenschaftliche Community zurück. Sollte sich diese Tendenz verstärken, geht eine wesentliche Ressource für eine fundierte Wissens- und Meinungsbildung in der Gesellschaft verloren. Es ist daher besonders wichtig, Feindseligkeit gegenüber Forschenden vorzubeugen und sie im Anfeindungsfall zu stärken.

Bislang fehlt es jedoch an wirksamen Mitteln zum Umgang mit diesen Angriffen und ihren Auswirkungen sowohl auf der Ebene einzelner Wissenschaftler\*innen als auch auf der Ebene von Institutionen. “Nachhaltige Strategien und effektive Maßnahmen setzen aber voraus, dass wir mehr über Hate Speech und Wissenschaftsfeindlichkeit lernen”, erläutert Dr. Birte Fähnrich von der Freien Universität Berlin. Deshalb wird im Rahmen des KAPAZ-Projekts eine repräsentative Befragung von Wissenschaftler\*innen durchgeführt, um notwendiges systematisches Wissen aufzubauen.

*Quelle, weitere Informationen zum Projekt und den Partnerinstitutionen: PM - Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG), 01.03.2023*

## Bundesregierung will Hasstaten gegen LSBTIQ\* besser ahnden

In ihrer Kabinettsitzung am 21.12.2022 hat die Bundesregierung den Entwurf für ein „Gesetz zur Überarbeitung des Sanktionenrechts – Ersatzfreiheitsstrafe, Strafzumessung, Auflagen und Weisungen sowie Unterbringung in einer Entziehungsanstalt“ beschlossen. Er beinhaltet auch, dass „geschlechtsspezifische“ sowie „gegen die sexuelle Orientierung gerichtete“ Tatmotive als weitere Beispiele für menschenverachtende Beweggründe ausdrücklich in die Strafgesetze zu Hasskriminalität aufgenommen werden.

Durch die ausdrückliche Aufnahme „geschlechtsspezifischer“ sowie „gegen die sexuelle Orientierung gerichteter“ Motive in den Gesetzestext werden diese in Gerichtsverfahren eher strafverschärfend einbezogen und damit besser geahndet.

Nach dem Willen der Bundesregierung soll es in § 46 Strafgesetzbuch Grundsätze zur Strafzumessung zukünftig heißen: „Bei der Zumessung wägt das Gericht die Umstände, die für und gegen den Täter sprechen, gegeneinander ab. Dabei kommen namentlich in Betracht: die Beweggründe und die Ziele des Täters, besonders auch rassistische, fremdenfeindliche, antisemitische, geschlechtsspezifische, gegen die sexuelle Orientierung gerichtete oder sonstige menschenverachtende,“ „Geschlechtsspezifische“ Beweggründe umfassen dabei auch solche Motive, die sich gegen die trans- oder intergeschlechtliche Identität des Opfers richten. In der aktuellen Version ist Hass gegen Frauen und LSBTIQ\* nicht explizit erwähnt, sondern fällt als Tatmotiv unter die Formulierung der „sonstigen menschenverachtenden“ Beweggründe.

Quelle und weitere Informationen:

PM – BMBFSFJ, 21.12.2022

## Veröffentlichungsreihe zu Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen

Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa hat sich in den letzten anderthalb Jahren intensiv mit der Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen in Deutschland und Europa auseinandergesetzt.

Mit ihrer Veröffentlichungsreihe möchte die Beobachtungsstelle einen umfassenden inhaltlichen Beitrag zur Vorbereitung eines Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen in Deutschland leisten:

**Expertise zur Erstellung Nationaler Aktionspläne zur Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen:** Die Expertise gibt einen Einblick in den Prozess der Erstellung und Umsetzung Nationaler Aktionspläne und bestehende Forderungen auf europäischer und deutscher Ebene nach einem Nationalen LGBTIQ\*-Aktionsplan in Deutschland.

**Arbeitspapier Nr. 23 zur Gleichstellung von Regenbogenfamilien:** Das europäisch-vergleichende Arbeitspapier stellt Lösungsansätze aus Deutschland und Europa vor, die zeigen, wie die Gleichstellung von Regenbogenfamilien vorangebracht werden kann.

**Arbeitspapier Nr. 24 zur Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LGBTIQ\*-Personen:** Das europäisch-vergleichende Arbeitspapier stellt Lösungsansätze aus Deutschland und Europa zur Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LGBTIQ\*-Personen vor.

Alle Veröffentlichungen finden Sie unter dem Schwerpunktthema:

[Gleichstellung von LGBTIQ\\*-Personen](#)

<https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de>

## Neue Meldestelle für Antifeminismus

*Die Amadeu-Antonio-Stiftung hat die erste Meldestelle für Antifeminismus ins Leben gerufen.*

Auf der Website (<https://antifeminismus-melden.de/>) können antifeministische Vorfälle jeglicher Art gemeldet werden.

*Es geht um folgende Fragestellungen:*

„Wie sehen antifeministische Angriffe in Deutschland aus? Wer ist betroffen und von wem gehen sie aus? Wir wollen die Auswirkungen des breiten gesellschaftlichen Antifeminismus anhand konkreter Daten sichtbar machen. Wir nehmen die Erfahrungen von denjenigen in den Blick, die von antifeministischen Angriffen betroffen sind. Nicht zuletzt, um Antifeminismus in seiner Relevanz für antidemokratische und menschenfeindliche Bestrebungen mehr ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und ihnen entsprechend entgegenzutreten. Je mehr Vorfälle dokumentiert werden, desto konkreter und differenzierter kann die gesellschaftliche Realität abgebildet und Veränderungen angestoßen und eingefordert werden.“

*Ein Projekt der Fachstelle Gender, GMF und Rechtsextremismus*

„Als Fachstelle beraten und schulen wir bundesweit Zivilgesellschaft, Politik, Jugendarbeit, Bildungseinrichtungen und Medien im Umgang mit Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Mit dem Vorhaben einer bundesweiten online Meldestelle zu Antifeminismus, soll nicht nur das Erheben von Daten sondern vor allem auch die Unterstützung von Betroffenen und Zivilgesellschaft ermöglicht werden. Wir bieten weitergehende Unterstützung und die Vermittlung von psychosozialer, juristischer und Betroffenenberatung an und bringen und setzen uns auf politischer Ebenen gegen Antifeminismus ein.“

*Quelle und weitere Informationen: <https://antifeminismus-melden.de/weber-uns/>*

Im **Radiointerview** <https://www.deutschlandfunk-kultur.de/neue-meldestelle-fuer-antifeminismus-die-vorfaelle-haben-system-dlf-kultur-0e897237-100.html> erklärt **Hannah Beek** das Projekt.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben gefördert.

## EU-Parlamentarier:innen zu Online-Hass gegenüber Politikerinnen befragt

Frauen, die in sozialen Medien politisch aktiv sind, schlägt vielfach Hass entgegen. Im Forschungsprojekt „*Understanding, Detecting, and Mitigating Online Misogyny Against Politically Active Women*“ untersucht ein Team der Technischen Hochschule München, der Hochschule für Politik München (HfP) und der LMU München die Phänomene dieses Frauenhasses. Dabei analysieren die Forschenden auch kulturelle Unterschiede anhand von Fallstudien in Deutschland, Indien und Brasilien. Sie wollen zudem Methoden entwickeln, um Dynamiken von Frauenfeindlichkeit frühzeitig automatisiert zu identifizieren. Am 21. März 2023 stellte **Janina Steinert**, TUM-Professorin für Global Health eine Umfrage unter Mitgliedern des Europäischen Parlaments vor.

Gastgeberinnen der Veranstaltung waren die TUM-Professuren für Global Health (Prof. Janina Steinert) sowie für Computational Social Science und Big Data (**Prof. Jürgen Pfeffer**) sowie die Fraktionen S&D und Die Grünen / EFA im Europäischen Parlament.

Die Umfrage zeigt, dass sowohl weibliche als auch männliche Abgeordnete online Hass ausgesetzt sind. Die befragten Frauen erleben jedoch vielfach andere Formen von Hass als Männer, darunter sexualisierte verbale Gewalt, fühlen sich häufiger eingeschüchtert und reduzieren öfter ihre Aktivität in den sozialen Medien.

Darüber diskutierten Parlamentarier:innen und **Helena Dalli**, EU-Kommissarin für Gleichstellung, mit Wissenschaftlerinnen und Publizistinnen.

Quelle: *PM – TUM*, 20.03.2023

Bitte beachten Sie auch die Arbeit der Organisation **Hate Aid**

„HateAid war die Idee mehrerer Akteur\*innen, die sich einzeln schon lange gegen Hass im Netz stark gemacht hatten. 2018 wurde daraus die HateAid gGmbH, eine Organisation, die die Haltung zu digitaler Gewalt in Deutschland maßgeblich verändert hat.“

„Alle Betroffenen, die selbst keine digitale Gewalt verbreiten, können sich an HateAid wenden. Auf Wunsch erhalten sie zunächst eine emotionalstabilisierende Erstberatung. Und je nach Bedarf weitere spezifische Beratungen durch geschulte Betroffenenberater\*innen. Das erfolgt kostenlos und unverbindlich. In ausgewählten Fällen unterstützen wir Betroffene zudem bei der Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche.“

Erfahren Sie mehr unter:

<https://hateaid.org/#>

## Start des Projekts Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung

Das Projekt Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung ist seit Oktober 2022 an der Charité – Universitätsmedizin Berlin, Klinik für Gynäkologie, Campus Virchow Klinikum, angesiedelt. Es hat eine Laufzeit von drei Jahren.

„Das Projekt Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung verfolgt das Ziel, die ungleiche Verteilung von Gesundheitschancen, inadäquate Gesundheitsversorgung, Krankheits- und Mortalitätsrisiken in unserer Gesellschaft und deren strukturellen Charakter im Gesundheitswesen zu adressieren. Es beabsichtigt, nachhaltig wirksame Strategien und Instrumente zu ihrer

Beseitigung umzusetzen.

Das Projekt ist handlungsbezogen und legt den Fokus auf Diversitätsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung für Menschen mit Migrations- bzw. Fluchtgeschichte sowie für BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) und verfolgt dabei einen intersektionalen Ansatz.

Denn intersektionale Wechselwirkungen beispielsweise zwischen Alter, Bildungsstad, Geschlecht und Migrationsgeschichte können sich auf den Grad individueller Teilhabechancen, Diskriminierungsrisiken und auf das Ausmaß der Versorgungsqualität im Gesundheitswesen auswirken.“

Die Auftaktveranstaltung des Projekts fand am 16. März 2023 statt.

*Weitere Informationen zum Hintergrund und zu den Zielen des Projekts*

## Versorgung von trans Personen im ländlichen Raum

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) veröffentlicht aktuelle Studienergebnisse: „Telemedizin hilft bei Versorgung von trans Menschen im ländlichen Raum“

Forschende des **Instituts für Sexualforschung und Sexualmedizin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE)** haben im Rahmen einer vom Innovationsfonds der Bundesregierung geförderten Studie herausgefunden: Die telemedizinische Versorgung ist ein unverzichtbares Mittel, um trans Personen in unterversorgten Regionen zu erreichen. Die Studienteilnehmenden sind psychisch mehr entlastet, weniger ängstlich und haben eine höhere Lebensqualität als Personen, die noch auf eine Versorgung warten. Die Wartezeit auf medizinische Versorgung und psychosoziale Beratung wirkt sich negativ auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der Teilnehmenden aus.

Die Spezialambulanz für Sexuelle Gesundheit und Transgender-Versorgung des Instituts für Sexualforschung und Sexualmedizin hatte im Mai

2020 ihr medizinisches Versorgungsangebot in Norddeutschland ausgebaut und die *Internetplattform i<sup>2</sup>TransHealth* im Rahmen der Studie an den Start gebracht. Ziel war es, trans Menschen besser zu versorgen und deren psychische Belastung zu verringern. An der Studie haben 174 trans Personen im Alter von 18 bis 60 Jahren, unterschiedlicher Geschlechteridentitäten und mit unterschiedlichem Bildungsstand teilgenommen. i<sup>2</sup>TransHealth hat sowohl ländliche Gebiete als auch mittelgroße städtische Gebiete erreicht.

„E-Health kann die Gesundheitsversorgung von trans Personen nachhaltig zum Besseren verändern“, erklärt **Priv.-Doz. Dr. Timo Nieder**, Leiter der Spezialambulanz für Sexuelle Gesundheit und Transgender-Versorgung des Instituts für Sexualforschung und Sexualmedizin des UKE.

Kontakt für Rückfragen: Priv.-Doz. Dr. Timo Nieder (t.nieder@uke.de), Institut für Sexualforschung und Sexualmedizin

Quelle und weitere Informationen: PM - UKE, 26.09.2022 (*UKE - Pressemitteilung - Neues aus der Forschung*)

## Hilde Domin-Programm: Großer Bedarf bei akademischem Schutzprogramm des DAAD

*Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat im vergangenen Jahr sein Schutzprogramm für bedrohte Studierende und Promovierende ausgebaut. Dazu konnten 72 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten im Hilde Domin-Programm aufgenommen werden. Insgesamt werden nun knapp 160 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bei Studium oder Promotion in Deutschland gefördert.*

„Der neue ‚Academic Freedom Index‘ zeigt es deutlich: Die Wissenschaftsfreiheit ist weltweit auf dem Rückzug. Deutschland ist dabei weiterhin ein sicherer Hafen für Studierende und Promovierende aus aller Welt, denen in ihren Heimatländern ein Studium in Freiheit verwehrt

wird. Wir sehen daher beim Hilde Domin-Programm weiterhin einen großen Bedarf, der die finanziellen Möglichkeiten des DAAD bei Weitem übersteigt. In der aktuellen ‚Weltunordnung‘ sind jedoch Schutzprogramme wie das Hilde Domin-Programm oder die Philipp Schwartz-Initiative der Humboldt-Stiftung wichtiger denn je: Sie sind unerlässlicher Teil der deutschen Außenwissenschaftspolitik“, sagte **DAAD-Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee**.

Der DAAD zieht für das Jahr 2022 eine positive Auswahlbilanz für das Hilde Domin-Programm: Neben den zwei regulären Auswahlrunden im Sommer und Winter konnte durch zusätzliche Gelder des Auswärtigen Amts eine Sonderaufnahme für Studierende und Promovierende aus Afghanistan erfolgen. Im vergangenen Jahr konnten so 72 Stipendiatinnen und Stipendiaten neu ausgewählt werden, 60 davon aus Afghanistan. Insgesamt sind seit Programmbeginn im Jahr 2021 nun 157 Studierende und Promovierende in der Förderung. Sie sind an derzeit über 60 deutschen Hochschulen zumeist für einen Master oder eine Doktorarbeit eingeschrieben.

*20 Nominierungen für einen Platz:* Der Bedarf übersteigt dabei weiterhin die angebotenen Plätze um ein Vielfaches: Für jedes verfügbare Stipendium erreichten den DAAD zuletzt durchschnittlich 20 Nominierungen von Hochschulen und anderen Einrichtungen. Die meisten Nominierten stammen dabei aus dem Nahen und Mittleren Osten, wenngleich das Programm Menschen weltweit offensteht. Im Zuge der andauernden Proteste in Iran ist von dort eine steigende Nachfrage zu verzeichnen.

Durch die zusätzlichen Fördermittel ist Afghanistan inzwischen das Hauptherkunftsland der Stipendiatinnen und Stipendiaten im Programm. Weitere Herkunftsländer sind zudem insbesondere Belarus, Myanmar und Syrien. 55 Prozent der Stipendiatinnen und Stipendiaten im Hilde Domin-Programm sind Männer, 43 Prozent Frauen, zwei Prozent der Geförderten bezeichnen sich als divers.

*Begleitprogramm zur Karriereförderung:* Der DAAD entwickelt das Programm beständig weiter: Im März startet dazu ein überfachliches Begleitprogramm für alle Geförderten. In Online- wie Präsenzveranstaltungen werden unter anderem Trainings zur beruflichen und akademischen Weiterbildung angeboten. Zudem können sich die Teilnehmenden im Begleitprogramm untereinander besser vernetzen, da sie sich auf verschiedene Hochschulstandorte deutschlandweit verteilen.

*Webseite des Programms:*

<https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/stipendien-finden/hilde-domin-programm/>

Nominierungen von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten können jederzeit online eingereicht werden. Es finden grundsätzlich zwei Auswahlen pro Jahr statt.

Die Bewerbungszeiträume orientieren sich am Start der akademischen Semester.

*Quelle und Hintergrundinformationen zur Lyrikerin Hilde Domin: PM - DAAD, 09.03.2023*

## February 2023: Black History Month

Seit den 1970ern wird in den USA im Februar der Black History Month gefeiert mit dem Ziel, die Leistungen als auch die Leidenswege Schwarzer Menschen hervorzuheben. Das Thema des Black History Month in den USA wird jedes Jahr durch die Association for the Study of African American Life and History (ASALH) gewählt (2023: Black Resistance). Die Ursprünge des Gedenkmonats liegen bereits in den 1920er Jahren (zur Historie siehe die Website der ASALH).

Mittlerweile wird der Black History Month weltweit zelebriert. In Deutschland wurde er Anfang der 1990er etabliert, dank der Anregung der Berliner Dichterin und Aktivistin May Ayim (1960-1996; siehe auch <https://www.demokratiegeschichte.de/koepfe/2372>) sowie der *Initiative Schwarze Menschen in Deutschland*.

Seither organisieren Vereine, NGOs und Kulturstätten und weitere Akteur\*innen diverse Veranstaltungen wie z.B. Ausstellungen, Diskussionen, Konzerte, Film- und Tanzaufführungen sowie Workshops (vgl. <https://www.tagesspiegel.de/kultur/schwarze-geschichte-ist-menschheitsgeschichte-4225990.html>).

Auch an einigen deutschen Hochschulen gab es Veranstaltungen wie beispielsweise in *Potsdam, Bamberg, Rostock* oder *Marburg*.

Das **CEWS** hatte den Black History Month zum Anlass genommen, um BIPOC-Studierendenvertretungen sowie Ansprechpersonen zu Rassismus an Hochschulen zu recherchieren und diese in der *Datenbank Links@CEWS* zur Verfügung zu stellen. Sie wurden der Kategorie „Antidiskriminierung/Diversity“ zugeordnet.

Wir freuen uns über Hinweise *per E-Mail* ([cwsw-info\(at\)gesis.org](mailto:cwsw-info(at)gesis.org)), falls Anlaufstellen oder Interessenvertretungen nicht erfasst wurden.



## Stiftungen, Preise, Förderungen, Ausschreibungen

### Preise für herausragende Studienabschlussarbeiten sowie Dissertationen

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) vergibt jeweils einen Preis sowohl für herausragende Studienabschlussarbeiten als auch Dissertationen zu Geschlechterthemen. Lena Weber, Teamleiterin des CEWS, ist Mitglied im Sektionsrat und nimmt die Nominierungen in elektronischer Form entgegen. Details zu beiden Preisvergaben finden sich im Folgenden.

#### **Preis für herausragende Studienabschlussarbeiten**

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der DGS würdigt 2023 zum fünften Mal wissenschaftliche Studienabschlussarbeiten im Bereich der Geschlechterforschung, die ab Juni 2021 und bis Ende Mai 2023 an einer deutschen Hochschule abgeschlossen wurden. Auf Vorschlag der wissenschaftlichen Betreuer\*innen oder anderer Personen, die die Abschlussarbeit gut kennen, können herausragende Masterarbeiten aller Hochschulformen nominiert werden, die ein Geschlechterthema aus einer im weiten Sinne soziologisch relevanten Perspektive bearbeiten.

Einzusenden sind: ein elektronisches Exemplar der Arbeit (als pdf per mail bzw. cloudlink), die Gutachten, ein tabellarischer Lebenslauf der Verfasser\*in, eine kurze Begründung der

Nominierung sowie das Nominierungsformular. Der Preis ist mit 500,- € dotiert.

#### **Preis für herausragende Dissertationen**

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung würdigt 2023 zum dritten Mal herausragende Dissertationen im Bereich der Geschlechterforschung, die ab Oktober 2021 und bis Ende Mai 2023 an einer deutschen Hochschule mind. mit magna cum laude abgeschlossen wurden. Die Dissertation soll sich auf empirisch, methodisch und/oder theoretisch originelle Weise mit einem Geschlechterthema aus einer im weiten Sinne soziologisch relevanten Perspektive befassen.

Einzusenden sind: ein elektronisches Exemplar der Arbeit (als pdf per mail bzw. cloudlink), die Gutachten (Kopien/Scan), die Promotionsurkunde (Kopien/Scan), ein tabellarischer Lebenslauf der Verfasser\*in, eine kurze Begründung der Eigennominierung (max. 1 Seite) in der die wissenschaftliche und gesellschaftliche Relevanz der Arbeit skizziert wird.

Der Preis ist mit 1.000,- € dotiert.

Über die Preisvergaben entscheidet eine Jury. Sie erfolgt für beide Ausschreibungen im Rahmen der Jahrestagung der Sektion im November 2023 in Osnabrück.

Nominierungen für beide Preise sind in elektronischer Form bis **31.05.2023** jeweils zu senden an: Sektionsrätin Dr. Lena Weber, Teamleitung CEWS, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,

Abteilung Data and Research on Society, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln, Tel. +49 (0)221 47694-200, lena.weber@gesis.org

*Link* (Homepage DGS)

*Für weiterführende Informationen zum Nominierungsformular bzw. den Bewerbungskriterien siehe auch <https://soziologie.de/aktuell/news/auslobung-preise-fuer-herausragende-dissertationen-und-studentische-abschlussarbeiten-der-sektion-frauen-und-geschlechterforschung> sowie <https://sociohub-fid.de/s/frauen-und-geschlechterforschung/home>.*

## Ausschreibung 2023: Caroline von Humboldt-Professur und -Preis

### *Caroline von Humboldt Professur 2024*

Die Vergabe der Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente, über Dauerstellen verfügende Professorinnen aller Disziplinen der HU, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen.

Die Professur ist in der Regel mit einer einjährigen finanziellen Förderung im Umfang von 80.000 Euro verbunden, die als Unterstützung für die weitere Karriere flexibel eingesetzt werden kann, insbesondere als Anschubfinanzierung für ein Forschungsprojekt (Sachmittel, Personal, etc.). Es werden Vorschläge aus allen Fachrichtungen berücksichtigt. Die Nominierung für die Professur kann durch die Dekan:innen, die Institutsdirektor:innen, sowie weitere Mitglieder der Humboldt-Universität erfolgen.

Die Nominierungen sind bis zum **30. April 2023** in elektronischer Form einzureichen unter: [frauenbeauftragte\(at\)hu-berlin\(dot\)de](mailto:frauenbeauftragte(at)hu-berlin(dot)de).

### *Caroline von Humboldt Preis 2023*

Der Caroline von Humboldt-Preis wurde 2010 zum ersten Mal verliehen. Er ist der erste Forschungspreis der Humboldt-Universität, der ausschließlich an Frauen verliehen wird, und er

ist einer der höchstdotierten Preise seiner Art in Deutschland.

Der Preis wird an eine exzellente Postdoktorandin aus dem In- oder Ausland als Auszeichnung für ihre bisherigen wissenschaftlichen Leistungen und Erfolge vergeben und dient der Unterstützung eines wissenschaftlichen Projektes. Das Preisgeld soll der Preisträgerin die Durchführung eines Forschungsprojekts im Rahmen eines Forschungsaufenthalts an der Humboldt-Universität zu Berlin ermöglichen („scientist in residence“).

Die Bewerbungen sind in elektronischer Form und in deutscher oder englischer Sprache bis zum **30. April 2023** einzureichen unter: [cvh-prize\(at\)hu-berlin\(dot\)de](mailto:cvh-prize(at)hu-berlin(dot)de).

*Weitere Informationen und Bewerbungsmodalitäten*

## TOTAL E-QUALITY Prädikat

Um das Prädikat können sich alle Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände bewerben, die in der Regel **mindestens 15 Mitarbeiter\*innen** beschäftigen.

In der Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat legen Sie dar, wie in Ihrer Organisation Chancengleichheit und Vielfalt verankert sind und gelebt werden. Das Prädikat fokussiert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz.

Abgefragt werden grundsätzliche Haltungen, Strategien, Maßnahmen und deren Monitoring. Der Fragebogen ermöglicht somit neben der Bewerbung selbst eine umfassende Selbstreflexion in der Organisation und gibt Impulse.

Je mehr Organisationen ausgezeichnet werden, umso mehr setzen sie Maßstäbe in unserer Gesellschaft, an denen sich auch andere messen lassen müssen. Dies schafft einen kreativen Wettbewerb im Kampf um die besten Köpfe. TOTAL E-QUALITY fördert die Eigeninitiative von Organisationen, Chancengleichheit umzusetzen – ohne gesetzliche Vorgaben und über

diese hinausgehend.

Das Prädikat umfasst eine Urkunde und einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit, verbunden mit dem TOTAL E-QUALITY-Logo, das in allen Innen- und Außenbeziehungen der Organisationen zur Präsentation und Imagepflege verwendet werden kann.

Einsendeschluss für Ihre Bewerbungsunterlagen für die nächste Runde ist der **30. April 2023**. Die Prädikatsvergabe zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat findet einmal jährlich statt.

Das CEWS berät Hochschulen und Forschungseinrichtungen inhaltlich zur Antragsstellung für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat (TEQ). Für organisatorische und formale Fragen zum Bewerbungsverfahren wenden Sie sich bitte an **Manuela Butkus**: <https://www.total-e-quality.de/service/kontakt-der-geschaeftsstelle/>.

Ihre Ansprechpartnerin beim CEWS: **Dr. Nina Steinweg**, Nina.Steinweg(at)gesis(dot)org, Tel.: +49(0)221 47694-264

### Weitere Informationen

Bitte beachten Sie auch die

#### TOTAL E-QUALITY Coffee Lectures 2023

Die TOTAL E-QUALITY Coffee Lectures fördern den Austausch der Prädikatsträger\*innen, Mitglieder und anwesenden Organisations- und Unternehmensvertreter\*innen. Im Anschluss an einen kurzen Input zu unterschiedlichen Aspekten des Personalmanagements und der Organisationspolitik gibt es die Möglichkeit, gezielt Fragen zu stellen, intensiver auf Erfolgsfaktoren, aber auch auf Problemfelder einzugehen. Der Good-Practice-Austausch unter den Teilnehmer\*innen steht im Vordergrund. Die Veranstaltungen finden auf Zoom statt, jeweils von 12.00–13.00 Uhr.

### Förderungen

#### Wissenschaftliche Karriere: Informationsveranstaltungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG

Die DFG informiert regelmäßig auf Veranstaltungen über ihre Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Neben den DFG-Webseiten der Rubrik „Wissenschaftliche Karriere“ bieten Informationsveranstaltungen, die von Hochschulen oder Forschungseinrichtungen organisiert und durchgeführt werden, Orientierungshilfen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf frühen Karrierestufen.

*Prospects: Vortragsreihe zum DFG-Förderangebot für wissenschaftliche Karrieren*

In dieser Vortragsreihe wird über das Jahr verteilt das DFG-Förderportfolio für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen vorgestellt: Von einem ersten Überblick über die zentralen Förderangebote für Postdocs bis zu einzelnen Programmen der Personalförderung wie Walter Benjamin-, Emmy Noether- und Heisenberg-Programm, abwechselnd auf Deutsch und Englisch. Die DFG lädt interessierte Promovierende und Postdocs aller Fachgebiete herzlich zur Teilnahme ein.

Die nächsten Termine der Prospects-Reihe:

- 03.05.2023, 10:00 - 11:30 Uhr  
DFG-Förderangebote für die wissenschaftliche Karriere (auf Deutsch)
- 23.05.2023, 16:30 - 18:00 Uhr  
Walter Benjamin Programme (auf Englisch)
- 05.06.2023, 14:00 - 15:30 Uhr  
Heisenberg-Programm (auf Deutsch)
- 21.09.2023, 16:30 - 18:00 Uhr  
DFG Funding Opportunities for Postdocs (auf Englisch)
- 25.09.2023, 16:30 - 18:00 Uhr  
Emmy Noether Programme (auf Englisch)

- 10.11.2023, 13:30 - 15:00 Uhr  
Walter Benjamin-Programm (auf Deutsch)
- 12.12.2023, 14:30 - 16:00 Uhr  
DFG-Förderangebote für die wissenschaftliche Karriere (auf Deutsch)

Aktuelle Informationen zu den Vorträgen finden Sie einige Wochen vor den jeweiligen Terminen auf [dieser Seite](#) und auf Twitter.

Quelle und weitere Informationen:

[https://www.dfg.de/foerderung/wissenschaftliche\\_karriere/veranstaltungen/](https://www.dfg.de/foerderung/wissenschaftliche_karriere/veranstaltungen/)

## Förderprogramm genderbezogener FuE-Projekte des Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) 2023

Förderprogramm genderbezogener FuE-Projekte des gFFZ 2023 für Prof\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Auch im Jahr 2023 fördert das **gFFZ wieder Projekte zur Konzipierung und/oder Durchführung von geschlechterbezogener Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Hessen.**

Das Förderprogramm soll die Entwicklung genderbezogener Forschungsschwerpunkte und Expertise sowie die Einwerbung von genderbezogenen Zweit- oder Drittmitteln unterstützen.

Deadline für Ihre Einreichungen ist der **28.04.2023.**

Weitere Infos und die vollständige Ausschreibung finden Sie [hier](#).

## Else Kröner Wiedereinstiegsförderung für forschende Ärztinnen und Ärzte nach Familienphase

Elternzeit, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen: Für Ärztinnen und Ärzte, die eine längere Familien- oder Betreuungszeit in Anspruch genommen haben, ist die Rückkehr in die vorherige Karriere oft äußerst schwierig. Deshalb schreibt die Else Kröner-Fresenius-Stiftung (EKFS) erstmalig flexibel und individuell einsetzbare Fördermittel in Höhe von bis zu jeweils 400.000 Euro aus – für einen effektiven Wiedereinstieg und die Fortsetzung einer erfolgreichen Karriere. Aussichtsreich begonnene Karrieren in der Medizin können oftmals durch eine Unterbrechung der Berufstätigkeit für längere Familien- oder Betreuungsphasen nicht fortgeführt werden, weil der Forschungsstand sich fortentwickelt hat, das Labor nicht mehr routinemäßig funktioniert oder die familiäre Situation die vorherige Arbeitszeiteinteilung nicht mehr erlaubt.

Davon betroffen sind insbesondere Frauen in der Phase der Familiengründung. Dies wird als einer der Hauptgründe dafür angesehen, dass in der akademischen Medizin mit jeder Karrierestufe der Anteil von Frauen signifikant abnimmt. „Wir beobachten auch bei den Förderprogrammen der Stiftung, dass Familienphasen vor allem zu Nachteilen und geringeren Erfolgen bei Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führen“, erläutert **Prof. Dr. Michael Madeja**, Vorstandsvorsitzender der EKFS. Die Covid-19-Pandemie habe noch einmal zu einer weiteren Verschärfung dieses Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern geführt.

„Mit der Sonderausschreibung möchten wir einen Beitrag dazu leisten, dieses Karrierehindernis bei forschenden Ärztinnen zu erniedrigen. Außerdem ist es ein Beitrag für den Forschungsstandort Deutschland, denn wir können auf die hochqualifizierten und leistungsfähigen Frauen

in der Wissenschaft nicht verzichten“, betont Prof. Dr. Madeja. Obwohl die Ausschreibung grundsätzlich auch für Ärzte offen ist, geht Madeja davon aus, dass sich fast ausschließlich Frauen als Hauptbetroffene erfolgreich um dieses Förderinstrument bewerben werden.

Bewerben können sich Ärztinnen und Ärzte, die bis spätestens **30. April 2024** in Klinik und Forschung zurückkehren wollen und dafür eine mindestens 80-Prozent-Stelle oder ein Stellenangebot haben und die mindestens 50 Prozent ihrer Arbeitszeit für Forschung aufwenden wollen und können. Bewerbungsskizzen können bis zum 30. April 2023 per E-Mail unter [antrag-wissenschaft@ekfs.de](mailto:antrag-wissenschaft@ekfs.de) eingereicht werden.

Weitere Informationen:

<https://www.ekfs.de/wiedereinstiegsfoerderung>

Quelle, Ansprechpartner\*innen und weitere Informationen: *PM - EKFS*, 01.03.2023

## ESMT Berlin vergibt Stipendien für Frauen in leitenden Führungspositionen

Die ESMT Berlin vergibt mehrere Voll- und Teilstipendien zur Förderung von Frauen in C-Level- und höheren Managementpositionen. Insgesamt werden zehn Stipendien für die drei Flaggschiffprogramme *Bringing Technology to Market*, *Executive Transition Program* und das *General Management Seminar* vergeben.

Die Stipendien richten sich insbesondere an talentierte Frauen in leitenden Führungspositionen, die sich zum Beispiel auf eine Top-Management-Position vorbereiten, einen Unternehmensbereich verantworten oder im B2B-Vertrieb weltweit hohe Verantwortung tragen.

*Über die Stipendien:*

*Bringing Technology to Market (BTM):* Besonders für Teilnehmerinnen geeignet, die eine Geschäftseinheit oder eine regionale Tochtergesellschaft leiten, für ein neues Produkt, einen neuen Markt oder eine neue Dienstleistung verantwortlich sind und bei einem großen, global oder regional tätigen Konzern beschäftigt sind

**Zwei Teilstipendien** im Wert von je 6.200€

Bewerbungsschluss: **30. April 2023**

*Executive Transition Program (ETP):* Besonders für Teilnehmerinnen geeignet, die vor der Übernahme einer Senior Executive Position stehen oder diese vor kurzem übernommen haben und die unternehmerisch denken, Ergebnisverantwortung haben und 1) eine Business Unit oder eine regionale Einheit leiten, 2) für eine neue Produkteinführung, einen Markt oder ein wichtiges Projekt verantwortlich sind, 3) in Großunternehmen global und regional agieren.

**Zwei Vollstipendien** im Wert von je 24.900€ und **zwei Teilstipendien** im Wert von je 12.450€

Bewerbungsschluss: **31. Mai 2023**

*General Management Seminar (GMS):* Besonders für Teilnehmerinnen geeignet, die über nachgewiesene Führungsqualifikationen verfügen sowie aus privaten und öffentlich-rechtlichen Unternehmen oder gemeinnützigen Institutionen kommen.

**Zwei Vollstipendien** im Wert von je 18.800€ und **zwei Teilstipendien** im Wert von je 9.400€

Bewerbungsschluss: **31. Mai 2023**

Die Teilstipendien werden in Zusammenarbeit mit dem 30%-Club angeboten. Der 30%-Club ist eine globale Kampagne für die Geschlechtervielfalt. Sie zielt darauf ab, die Zahl der Frauen in den Vorständen und im Senior Management zu erhöhen. Seinen Start hatte die Initiative 2010 in Großbritannien und hat sich seitdem auf vierzehn weitere Länder und Regionen ausgeweitet.

Die Stipendien sind Teil der Bestrebungen der ESMT, sich für das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Wirtschaft einzusetzen und Frauen dabei zu helfen, einflussreiche Positionen zu erreichen.

Quelle und weitere Informationen: [PM – ESMT](#), 24.03.2023

## Deutschland fördert Stipendien für afghanische Studentinnen

Das Entwicklungsministerium will rund 5.000 Afghaninnen dabei unterstützen, in einem der Nachbarländer zu studieren. Dazu startet der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ein Stipendienprogramm für junge Menschen, die vor den Repressionen der Taliban in die Nachbarländer Bangladesch, Kirgistan oder Pakistan geflüchtet sind. Zielgruppe sind vor allem afghanische Frauen, denen ein Studium seit Ende Dezember in ihrem Heimatland verboten ist. Gefördert wird das Programm vom Entwicklungsministerium (BMZ) mit rund sieben Millionen Euro.

Schwerpunkt des neuen Stipendienprogramms ist die Förderung der akademischen Ausbildung von afghanischen Studentinnen in den Nachbarländern Bangladesch, Kirgistan und Pakistan.

In **Bangladesch** vergibt der DAAD Bachelorstipendien an der Asian University for Women in der Stadt Chittagong.

In **Kirgistan** werden afghanische Studierende an der American University of Central Asia (AUCA) in der Stadt Bischkek über einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert, während sie einen Masterstudiengang absolvieren.

In **Pakistan** wird der DAAD über Partnerorganisationen vierjährige Bachelor- und zweijährige Masterstipendien primär für geflüchtete Afghaninnen anbieten.

Die gezielte Förderung afghanischer Frauen soll dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte auszubilden, die unter veränderten Bedingungen in Afghanistan Bildung und Entwicklung voranbringen können. Im Programm werden bis Ende 2027 voraussichtlich mehr als 5.000 Personen gefördert. Der DAAD arbeitet dazu neben dem UNHCR mit Jesuit Worldwide Learning, der Asian University for Women und der American University of Central Asia zusammen. Seit der erneuten Machtübernahme der Taliban im Sommer 2021 werden die Rechte von Frauen in Afghanistan immer stärker eingeschränkt. Ende 2022 wurden Frauen aus den Hochschulen des Landes ausgeschlossen, auch für Nichtregierungsorganisationen dürfen sie Stand jetzt nicht mehr arbeiten. Entwicklungsministerin Schulze hatte daraufhin die deutsche Entwicklungszusammenarbeit in Afghanistan zunächst angehalten, um eine international abgestimmte Reaktion zu erarbeiten.

Quelle: [Gemeinsame Pressemitteilung von DAAD und BMZ](#) weitere Informationen, [Stellungnahmen von Ministerin Svenja Schulze und DAAD-Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee und Kontakt](#), 10.01.2023

## Ausschreibungen

### Klara Marie Faßbinder (KMF)- Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Im Wintersemester 2023/24 richtet die Universität Koblenz die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder (KMF)-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung aus. Sie wird vom Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit Rheinland-Pfalz finanziert.

Von der Gastprofessorin wird erwartet, sechs Wochen im Semester an der Universität Koblenz zu lehren und zu forschen, wobei die erforderliche Lehre auch als Blockveranstaltung absolviert werden kann. Das zu erbringende Lehrdeputat soll in einer ECTS-fähige, d.h. curricular eingebundenen Lehrveranstaltung erbracht werden. Darüber hinaus sollen ein Workshop, eine öffentliche Antrittsvorlesung und mindestens zwei Vorträge an anderen Hochschulen in Rheinland-Pfalz veranstaltet werden.

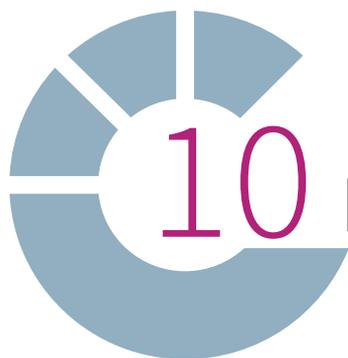
Voraussetzung sind eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sowie herausragende Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlich-feministischer Erkenntnisse und Methoden in mehrjähriger Hochschulpraxis. Ausweise von Interdisziplinarität und Internationalität sind von Vorteil. Da die Gastprofessur über das rheinland-pfälzische Programm zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre finanziert wird, ist eine Besetzung nur mit einer Frau möglich.

**Die Ausschreibungsfrist wurde auf den 15.04.2023 verlängert.**

Weitere Auskünfte erteilt Dr. Tanja Gnosa: [tgrosa@uni-koblenz.de](mailto:tgrosa@uni-koblenz.de).

*[Hier geht es zur Ausschreibung.](#)*

**Finden Sie weitere interessante Ausschreibungen auf  
<https://www.gesis.org/cews/news-events/call-for-papers>**



# 10 Neuerscheinungen

## Hochschulpolitik

Churnjeet Mahn, Matt Brim, Yvette Taylor (Hg.):

### **Queer Sharing in the Marketized University**

Routledge, Januar 2023

ISBN 9781032066578

<https://www.routledge.com/Queer-Sharing-in-the-Marketized-University/Mahn-Brim-Taylor/p/book/9781032066578>

*“This collection contributes to an understanding of queer theory as a „queer share,“ addressing the urgent need to redistribute resources in a university world characterized by stark material disparities and embedded gendered, racial, national, and class inequities.*

*From across a range of precarious and relatively secure positions, authors consider the changing politics of queer theory and the shifting practices of queers who, in moving from the margins toward the academic mainstream, differently negotiate resources, recognition, and returns. Contributors engage queer redistributions in all tiers of the class-stratified academy and across the UK, the US, Australia, Armenia, Canada, and Spain. They both indict academic hierarchy as a form of colonial knowledge-making and explore class contradictions via first-generation epistemologies, feminist care work in the pandemic, Black working-class visibility, non-peer institutional collaborations, and student labor. The volume reflects a commitment to interdisciplinary empirical and theoretical approaches and methodologies across anthropology, Black studies, cultural studies, education, feminist and women’s studies, geography, Latinx studies, performance studies, postcolonial studies, public health, transgender studies, sociology, student affairs, and queer studies. This book is for readers seeking to better understand the broad class-based knowledge project that has become a defining feature of the field of queer studies.”*

Marvin Hopp, Ann-Kathrin Hoffmann, Aaron Zielke, Lukas Leslie, Martin Seeliger:

### **Jung, Akademisch, Prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen**

Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen, Januar 2023

<https://www.iaw.uni-bremen.de/ffa515fbddae.pdf>

*„Die von der GEW und ver.di in Auftrag gegebene Studie kommt zu dem Ergebnis, dass viele studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter prekären Bedingungen wie schlechter Bezahlung und Befristung arbeiten. Die Einhaltung gesetzlicher Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Arbeitszeiterfassung und Entlohnung von Mehrarbeit ist nicht immer gewährleistet. Grundlage ist eine Befragung von insgesamt 11.000 studentischen Beschäftigten durch das Institut „Arbeit und Wirtschaft“ (iaw) der Universität Bremen.“*

## Gleichstellungspolitik

European Centre of Expertise (ECE) (Hg.):

### **Gender Equality and Work-Life Balance Policies during and after the COVID-19 crisis**

European Commission, Januar 2023

ISBN: 978-92-76-61808-9

[https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22&furtherPubs=yes&pubId=8525&pk\\_source=newsletter&pk\\_medium=email&pk\\_campaign=eu\\_social\\_newsletter](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22&furtherPubs=yes&pubId=8525&pk_source=newsletter&pk_medium=email&pk_campaign=eu_social_newsletter)

*“Unpaid care duties are key to gender gaps in the labour market. As illustrated in the report, across the Member States, care responsibilities are equally shared between women and men only in about one-third of families. The interplay between labour market and household conditions may create vicious cycles. The unequal division of unpaid care work between men and women reduces women’s access to and permanency in the labour market, and leads to a*

concentration of women in sectors and jobs allowing greater working time flexibility at the price of lower wages and career opportunities. Gender gaps in the labour market themselves reinforce the unequal division of unpaid care work in households. Work-life balance policies are therefore key for supporting women's labour market participation and employment and achieving gender equality in the labour market. Although cultural and social norms on the gender division of unpaid work in the household are still relevant, the availability, affordability and quality of childcare and long-term care services, eligibility criteria, length and compensation level of parental, paternity and carers leaves, and flexible working arrangements all play an important role in promoting equal sharing of care tasks in the household enabling full and equal labour market participation."

Natalia Danzer, Sebastian Garcia-Torres, Max Steinhardt, Luca Stella:

### Women in Political Power and School Closure during COVID Times

IZA Discussion Paper No. 15975

Institute of Labor Economics (IZA), Februar 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15975.pdf>

"This study explores the relationship between women's representation in political power and school closures during the COVID-19 pandemic. Using a cross-country dataset in Europe, we document a striking negative relationship between the share of female members in national governments and school closures. We show that a one standard deviation increase in female members of national governments is associated with a reduction in the likelihood of school lockdowns by 24% relative to the average share of school closures. This result is robust to an extensive set of sensitivity checks. We attribute this pattern to a higher awareness of female politicians about the potential costs that school closures imply for families."

Thushyanthan Baskaran, Zohal Hessami:

### Women in Political Bodies as Policymakers

IZA Discussion Paper No. 15983

Institute of Labor Economics (IZA), März 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15983.pdf>

"We investigate how female representation impacts policymaking using the example of child care and new hand-collected data on local council elections in Bavaria. RDD estimations (mixed-gender races for last party-specific council seats) show that an additional female councilor accelerates the expansion of public child care by 40%. We also document an important nonlinearity: an additional woman accelerates the expansion of child care only in councils with few women. Council meeting minutes reveal that women can be effective in councils despite

being a non-pivotal minority because they change "the conversation"."

Sabine Lang, Petra Meier, Birgit Sauer:

### Party Politics and the Implementation of Gender Quotas. Resisting Institutions

Gender and Politics

Palgrave macmillan, Dezember 2022

ISBN: 978-3-031-08930-5

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-08931-2>

"Investigates the 'how' of recruiting and selecting more women into politics. Claims that much of the actual potential of policy measures to enhance gender equality depends on their implementation. Produces innovative comparative knowledge on women's representation across Europe."

Colette Henry, Susan Coleman, Kate V. Lewis (Hg.):

### Women's Entrepreneurship Policy. A Global Perspective

Edward Elgar Publishing, 2023

ISBN: 978 1 80037 4645

<https://www.e-elgar.com/shop/gbp/women-s-entrepreneurship-policy-9781800374645.html>

"Bringing together scholars from around the world, this book provides extensive coverage of the academic literature and research on women's entrepreneurship policy."

## Hochschulforschung

Eliel Cohen:

### The University and its Boundaries. Thriving or Surviving in the 21st Century

Routledge, Januar 2023

ISBN: 9780367610319

<https://www.routledge.com/The-University-and-its-Boundaries-Thriving-or-Surviving-in-the-21st-Century/Cohen/p/book/9780367610319>

"Grounded in key sociological theory on the concepts of boundaries, power and control, this text addresses the question of whether the university is thriving or merely surviving. Using a sociological lens to consider how institutions must engage in boundary transactions in order to maintain their unique position and identity, this book explores how these transactions also have the potential to undermine academic boundaries. Including a detailed analysis of the activities, organisation and outputs of academic research in the context of science, technology,

engineering, mathematics and medicine (STEMM) departments of UK universities, the arguments presented have implications for universities and their stakeholders not only in the United Kingdom, but wherever universities face challenges of purpose and identity, particularly where these are shaped by neoliberal modes of governance and management. Insights into how universities must balance the ideas of themselves as teaching institutions, research institutions and their broader societal importance and impact make this important reading for higher education scholars and postgraduate students, sociological theorists and all those interested in the future of the university.”

Ida Drange, Maria Pietilä, Liza Reisel & Charlotte Silander:

### Advancing women's representation in top academic positions – what works?

In: Studies in Higher Education, Januar 2023

ISSN: 0307-5079

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2023.2172563>

“Which gender equality measures do Nordic universities use, and to what extent are the measures effective in increasing the share of women in top academic positions? Based on theories that distinguish between actor and structure-oriented measures, and between strategies of inclusion and transformation, we identified four types of measures: career enhancing measures offered for women, training and awareness-raising measures, organizational responsibility measures and preferential treatment measures. We investigated the use and efficacy of the four types of policy measures in 37 universities in Sweden, Norway and Finland, implemented between 1995 and 2018. The policy data was collected through structured interviews with universities' HR staff and equality officers. By combining these unique survey data and register data on universities' teaching and research staff we assess the impact of institutional gender equality policy on the gender composition of academics in grade A positions. We find strong growth in the use of organizational responsibility and awareness-raising measures over time, and weaker use of career enhancing measures and preferential treatment. Overall, the institutional measures have a limited effect on the growth in the share of women in grade A positions. Nonetheless, we find that the implementation of structural measures is associated with the growth of women in grade A positions.”

## Frauen- und Geschlechterforschung

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

Best of Forum Frauen- und Geschlechterforschung. Eine Auswahl aus den letzten 20 Jahren

Forum Frauen und Geschlechterforschung Band 52

Verlag Westfälisches Dampfboot, erscheint im Juni 2023

ISBN: 978-3-89691-252-7

<https://www.dampfboot-verlag.de/shop/artikel/best-of-forum-frauen-und-geschlechterforschung>

„Die mittlerweile über 50 Bände der Reihe „Forum Frauen- und Geschlechterforschung“ enthalten einige Highlights der soziologischen Frauen und Geschlechterforschung. Der band Best of 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 in einer Umfrage 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.“

Eileen M. Trauth, Jeria L. Quesenberry (Hg.):

### Handbook of Gender and Technology. Environment, identity, Individual

International Handbooks on Gender series

Edward Elgar Publishing, 2023

ISBN: 978 1 80037 791 2

<https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-of-gender-and-technology-9781800377912.html>

„Written in an accessible style with comprehensive coverage, the Handbook of Gender and Technology provides an excellent foundation examining gender equity in technology fields. Covering the state of the art, chapters consider three key influences – environmental, identity and individual – to highlight interventions to address the gender gap in technology.“

Stephen Bazen, Kadija Charni:

### Gender Differences in the Early Career Earnings of Economics Graduates

IZA Discussion Paper No. 15954

Institute of Labor Economics (IZA), Februar 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15954.pdf>

*“In contrast to the UK, the USA and Germany, the majority of students in economics in France are female. Using a national survey of three cohorts of French university graduates in economics, we examine the gender differential in early career earnings. There is a significant raw differential in favour of male economics graduates in both starting pay and earnings three years after graduation, and the latter is wider than the former...”*

Francesca, Foliano, Alex Bryson, Heather Joshi, Bozena Wielgoszewska, David Wilkinson:

### **Gender Wage Gap among Young Adults: A Comparison across British Cohorts**

IZA Discussion Paper No. 15973

Institute of Labor Economics (IZA), Februar 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15973.pdf>

*“We study the evolution of the gender wage gap among young adults in Britain between 1972 and 2015 using data from four British cohorts born in 1946, 1958, 1970 and 1989/90 on early life factors, human capital, family formation and job characteristics. We account for non-random selection of men and women into the labour market and compare the gender wage gap among graduates and non-graduates...”*

Jordi Vallverdú:

### **Gender in AI and Robotics. The Gender Challenges from an Interdisciplinary Perspective**

Springer VS, März 2023

ISBN: 978-3-031-21605-3

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21606-0>

*“Why AI does not include gender in its agenda? The role of gender in AI, both as part of the community of agents creating such technologies, as well as part of the contents processed by such technologies is, by far, conflictive. Women have been, again, obliterated by this fundamental revolution of our century. Highly innovative and the first step in a series of future studies in this field, this book covers several voices, topics, and perspectives that allow the reader to understand the necessity to include into the AI research agenda such points of view and also to attract more women to this field. The multi-disciplinarity of the contributors, which uses plain language to show the current situation in this field, is a fundamental aspect of the value of this book. Any reader with a genuine interest in the present and future of AI should read it.”*

### **Journal 51 - Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Schwerpunkt „Macht und Geschlecht“**

Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Januar 2023

ISSN: 1617-2493

[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/journal\\_51.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/journal_51.pdf)

*„Die 51. Ausgabe informiert in festen Rubriken über Personen, Projekte, Forschungen und Veröffentlichungen rund um die Frauen- und Geschlechterforschung in NRW. Die aktuelle Ausgabe dokumentiert darüber hinaus Vorträge und Debatten rund um das Thema „Macht und Geschlecht“ sowie inhaltliche Beiträge zu den Themen Stellenanzeigen, Sportbiografien und studierende Eltern.“*

### **onlinejournal kultur&geschlecht #30**

Fakultät für Philologie, Ruhr-Universität Bochum

<https://kulturundgeschlecht.blogs.ruhr-uni-bochum.de/?p=1172>

*„Mit der vorliegenden 30. Ausgabe feiert das onlinejournal kultur&geschlecht ein rundes Jubiläum. Etwas mehr als 15 Jahre sind vergangen seit das onlinejournal im Juni 2007 erstmalig die Forschung von Nachwuchswissenschaftler\_innen der Ruhr-Universität Bochum einem interessierten Publikum zugänglich gemacht hat. In dieser Zeit ist das onlinejournal dank zahlreicher Gastbeiträge und verschiedener Schwerpunktausgaben über die Grenzen seines ursprünglich angedachten Zwecks eines transdisziplinären Forums für Studierende und Promovierende weit hinausgewachsen, hat sich entlang neuer Fragen und Denkrichtungen weiterentwickelt, aktuelle Strömungen aufgenommen und auf diese Weise ein ums andere Mal anregende Beiträge zu laufenden medienkulturwissenschaftlichen Debatten liefern können.“*

Manuel Bolz, Kim Chanel Winterhalter, Maren Sacherer, Konstantin Mack; Laura Völz; Kyra Hardt, Karoline Kaiser, Stefanie Mallon (Hg.):

### **Anthropology of Sex, Gender and Bodies. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Alltägliches**

In: Hamburger Journal für Kulturanthropologie, Nr. 15, Dezember 2022

eISSN: 2365-1016

<https://journals.sub.uni-hamburg.de/hjk/issue/view/101>

*„In dem 550-seitigen Band werden in über 30 Beiträgen historisch-kulturwissenschaftliche, ethnografische, methodische und kulturtheoretische Perspektiven auf den Themenkomplex »Sex, Gender and Bodies« vorgestellt. Die Publikation zeigt das transdisziplinäre und statusübergreifende Arbeiten im Fachzusammenhang Empirische Kulturwissenschaft / Europäische Ethnologie sowie die Vielfalt der Herangehensweisen und Perspektiven von Studierenden und Nachwuchsforscher\*innen.“*

**Gender & History**

Vol. 35 (01/2023)

John Wiley &amp; Sons Ltd., März 2023

<https://onlinelibrary.wiley.com/loi/14680424>**Social History of Medicine, Special Issue: Reinterpreting Mortality in Late 19th Century Europe using Cause of Death Data**

Vol. 35 (04/2022)

Oxford University Press, November 2022

ISSN: 0951-631X

[https://academic.oup.com/shm/issue/35/4?nbd=13292015649&nbd\\_source=campaigner](https://academic.oup.com/shm/issue/35/4?nbd=13292015649&nbd_source=campaigner)*Hannah Wills, Sadie Harrison, Erika Jones, Rebecca Martin, Farrah Lawrence-Mackey (Hg.):***Women in the History of Science. A Sourcebook**

UCL Press, März 2023

ISBN: 9781800084155

[https://www.uclpress.co.uk/products/211143?utm\\_source=jiscmail&utm\\_medium=listserv&utm\\_campaign=UCL23AF173J](https://www.uclpress.co.uk/products/211143?utm_source=jiscmail&utm_medium=listserv&utm_campaign=UCL23AF173J)

“Women in the History of Science brings together primary sources that highlight women’s involvement in scientific knowledge production around the world. Drawing on texts, images and objects, each primary source is accompanied by an explanatory text, questions to prompt discussion, and a bibliography to aid further research. Arranged by time period, covering 1200 BCE to the twenty-first century, and across 12 inclusive and far-reaching themes, this book is an invaluable companion to students and lecturers alike in exploring women’s history in the fields of science, technology, mathematics, medicine and culture. While women are too often excluded from traditional narratives of the history of science, this book centres the voices and experiences of women across a range of domains of knowledge. By questioning our understanding of what science is, where it happens, and who produces scientific knowledge, this book is an aid to liberating the curriculum within schools and universities.”

*Catherine Eschle, Alison Bartlett (Hg.):***Feminism and Protest Camps. Entanglements, Critiques and Re-Imagings**

Bristol University Press, Januar 2023

ISBN: 978-1529220162

<https://bristoluniversitypress.co.uk/feminism-and-protest-camps>

„This groundbreaking collection interrogates protest camps as sites of gendered politics and feminist activism. Drawing on case studies that range from Cold War women-only peace camps to more recent mixed-gender examples from around

the world, diverse contributors reflect on the recurrence of gendered, racialised and heteronormative structures in protest camps, and their potency and politics as feminist spaces. While developing an intersectional analysis of the possibilities and limitations of protest camps, this book also tells new and inspiring stories of feminist organising and agency. It will appeal to feminist theorists and activists, as well as to social movement scholars.“

**FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, Schwerpunkt „Geschlecht -Gewalt – Global“**

31. Jg (02/2022)

Verlag Barbara Budrich, Februar 2022

ISSN: 1433-6359

<https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica>**„Storying Otherwise: Visuelle Narrative der Wissenschaftskommunikation zu Gender und Diversität“**

FKW// Zeitschrift für Geschlechterforschung und visuelle Kultur

Nr. 72, (02/2023)

<https://www.fkw-journal.de/index.php/fkw/issue/view/87>

„Die im Anschluss an Donna Haraway (2016) gewählte Formulierung verweist auf die Rolle des Erzählens und der Narrative in Hinblick auf die Produktion von Wissen. Zwei Fragen stehen dabei im Vordergrund: Welchen Einflüssen unterliegt die Produktion von Wissen und welche Effekte hat dieses Wissen in gesellschaftliche Zusammenhängen, also auch außerhalb der Wissenschaft? Feministische Forschung hat bereits früh darauf hingewiesen, dass wissenschaftliche Erkenntnisbildung zum einen nicht losgelöst von sozialen und kulturellen Vorannahmen, Strukturen und Bedingtheiten erfolgt und zum anderen einen zentralen Anteil an einer Hierarchisierung der Geschlechter haben kann (z.B. Honegger 1991). Dabei hat feministische Forschung selber Wissen produziert. Die Kommunikation dieses Wissens in die gesamte Gesellschaft hinein ist von Bedeutung, z.B. im Einsatz für eine gerechtere Welt, für ein convivial thinking oder in Hinblick auf eine zunehmend problematische Wissenschaftsskepsis und Demokratiefeindlichkeit aus politisch rechter Perspektive (dazu: Frey 2014). Wie können angesichts dessen Geschichten über Geschlecht, Macht, Natur und Kultur erzählt werden, die von feministischen und anderen, etwa postkolonialen Interessen geleitet werden? Die Beiträge dieser Ausgabe diskutieren diese Frage an Beispielen aus der Bildenden Kunst, dem Comic, der Projektarbeit und der Performance.“

Frederik Almar, Benjamin Friedrich, Ana Reynoso,  
Bastian Schulz, Rune Majlund Vejlin:

**Marital Sorting and Inequality: How Educational Categorization Matters**

IZA Discussion Paper No. 15912

Institute of Labor Economics (IZA), Januar 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15912.pdf>

„This paper revisits the link between education-based marriage market sorting and income inequality. Leveraging Danish administrative data, we develop a novel categorization of marriage market types based on the starting wages and wage growth trajectories associated with educational programs: ambition types. We find a substantial increase in sorting by educational ambition over time, which explains more than 40% of increasing inequality since 1980. In contrast, sorting trends are flat with the commonly used level of education. Hence, the mapping between education and marriage-market types matters crucially for conclusions about the role of marital sorting in rising income inequality.“

Farzana Afridi, Abhishek Arora, Diva Dhar,  
Kanika Mahajan:

**Women's Work, Social Norms and the Marriage Market**

IZA Discussion Paper No. 15948

Institute of Labor Economics (IZA), Februar 2023

ISSN: 2365-9793

<https://docs.iza.org/dp15948.pdf>

„While it is well-acknowledged that the gendered division of labor within marriage adversely affects women's allocation of time to market work, there is less evidence on how extant social norms can influence women's work choices pre-marriage. We conduct an experiment on an online marriage market platform that allows us to measure preferences of individuals in partner selection in India. We find that employed women are 14.5% less likely to receive interest from male suitors relative to women who are not working. In addition, women employed in 'masculine' occupations are 3.2% less likely to elicit interest from suitors relative to those in 'feminine' occupations. Our results highlight the strong effect of gender norms and patriarchy on marital preferences, especially for men hailing from higher castes and northern India, where communities have more traditional gender norms. These findings suggest that expectations regarding returns in the marriage market may influence women's labor market participation and the nature of market work.“

Laura Guercio:

**Fighting Sexual-Based Violence through a Sociology of International Justice**

Cambridge Scholars Publishing, Februar 2023

ISBN: 1-5275-9171-9

<https://www.cambridgescholars.com/product/978-1-5275-9171-4>

“Since the beginning of time, sexual assault seems to have been an abnormal historical constant in all combat situations. As a matter of fact, there is a 'genetic' connection between this heinous form of violence and the idea of war itself. However, until the Second World War, and the latter half of the 20th century, the international community did not publicly acknowledge or condemn such illegal acts. In order to uphold the rights and dignity of those who have been victims of such crimes, and to end the impunity of those who commit them, international criminal law and international criminal justice are crucial. However, how does justice impact global processes? If it is assumed that the role of international criminal justice can be reduced to the imposition of sanctions, then criminal justice undoubtedly serves a limited purpose. International justice unquestionably has a significant impact on the global system because it affects not only the judicial system, but also the social reconstruction of a community that promotes harmony and peace among its members. This book explores the possibility of developing new concepts concerning international justice against sexual and gender-based violence in armed conflict. It shows that international justice can operate as a bridge between the legal and societal domains by allowing role implementation to have an impact on social reconstruction. The book also examines international justice's advancements and its enduring flaws from the perspectives of victims' social protection and the reconstruction of their social dimensions.”

Felix Herzog, Fatma Karakaş (Hg.):

**Gender Discriminatory Criminal Laws in Comparison with the Istanbul Convention/ Geschlechterdiskriminierende Strafgesetze im Vergleich zur Istanbul-Konvention**

LIT Verlag, 2023

ISBN: 978-3-643-91516-0

<https://www.lit-verlag.de/isbn/978-3-643-91516-0>

„This book consists of lectures on gender-discriminatory criminal laws. As is discussed in the book, the socially constructed roles that a given society considers appropriate for women and men hinder women from enjoying their fundamental human rights. In this sense, several forms of violence against women are being used to keep them within the given structure, and criminal justice is not provided as expected. Therefore, states must implement a comprehensive criminal policy to eliminate discriminatory laws that tolerate such harmful practices.“

### European Journal of Politics and Gender: Do Ideas Matter in Gender Equality Policy in Practice? An International Perspective.

Guest Edited by María Bustelo and Amy G. Mazur  
Bristol University Press, Volume 6, Issue 1, Februar 2023

Online ISSN: 2515-1096

[https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/ejpg/ejpg-overview.xml?tab\\_body=latest-issue](https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/ejpg/ejpg-overview.xml?tab_body=latest-issue)

Rebecca Adami, Dan Plesch (Hg.):

### Women and the UN. A New History of Women's International Human Rights

Routledge, Januar 2023

ISBN 9781032049380

<https://www.routledge.com/Women-and-the-UN-A-New-History-of-Womens-International-Human-Rights/Adami-Plesch/p/book/9781032049380>

*“This book provides a critical history of influential women in the United Nations and seeks to inspire empowerment with role models from bygone eras. The women whose voices this book presents helped shape UN conventions, declarations, and policies with relevance to the international human rights of women throughout the world today. From the founding of the UN up until the Latin American feminist movements that pushed for gender equality in the UN Charter, and the Security Council Resolutions on the role of women in peace and conflict, the volume reflects on how women delegates from different parts of the world have negotiated and disagreed on human rights issues related to gender within the UN throughout time. In doing so it sheds new light on how these hidden historical narratives enrich theoretical studies in international relations and global agency today. In view of contemporary feminist and postmodern critiques of the origin of human rights, uncovering women's history of the United Nations from both Southern and Western perspectives allows us to consider questions of feminism and agency in international relations afresh.”*

### Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Sabine Hark, Johanna Hofbauer:

### Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung.

Passagen Verlag, erscheint im Oktober 2023

ISBN: 978-3-7092-0509-9

<https://www.passagen.at/gesamtverzeichnis/in-vorbereitung/die-ungleiche-universitaet/>

*„Anhaltende Ungleichheit unter Studierenden, Zugangsbarrieren für Professuren, wachsende Prekarisierung beim akademischen Nachwuchs: Universitäten stehen in der Dauerkritik – trotz wissenschaftspolitischer und hochschulreformerischer Maßnahmen, oder gerade deswegen? Universitäten sind mehr als Einrichtungen für Bildung und Forschung. Gesellschaftspolitisch tragen sie auch Verantwortung für die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und sozialinklusiven Strukturen. Aktuelle Hochschulreformen haben den Universitätsleitungen mehr Gestaltungsmacht verliehen. Dennoch kommt die Gleichstellung nur schleppend voran, und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen reichen nicht aus, um Universitäten nachhaltig sozial und kulturell zu öffnen. Gründe dafür sind neben etablierten Machtstrukturen die im Rahmen wissenschaftspolitischer und hochschulreformerischer Anstrengungen vorangetriebenen Entwicklungen wie Exzellenzpolitiken, Wettbewerbsorientierung und die Deregulierung von Beschäftigung. Diese Entwicklungen tragen zu einer Zuspitzung des Kampfs um gute Arbeit und berufliche Perspektiven an Universitäten bei. Hierbei sind wieder jene Gruppen im Nachteil, die seit jeher deutlich unterrepräsentiert waren. Das Buch nimmt auf diese Entwicklungen Bezug und führt in aktuelle hochschulbezogene Debatten zu Sexismus, Klassismus und Rassismus ein.“*

Elke Krasny:

### Living with an Infected Planet. COVID-19, Feminism, and the Global Frontline of Care

Transcript Verlag, Mai 2023

ISBN: 978-3-8376-5915-3

<https://www.transcript-publishing.com/978-3-8376-5915-3/living-with-an-infected-planet/>

*“Living with an infected planet has led to an unprecedented crisis of care. Since the outbreak of the coronavirus, life-making and death-making are at the center of global attention. Pandemic terms include COVID-19 response, frontline work, genocidal pandemic, lockdown, mask mandate, shadow pandemic, social distancing, vaccine wars, or virus racism. Elke Krasny presents a feminist mapping of key terms and key images defining the >pandemicscape, looking at a wide range of sources including media coverage, policy by the WHO, the UN or the IMF, recommendations by NGOs and feminist organizations, but also ways of seeing care in photography and painting.*

*Arguing against going back to normal, she outlines a new global international care order.”*

Julia Teschlade, Motakef, Christine Wimbauer, Lena Moberg:

### **Rechtlicher Wandel im Schnecken tempo: LGBTQ\*-Familien zwischen Gleichstellung und Heteronormativität**

In: Leviathan, 51. Jg., Januar 2023, S. 85-113

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0340-0425-2023-1-85/rechtlicher-wandel-im-schnecken-tempo-lgbtq-familien-zwischen-gleichstellung-und-heteronormativitaet-jahrgang-51-2023-heft-1?page=1>

„Mit Blick auf LGBTQ\*-Familien bleibt die rechtliche Gleichstellung in Deutschland hinter dem Wandel der Lebenswirklichkeit zurück. Durch diesen institutionellen Lag werden Familien jenseits der Paar- und Cis-Norm weiter von familienpolitischen Rechten ausgeschlossen. Anhand qualitativer Interviews mit 13 LGBTQ\*-Familien zeigen Julia Teschlade, Mona Motakef, Christine Wimbauer und Lena Moberg in ihrem Aufsatz „Rechtlicher Wandel im Schnecken tempo: LGBTQ\*-Familien zwischen Gleichstellung und Heteronormativität“, wie Ungleichheiten im Recht fortbestehen und sich in die Familienpraxen einschreiben. Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität müssen daher als zentrale Determinanten sozialer Ungleichheit stärker berücksichtigt werden.“

Paula Krüger, Andreas Pfister, Manuela Eder, Michael Mikolasek:

### **Gesundheit von LGBT-Personen in der Schweiz**

Nomos, April 2023

ISBN: 978-3-7560-0515-4

<https://www.nomos-shop.de/nomos/titel/gesundheit-von-lgbt-personen-in-der-schweiz-id-112367/>

„Die Schweizer Studie identifiziert Bereiche, in denen LGBTQ+-Personen im Vergleich zur übrigen Bevölkerung ungleiche Gesundheitschancen haben, u. a. psychische und sexuelle Gesundheit, Diskriminierungs- und Gewalt Erfahrungen, Barrieren in der Gesundheitsversorgung und Substanzkonsum. Mit Daten der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (2012, 2017) und einer 2021 eigens durchgeführten groß angelegten nationalen Befragung von LGBTQ+ Personen werden Unterschiede im Gesundheitszustand und bezüglich gesundheitsförderlichem bzw. -schädlichem Verhalten herausgearbeitet. Die Studie beinhaltet zudem ein Review der aktuellen Literatur zum Thema und schließt mit Empfehlungen dazu, wie die Gesundheit von LGBTQ+ Personen gestärkt werden kann.“

Constantin L. Wurthmann:

### **German gays go green? Voting behaviour of lesbians, gays, and bisexuals in the 2021 German federal election**

In: Electoral Studies, Volume 81, Februar 2023

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261379422001147?via%3Dihub>

“Previous analyses have shown the existence of a sexuality gap in voting behaviour between those who identify as lesbian, gay, or bisexual (LGB), and those who identify as heterosexual (Hertzog 1996). On the basis of these findings, it is generally assumed that LGBs vote primarily for liberal and left-wing parties because they are most likely to represent the group’s interests in the political space. Using the 2021 German federal election as a case study, this article provides substantial findings, showing that, when controlled for the ideological proximity between voters and parties, sexuality affects in several ways how LGBs identify with and vote for parties in Germany. Positive effects can be demonstrated for the Greens, the Left, and – in contrast to previous assumptions – the far-right AfD. This is the first study to examine systematically the voting behaviour of LGBs and heterosexuals in Germany.”

Constantin L. Wurthmann:

### **The German transgender self-determination law: explanatory factors for support within the population**

In: European Journal of Politics and Gender, p. 1-5  
Bristol University Press, Januar 2023

<https://doi.org/10.1332/251510821X16702343170849>

“Transgender people in Germany have been discriminated against for decades. The introduction of the so-called ‘Transsexuellen-Gesetz’ (Transsexuals Act) in 1980 allowed transgender individuals to align their first names with their gender identity. However, lengthy expert hearings were necessary for this and transgender individuals were not allowed to marry or, in case they were already married, had to file for divorce; they also had to be incapable of procreation or had to be sterilised, and had to undergo operations to adjust their body image. Some of these conditions for the official change of gender entry have since been overturned by judicial rulings, though there has been no amendment to date. The current federal government made up of the Social Democratic Party of Germany (SPD), Alliance 90/The Greens (Greens) and the Free Democratic Party (FDP) has sought to change this through a new self-determination law that will enable transgender individuals to change their gender record by way of self-disclosure at registry offices (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2022; Lesben- und Schwulenverband, 2022).”

Volkan Yilmaz, İpek Göçmen:

**Turkish lesbian, gay, bisexual and/or trans persons' perceptions of their own ageing: contesting the exclusionary care regime?**

In: European Journal of Politics and Gender, p. 1-16  
Bristol University Press, Februar 2023  
<https://doi.org/10.1332/251510821X16736029934258>

“How do lesbian, gay, bisexual and/or trans persons imagine their own ageing in an exclusionary care regime? How does institutionalised exclusion constrain their ability to imagine ageing in a positive light? How, to what extent and by which means can they contest their exclusion from elderly care? This article presents an analysis of a mixed-methods study in Turkey that included 14 focus groups with 139 lesbian, gay, bisexual and/or trans persons in ten cities, and a nationwide online survey with 2,875 respondents. It offers the notion of an exclusionary care regime as a framework for studying care regimes through the lens of marginalised groups, specifically lesbian, gay, bisexual and/or trans persons. Taking Turkey as an example, the article demonstrates that an exclusionary care regime causes respondents to view ageing as a burden. In the absence of progressive socio-political change, lesbian, gay, bisexual and/or trans persons can think of contesting their exclusion from elderly care mostly through market- and asset-based solutions.”

Elahe Haschemi Yekani, Magdalena Nowicka,  
Tiara Roxanne:

**Andere Sichtweisen auf Intersektionalität. Revisualising Intersectionality**

Springer VS, Januar 2023  
ISBN: 978-3-658-38756-3  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-38757-0>

„Das Buch hinterfragt die vermeintliche visuelle Evidenz von Kategorien menschlicher Ähnlichkeit und Differenz. Es bezieht Erkenntnisse aus den Sozial- und Kognitionswissenschaften sowie der Psychologie und Philosophie ein, um zu erklären, wie wir physische Unterschiede visuell wahrnehmen und zeigt, dass Wahrnehmung sowohl fehlbar als auch prozesshaft ist. Dazu bringen die Autorinnen Studien zur visuellen Kultur und künstlerische Forschung mit Ansätzen wie Gender, Queer und Trans Studies sowie postkolonialer Theorie miteinander ins Gespräch, um vereinfachte Vorstellungen von Identitätspolitik und kultureller Repräsentation zu verkomplizieren. Das Buch schlägt andere Sichtweisen auf Intersektionalität vor, um die Vorherrschaft von Kategorien der vermeintlich sichtbaren Differenz wie race und Geschlecht als analytische Kategorien infrage zu stellen.“

Natasha A. Kelly,, Olive Vassell (Hg.):

**Mapping Black Europe. Monuments, Markers, Memories**

Transcript Verlag, März 2023  
ISBN: 978-3-8376-5413-4  
<https://www.transcript-publishing.com/978-3-8376-5413-4/mapping-black-europe/>

“Black communities have been making major contributions to Europe’s social and cultural life and landscapes for centuries. However, their achievements largely remain unrecognized by the dominant societies, as their perspectives are excluded from traditional modes of marking public memory. For the first time in European history, leading Black scholars and activists examine this issue – with first-hand knowledge of the eight European capitals in which they live. Highlighting existing monuments, memorials, and urban markers they discuss collective narratives, outline community action, and introduce people and places relevant to Black European history, which continues to be obscured today.”

Tsitsi Dangarembga:

**Schwarz und Frau. Gedanken zur postkolonialen Gesellschaft**

Quadrigo Verlag, Februar 2023  
ISBN: 978-3-86995-127-0  
[https://www.luebbe.de/quadrigo/buecher/politik-und-gesellschaft/schwarz-und-frau/id\\_9421835](https://www.luebbe.de/quadrigo/buecher/politik-und-gesellschaft/schwarz-und-frau/id_9421835)

„Tsitsi Dangarembga zählt zu den wichtigsten Stimmen des afrikanischen Kontinents. Ihr Werk ist unbequem, erhellend und hochpolitisch – kein Wunder, hat sie selbst doch von klein auf erfahren, wie weit die Schatten des Kolonialzeitalters noch heute reichen. Die internationale Bestsellerautorin, Filmemacherin, Friedenspreisträgerin und Aktivistin widmet ihr Sachbuchdebüt dem Kampf für soziale Gerechtigkeit. Sie spannt einen großen historischen Bogen, verankert in ihrer eigenen bewegten Biografie, und schreibt über die doppelte Unterdrückung, die Schwarzen Frauen begegnet – durch rigide patriarchale Strukturen und die anhaltende Dominanz der Weißen. Eine selbstbewusste Einladung zur Reflektion.“

## Sonstiges

*Feminist Lab; Vincent-Immanuel Herr, Martin Speer, Miriam Steckl, Robert Peter, Amy Herr, William McInerney, Aileen McKa:*

### **Das Buch, das jeder Mann lesen sollte. In 4 Schritten zum Feministen.**

Beltz, Februar 2023

ISBN: 978-3-407-86729-2

[https://www.beltz.de/sachbuch\\_ratgeber/produkte/details/48691-das-buch-das-jeder-mann-lesen-sollte.html](https://www.beltz.de/sachbuch_ratgeber/produkte/details/48691-das-buch-das-jeder-mann-lesen-sollte.html)

„Wenn wir so weitermachen wie bisher, wird es noch Ewigkeiten dauern, bis Frauen und Männer über dieselben Rechte und Möglichkeiten verfügen. So lange können wir nicht warten! Dieses Buch ist eine engagierte Einladung an Männer, sich gemeinsam mit Frauen für eine gleichberechtigte Welt einzusetzen. Denn zu oft glauben Männer, das Problem sei schon gelöst oder nicht so gravierend. Kurz und bündig arbeitet das Autor\*innenteam heraus, wie Männer in vier einfachen Schritten zu Feministen werden können. Ihr radikal ehrlicher, persönlich-politischer Ansatz zeigt: Wo Männer den Einsatz für Gleichberechtigung auch zu ihrer Sache machen, indem sie eigene Privilegien und Rollenbilder reflektieren, profitieren alle Geschlechter von einer offeneren, friedlicheren und gerechteren Welt. In der es auch den Männern besser geht! Ein inspirierendes Praxisbuch, das Männern wie Frauen Motivation und neue Einsichten bietet.“

*Cathi Albertyn, Meghan Campbell, Helena Alviar Garcia, Dandra Fredman, Marta Rodriguez De Assis Machado (Hg.):*

### **Feminist Frontiers in Climate Justice. Gender Equality, Climate Change and Rights**

Edward Elgar Publishing, 2023

ISBN: 978 1 80392 378 9

<https://www.e-elgar.com/shop/gbp/feminist-frontiers-in-climate-justice-9781803923789.html>

“Feminist Frontiers in Climate Justice provides a compelling demonstration of the deeply gendered and unequal effects of the climate emergency, alongside the urgent need for a feminist perspective to expose and address these structural political, social and economic inequalities. Taking a nuanced, multidisciplinary approach, this book explores new ways of thinking about how climate change interacts with gender inequalities and feminist concerns with rights and law, and how the human world is bound up with the non-human, natural world.“

*Lars Jaeger:*

### **Geniale Frauen in der Wissenschaft. Versteckte Beiträge, die die Welt verändert haben**

Springer Verlag, Erscheint im Mai 2023

ISBN: 978-3-662-66527-5

[https://www.beck-shop.de/jaeger-geniale-frauen-wissenschaft/product/34821264?adword=google-shopping&gclid=EAIAIQobChMIroKHn6DZ\\_QIVko1oCR0hg\\_0EAQYAIAABEgJQbvD\\_BwE](https://www.beck-shop.de/jaeger-geniale-frauen-wissenschaft/product/34821264?adword=google-shopping&gclid=EAIAIQobChMIroKHn6DZ_QIVko1oCR0hg_0EAQYAIAABEgJQbvD_BwE)

„Obwohl Frauen schon früh das wissenschaftliche Denken mitgeprägt haben, sichtbar geworden sind sie fast nie. Dieses Ungleichgewicht setzt sich bis heute fort, auch wenn es aktuell weit mehr Wissenschaftlerinnen gibt als jemals zuvor. Lars Jaeger spannt einen Bogen von der Antike bis heute und porträtiert in essayartigen Einführungen das Leben und Wirken der wohl bedeutendsten weiblichen Naturwissenschaftlerinnen und Mathematikerinnen. Von Hypatia von Alexandria über Émilie du Châtelet und Emmy Noether bis hin zu Lisa Randall, sie alle haben Großes geleistet, die Wissenschaft entscheidend vorangebracht und konnten dennoch oft nicht aus dem Schatten ihrer männlichen Kollegen treten. Neben den spannenden Porträts der einzelnen Wissenschaftlerinnen sowie einer detaillierten und anschaulichen Darstellung ihrer wissenschaftlichen Leistungen beleuchtet dieses Sachbuch auch das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft, das sich nur quälend langsam zugunsten eines fairen Verhältnisses für die Frauen entwickelt.“

### **Sag jetzt nichts, lass mich zu Ende reden! Neue ungehaltene Reden ungehaltener Frauen**

S. Fischer Verlag, Februar 2023

ISBN: 978-3-10-397524-6

<https://www.fischerverlage.de/buch/ungehaltene-frauen-sag-jetzt-nichts-lass-mich-zu-ende-reden-9783103975246>

„Jetzt reden wir! Frauen aus allen Bereichen des Lebens kommen zu Wort – in ungehaltenen Reden. Frauen ergreifen das Wort. Sie sind jung, sie sind alt, sie kommen von überall und haben die unterschiedlichsten Geschichten. Doch eines haben sie gemeinsam: Sie sind ungehalten. Und sie wollen nicht länger schweigen in einer Welt, die Frauen immer noch viel zu wenig zu Wort kommen lässt. Die in diesem Band versammelten Reden sind zornig, komisch oder nachdenklich. Gemeinsam und mutig erzählen sie von Verletzlichkeit, Widerstand und Aufbruch.“

Finden sie weitere Veröffentlichungen in unserer  
Literaturdatenbank [Lit@CEWS](mailto: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: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

### Zitierhinweis

Textzitate aus unserem *CEWSjournal* sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals) und die URL unserer Webseite <http://www.gesis.org/cews>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

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

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise: <https://www.gesis.org/institut/datenschutz>

Vielen Dank!

*Die CEWSjournal-Redaktion*