

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser*innen,



welchem Erscheinungsjahr würden Sie das folgende Zitat zuordnen: 1998 - 2002 - 2008 - 2013 - 2020 ? ... „So solle etwa die Planbarkeit der Karriere mit Modellen wie Tenure-Track-Programmen erhöht werden, und bereits bestehende Maßnahmen sollen stärker ausgeschöpft und beworben werden. Grundlegend für die Gewinnung von Professorinnen sei zudem eine aktive Rekrutierung bereits ab der Promotions- und während der Postdoc-Phase. Dafür müssten die Verfahren stärker professionalisiert werden: Dazu gehörten offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professoreuren, die Festlegung fachspezifischer Zielmarken oder auch das Monitoring und Controlling der Verfahren und Maßnahmen. Nicht zuletzt müssten alle Beteiligten im Wissenschaftssystem – insbesondere aber auf der Führungsebene – weiter an einem Kulturwandel arbeiten, um vorhandene Vorurteile und traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen.“ Sie werden die rhetorische Funktion meiner Fragestellung wahrscheinlich direkt erkannt haben, ja – leider stammt die Passage aus der DFG-Pressemitteilung Nr. 29 vom 1. Juli 2020. 1998 hatte sich der Wissenschaftsrat erstmalig mit dem Thema befasst und forderte Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung ein. Die „Gleichstellung von Männer und Frauen in der Wissenschaft“ ist seit 2002 in § 1 der Satzung der DFG verankert. Im Jahr 2008 verabschiedete die DFG-Mitgliederversammlung die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als gemeinsames Ziel formulieren die Standards, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser selbstauferlegten Standards lag bei jeder einzelnen Einrichtung. 2013 stellt die DFG fest: „Doch obgleich zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen festgestellt werden konnten, haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen nach Ansicht der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ noch nicht in dem Ausmaß gesteigert, wie zu Anfang des Prozesses erhofft worden war.“ Und 2020 ergeht sich die DFG für die Zukunft ihrer Satzungsverpflichtung Gleichstellung in Konditionalsätzen, deren unverbindliche und an keine Verantwortlichen adressierten Formulierungen aus der Zeit gefallen zu sein scheinen? Dies ist ein Modellbeispiel für die dysfunktionale organisationsentwicklerische Wirkung von konsequenzlosen Selbstverpflichtungen. Auch im 20. Jahr seines Bestehens ist die kontinuierliche, kritische und prozessbegleitende Arbeit des CEWS notwendig und sinnvoll, Sie werden dies bei der Lektüre dieses CEWSjournals sicherlich bestätigt finden.

Jutta Dalhoff

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

SCHWERPUNKT:
NEUE THEMENSEITE:
GESCHLECHTSBEZOGENE UND
SEXUALISIERTE GEWALT IN DER
WISSENSCHAFT

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	5
2000 - 20 Jahre CEWS - 2020	5
Neues Projekt im CEWS: Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg - EvalFau	6
Jutta Dalhoff: Reden wir über Geld – Der GENDER PAY GAP bei Professuren	6
2.0 Wissenschaftspolitik	7
Chancengleichheit in der Wissenschaft: Bedarf an Förderung weiterhin groß.....	7
DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben	8
Bericht „Bildung in Deutschland 2020“ erschienen	9
Jahresversammlung der DFG: Heide Ahrens wird neue Generalsekretärin.....	11
3.0 Gleichstellungspolitik	12
Materialsammlung: COVID-19-Pandemie und Geschlecht	12
Ministerin Giffey legt erste nationale Gleichstellungsstrategie vor	26
Gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland aktuell nur auf Rang 10 im Europa-Vergleich	28
Frauen in Führungspositionen: Freiwillig tut sich wenig – nur feste Vorgaben wirken	29
FidAR WoB-Index: 75 DAX-Konzerne planen weiter mit Zero Diversity im Vorstand	31
AllBright Stiftung: Die deutschen Familienunternehmen – Traditionsreich und frauenarm	32
TOTAL E-QUALITY Prädikat: Das sind die Prädikatsträger 2020!.....	33
Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung	34
Deutscher Juristinnenbund: Rechtsfragen zur geschlechtergerechten Sprache bleiben offen .	35
Thüringer Verfassungsgerichtshof: Paritätsgesetz nichtig.....	35
Erstmals Parität am Bundesverfassungsgericht	36
Bundesrichterwahlausschuss 2020: Auf einem guten Weg!.....	37
Frauen in MINT	
Mehr Gleichstellung der Geschlechter in den Meereswissenschaften.....	37
Praktisches Genderwissen für die IT-Branche	39
Sophie Burkhardt erhält BMBF-Förderung zum Aufbau einer Nachwuchsgruppe in der Informatik.....	40
Frauen-MINT-Award 2020	40
Gegen Voreingenommenheit in der Wissenschaft.....	41
Prof. Dr. Ilka Agricola zur neuen Präsidentin der Deutschen Mathematiker-Vereinigung gewählt.....	41

4.0 Schwerpunktthema	42
Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft – Neue Themenseite im CEWS Portal jetzt online	42
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung	44
Gleichstellung von Frauen an Hochschulen: Professor*innen als Gatekeeper	44
bukof: Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen	45
<i>Gastbeitrag</i> : Gleichstellungspreis der Universität Hamburg 2020	45
<i>Gastbeitrag</i> : via:mento goes international 10 Jahre Mentoring in Kiel	46
Erfolgreicher virtueller Auftakt des Postdoktorandinnen-Programms der Hochschule Koblenz47	
Sachsen-Anhalt: Landtag beschließt neues Hochschulgesetz.....	48
Habilitationsprojekt zu irregulären Grenzübertritten	48
6.0 Forschungseinrichtungen	49
Lise-Meitner-Exzellenzprogramm: Die Lise-Meitner-Gruppenleiterinnen 2020 stehen fest.....	49
7.0 Europa und Internationales	50
Ergebnisse der SwafS-Ausschreibung 2020.....	50
Das SwafS-Programm: Erfolge und Empfehlungen für Horizont Europa	50
Aktuelle Berichte der ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG-GRI)	51
EU Prize for Women Innovators 2020: 21 entrepreneurs are through to the final	51
Leistungsbericht zu Forschung und Innovation in Europa veröffentlicht.....	52
Deutsche Außenpolitik muss feministisch werden.....	52
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	53
Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur: Empowerment und Diversität.....	53
POLITEIA-Auszeichnungen für Studentinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	54
Gender-Report der Hochschulen in NRW - Statistikportal bietet aktuelle Daten	55
GENDER 2/20 Geschlecht, Arbeit, Organisation erschienen.....	55
Open Call für Beiträge #DossierCorona #transnationalfeminisms - TRAFO-Blog für Transregionale Forschung.....	55
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität	56
Stifterverband: Sieben Hochschulen sind beim aktuellen Diversity Audit dabei.....	56
Diversitäts-Barometer 2020: DAX 30-Vorstände verschenken die Hälfte des Potenzials	57
Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen	58

Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt Jahresbericht 2019 vor / Deutlicher Anstieg der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung	58
Juristinnenbund zur geplanten Weiterentwicklung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes.....	59
Aktuelle Umfrage für LSBT*I*Q+ Personen am Arbeitsplatz.....	60
Offener Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an Berliner Schulen eher selten.	61
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....	62
Humboldt-Stiftung startet Scouting-Programm.....	62
Margarete von Wrangell-Programm - Ausschreibung 2020.....	62
WiRe-Call - Women in Research-fellowships for female top-level post-docs.....	63
Bewerbungen für den efas-Nachwuchsförderpreis 2020 gesucht!.....	63
Best Publication Award Gender & Medien 2020	64
Women of Europe Awards	64
The Brenda A. Milner Award	64
„Hochschullehrer/in des Jahres“ gesucht.....	65
promotion – der Dissertationswettbewerb	65
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung	66
COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm in die Wissenschaft.....	66
12.0 Termine, Call for Papers.....	67
13.0 Neuerscheinungen	72
14.0 Impressum.....	85

01 NEUES AUS DEM CEWS

2000 – 20 Jahre CEWS – 2020

Das CEWS wird Ende dieses Jahres 20 Jahre alt, wir werden dieses Ereignis in unterschiedlicher Art und Weise würdigen.

Hinweisen möchten wir Sie heute schon auf die

Transfertagung zum 20-jährigen Bestehen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS

„Prekäre Gleichstellung“

Dienstag, den 20. April 2021,
 GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
 Unter Sachsenhausen 6-8, D-50667 Köln, Konferenzraum OST

Die Transfertagung nimmt Wechselbeziehungen zwischen Gleichstellungspolitiken, strukturellen Diskriminierungsformen und prekären Arbeitsverhältnissen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Blick und soll Wissenschafts- und Hochschulforscher*innen in ein Gespräch mit Akteur*innen und Planer*innen des Wissenschaftsbetriebs bringen.

Den Impulsvortrag wird Prof. Dr. Birgitt Riegraf, Präsidentin der Universität Paderborn halten, und in einer Podiumsdiskussion mit Publikumsbeteiligung wird es um die Geschlechtergerechtigkeit des Lebens- und Arbeitsortes Hochschule gehen.



Lassen Sie uns das CEWS-Jubiläum auch ein wenig feiern – neben den Diskussionen über Ökonomisierung, Prekarisierung, Geschlechterungleichheit, institutionellen Rassismus und soziale Selektivität in der Wissenschaft.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor, im Herbst werden wir die Einladung, das Programm und die Anmeldemodalitäten veröffentlichen.

Herzliche Grüße

Ihr CEWS-Team

Neues Projekt im CEWS: Evaluation von Gleichstellungs- maßnahmen der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexan- der-Universität Erlangen-Nürn- berg – EvalFau

Ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) stehen seit April 2020 im Mittelpunkt einer vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) durchgeführten Evaluation.

Gegenstand der Evaluation sind die verschiedenen Programmlinien des ARIADNE-Mentoringprogramms sowie weitere ausgewählte Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Technischen Fakultät der FAU.

Im Bereich Mentoring liegt das Augenmerk auf der Zufriedenheit der Mentees und Mentor*innen mit dem Gesamtangebot des Programms sowie dessen Wahrnehmung. Dabei ist auch der Mehrwert des Programms für die Mentees gerade im Hinblick auf deren Verbleib in der Wissenschaft von Interesse. Die Multiplikator*innenfunktion der Mentor*innen liegt ebenfalls im Fokus der Evaluation. Zur Analyse der verschiedenen Mentoringprogrammlinien wird das Wirkungsmodell der Theory of Change (TOC) angewandt. Das Modell dient der Identifizierung von Lücken und Weiterentwicklungspotentialen des Mentorings. Mit Hilfe der TOC werden einerseits Ansatzpunkte für die Entwicklung von Indikatoren identifiziert, andererseits soll die intendierte Programmlogik sowie Grundannahmen zur Wirkung des Mentoringprogramms veranschaulicht werden. Die weiteren ausgewählten Gleichstellungsmaßnahmen werden im Hinblick auf die Aspekte Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Bewertung durch das wissenschaftliche Personal der Technischen Fakultät, evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation leisten einen wichtigen Beitrag zur passgenauen Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen an der Technischen Fakultät der FAU. Hierfür verknüpft das CEWS eine

Fremd- und Selbstevaluation und entwickelt spezifische Handlungsempfehlungen für die Technische Fakultät der FAU.

Die Evaluation beinhaltet einen Selbstbericht der Hochschule, explorative Vor-Ort-Gespräche in Form von Gruppeninterviews, eine quantitative Online-Befragung (Survey) sowie eine Analyse relevanter Dokumente. Die Ergebnisse der Evaluation werden in einem Evaluationsbericht verschriftlicht und in einem Abschluss-Workshop präsentiert.

Projektlaufzeit: 15.04.2020 - 31.12.2021

Projektleitung: Dr. Nina Steinweg, Stellvertretung:
Dr. Andrea Löther

Projektbearbeitung: Hannah Meyer

Gefördert durch: Technische Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

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

Jutta Dalhoff: Reden wir über Geld – Der GENDER PAY GAP bei Professuren

Im Rahmen des GENDER-KONGRESS 2020 „PLEASE MIND THE GAP ...“ GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN, der am 11. Februar 2020 in Essen stattgefunden hat, widmete sich die Podiumsdiskussion dem Thema: Reden wir über Geld – Der Gender Pay Gap bei Professuren.

Die **gesamte Diskussion** findet sich auf den Seiten 27-39 in der Kongress-Dokumentation, die Beiträge von Jutta Dalhoff, der Leiterin des CEWS, sind hier zusammengefasst.

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/GENDER_KONGRESS_2020_PODIUMSDISKUSSION.pdf

Fazit: „All diese hier beschworene Transparenz wird sich nicht freiwillig einstellen, so funktioniert der Mensch leider nicht. Hier schließt sich der Kreis: Ohne verbindliche, sanktionsbewährte und wissenschaftsadäquate Zielquotenregelungen steigt der Frauenanteil an Professuren zu langsam, die Wissenschaftlerinnen erreichen in vielen Fächern nicht die „kritische Masse“, um in nennenswertem Umfang Führungspositionen in der Wissenschaft bekleiden und dem Gender Pay Gap erfolgreich entgegenwirken zu können.“

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Chancengleichheit in der Wissenschaft: Bedarf an Förderung weiterhin groß

DFG-Mitgliederversammlung verabschiedet Empfehlungen zu Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und zu ihrer Entlastung für Gremienarbeit.

Aktuelle Veröffentlichung der Publikation „Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020“

Die immer noch ungleiche Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen Hierarchiestufen der wissenschaftlichen Karriere sowie in zentralen Gremien und Kommissionen macht deutlich, dass eine gezielte Förderung von Frauen zur Entlastung von der mehrfachen Inanspruchnahme in Beruf und Familie weiterhin notwendig ist. Erste Untersuchungen deuten darauf hin, dass sich diese generelle Problematik durch die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie noch verschärft hat. Die Mitgliederversammlung der DFG hat sich daher im Rahmen der DFG-Jahresversammlung mit Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und mit ihrer Entlastung für die Gremienarbeit befasst. Sie beschloss die Veröffentlichung der „Zusammenfassung und Empfehlungen 2020“ zu diesen zwei Schwerpunktthemen der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Die Mitgliederversammlung tagte wegen der Coronavirus-Pandemie per Videokonferenz.

Die Empfehlungen sind Teil der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Als Grundlage für die Empfehlungen dienten die alle zwei Jahre zu ausgewählten Schwerpunktthemen verfassten qualitativen Berichte der Hochschulen sowie ein kollegialer Erfahrungsaustausch der Hochschulleitungen im Rahmen eines eintägigen Workshops im Oktober 2019 in Bonn. Darüber hinaus wurden sie in der von der Mitgliederversammlung eingerichteten AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards diskutiert. Diesen mehrstufigen Prozess hatten die DFG-Mitglieder auf ihrer Versammlung im Jahr 2018 im Zuge einer überarbeiteten Selbstverpflichtung im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verabschiedet.

„Mit den Empfehlungen will die in der DFG organisierte Wissenschaft ein Signal senden, dass das Thema weiterhin von großer Aktualität ist“, sagt DFG-Vizepräsident Professor Dr. Roland A. Fischer, der der AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vorsteht. „Die Empfehlungen richten sich an die DFG-Mitglieder selbst, sollen aber auch den Diskussionsprozess bei anderen Wissenschaftsorganisationen, in der Forschungsförderung oder auch in der Politik anstoßen und zu weiteren Verbesserungen in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem beitragen.“

In den Empfehlungen zu Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen wird als eine Grundvoraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils die Steigerung der allgemeinen Attraktivität des „Arbeitsplatzes Wissenschaft“ genannt. So solle etwa die Planbarkeit der Karriere mit Modellen wie Tenure-Track-Programmen erhöht werden, und bereits bestehende Maßnah-

men sollen stärker ausgeschöpft und beworben werden. Grundlegend für die Gewinnung von Professorinnen sei zudem eine aktive Rekrutierung bereits ab der Promotions- und während der Postdoc-Phase. Dafür müssten die Verfahren stärker professionalisiert werden: Dazu gehörten offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professuren, die Festlegung fachspezifischer Zielmarken oder auch das Monitoring und Controlling der Verfahren und Maßnahmen. Nicht zuletzt müssten alle Beteiligten im Wissenschaftssystem – insbesondere aber auf der Führungsebene – weiter an einem Kulturwandel arbeiten, um vorhandene Vorurteile und traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen.

Bei der Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit zählen die Empfehlungen die Aufwertung von Gremientätigkeit zu den Grundvoraussetzungen eines Wandels. Die Gremientätigkeit solle in der wissenschaftlichen Leistungsbewertung stärker als wesentlicher Bestandteil wissenschaftlichen Arbeitens anerkannt werden. Zudem werden fachspezifische Quoten entlang des Kaskadenmodells empfohlen, nach dem sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe ergeben. Darüber hinaus bedürfe es konkreter und mit ausreichenden Ressourcen versehener individueller Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen, wie Lehrdeputatsreduktionen, Forschungs(frei)semester und qualifiziertes Personal zur Unterstützung. Dafür seien ausreichende Mittel für die Grundhaushalte der Hochschulen nötig.

Die Empfehlungen betonen auch bei diesem Thema die Bedeutung der Vorbildfunktion der Leitungsebene für einen Bewusstseinswandel im Wissenschaftssystem.

Die DFG-Mitglieder beschlossen, sich bis 2022 mit den Schwerpunktthemen Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase sowie Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit und Diversität zu befassen. Hierfür sollen auch Empfehlungen erarbeitet werden.

Weiterführende Informationen:

Die Publikation „Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020“

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf

sowie weitere Informationen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards unter:

<http://www.dfg.de/gleichstellungsstandards>

Informationen zur weiteren Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft durch die DFG sind zu finden unter:

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>

Quelle: PM - DFG, 01.07.2020

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_29/index.html

DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben

Stellungnahme des Senats und Internetseite mit Informationen für alle Wissenschaftsbereiche / Präsidentin Katja Becker: „Reflexion der Dimensionen wichtig für die Qualität der Forschung“

Durch die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit bei der Vorbereitung und Durchführung eines Forschungsvorhabens lassen sich „blinde Flecken“ vermeiden und damit die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse erhöhen. So wurde etwa die Forschung zu Risiken für Osteoporose bei Männern lange vernachlässigt, inzwischen ist jedoch bekannt, dass auch Männer zu rund einem Drittel betroffen sind und wirksamer Therapien bedürfen. Zudem zeigen Crashtest-Dummies, die nach männlichen und weiblichen Körpermodellen gestaltet sind, individuelle Verletzungsrisiken für beide Geschlechter auf und helfen, diese zu verhindern. Die Deutsche Forschungsgemein-

schaft (DFG) hat nun in einer Stellungnahme die Bedeutung der Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben unterstrichen. Sie nimmt damit im deutschen Wissenschaftssystem eine Vorreiterrolle ein.

„Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Reflexion der Dimensionen Geschlecht und Vielfältigkeit für ihre Forschungsarbeit anzuhalten, denn in vielen Fällen sind diese relevant“, sagt **DFG-Präsidentin Professorin Dr. Katja Becker**. „Wir wissen aber auch, dass die Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit je nach Forschungskontext, Thema und Methoden variiert, weshalb die Angaben dazu bei der Antragstellung bei der DFG nicht zwingend sind.“ Die DFG hat eine Webseite mit Informationen und Beispielen aus den verschiedenen Wissenschaftsbereichen eingerichtet (s. a. der Link dazu unten).

Die Dimensionen Geschlecht und Vielfältigkeit können, wie es in der Stellungnahme heißt, unter anderem bedeutsam sein mit Blick auf die forschenden Personen, die untersuchten Personen, die von einer Umsetzung der Forschungsergebnisse betroffenen Personen, die untersuchten Tiere oder das von Menschen oder Tieren entnommene Material. In jedem Fall sei die Berücksichtigung der Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit bei der Vorbereitung und Durchführung von Forschungsvorhaben Teil guter wissenschaftlicher Praxis und entsprechend im Kodex der DFG „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ von 2019 verankert. Sollten Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen weder inhaltlich noch methodisch für ein Projekt von Bedeutung sein, müssten im Förderantrag dazu keine Angaben gemacht werden.

Weiterführende Informationen:

Zur Stellungnahme „Geschlecht und Vielfältigkeit – Bedeutung für Forschungsvorhaben“ sowie zu Informationen und Beispielen für alle Wissenschaftsbereiche unter:

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html

Fachliche Ansprechpartnerin in der DFG-Geschäftsstelle: **Dr. Christina Elger**, Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung, Tel. +49 228 885-2612, [vielfaeltigkeitsdimensionen\(at\)dfg\(dot\)de](mailto:vielfaeltigkeitsdimensionen(at)dfg(dot)de)

Quelle: PM – DFG, 25.05.2020

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_18/index.html

Bericht „Bildung in Deutschland 2020“ erschienen

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Anja Karliczek**, und die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) und rheinland-pfälzische Bildungsministerin, **Dr. Stefanie Hubig**, haben am 23. Juni 2020 gemeinsam mit dem Sprecher der Autorengruppe, **Prof. Dr. Maaz** (DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation) den Bericht „Bildung in Deutschland 2020“ vorgestellt. Der nunmehr achte Bildungsbericht beschreibt die Gesamtentwicklung des deutschen Bildungswesens. Schwerpunkt des aktuellen Berichts ist „**Bildung in einer digitalisierten Welt**“. Der Bildungsbericht erscheint alle zwei Jahre.

Der aktuelle Bildungsbericht dokumentiert positive Entwicklungen wie die zunehmende Bildungsbeteiligung, den quantitativen Ausbau des Bildungspersonals, kontinuierlich höhere Bildungsausgaben und einen steigenden Bildungsstand. Der Bericht bescheinigt eine höhere Durchlässigkeit des Bildungssystems und gestiegene Flexibilität bei Bildungsentscheidungen.

Das Schwerpunktkapitel „Bildung in einer digitalisierten Welt“ ist in der andauernden Coronapandemie besonders aktuell: Der Einsatz digitaler Medien zum informellen Lernen in der Freizeit ist selbstverständlich. Innerhalb von Bildungseinrichtungen ist das seltener der Fall, zudem gibt es große Unterschiede zwischen Bildungseinrichtungen und -bereichen. In Hochschulen und der Weiterbildung

sind digitale Medien weit selbstverständlicher als in Schulen. Digitale Kompetenzen sind etwa bei Schülerinnen und Schülern „ausbaufähig“. Beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht kommt es auf einen didaktisch sinnvollen und kritisch-reflektierten Umgang an.

Der Bildungsbericht 2020 weist auch auf Herausforderungen für das Bildungssystem hin: Beispielsweise verlassen – verglichen mit dem Tiefststand 2013 – wieder mehr junge Menschen die Schule ohne Hauptschulabschluss; über alle Bildungsbereiche hinweg gibt es Menschen mit geringen schriftsprachlichen Kompetenzen. Nach wie vor ist der Einfluss des sozialen Hintergrunds auf den Bildungserfolg groß; regionale Unterschiede und migrationsspezifische Benachteiligungen bleiben weiterhin herausfordernd. Auf das Bildungspersonal kommen höhere pädagogische Anforderungen zu, zum Beispiel durch die Zusammensetzung der Gruppen und Klassen, die in Aus-, Fort- und Weiterbildung der im Bildungsbereich Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

Der Bericht sowie weiterführende Materialien und Informationen sind unter

<http://www.bildungsbericht.de>

zu finden.

Quelle: PM – BMBF, 23.06.2020

<https://www.bmbf.de/de/bildung-in-deutschland-2020-11888.html>

Der Bericht erhält zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht

Z.B. nehmen männliche Studienberechtigte häufiger ein Studium auf als weibliche. „So erwerben Frauen zwar häufiger als Männer die Hochschulreife (57 vs. 45%, siehe oben), nutzen diese jedoch seltener für die Aufnahme eines Studiums. Damit lässt sich auch erklären, dass der Geschlechteranteil unter Studienanfängerinnen und anfängern in Deutschland trotz des deutlichen weiblichen Vorsprungs im Erwerb der Hochschulreife nach wie vor fast ausgeglichen ist (F3 und Tab. F31web).“ (Kapitel Hochschule, S. 185)

Im Kapitel „Wirkungen und Erträge von Bildung“ wird dokumentiert, dass ein höherer Bildungsabschluss von Frauen die Wahrscheinlichkeit zu geringfügiger Beschäftigung senkt, für Männer jedoch nicht: „Formal gering qualifizierte Frauen sind im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen mit einem dualen Ausbildungsabschluss wesentlich häufiger geringfügig beschäftigt als in Vollzeit (Abb. 111). Die familialen Bedingungen verändern diese Relation kaum. Bei Männern besteht dagegen nur ein geringer Zusammenhang zwischen dem Bildungsstand und der geringfügigen Beschäftigung. Die Geschlechterunterschiede zeigen darüber hinaus, dass höhere Bildung Frauen vor geringfügiger Beschäftigung schützt, Männer dagegen nicht.“

Im gleichen Kapitel werden auch die Geschlechterunterschiede beim Stundenlohn thematisiert: „Die Unterschiede im Stundenlohndurchschnitt (Abb. 122) verdeutlichen auch einen GenderPay-Gap. Unabhängig von dem Bildungsabschluss und dem Fach, in dem die Ausbildung absolviert oder das studiert wurde, verdienen zumeist Frauen weniger als Männer mit der gleichen Bildung. Strukturelle Faktoren auf dem Arbeitsmarkt haben dagegen eine höhere Relevanz für den GenderPay-Gap. Je mehr Frauen beispielsweise in dem gleichen Berufsbereich arbeiten, desto geringer werden ihre Löhne über die Jahre (Hausmann et al., 2015).“ (Kapitel „Wirkungen und Erträge von Bildung“, S. 305 + S. 311)

Stellungnahmen:

DZHW: Zahl der Studierenden erreicht Rekordhoch und die Digitalisierung der Hochschulen nimmt zu

https://www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1553

DIPF: Potenziale der Digitalisierung im Bildungsbereich noch zu wenig genutzt

<https://www.dipf.de/de/dipf-aktuell/pressemitteilungen/potenziale-der-digitalisierung-im-bildungsbereich-noch-zu-wenig-genutzt>

Personalia

Jahresversammlung der DFG: Heide Ahrens wird neue Generalsekretärin

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine neue Generalsekretärin: Die Mitgliederversammlung der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Einrichtung für die Selbstverwaltung der Wissenschaft in Deutschland bestätigte am Mittwoch, dem 1. Juli 2020, in ihrer Sitzung im Rahmen der virtuellen Jahresversammlung der DFG die Berufung von **Dr. Heide Ahrens**, die derzeit Senatsdirektorin und Leiterin der Abteilung Hochschulen und Forschung bei der Senatorin für Wissenschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen ist. Ahrens wird als Generalsekretärin die Geschäftsstelle der DFG leiten und Mitglied des Vorstands sein, in dem unter anderem der Vollzug des Wirtschaftsplans zu ihrem Geschäftsbereich gehört. Sie tritt ihre neue Position voraussichtlich am 1. Oktober 2020 an.

Quelle und weitere Informationen:
PM - DFG, 01.07.2020

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_24/index.html

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat zwei neue Vizepräsidenten

Die Mitgliederversammlung der DFG wählte am 1. Juli 2020, in ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung den Molekularbiologen **Professor Dr. Axel A. Brakhage** sowie den Ingenieurwissenschaftler **Professor Dr.-Ing. Hans Hasse** in das Präsidium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland. Brakhage folgt auf **Professorin Dr. Katja Becker**, die seit Anfang 2020 DFG-Präsidentin ist, Hasse über-

nimmt das Amt vom Ingenieurwissenschaftler **Professor Dr.-Ing. Frank Allgöwer**. Neben den beiden neuen Mitgliedern im Präsidium wurden die Anglistische Literaturwissenschaftlerin **Julika Griem** als Vizepräsidentin und der Chemiker **Roland A. Fischer** als Vizepräsident für eine weitere Amtszeit gewählt.

Quelle: PM - DFG, 01.07.2020

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_26/index.html

Neun neue Mitglieder im Senat der DFG

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat - ebenfalls am 1. Juli 2020 auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung - neun neue Mitglieder in den Senat der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland gewählt. Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten und beschlossen wird. Infolge der Coronavirus-Pandemie fand die Sitzung der Mitgliederversammlung - wie alle Gremiensitzungen der DFG-Jahresversammlung - als Videokonferenz statt.

Von den neun Senatsplätzen wurden jeweils zwei in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und Lebenswissenschaften, drei im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften sowie zwei im Bereich Naturwissenschaften besetzt.

Fünf der neuen Senatsmitglieder sind Frauen. Insgesamt gehören dem 39-köpfigen Senat nun 19 Wissenschaftlerinnen an.

Quelle und weitere Informationen zu den gewählten Senatsmitgliedern: PM - DFG, 01.07.2020

https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_nr_30/index.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

COVID-19-Pandemie und Geschlecht

Seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie ist die deutliche Benachteiligung von Frauen in der Krise Thema zahlreicher Studien und Medienveröffentlichungen.

Neben WZB-Präsidentin Prof. Dr. Jutta Allmendinger, die während ihres Fernsehauftritts bei „Anne Will“ am 3. Mai mit dem bereits viel zitierten Satz: „Frauen werden entsetzliche Retraditionalisierung erfahren“ eine düstere Zukunft skizzierte, sorgen sich viele Soziolog*innen um die Erwerbs- und Karriereverläufe von Frauen. So thematisierte auch Dr. Heike Mauer von der Universität Duisburg-Essen – im Rahmen eines Interviews im Deutschlandfunk vom 5. Juni – die zunehmende Verschlechterung der Karriereaussichten von Wissenschaftlerinnen in der Krise, z.B. bedingt durch die Verringerung der Publikationstätigkeit, die bereits in einigen Studien untersucht wurde. Sie weist in diesem Zusammenhang auf bestehende Karrierehemmnisse von Wissenschaftlerinnen und den längst überfälligen sowie dringend notwendigen Kulturwandel an deutschen Universitäten hin.

Wie in der letzten Ausgabe Nr. 122, finden Sie in diesem Journal weitere aktuelle **Stellungnahmen** aus geschlechtssoziologischer Perspektive zur Pandemie sowie **neue Studien- und Forschungsergebnisse**, **internationale Veröffentlichungen** und Hinweise auf **Calls, Petitionen oder Umfragen**. **Nützliche Websites und Links** zu konkreten Hilfsangeboten runden das Angebot an ausgewählten Beiträgen ab.

Aktuelle Studien und Forschungsergebnisse

Volkmer, Michael; Werner, Karin (Hrsg.):
Die Corona-Gesellschaft
Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft

transcript-Verlag 2020
 ISBN: 978-3-8376-5432-5

„Die Corona-Pandemie hat die Gesellschaft abrupt verändert – und ihre Folgen werden lange nachwirken. Zu Beginn beherrschte die Expertise der Virologie die öffentliche Debatte. Angesichts der Tragweite der Veränderungen ist jedoch klar, dass auch sozial- und kulturwissenschaftliche Sichtweisen auf die Pandemie unverzichtbar sind, denn: Die Corona-Krise ist eine gesellschaftliche Krise. Jenseits von Ansteckungs- und Mortalitätsraten hat sie tief greifende Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das alltägliche Leben der Menschen. Die Beiträge vermessen die Situation inmitten der »Corona-Gesellschaft« und zeigen Perspektiven für die Zeit nach der Krise auf. Damit bieten sie der Öffentlichkeit Orientierung und ermöglichen den Wissenschaften einen ersten Austausch. Denn zur kollektiven Bewältigung der Pandemie ist nicht nur eine kritische Analyse der Lage nötig, sondern auch das Kultivieren eines Zukunftshorizonts mit Möglichkeitssinn.“

Dieser Blog präsentiert Auszüge aus den Beiträgen:

<https://blog.transcript-verlag.de/kategorie/die-corona-gesellschaft/>

Darin:

Speck, Sarah:

Zuhause Arbeiten. Eine geschlechtersoziologische Betrachtung des »Home Office« im Kontext der Corona-Krise

<https://blog.transcript-verlag.de/zuhause-arbeiten/>

Knauf, Helen:

Corona – Familien am Limit

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. Berlin
Informationen & Recherchen, 4. Mai 2020

<https://www.kas.de/documents/252038/7995358/Corona+%E2%80%93+Familien+am+Limit.pdf/a31e9a94-9f27-e738-89cd-ac00b4d270b4?version=1.0&t=1588687485712>

„Die Corona-Krise hat durch den Lockdown unmittelbare Auswirkungen auf das Leben der 11,4 Millionen Familien in Deutschland. Die Schließung von Kindertageseinrichtungen und Schulen, die Notwendigkeit zum Homeoffice, die Kontaktsperre und die Sperrung von Spielplätzen und anderen öffentlichen Einrichtungen haben den Alltag von Familien tiefgreifend verändert. Diese Auswirkungen spiegeln sich deutlich in Familienblogs wider. Sie eröffnen in dieser ungewöhnlichen Situation einen differenzierten und zugleich unmittelbaren Zugang zu den Perspektiven und Erfahrungen von Eltern. Um einen Einblick in den Familienalltag in dieser Ausnahmesituation zu erhalten, wurden in einer empirischen Untersuchung Familienblogs analysiert.“

DIW-Bericht: Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer

„Konjunkturprogramme müssen Gender-Budgeting unterworfen werden“. „Die Corona-Pandemie löst eine verheerende Wirtschaftskrise aus, die auch am deutschen Arbeitsmarkt gravierende Spuren in Form von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit hinterlässt. Im Gegensatz zur Finanzkrise 2008/2009, in der Männer stärker vom Beschäftigungsrückgang betroffen waren, trifft es in der aktuellen Krise Wirtschaftssektoren wie das Gastgewerbe, in denen Frauen stärker repräsentiert sind. Außerdem zeigen erste Zahlen zu den Zugängen zur Arbeitslosigkeit allgemein und zum Beschäftigungsrückgang bei MinijobberInnen, dass Frauen momentan stärker von Arbeitsplatzverlust betroffen sind als Männer.“ Der aktuell vorgelegte Bericht von Anna Hammerschmid, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich zeigt anhand offizieller Arbeitsmarktzahlen für Deutschland auf, welche Sektoren besonders viele Anzeigen zu Kurzarbeit und hohe Zugänge in Arbeitslosigkeit im März und April 2020 aufweisen. In Kombination mit Daten über Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Sektoren können die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Arbeitsnachfrage in Deutschland abgeschätzt werden.“

Quelle, Grafiken und weitere Informationen:

DIW aktuell 42, 7 S.

Anna Hammerschmid, Julia Schmieder, Katharina Wrohlich 2020

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf

Erwerbstätige Mütter tragen Hauptlast zusätzlicher Sorgearbeit in Corona-Zeiten

Hans-Böckler-Stiftung: Befragung unter rund 7700 Erwerbstätigen – Erwerbstätige Mütter tragen Hauptlast zusätzlicher Sorgearbeit in Corona-Zeiten – Forscherinnen warnen vor langfristigen Nachteilen

„Die Coronakrise stellt eine enorme Belastung dar für das Gesundheitswesen, die Volkswirtschaft, den Sozialstaat – und für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nehmen momentan zu, Fortschritte bei der Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit werden in vielen Familien zumindest zeitweilig zurückgenommen. Diese Tendenz ist in Haushalten mit niedrigeren oder mittleren Einkommen stärker ausgeprägt als bei höheren Einkommen, auch weil Personen mit höheren Einkommen generell während der Pandemie seltener ihre Erwerbsarbeit einschränken müssen. Das zeigen Ergebnisse einer aktuellen Online-Befragung, für die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 7677 Erwerbstätige interviewt wurden.* Die Anfang bis Mitte April von Kantar Deutschland durchgeführte Befragung bildet die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab. „Die Pandemie legt nicht nur problematische Ungleichheiten in den wirtschaftlichen und sozialen Möglichkeiten offen, sie verschärft sie oft noch“, warnt Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, die wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Neben Beschäftigten mit niedrigeren Einkommen, in Betrieben ohne Tarifvertrag oder Betriebsrat seien Frauen derzeit überproportional belastet. Kohlrausch hat die Befragung gemeinsam mit WSI-Forscherin Dr. Aline Zucco ausgewertet.

Bettina Kohlrausch, Aline Zucco:

Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit (pdf), WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Quelle, weitere Informationen und Grafiken: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 14.05.2020

https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_05_14.pdf

Barisic, Manuela; Consiglio, Valentina Sara:

Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Was es sie kostet, Mutter zu sein

Hrsg. von der Bertelsmann Stiftung
Beschäftigung im Wandel | 06.2020

„Erste Befunde zu den Auswirkungen der Coronakrise auf dem deutschen Arbeitsmarkt deuten darauf hin, dass sich bestehende Ungleichheitsdynamiken in den Einkommen

in doppelter Hinsicht verschärft werden – nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen. Dabei ist eines sicher: Insbesondere Mütter werden das Nachsehen haben. Unsere aktuelle Analyse zeigt, dass es Frauen schon vor der Krise bis zu zwei Drittel ihres Lebenserwerbseinkommens gekostet hat, Mutter zu sein.“

Kurzexpertise:

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/200616_Kurzexpertise_MotherhoodLifetimePenaltyFINAL.pdf

Pandemic lockdown holding back female academics, data show

<https://www.timeshighereducation.com/news/pandemic-lockdown-holding-back-female-academics-data-show>

„Unequal childcare burden blamed for fall in share of published research by women since schools shut, but funding bodies look to alleviate career impact.“

Viglione, Giuliana:

Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say

<https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>

„Early analyses suggest that female academics are posting fewer preprints and starting fewer research projects than their male peers.“

Vincent-Lamarre, Philippe; Sugimoto, Cassidy R.; Larivière, Vincent:

The decline of women's research production during the coronavirus pandemic

<https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>

„Preprints analysis suggests a disproportionate impact on early career researchers.“

Zimmer, Katharina:

Gender Gap in Research Output Widens During Pandemic

<https://www.the-scientist.com/news-opinion/gender-gap-in-research-output-widens-during-pandemic-67665>

„Experts identify childcare, which tends to fall to women, as one likely cause for the relative decrease in women's scientific productivity compared with men's.“

Diversität und Inklusion geraten aus dem Blick

Interview von Monika Probst mit Annika Spahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im hochschulweiten Projekt „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive – Soziale Innovation in Studium und Lehre“.

https://www.th-koeln.de/hochschule/diversitaet-und-inklusion-geraten-aus-dem-blick_74715.php

Betreuungsnot: Starker Rückgang bei der Arbeitszeit von Eltern erwartet

„Schulen und Kindergärten sind seit Wochen geschlossen, während die Wirtschaft langsam wieder hochgefahren wird. Daraus ergibt sich ein Dilemma: Das Hochfahren geht einher mit mehr Präsenzzeiten am Arbeitsplatz, die die Eltern aber oft nicht leisten können. Prof. Michèle Tertilt, Professorin für Makro- und Entwicklungsökonomie an der Universität Mannheim, untersucht zusammen mit Prof. Moritz Kuhn (Universität Bonn) und Prof. Nicola Fuchs-Schündeln (Goethe-Universität Frankfurt) die Folgen mangelnder Betreuungsangebote für Kinder und ihr Zusammenspiel mit der verfügbaren Arbeitszeit berufstätiger Eltern. Das Ergebnis: Der Anteil der Eltern, die von geschlossenen Schulen und Kindergärten betroffen ist, ist doppelt so hoch wie die Gesamtzahl der Arbeitslosen in Deutschland.“

Studie:

<https://voxeu.org/article/short-run-implications-school-closures>

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Mannheim, 08. Juni 2020

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2020/juni/betreuungsnot-aufgrund-von-corona/>

Kalenkoski, Charlene M.; Wulff Pabilonia, Sabrina:
Initial Impact of the COVID-19 Pandemic on the Employment and Hours of Self-Employed Coupled and Single Workers by Gender and Parental Status

IZA DP No. 13443

<http://ftp.iza.org/dp13443.pdf>

Abstract: „This study examines the initial impact of COVID-19 shutdowns on the employment and hours of unincorporated self-employed workers using data from the Current Population Survey. Although the shutdowns decreased employment and hours for all groups, differential effects by gender, couple status, and parental status exist. Coupled women were less likely to be working than coupled men, while single women were more likely to be working than single men. However, fathers of school-age children who remained employed were working reduced hours compared to men without children. Remote work mitigated some of the negative effects on employment and hours.“

Dolan, Kathleen; Lawless, Jennifer L.:
It Takes a Submission: Gendered Patterns in the Pages of AJPS

American Journal of Political Science
 April 20, 2020

„In examining the gendered patterns in submission and publication at AJPS over the past three years, we see two different realities. In terms of “supply,” there is a large disparity. Women constitute just one-quarter of submitting authors, and their names appear on only one-third of submitted manuscripts. But when it comes to “demand,” there is no evidence of clear bias in the review or publication process. Women’s ratios on the printed pages are indistinguishable from their ratios in the submission pool. As long as it’s the case that women are less likely than men to submit manuscripts to AJPS, the gender disparities in publication rates will remain.“

<https://ajps.org/category/ajps-editor-blog/>

Amano-Patiño, Noriko; Faraglia, Ellisa; Giannitsarou, Chryssi; Hasna, Zeina:
The unequal effects of covid-19 on economists’ research productivity.

University of Cambridge. Cambridge (Cambridge-INET Working Paper Series, 2020/20).

<https://www.inet.econ.cam.ac.uk/working-paper-pdfs/wp2022.pdf>

„The current lock-down measures are expected to disproportionately reduce women’s labor productivity in the short run. This paper analyzes the effects of these measures on economists’ research productivity.“

Öz, Fikret:

Löhne und Gehälter in systemrelevanten Berufen: Gebraucht und geschätzt, aber unter Wert!

Eine IAT-Analyse auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank

„Wegen der Corona-Krise erfahren die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen, vor allem in den Bereichen Gesundheit, Lebensmittelhandel, Logistik und Grundversorgung, eine besondere gesellschaftliche Wertschätzung. Zudem sind sie durch Kunden- und Patientenkontakte einem höheren Gesundheitsrisiko als in anderen Berufen ausgesetzt. Inwieweit sich diese gestiegene Wertschätzung gegenwärtig auch in den Verdiensten widerspiegelt, hat Fikret Öz vom Institut Arbeit und Technik (IAT/ Westfälische Hochschule) auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank untersucht.“

„In den Gesundheits- und Pflegeberufen sowie beim Verkauf und Handel ist der Frauenanteil besonders hoch.“

https://www.iat.eu/discussionpapers/download/IAT_Discussion_Paper_20_02.pdf

Quelle:

https://www.lifep.de/inaktiv/institut-fuer-arbeit-und-technik/Systemrelevante-Berufe-Hoch-geschaetzt-aber-unter-Wert-bezahlt/boxid/798038?utm_source=Belegmail&utm_medium=Email&utm_campaign=Inaktiv

Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung: Wer wird in Krisenzeiten gefragt?

Malisa Stiftung 28.05.2020

<https://malisastiftung.org/studie-geschlechterverteilung-corona-berichterstattung/>

*„Wie steht es um die Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Berichterstattung im Fernsehen und in den Online-Auftritten von Printmedien in Deutschland? Wie oft kommen Frauen und Männer zu Wort? Wie oft und zu welchen Themen werden sie als Expert*innen befragt? Diesen Fragen gehen zwei Studien der Malisa Stiftung nach.“*

.....
 Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haepf, Tobias; Mackeben, Jan; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wanger, Susanne:

Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat

IAB-Kurzbericht 13/2020

<http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

„Die Covid-19-Pandemie und deren Folgen haben – zumindest temporär – vielfältige Auswirkungen auf das Leben der meisten Menschen. Anhand einer aktuellen Onlinebefragung zeigen wir, wie sich der Arbeitsalltag von Beschäftigten mittelgroßer und großer privatwirtschaftlicher Betriebe in dieser Zeit verändert hat. Dabei geht es insbesondere um Übergänge in Kurzarbeit, Veränderungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort, Kommunikation und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.“

Mendeley Public Group: Gender and COVID-19

„A collection of research, studies and other references covering the sex and gender dimensions of the COVID-19 pandemic, caused by the SARS-CoV-2 coronavirus.“

<https://www.mendeley.com/community/gender-and-covid-19/>

(Lese- und Hör-) Empfehlungen, Stellungnahmen

Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona – Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen

„Im Mai 2020 haben die Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaf) und die bukof gemeinsam eine Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen durchgeführt. Anlässe hierfür waren die alarmierenden Befunde über die Verstärkung der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen und weiterer Statusgruppen in den jeweiligen Organisationen seit Beginn der Corona-Pandemie. Ziel der im Mai 2020 lancierten Umfrage war es, durch standardisierte Nachfragen und damit quantifizierbaren Rückmeldungen eine solide Datenbasis aus den jeweiligen Organisationen zur Gleichstellungssituation und eine Grundlage für gleichstellungsorientierten Handlungsbedarf zu erhalten. Die Ergebnisse der Umfrage finden Sie hier.“

<https://bukof.de/wp-content/uploads/20-07-01-Ergebnisse-Umfrage-AG-Geschlechterpolitik-in-Zeiten-von-Corona.pdf>

Women in science are battling both Covid-19 and the patriarchy

„The pandemic has worsened longstanding sexist and racist inequalities in science pushing many of us to say 'I'm done', write 35 female scientists.“

<https://www.timeshighereducation.com/blog/women-science-are-battling-both-covid-19-and-patriarchy>

.....
 Frederickson, Megan:

Women are getting less research done than men during this coronavirus pandemic

<https://theconversation.com/women-are-getting-less-research-done-than-men-during-this-coronavirus-pandemic-138073>

The disproportionate effect of Covid-19 on women must be addressed

<https://www.timeshighereducation.com/opinion/disproportionate-effect-covid-19-women-must-be-addressed>

„But auditing such efforts will be difficult, while unintended consequences are always a risk, warns Athene Donald on timeshighereducation.com.“

Women's research plummets during lockdown – but articles from men increase

„Many female academics say juggling their career with coronavirus childcare is overwhelming.“ Author: Anna Fazackerley on theguardian.com.

https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase?CMP=Share_AndroidApp_Tweet

Gesunkene Produktivität: Corona bedroht die Karrieren junger Forscherinnen

https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/corona-bedroht-die-karrieren-junger-forscherinnen-16759399.html?printPagedArticle=true#pageIndex_2

„Die Kita- und Schulschließungen in der Viruskrise scheinen Mütter stärker in ihrer Arbeit einzuschränken als Väter. In der Wissenschaft gibt es dafür erste Indizien – mit weitreichenden Folgen.“ Ein Beitrag von Jessica von Blazekovic auf faz.net.

Frauen in der Wissenschaft: Wissenschaftliche Karriereambitionen werden „mit Männlichkeit verknüpft“

https://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-wissenschaft-wissenschaftliche.680.de.html?dram%3Aarticle_id=478103&fbclid=IwAR1VBIH6QICsWCVFzoBTAp7_rliqon9eXy940QT0dOBHk8MyfwlgzOWBgW0

„Die Genderforscherin Heike Mauer hat im Dlf für ein Umdenken in der Wissenschaft plädiert. Frauen würden noch immer benachteiligt, hätten weniger Karriere-chancen und veröffentlichten seltener wissenschaftliche Beiträge. Das liege nicht zuletzt an einem veralteten Bild, das viele Hochschulen von Frauen hätten. Heike Mauer im Gespräch mit Stephanie Gebert auf Deutschlandfunk.de.“

ARD-Podcast:

Wissenschaftlerinnen publizieren weniger als Männer

„Frauen in der Wissenschaft haben es schwer. Das war auch schon vor Corona leider so, aber gerade jetzt scheinen sie es noch schwerer haben. Was die Gründe dafür sind und welche Auswirkungen das haben könnte, weiß Wissenschaftsautor David Beck.“

<https://www.ardaudiothek.de/wissenswert/wissenschaftlerinnen-publizieren-weniger-als-maenner/77013664>

Größere Zukunftsängste bei Frauen mit höherem Bildungsgrad

ORF 05.05.2020

<https://orf.at/stories/3164466/>

„Je höher der Bildungsgrad, desto größer ist die Zukunftsangst der Frauen. Das ergibt eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Triple M Matzka im Auftrag der SPÖ-Frauen, die heute veröffentlicht wurde. SPÖ-Frauenchefin Gabriele Heinisch-Hosek fordert u. a. großzügigere Unterstützung aus dem Familienhärtefonds der Regierung. Auch die Caritas verweist darauf, dass die Krise Frauen härter trifft.“

„Frauen werden entsetzliche Retraditionalisierung erfahren.“

Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) bei der ARD-Fernsendung „Anne Will“, 03.05.2020

<https://daserste.ndr.de/annewill/Frauen-werden-entsetzliche-Retraditionalisierung-erfahren,videoimport31586.html>

Zurück an den Herd Zerstört Corona Frauen-Karrieren?

„Mehr Frauen als Männer wuppen in der Coronakrise neben dem eigenen Job auch Homeschooling und Haushalt. Der Rückschritt bei der Gleichberechtigung verheißt nichts Gutes für ihre Karrieren.“ Ein Beitrag von Nora Schareika auf wiwo.de (Wirtschaftswoche)

<https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/zurueck-an-den-herd-zerstoert-corona-frauen-karrieren/25802466.html>

Ungleiches ungleich behandeln

„Die Pandemie zeigt, wie nötig es ist, die Leistungen von Müttern und Vätern unterschiedlich zu bewerten.“ Von Lena Hipp und Martin Mann auf zeit.de, 06.05.2020

<https://www.zeit.de/2020/20/wissenschaftler-ungleichheit-geschlechter-bewertung-coronakrise>

Bezug auf diesen Artikel:

No Room of One's Own

„Early journal submission data suggest COVID-19 is tanking women's research productivity.“ By Colleen Flaherty in Inside Higher Ed, 21.04.2020

[Link](#)

Bitte beachten Sie auch:

Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?

Ein Kommentar von Kathrin van Riesen, Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Universität Lüneburg: „Familienpolitiken an Hochschulen unterstützen dann Gleichstellungsziele, wenn sie nicht geschlechterblind und darauf ausgerichtet sind egalitäre Partnerschaften in der Gesellschaft zu fördern, wenn sie Modelle des männlichen Familienernähers aufgeben und alle Aspekte der Geschlechterbeziehungen, der Machtverhältnisse, der ungleichen Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen in den Blick genommen werden.“

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/Zum_Verh%C3%A4ltnis_von_Familien-_und_Gleichstellungspolitik.pdf

.....
Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGfE:

Geschlechterverhältnisse der Krise und ihrer Bewältigung

Statement zum Umgang mit der Corona-Pandemie vom 05.05.2020

„Die Corona-Krise betrifft pädagogische Tätigkeitsfelder in besonderem Maße und bedarf daher einer erziehungswissenschaftlichen Interpretation. Verschiedene Sektionen der DGfE haben sich dazubereits positioniert. Aus der Perspektive der erziehungswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung ergeben sich einige über die bisherige Diskussion (die hier nicht wiederholt werden soll) hinausgehende Aspekte und vor allem weitergehende offene Fragen, für deren Berücksichtigung in der wissenschaftlichen und öffentlichen Debatte die Sektion 11 eintritt. Insbesondere die aktuell hervortretende Bedeutung von Sorgetätigkeiten erinnert daran, dass ein zukunftsfähiger gesellschaftlicher Umgang mit der Krise auch einer Gestaltung des Geschlechterverhältnisses bedarf.“

https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Sektionen/Sek11_FuGFIEW/2020_Statement_Corona_SektionFGF.pdf

Der Tag mit... Sabine Hark: Rückfall in alte Geschlechterrollen?

Deutschlandfunk 29.04.2020

https://www.deutschlandfunkkultur.de/der-tag-mit-sabine-hark-rueckfall-in-alte-geschlechterrollen.2950.de.html?dram:article_id=475688

„Kein normaler Schulbetrieb bis zu den Sommerferien, Kitaöffnungen nur schrittweise: Die Corona-Pandemie verlangt Eltern einiges ab. Die Situation trifft vor allem Alleinerziehende – und das sind in den meisten Fällen Frauen. Werden Mütter wieder in klassische Rollenklischees gedrängt? Verschärft sich die ohnehin vorhandene Ungleichheit? Und gibt es jetzt eine breitere Bewegung dafür, endlich bessere Bedingungen für die so genannten Frauenberufe zu schaffen? Darüber sprechen wir mit der Soziologin Sabine Hark.“

„In den Köpfen vieler Menschen gibt es diese Koppelung von Expertise und Männlichkeit“

<https://www.republik.ch/2020/04/28/in-den-koepfen-vieler-menschen-gibt-es-diese-koppelung-von-expertise-und-maennlichkeit>

„Die Philosophin und Geschlechterforscherin Patricia Purtschert über den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Corona-Krise – und wieso wir nicht «Krieg» führen

sollten gegen Viren.“ Ein Interview von Andrea Arežina und Anne Morgenstern mit auf republik.ch.

Corona und die Frauenförderung: Befällt das Virus auch das Geschlechterverhältnis?

https://www.deutschlandfunk.de/corona-und-die-frauenfoerderung-befaelit-das-virus-auch-das.724.de.html?dram:article_id=479542

„Soziologinnen befürchten, dass es durch Corona zu einem „Rollback“ in den Geschlechterverhältnissen kommt. Aktuell wird das zwar statistisch nicht bestätigt, das Konjunkturpaket der Bundesregierung lässt aber Gleichstellungsansätze vermissen – und auf EU-Ebene werden sie sogar zurückgenommen.“ Ein Beitrag von Barbara Schmidt-Mattern auf Deutschlandfunk.de.

Männer in neuen Rollen: „In das Geschlechterverhältnis ist Bewegung gekommen“

https://www.deutschlandfunk.de/maenner-in-neuen-rollen-in-das-geschlechterverhaeltnis-ist.1184.de.html?dram:article_id=477752

„Im Rollenverhältnis von Mann und Frau hat sich nach Ansicht des Soziologen Michael Meuser viel verändert. Dennoch werde in der Wirtschaft noch davon ausgegangen, dass Männer keine familiären Verpflichtungen hätten, sagte er im Dlf. Die Coronakrise berge sogar die Gefahr einer Retraditionalisierung.“ Michael Meuser im Gespräch mit Pascal Fischer auf Deutschlandfunk.de.

Berliner Erklärung: Rückschritte verhindern – Gleichstellung in der Corona-Krise weiter voranbringen!

„Die 17 Frauenverbände der Berliner Erklärung fordern die Bundesregierung auf, engagierter für konkrete Verbesserungen bei der Gleichberechtigung einzutreten. Die Corona-Krise legt nach Ansicht der Verbände nicht nur die bestehenden Defizite in der Gleichstellungspolitik offen, sie ist auch besorgniserregend für die gleichstellungspolitische Entwicklung in Deutschland.“

Quelle, weitere Informationen und Initiatorinnen: PM - Fidar, 12.05.2020

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-der-berliner-erklaerung-vom-1252020-rueckschritte-verhindern.html>

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

Deutscher Frauenrat:

Aus Corona lernen: Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern abbauen

<https://www.frauenrat.de/aus-corona-lernen-ungerechtigkeit-zwischen-den-geschlechtern-abbauen/>

„In der Corona-Krise drohen erhebliche Rückschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn die politischen Maßnahmen zum Umgang mit dem Virus vernachlässigen die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Mädchen und setzen auf längst überholt geglaubte Geschlechterrollen. Damit unsere Gesellschaft aus dieser Krise gerechter und sensibilisierter hervorgeht, als sie hineingeraten ist, fordert der DF tiefgreifende wirtschafts-, finanz- und sozialpolitische Veränderungen. Ziel ist ein gesellschaftlicher Paradigmenwechsel, der Menschen und nicht Märkte in den Mittelpunkt politischen Handelns stellt.“

Emanzipation in der Krise: Die beste Zeit für Frauen, um sich aufzulehnen

<https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/emanzipation-in-der-krise-die-beste-zeit-fuer-frauen-um-sich-aufzulehnen/25833430.html>

„Weniger Einkommen und mehr Sorgearbeit: Frauen erleben in der Krise eine mehrfache Lose-Situation. Dagegen braucht es ordentlich Gegengewicht! Eine Kolumne.“ Eine Kolumne von Hatice Aykün auf tagesspiegel.de.

Expertin zu Frauen in der Coronakrise: „An die Bruchstellen ran – jetzt“

<https://taz.de/Expertin-zu-Frauen-in-der-Coronakrise/!5681243/>

„Frauen treffe weltweit eine „Schattenpandemie“, sagt Karin Nordmeyer von UN Women Deutschland. Sie seien in der Coronakrise dramatisch benachteiligt.“ Ein Interview von Patricia Hecht auf taz.de.

Gleichberechtigung und Corona: Frauen sind systemrelevant, aber das System ist kaputt

<https://www.spiegel.de/kultur/corona-und-gleichberechtigung-frauen-sind-systemrelevant-aber-das-system-ist-kaputt-a-93c7ee35-04dc-469a-9e42-37655c43c8fe>

„Frauen werden unterbezahlt, aber schmeißen gerade den Laden – darin liegt bei allem Frust auch eine Chance für

den Feminismus. Denn Aufbegehren kann wachsen, wenn Ungerechtigkeiten sichtbar werden.“ Eine Kolumne von Margarete Stokowski auf spiegel.de.

Die Coronakrise erschwert die ohnehin geringe Gleichstellung

https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/frauen-in-fuehrung-die-coronakrise-erschwert-die-ohnehin-geringe-gleichstellung/25792352.html

„Frauenministerin Franziska Giffey sieht durch die Coronakrise Rückschritte in der Gleichstellung. Doch nach fünf Jahren Gesetz zur Frauenquote fällt die Bilanz ohnehin zwiespältig aus.“ Ein Beitrag von Heike Anger auf handelsblatt.com.

Corona-Krise vergrößert Lohnlücke zwischen Männern und Frauen

<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/studie-coronakrise-vergroessert-lohnluecke-16769126.html>

„Erwerbstätige Mütter tragen die Hauptlast der Krise. Meist sind sie es, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Kinder zu betreuen – mit schwerwiegenden Folgen für ihre Erwerbsverläufe.“

Expertin der Universität Bayreuth fordert mehr weibliche Stimmen in der Politikberatung

„Politik hört vor allem auf männliche Beratung – das hat Prof. Dr. Erdmute Alber, Inhaberin des Lehrstuhls Sozialanthropologie an der Universität Bayreuth festgestellt. Das habe auch damit zu tun, dass Männer jetzt produktiver werden, Frauen aber durch gewachsene Care-Aufgaben jetzt besonders stark ausgebremst werden. „Doch gerade in der Krise sind vielfältige Stimmen wichtig, dürfen Frauen nicht in der Unsichtbarkeit der Care-Arbeit verschwinden“, sagt Alber im Interview. Sie forscht vor allem zu Berührungspunkten von staatlicher Politik und Verwandtschaft und ist Vice-Dean des Exzellenzclusters „Africa Multiple“ an der Universität Bayreuth.“

Hier geht es zum Interview:

<https://www.uni-bayreuth.de/de/universitaet/presse/pressemitteilungen/2020/074-expertin-alber-zu-frauen-job-politik-corona/index.html>

Frauenarbeit in der Corona-Pandemie Systemrelevant und unterbewertet

„Die Corona-Pandemie hat es an den Tag gebracht: Die Bedeutung der Arbeit von Frauen ist systemrelevant, ihre Arbeit wird jedoch in jeder Beziehung unterbewertet. Das ist zwar seit Jahrzehnten bekannt, wird aber immer noch viel zu wenig skandalisiert.“ Ein Beitrag von **Ursula Schumm-Garling**, emeritierte Hochschulprofessorin an der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der TU Dortmund.

https://www.sozialismus.de/kommentare_analysen/detail/artikel/systemrelevant-und-unterbewertet/

„Männer erklären, wie systemrelevant Frauen sind“

„22 Prozent aller Experten, die Corona-Folgen erklären, sind einer aktuellen Studie zufolge weiblich. Die Forscherin **Elizabeth Prommer** erklärt, wieso - und was das für die Gesellschaft bedeutet.“ Ein Interview von **Ulrike Knöfel** und **Claudia Voigt** auf spiegel.de

<https://www.spiegel.de/kultur/corona-krise-und-medienpraesenz-maenner-erklaren-wie-systemrelevant-frauen-sind-a-d5fb4b50-4236-4dd6-b850-7770f56dded0>

Von Heteronormativität durchzogen“ – Ein Gespräch über die Corona-Krise mit Francis Seeck

„Francis Seeck ist Kulturanthropolog*in, Geschlechterforscher*in, Autor*in, Antidiskriminierungstrainer*in... „Im Rahmen unseres Blogschwerpunktes „Corona“ berichtet sie*er für uns zu dem Thema mit einem Fokus auf Fürsorgearbeit aus nicht-binärer und trans*- Perspektiven.“

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

Bündnis 90/Die Grünen:

Antrag „Geschlechtergerecht aus der Corona-Krise“

Am 16.06.2020 wurde im Bundestag der Antrag „Geschlechtergerecht aus der Corona-Krise“ von der Grünen-Fraktion vorgelegt. Darin wird die Regierung aufgefordert, dafür zu sorgen, dass von den aktuellen Hilfsmaßnahmen und Konjunkturpaketen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.

Drucksache 19/20038

<https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/200/1920038.pdf>

Europa und Internationales

Lomazzi, Vera:

The COVID-19 Crisis and Gender Inequality: New and Old Challenges for Europe

„Nach dem schockierenden Ausbruch von COVID-19 wird in den Gesellschaften nun zunehmend über die Auswirkungen der Pandemie auf das Leben der Menschen und wie sie jetzt ihren Alltag gestalten, nachgedacht. Viele fragen sich, wie sie mit der Wirtschaftskrise umgehen sollen, die vor der Tür steht. Angeregt durch die explosionsartige Zunahme der Hausarbeit und des Pflegebedarfs, mit der Haushalte in ganz Europa konfrontiert sind, wurde in den letzten Wochen vermehrt auf geschlechtsspezifische Auswirkungen von COVID-19 hingewiesen. Gibt es dabei etwas Neues, oder hat der Ausbruch der Krankheit einfach nur alte Fragen wieder neu aufgeworfen? Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Umgangs mit COVID-19 sind nicht die Auswirkungen eines isolierten Ereignisses, sondern bauen auf bereits bestehenden gesellschaftlichen Zuständen auf. Diese wiederum resultieren aus strukturellen und kulturellen Prozessen, die bereits durch frühere Krisen weiter geprägt wurden. Diese Verflechtung ist ein entscheidender Aspekt, um zu verstehen, wie sich die gegenwärtige Situation entwickeln konnte und welche Folgen soziale Ungleichheiten haben könnten.“

Beitrag von Dr. Vera Lomazzi auf dem *GESIS-Blog*, 28.05.2020, DOI: 10.34879/gesisblog.2020.9

<https://blog.gesis.org/the-covid-19-crisis-and-gender-inequality-new-and-old-challenges-for-europe/>

ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation

Position paper on the current COVID-19 outbreak and gendered impacts on researchers and teachers

„The COVID-19 outbreak is clearly taking a social, economic and psychological toll, and already there are the first indications of its intersectional gendered effects.“

Council of the European Union, General Secretariat of the Council

Brussels, 02 June 2020

WK 5659/2020 INIT

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf

.....
 Oertelt-Prigione, Sabine
The impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic – Case study

Directorate-General for Research and Innovation
 (European Commission) 2020

„This case study, developed by the European Commission's H2020 Expert Group to update and expand „Gendered Innovations/ Innovation through Gender“, examines the impact of sex and gender in the current COVID-19 pandemic, looking more particularly at such key issues as sex differences in immune responses, dosing and sex-specific side effects of vaccines and therapeutics, gender-specific risk factors (e.g. for healthcare workers and caregivers), gender-sensitive prevention campaigns, as well as the gender-specific socioeconomic burden of public safety measures.“

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>

.....
 Blasko, Z., Papadimitriou, E. and Manca, A.:
How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?

EUR 30181 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-18170-5, doi:10.2760/37511, JRC120525

„The present report is a first attempt to assess potential consequences of the covid-19 outbreak on women and on gender equality in Europe. The report was produced in April 2020, with the aim of informing policy making about the possible impacts of the crisis. Timing does not allow for reporting about actual impacts, as there is hardly any data available on the topic yet. Instead, this work provides an overview of the status quo in some relevant aspects of gender inequalities before the crisis and makes informed predictions on what is likely to happen.“

https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120525/covid_gender_effects_f.pdf

.....
 Orefice, Sonia; Quintana-Domeque, Climent:
Gender Inequality in COVID-19 Times: Evidence from UK Prolific Participants

IZA DP No. 13463

<http://ftp.iza.org/dp13463.pdf>

Abstract: “We investigate gender differences across socioeconomic and wellbeing dimensions after three months of lockdown in the UK, using an online sample of approximately 1,500 respondents in Prolific, representative of the UK population with regards to age, sex and

ethnicity. We find that women's mental health is worse than men's along the four metrics we collected data on, that women are more concerned about getting and spreading the virus, and that women perceive the virus as more prevalent and lethal than men do. Women are also more likely to expect a new lockdown or virus outbreak by the end of 2020, and are more pessimistic about the current and future state of the UK economy, as measured by their forecasted present and future unemployment rates. Consistent with their more pessimistic views about the economy, women choose to donate more to food banks. Women are more likely to have lost their job because of the pandemic, and working women are more likely to hold more coronavirus-risky jobs than men. We also find that between February and June 2020 women have decreased their work hours, but increased housework and childcare much more than men. These gender inequalities are not driven by differences in age, ethnicity, education, family structure, income in 2019, current employment status, place of residence or living in rural/urban areas.“

.....
 Andrew, Alison; Cattan, Sarah; Costa Dias, Monica; Farquharson, Christine; Kraftman, Lucy; Krutikova, Sonya; Phimister, Angus; Sevilla, Almudena:
The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown

IZA DP No. 13500

<http://ftp.iza.org/dp13500.pdf>

Abstract: „COVID-19 has uprooted many aspects of parents' daily routines, from their jobs to their childcare arrangements. In this paper, we provide a novel description of how parents in England living in two-parent opposite-gender families are spending their time under lockdown. We find that mothers' paid work has taken a larger hit than that of fathers', on both the extensive and intensive margins. We find that mothers are spending substantially longer in childcare and housework than their partners and that they are spending a larger fraction of their paid work hours having to juggle work and childcare. Gender differences in the allocation of domestic work cannot be straightforwardly explained by gender differences in employment rates or earnings. Very large gender asymmetries emerge when one partner has stopped working for pay during the crisis: mothers who have stopped working for pay do far more domestic work than fathers in the equivalent situation do.“

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Anne-Birgitte Albrechtsen:

Op-ed: We cannot allow COVID-19 to reinforce the digital gender divide

UN Women 06.05.2020

<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/op-ed-ed-phumzile-covid-19-and-the-digital-gender-divide>

„We stand at a crossroads: We can allow the coronavirus crisis to reinforce the worst impacts of the digital gender divide; or we can use the crisis to accelerate change, expand horizons, and get millions of girls and women online. The time to act is now.“

Why Some Women Call This Recession a ‚She-cession‘

<https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html>

„A majority of the jobs lost in April were held by women, a sharp reversal of gains in the labor market.“ Author: Alisha Haridasani Gupta on nytimes.com

USING INTERSECTIONALITY TO UNDERSTAND WHO IS MOST AT RISK OF COVID-19

<https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/using-intersectionality-to-understand-who-is-most-at-risk-of-covid-19>

„One-size-fits-all‘ won‘t work for COVID-19; research and policy must include intersecting factors like gender, age, indigeneity, disability, geography, socio-economic and refugee status“. An article by Professor Olena Hankivsky, University of Melbourne.

Kováts, Eszter:

Pandemic management on the backs of women in Hungary

„The corona pandemic has exposed and further exacerbated various built-in inequalities and unsustainable structures of how we organize the economy and social life globally, from seasonal agricultural work to elderly care – and this is also true for gender relations in Hungary.“

<https://cz.boell.org/en/2020/06/05/pandemic-management-backs-women-hungary>

Gates, Melinda:

The Pandemic's Toll on Women. COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral

Foreign Affairs 15.07.2020

<https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-07-15/melinda-gates-pandemics-toll-women>

EIGE: Covid-19 and gender equality

„This webpage aims to raise awareness about some of the gendered impacts that Covid-19 is having on our society. The information draws on EIGE's existing research and gender statistics to highlight the different realities that women and men could be facing in light of this pandemic.“

<https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>

European Parliament / Committee on Women's Rights and Gender Equality:

DRAFT REPORT on the gender perspective in the COVID-19 crisis and post-crisis period

Rapporteur: Frances Fitzgerald

June 2020

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/FEMM-PR-653727_EN.pdf

Europäische Union: Offenes Datenportal zu Covid-19

„Dieser Datensatz enthält die neuesten verfügbaren öffentlich zugänglichen Daten zu COVID-19, darunter eine täglich aktualisierte Bestandsaufnahme, die epidemiologische Kurve und die globale geografische Verteilung (EU/ EWR und Vereinigtes Königreich; weltweit).“

<https://data.europa.eu/euodp/de/data/dataset/covid-19-coronavirus-data>

Veranstaltungen, aktuelle Calls im Themenfeld COVID-19 & Gender

Online-Jahrestagung der bukof

16.09. – 17.09.2020

CORONA-KRISE UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?

„Die Corona-Pandemie mit ihren bereits jetzt spürbaren Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit nimmt einen großen Raum in der Arbeit der bukof sowie aller Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen ein. Unsere Jahrestagung greift dieses Thema auf. Thema der Tagung ist die Wirkung der Krise auf die Geschlechterverhält-

nisse und auf die damit verbundenen Machtverhältnisse. Hierzu gehören insbesondere die Bewertung von Arbeitsverhältnissen als systemrelevant sowie der mangelnde bzw. fehlende Einbezug von Gleichstellungsakteur*innen und Genderperspektiven. In der Pandemie treten Diskriminierungsstrukturen – auch an Hochschulen – sehr deutlich hervor. An welchen Stellen können durch Solidarität welche Möglichkeiten für die Gleichstellung von Frauen* eröffnet werden? Welche Einflussnahme haben Gleichstellungsakteur*innen in diesem Zusammenhang? Wie kann es gemeinsam gelingen, dass Benachteiligungen von Frauen* nicht weiter fortgeschrieben und verstärkt werden? Zu diesen Fragen möchten wir gemeinsam mit Ihnen und Euch ins Gespräch kommen.“

Einladung, Programm und Anmeldung über:

<https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2020/>

SekFuG2: Sektion Frauen- und Geschlechterforschung: How to ... in a pandemic? Intersectional Perspectives on the Corona Crisis

Sitzung im Rahmen des digitalen DGS-Kongresses 2020 „Gesellschaft unter Spannung“ vom 14.-18.09.2020 am 15.09.2020

https://www.conftool.pro/dgs2020/index.php?page=browseSessions&form_session=16

Open Call für Beiträge #DossierCorona #transnationalfeminisms – TRAFO-Blog für Transregionale Forschung

„Der Thread #transnationalfeminisms geht aus der Online-Veranstaltungsreihe „Transnational Feminist Dialogues in Times of Corona Crisis“ hervor, die vom Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin in Kooperation mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ an der FU Berlin sowie der Academy in Exile und Academics for Peace Germany organisiert wurde. Die Beiträge zum Thread stellen Themen vor, die von Wissenschaftler*innen der Geschlechterforschung und feministischen Aktivist*innen schon seit längerem diskutiert und erforscht werden, aber eine neue Dringlichkeit für Politik und Öffentlichkeit erhalten. Der Thread wird 4 Unterthemen aufbauen: Fürsorgearbeit, Arbeitsteilung und sich verändernde Gesundheitssysteme in Krisenzeiten; Geschlechtsspezifische Gewalt im Lockdown; Migration, Grenzregime, Arbeitsmigrant*innen; Gender Studies, feministische Politik und konservativer Backlash in Zeiten von Corona. Durch diese Themen will der Thread Perspektiven und Herausforderungen reflektieren, die die aktuelle Situation aus feministischer und transnationaler Sicht mit sich bringt. Neue Beiträge sind willkommen und sollten etwa 700 bis 1500 Wörter umfassen. Für weitere

Informationen wenden Sie sich bitte an sabina.garcia.peter@fu-berlin.de oder besuchen Sie:

<https://trafo.hypotheses.org/category/dossier-corona/transnationalfeminisms>

Quelle:

https://www.mvbz.fu-berlin.de/ausschreibungen/calls/Open-Call-fuer-Beitraege-fuer-_DossierCorona-transnationalfeminisms---TRAFO-Blog-for-Transregional-Research.html

Petitionen, Aufrufe und Umfragen im Themenfeld COVID-19 & Gender

Young Scientists: Offener Brief an die Bundesregierung und die Regierungen der Länder

Einige hundert Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen, mit und ohne Kinder, zwischen 25 und 50 haben sich in einem offenen Brief an Bund und Länder gewandt. „Die aktuellen Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen treffen gerade Eltern mit maximaler Härte“, heißt es im Anschreiben. „Die Betreuung eines Kindes unter fünf Jahren ist de facto eine Vollzeit-aufgabe. Bei älteren Kindern schränkt sie die Arbeitsleistung noch immer stark ein – selbst wenn der Job vollständig im Home-Office erledigt werden kann...“ „Die Folgen für die Karriereentwicklung, insbesondere von Frauen, werden aller Voraussicht nach ebenfalls verheerend sein. [Update vom 23.4.2020: speziell für Wissenschaftlerinnen gibt es schon erste Hinweise darauf, dass ihre Publikationsleistung sinkt.] Nach aktuellen Datenerhebungen werden v.a. Frauen während der Kontaktsperren in das traditionelle Rollenmodell zurückgedrängt und stellen ihre Karriere hinter häuslichen Aufgaben zurück.“

Offener Brief und Unterzeichnende:

<https://drive.google.com/file/d/1ed6527usfoALbtESKDC07LUS02n79zLa/view>

Die Notwendigkeit einer feministischen Analyse der Corona-Krise. Ausgangspunkte für eine demokratische, solidarische und intersektionale Gesellschaftsvision

Appell der Sektion Politik und Geschlecht in der DVPW zum (wissenschafts-)politischen Umgang mit der COVID 19-Pandemie, 12.06.2020

https://www.dvpw.de/fileadmin/user_upload/sek_politik_und_geschlecht/Appell_der_Sektion_Politik_und_Geschlecht_in_der_DVPW_zum_wissenschafts-politischen_Umgang_mit_der_COVID_19-Pandemie.pdf

„Das Coronavirus trifft uns nicht alle gleich. Im Gegenteil: Die Corona-Krise hat (auch) ein Geschlecht. In der politischen Bewältigung der Krise offenbart sich brennglasartig die Hartnäckigkeit vergeschlechtlicher Ungleichheiten in ihren intersektionalen Verschränkungen mit anderen Machtverhältnissen, die höchst unterschiedliche Formen von Verletzlichkeit produzieren. Dieser Problemlage steht jedoch die Privilegierung dominanter maskuliner, weißer Perspektiven in der Interpretation der Pandemie gegenüber, die in den Medien, der Wissenschaft, in Politik und Öffentlichkeit zum Ausdruck kommt. Aufgrund dieser Schieflage, die selbst schon Ausdruck gesellschaftlicher Ungleichheit ist, fordern wir einen wissenschaftlichen wie politischen Umgang mit der Pandemie, der miteinander verschränkte Ungleichheitsverhältnisse systematisch berücksichtigt und feministische und andere gesellschaftskritische Perspektiven zum notwendigen Ausgangspunkt für eine demokratische und solidarische Bewältigung der Krise macht.“

Offener Brief zur Situation von Wissenschaftler*innen mit Kindern in der Coronapandemie

„Die aktuellen Einschränkungen durch die Coronapandemie werden die wissenschaftlichen Karrieren von Wissenschaftler*innen mit Kindern voraussichtlich nachhaltig beeinträchtigen. Seit Mitte März 2020 sind durch die Schließung aller Schulen, Kindergärten und frühkindlichen Betreuungseinrichtungen Eltern nahezu aller außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten beraubt. Wissenschaftler*innen mit Kindern müssen im privaten Bereich die Betreuung und Beschulung ihrer Kinder sicherstellen und gleichzeitig im „Homeoffice“ forschen und lehren. Sowohl europäische als auch nationale Einrichtungen der Forschungsförderung sowie Publikationsorgane und wissenschaftliche Fachgesellschaften haben erkannt, dass es in der Corona-Krise zusätzlicher finanzieller Ressourcen und beschleunigter Entscheidungsprozesse bedarf, um die gesellschaftlichen Folgen zu erforschen und die Ergebnisse zu veröffentlichen. Wissenschaftler*innen mit Kindern können von diesen Förderungen jedoch kaum profitieren, da sie im Wettbewerb um Forschungsressourcen im Vergleich zu ihren kinderlosen Kolleg*innen derzeit kaum bestehen können. Die Sozialwissenschaftler*innen Sonja Schulz, Silke Schneider, Pascal Siegers (GESIS) und Svea Korff (Universität Hildesheim) haben daher einen offenen Brief an verschiedene Vertreter*innen der Wissenschaftspolitik und der Forschungsförderung geschrieben, der die problematische Situation von Wissenschaftler*innen mit Sorgeverpflichtungen adressiert sowie mögliche Schritte zur Eindämmung der Folgen auflistet.“

Dieser Brief kann auch eingesehen und mit unterstützt werden:

<https://drive.google.com/file/d/1eKd1GYqznzS2FnIQ8ZLHqQYEZx43w18D/edit>

berufundfamilie Service GmbH: Stark in und nach der Krise – Corona und Vereinbarkeit

„Wie bewährt sich eine strategisch verfolgte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik in der Krise? Antworten darauf fand die berufundfamilie Service GmbH u.a. mit einer Kurzumfrage unter 130 Arbeitgebern, die nach dem audit berufundfamilie oder audit familienrechte hochschule zertifiziert sind. Das Ergebnis dieses „berufundfamilie Scouts“ zeigt: Arbeitgeber, die eine Vereinbarkeitspolitik systematisch verfolgen, haben Vorteile in der Krise. Für 98,5 % der zertifizierten Arbeitgeber hat sich ihre familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung als Mittel des Risikomanagements in der Coronakrise bewährt.“

https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Praesentation_bfSScout_StarkInDerKrise_Mai2020.pdf

<https://www.berufundfamilie.de/studien-veroeffentlichungen-arbeitgeberattraktivitaet>

Landesfrauenrat Berlin: Corona Dossier Aufrufe | Stellungnahmen | Studien

Diese Übersicht von Texten/Aufrufen wurde vom Landesfrauenrat Berlin erstellt und wird laufend fortgeschrieben.

<https://www.landesfrauenrat-berlin.de/project/berlin-und-darueber-hinaus-uebersicht-aufrufe-in-zeiten-von-corona/>

Frauen beachten Corona-Regeln strikter als Männer

Eine Online-Befragung gibt Einblicke in das Gesundheitsverhalten während der Corona-Pandemie in sieben europäischen Ländern und den USA

„Verglichen mit anderen europäischen Ländern und den USA übernahmen die Deutschen früh die Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung, noch bevor sie offiziell angeordnet wurden. In allen befragten Ländern haben Frauen ihr Verhalten stärker verändert als Männer. Außerdem halten sich Ältere besser an das Social Distancing, wie eine Umfrage des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung unter Facebook-Nutzern ergab. „Wir haben herausgefunden, dass Frauen Covid-19 als bedrohlicher wahrnehmen als Männer,“ erklärt Daniela Perrotta. Die Forscherin am Max-Planck-Institut für demografische Forschung in Rostock stellt zudem fest: „Frauen sind auch eher bereit, ihr Verhalten zu ändern, um sich vor Covid-19 zu schützen.“ Das sei interessant, da mehr Männer als Frauen an der Infektion gestorben sind. In den meisten Ländern vertrauen die befragten Frauen auch weniger

„darauf, dass nationale und internationale Institutionen auf die Pandemie angemessen reagieren.“

Quelle, Statistiken und weitere Informationen: PM - Max-Planck-Institut für demografische Forschung, 04.06.2020

<https://www.mpg.de/covid-19-online-umfrage>

Online-Studie zu Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Alltagsleben der Menschen in Deutschland sucht Teilnehmende

„Studie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und der Universität Witten/Herdecke untersucht Stress und Belastung während der COVID-19 Pandemie.“

https://www.soscisurvey.de/COVID19_Stress/

Nützliche Websites und konkrete Hilfsangebote

bukof-Webseite zu Corona: Gleichstellung und Hochschule in der Pandemie

Hier finden Sie fortlaufend aktuelle Infos zu Gleichstellung, Wissenschaft und Hochschule während der Corona-Pandemie.

<https://bukof.de/service/corona-gleichstellung-und-hochschule-in-der-pandemie/>

Hier finden Sie auch:

Corona und Gleichstellung an den Hochschulen: Good-Practice-Sammlung

„Anfang April haben wir alle bukof-Mitglieder danach gefragt, mit uns Beispiele für einen guten Umgang der Hochschulen mit der Organisation der neuen Arbeitssituation (Homeoffice, Sonderurlaub für Kinderbetreuung, Umgang mit Urlaub, Minusstunden, Vertragsfragen) im Kontext von Covid-19 zu teilen. Die Antworten haben wir gebündelt und stellen Sie ohne Anspruch auf Vollständigkeit zur Verfügung (Stand 22.04.20): Corona und Gleichstellung an den Hochschulen: Good-Practice-Sammlung

<https://bukof.de/wp-content/uploads/Good-Practice-Corona-und-Gleichstellung.pdf>

DHV legt Maßnahmenkatalog für die Abmilderung der Corona-Folgen vor

„Der Deutsche Hochschulverband (DHV) hat einen umfassenden Maßnahmenkatalog vorgelegt, um die Auswirkungen abzumildern, die die Covid-19-Pandemie auf Forschung und Lehre hat. „Es geht jetzt vor allem darum, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in

Qualifikations- und Bewährungsphasen zu entlasten. Uns erreichen zurzeit eine Vielzahl von ernststen Überlastungsanzeigen“, erklärte DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. „Deshalb ist es wichtig, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Überbrückungshilfen erhalten.“ Kempen rief alle Verantwortlichen in der Politik, aber auch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit Personalverantwortung zur besonderen Rücksichtnahme auf den wissenschaftlichen Nachwuchs auf.“

Maßnahmenkatalog:

https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Forderungen_Corona-bedingt_11.05.2020.pdf

Quelle:

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=339&tcHash=0c1bd6e0f7e472aab0a9e14995fa0ee1#_

HRK: Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die deutschen Hochschulen – Aktuelle Hinweise und Nachrichten

„Zur Situation der deutschen Hochschulen angesichts der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Auswirkungen auf Studium, Lehre und Forschung hat die HRK Mitte März auf ihrer Website eine Sonderseite mit ausgewählten Informationen und Nachrichten eingerichtet. Die Seite wird fortlaufend aktualisiert.“ (abgeufen: 21.7.2020)

<https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/covid-19-pandemie-und-die-hochschulen/>

FEM Power Sachsen Anhalt:

Corona und Gender Feministische Analysen und Geschlechterpolitische Perspektiven

http://www.fempower-lsa.de/Gendercampus+Sachsen-Anhalt/CORONA+_+GENDER-p-4024.html

Hildegardis Verein: Corona-Soforthilfe für Studentinnen

Der Hildegardis Verein hat sein Darlehensprogramm um die Corona-Soforthilfe erweitert:

„Mit unserer Soforthilfe halten wir ein besonderes Angebot für all diejenigen vor, die in diesen Wochen ein zinsloses Darlehen gut gebrauchen können. Wie auch bei unseren anderen Darlehen fördern wir Frauen fächerübergreifend und unabhängig von der Nationalität. Voraussetzung ist, dass die Studentinnen einer christlichen Konfession angehören.“

Das vereinfachte Verfahren umfasst eine Förderung bis zu 3.000 Euro. Das Budget für die Corona-Soforthilfe-Darle-

hen inzwischen komplett ausgeschöpft. Der Hildegardis-Verein bemüht sich aber um weitere Gelder. Eine Entscheidung ist für Ende September geplant.

Weitere Informationen und Antragsbedingungen:

<https://www.hildegardis-verein.de/corona-soforthilfe.html>

FES-Blog: Corona & Care

<https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend/gender/blog-corona-care>

„Corona & Care: Wer kümmert sich? Um wen wird sich gekümmert - und um wen nicht? Und wen kümmert's? Die Friedrich-Ebert-Stiftung will mit ihrem neuen Blog „Corona & Care“ einen Raum anbieten, um die gegenwärtige Corona-Situation bezüglich ihrer Auswirkungen auf bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit(er_innen) zu beleuchten. Mit der Benennung der vorhandenen Nöte und Bedarfe wollen wir Solidarität unter den Sorgearbeitenden ermöglichen, die sich mit ihrer Situation allein fühlen, und Entscheidungsträger_innen Anregungen bieten für steuernde bzw. nachbessernde Maßnahmen.“

genanet: Gender und Corona

<https://www.genanet.de/themen/aus-aktuellem-anlass-corona-krise.html>

„Wir alle, die wir zum Klimaschutz arbeiten, müssen plötzlich fürchten, dass die Corona-Krise alles andere hinwegfegt, auch die gerade anlaufenden Anstrengungen und dafür bereitgestellten Mittel zum Klimaschutz. Gleichzeitig fällt auf, dass die Genderwirkungen für beide Krisen sehr ähnlich sind und damit vielleicht auch die Chance bieten, nach Corona (hoffentlich) die Verbindung zwischen den beiden Krisen herzustellen und die Botschaft, die sie vermitteln, endlich wahrnehmen und in das Zentrum allen Strebens stellen: wir brauchen eine sozial-ökologische Transformation.“

Elterngeldreform verabschiedet

Neue Regelungen von Bundesfamilienministerin Giffey stützen Familien in der Corona-Krise

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 07.05.2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/elterngeldreform-verabschiedet/155298>

Ministerin Giffey legt erste nationale Gleichstellungsstrategie vor

Bundeskabinett beschließt ressortübergreifende Strategie mit Zielen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Bundeskabinett hat am 08.07.2020 die von Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey vorgelegte nationale Gleichstellungsstrategie beschlossen. Es ist die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie einer Bundesregierung überhaupt. Unter dem Motto „Stark für die Zukunft“ werden in der Strategie Ziele der gesamten Bundesregierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt, die für alle Ministerien eine Grundlage für die Ausgestaltung ihrer Gesetzgebung oder ihrer Förderprogramme sind.

Zentrale Herausforderungen:

Die Gleichstellungsstrategie benennt zunächst drei zentrale gleichstellungspolitische Herausforderungen:

- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und gleichberechtigt Erziehungs-, Haushalts- und Pflegearbeit wahrnehmen können?
- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
- Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?

Neun Ziele werden formuliert

Die Gleichstellungsstrategie formuliert zudem neun Ziele für die Gleichstellung und legt fest, mit welchen Maßnahmen die Bundesregierung diese Ziele erreichen will. Die Beiträge der Ressorts wer-

den zu einer Gesamtstrategie der Bundesregierung gebündelt. Die neun Ziele sind:

- Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf
- Soziale Berufe als attraktive und flexible Karriereberufe stärken
- Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken - eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern
- Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen
- Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft
- Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus
- Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell

Quelle, Stellungnahmen von Frau Dr. Giffey und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 08.07.2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundeskabinett-gleichstellungsstrategie-frauen-maenner/158326>

Pressestimmen:

DGB: Gleichstellungsstrategie beschlossen - jetzt Gleichstellungsstiftung gründen

„Die Bundesregierung hat eine Gleichstellungsstrategie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beschlossen. Der DGB begrüßt den Beschluss. Damit die Strategie ihren Namen verdiene, müsse sie jetzt aber auch „institutionell verankert und über die jetzige Legislaturperiode hinaus angewendet werden“, sagt DGB-Vize Elke Hanneck. Der DGB setzt sich mit dem Deutschen Frauenrat für eine Gleichstellungsstiftung ein, die die Ministerien bei der Anwendung der Gleichstellungsstrategie unterstützt und berät.“

<https://www.dgb.de/themen/++co++0f59b4ea-c0fa-11ea-9e6a-52540088cada>

Deutscher Frauenrat: Gleichstellungsstrategie: Es fehlt der rote Faden

Die Vorsitzende des DF, Mona Küppers, kommentiert: „Die neue Gleichstellungsstrategie erfüllt das ‚Jahr der Gleichstellung‘, das Bundesfrauenministerin Giffey Anfang 2020 ausgerufen hat, mit Leben. Damit setzt die Bundesregierung ein zentrales Vorhaben ihrer Gleichstellungspolitik um. Die Strategie hat jedoch zu wenige Zielstellungen. Im Wesentlichen bündelt sie die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen und benennt die jeweiligen Verantwortlichkeiten. Wir hätten es begrüßt, wenn alle Ressorts verpflichtet worden wären, die Gleichstellung von Frauen und Männern zum roten Faden all ihrer Vorhaben zu machen. Dieser Faden fehlt.“

<https://www.frauenrat.de/gleichstellungsstrategie-es-fehlt-der-rote-faden/>

Katrin Göring-Eckardt zur Gleichstellungsstrategie

„Insgesamt fehlt dieser Strategie aber der entscheidende Biss. Solange es keine festgeschriebenen Pflichten zur Umsetzung gibt, bleibt diese Strategie leider nur ein Appell. Sie steht und fällt damit, ob sich Giffey in Zukunft gegenüber ihren Kabinettskollegen besser durchsetzen kann. Es ist schade, dass diese Strategie heute nicht zumindest gemeinsam mit dem Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsminister vorgestellt wurde. Gleichstellungspolitik ist kein nettes Add-on, sondern betrifft den Alltag von Millionen Menschen in diesem Land. Entsprechend muss sie sich durch die Arbeit der gesamten Bundesregierung ziehen.“

<https://www.gruene-bundestag.de/presse/pressestatements/katrin-goering-eckardt-zur-gleichstellungsstrategie>

Bitte lesen Sie auch:

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft: Ministerin Giffey unterzeichnet mit Portugal und Slowenien Erklärung für mehr Gleichstellung in Europa

„Als gleichstellungspolitischen Auftakt hat Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey heute zusammen mit ihrer portugiesischen Amtskollegin, Mariana Vieira da Silva, und ihrem slowenischen Amtskollegen, Janez Cigler Kralj, die gemeinsame Trio Presidency Declaration on Gender Equality unterschrieben. In dieser Erklärung verpflichten sich die drei EU-Staaten, im Bereich Geschlechtergerechtigkeit eng zusammenzuarbeiten. Unter anderem setzen sich die drei Länder dafür ein, die negativen Folgen der Corona-Pandemie für Frauen abzumildern. Das Trio setzt sich zum Ziel, das EU-weite Hilfesystem für von Gewalt betroffene Frauen auszubauen. Außerdem machen sie sich dafür stark, den Gender Pay Gap in Europa zu reduzieren und geschlechtsspezifische Stereotype und Rollenbilder zu wandeln.“

Erklärung online unter:

<https://www.bmfsfj.de/trio-declaration>

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft:

<http://www.eu2020.de>

Quelle:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/deutsche-eu-ratspraesident-schaft--ministerin-giffey-unterzeichnet-mit-portugal-und-slowenien-erklaerung-fuer-mehr-gleichstellung-in-europa-/158218>

Gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland aktuell nur auf Rang 10 im Europa-Vergleich

Zehn Länder in Europa verfügen über gesetzlich bindende Regeln, um in Führungsgremien von Unternehmen für eine ausgewogenere Beteiligung von Männern und Frauen zu sorgen. Unter diesen zehn ist die gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland aktuell die schwächste.

Das ergibt eine Analyse des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

Die deutsche Position im Ranking könnte sich spürbar verbessern, wenn der Geltungsbereich der Geschlechterquote in dreifacher Hinsicht ausgeweitet würde: Statt wie bisher nur die Unternehmen gesetzlich zu verpflichten, die zugleich börsennotiert sind und einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat haben, könnte Deutschland die Quotenpflicht auf alle börsennotierten und staatlich kontrollierten Unternehmen ausdehnen – so wie in mehreren anderen Ländern auch. Damit könnte die bislang sehr begrenzte Reichweite von derzeit nur 107 Unternehmen auf ungefähr tausend erhöht werden. Würde man sogar alle privaten Kapitalgesellschaften einbeziehen, wären mehrere Tausend Unternehmen erfasst. Weiter aufschließen im europäischen Vergleich würde Deutschland, wenn zudem die Quote nicht nur für Aufsichtsräte, sondern auch für die Besetzung von Vorständen gelten würde. Ebenfalls positiv auswirken würden sich schärfere Sanktionen für Unternehmen, welche die Quote mißachten.

Für ihre Studie haben I.M.U.-Expertin Marion Weckes sowie Dr. Jörg Weingarten, Anna-Lena Karl und Sebastian Schwidder von der PCG Project Consult GmbH für die 27 EU-Länder sowie Großbritannien, Norwegen, Island und die Türkei ermittelt, ob es verbindliche Regeln für mehr Geschlechterdiversität auf den Führungsetagen von Unternehmen gibt, und wie stark diese ausgestaltet sind.

Ergebnis: Zehn Staaten – acht osteuropäische EU-Mitglieder sowie Zypern und Malta – verfolgen dieses Ziel auf politischer Ebene gar nicht. Elf weitere belassen es bei rechtlich unverbindlichen Empfehlungen. Darunter sind die Türkei, Rumänien, Polen, Großbritannien, Griechenland, Schweden, Irland oder Dänemark. Rechtlich bindende Quoten für mehr Geschlechtergleichstellung an der Unternehmensspitze besitzen zehn Länder. Die nach Analyse der Forscherinnen und Forscher wirksamste Regelung hat Norwegen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 26.05.2020

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-gleichstellung-gesetzliche-geschlechterquote-in-deutschland-aktuell-23838.htm>

Publikation:

Anna-Lena Karl, Sebastian Schwidder, Jörg Weingarten, Marion Weckes: **Ambition oder Symbolpolitik? Europäische Geschlechterquoten für Führungspositionen im Vergleich. Mitbestimmungsreport Nr. 59, Mai 2020.**

https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2020_59.pdf

Frauen in Führungspositionen: Freiwillig tut sich wenig – nur feste Vorgaben wirken

Bundesfrauenministerin Giffey und Bundesjustizministerin Lambrecht legten Dritte und Vierte Jährliche Information zu Frauen- und Männeranteilen an Führungsebenen vor.

Freiwillig tut sich wenig, nur die feste Quote wirkt – das belegen erneut die aktuellsten Berichte zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen, die Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesjustizministerin Christine Lambrecht gemeinsam vorgelegt haben. Die „Dritte und Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der

Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“ wurden am 10. Juni vom Bundeskabinett beschlossen und anschließend dem Deutschen Bundestag zugeleitet.

Im Bereich der Privatwirtschaft ist demnach der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, weiter gewachsen. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes 2015 stieg er von 25 Prozent auf 32,5 Prozent im Jahr 2017 und in diesem Jahr sogar auf 35,2 Prozent. Im Vergleich dazu sind es bei Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, allerdings nur magere 19,9 Prozent. Ernüchternd ist der Blick auf die Entwicklung in den Vorständen deutscher Unternehmen. Hier sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil erhöhte sich seit 2015 lediglich von 6,3 Prozent auf 7,7 Prozent im Geschäftsjahr 2017. 80 Prozent der Unternehmen haben keine Frau im Vorstand. Etwa 70 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, meldeten Zielgröße 0 Prozent.

Bundesfrauenministerin Giffey betont: „Die Zahlen zeigen erneut das seit Jahren bekannte Dilemma: Mit Freiwilligkeit kommen wir einfach nicht weiter, ohne politischen Druck bewegt sich gar nichts. Umso wichtiger ist, dass wir endlich die Reform des Gesetzes für mehr Frauen in Führungspositionen angehen. Unsere Vorschläge liegen seit langem auf dem Tisch. Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie wird überdeutlich: Frauen stehen in vorderster Reihe, um die aktuelle Krise zu bewältigen, allen voran in den sozialen Berufen. Aber in den Führungspositionen sind sie systematisch unterrepräsentiert. Dabei wissen wir aus vielen Studien: Die besten Entscheidungen treffen Führungsteams, in denen Männer UND Frauen vertreten sind. Und das gilt besonders dann, wenn Unternehmen in Krisensituationen stecken. Frauen in Führungspositionen sind also keine Belastung der Wirtschaft in schwierigen Zeiten, sondern fördern den wirtschaftlichen Erfolg und stehen für eine moderne Unternehmenskultur“, so Ministerin Giffey.

Bundesjustizministerin Christine Lambrecht erklärt: „Die in der vergangenen Legislaturperiode eingeführte Aufsichtsratsquote hat Wirkung gezeigt: Im Vergleich zu Unternehmen, die noch

nicht einer fixen Quote unterliegen, hat sich der Frauenanteil hier deutlich gesteigert. Diesen Erfolg wollen wir fortschreiben: Wir wollen die Aufsichtsratsquote flächendeckend auf alle paritätisch mitbestimmten Unternehmen in Deutschland ausweiten. Das Erfordernis der Börsennotierung soll künftig wegfallen. Zudem sollte bei großen Unternehmen ab vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau im Vorstand sein. In unserem Land gibt es ausreichend exzellent ausgebildete Frauen, die Leitungsverantwortung übernehmen wollen und vor allem auch können."

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)“ beinhaltet folgende Regelungen für die Privatwirtschaft: Das Gesetz sieht vor, dass seit dem 1. Januar 2016 für Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, ein fester Mindestanteil an Frauen und Männern von 30 Prozent zu erzielen ist. Bei Nichterfüllung des Mindestanteils ist die quotenwidrige Wahl nichtig. Es folgt die Sanktion des leeren Stuhls. Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder in irgendeiner Form der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen, müssen Zielgrößen für die Zusammensetzung des geschäftsführenden Organs, des Aufsichtsrats sowie der beiden obersten Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festlegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die angestrebte Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern durften. Die darauffolgenden Fristen dürfen fünf Jahre nicht überschreiten. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Entwicklung weiterhin positiv. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert. Hier gibt der Gleichstellungsindex, den das Statistische Bundesamt im Auftrag des BMFSFJ erstellt hat, Aufschluss über die Geschlechteranteile an

Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden: 34 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden waren 2018 Frauen. Im Verhältnis

dazu lag der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung 2018 bei 53 Prozent. Einen Rückschritt zeigt der Vorjahresvergleich mit Blick auf den Frauenanteil im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden. Er verringerte sich im Vorjahresvergleich um einen Prozentpunkt auf 45 Prozent, nachdem er zuvor seit 2015 jährlich um jeweils einen Prozentpunkt gestiegen war

Weitere Informationen zum aktuellen Gleichstellungsindex 2019 finden Sie unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html%20

Für die Gremienbesetzung hat sich der Bund selbst strengere Regeln als der Privatwirtschaft gegeben. Seit dem 1. Januar 2016 ist die Bundesregierung verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern für Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, sukzessive für diese Sitze eine Geschlechterquote von 30 Prozent zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten und seit 1. Januar 2018 sollen diese Mindestanteile von 30 Prozent auf 50 Prozent erhöht werden. Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2018 insgesamt 540 Gremien mit dazugehörigen vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet. In 239 der Gremien kann der Bund drei oder mehr Mitglieder bestimmen. Der Frauenanteil betrug bei den Mitgliedern, die der Bund bestimmen kann, 45,4 Prozent.

Die „Dritte und Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“ finden Sie hier:

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

Quelle: PM - BMFSFJ, 10.06.2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemittelungen/frauen-in-fuehrungspositionen-freiwillig-tut-sich-wenig---nur-feste-vorgaben-wirken/156474>

Bitte lesen Sie auch:

Deutscher Juristinnenbund: Gesetzliche Regelungen für Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft – die Zeit ist reif

„Jetzt ist die Zeit für verbindliche Maßnahmen für mehr Frauen in den Führungspositionen der Privatwirtschaft. Nur verbindliche Regelungen wirken – mit Freiwilligkeit kommen wir nicht weiter. Dieses Wissen ist durch diverse Studien, Evaluationen und Berichte belegt und muss endlich in gesetzgeberisches Handeln umgesetzt werden.“, kommentiert die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, die heutige Kabinettsbefassung mit der Dritten und Vierten Jährlichen Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes.“

Hier geht es zur djb-Pressemitteilung vom 10.06.2020:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm20-27/>

„Männer müssen ihre Privilegien abgeben“

„Sind Männer die Verlierer im Streben nach mehr Vielfalt in der Wirtschaft? Durchaus, meint der Medienwissenschaftler Christoph May. Und zwar zu recht. Ein Interview von Nora Schareika auf wiwo.de (Wirtschaftswoche)

<https://www.wiwo.de/erfolg/management/gleichberechtigung-maenner-muessen-ihre-privilegien-abgeben/25783414.html>

FidAR WoB-Index: 75 DAX-Konzerne planen weiter mit Zero Diversity im Vorstand

Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) fordert Rote Karte für 90-Prozent-Männerquote in Spitzenpositionen.

75 der großen börsennotierten Konzerne planen mit einer frauenfreien Führungsetage, darunter das DAX-30-Unternehmen HeidelbergCement, DAX-30-Aufsteiger Deutsche Wohnen und die MDAX-Shootingstars Delivery Hero, HelloFresh und Rocket Internet.

Das ergibt der aktuelle Women-on-Board-Index von FidAR (Stand 30.04.2020), der am 30. Juni in Berlin veröffentlicht wurde.

Kaum noch Zuwachs beim Frauenanteil in Aufsichtsräten: Bei der Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist insgesamt der Motor ins Stocken geraten. Zwar ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der derzeit 188 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, voll mitbestimmten Unternehmen seit Anfang 2015 um 12,3 Prozentpunkte auf durchschnittlich 32,2 Prozent gestiegen – im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs aber nur noch 1,3 Prozentpunkte. Die aktuell 105 der Quote unterliegenden Unternehmen erreichen im Aufsichtsrat mit durchschnittlich 35,2 Prozent Frauen (+13,9 seit 2015 / +1,3 seit 2019) einen neuen Höchststand. Die 83 nicht der Quote unterliegenden DAX-Unternehmen haben sich seit 2015 zwar auf 22,8 Prozent (+9,1 seit 2015 / +1,2 seit 2019) gesteigert, bleiben aber weiterhin deutlich unter 30 Prozent.

Stagnation bei gleichberechtigter Teilhabe in den Vorständen: In den Vorständen dominieren die Männer weiterhin mit stabilen 90 Prozent. Der Frauenanteil hat die 10-Prozent-Marke knapp überstiegen. Seit 2015 legte der Wert um 5,7 Prozentpunkte auf 10,7 Prozent (+1,5 seit 2019) zu – bei den Quotenunternehmen liegt der Anteil bei 11,5 Prozent (+6,6 seit 2015 / +1,9 seit 2019) leicht höher, bei den Nicht-Quotenunternehmen bei nur 9,5 Prozent (+4,3 seit 2015 / +1 seit 2019). Den geringen Frauenanteil zu steigern beabsichtigen nur wenige Konzerne. Weiterhin planen 75 der 165 Unternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand festgelegt und derzeit eine frauenfreie Vorstandsetage haben, mit Zielgröße „Null“.

„Wer Zielgröße Null nicht plausibel begründet, wird künftig spürbar sanktioniert“: „Viel zu viele Unternehmen geben sich die Zielgröße „Null“ für den Vorstand – zeigen also null Ambitionen. Ich kann das, insbesondere in Anbetracht der Corona Krise, nicht verstehen. Wir sehen, dass viele Frauen in Führungspositionen, beispielsweise als Regierungschefinnen, die Corona-Krise erfolgreich managen: unaufgeregt, pragmatisch, zielorientiert. Zu viele Unternehmen scheinen diesen Vorteil von Frauen

nicht nutzen zu wollen, deshalb ist unser Gesetzesentwurf eindeutig. Große deutsche Unternehmen, deren Vorstände aus vier oder mehr Personen bestehen, sollen zukünftig mindestens eine Frau in ihren Vorstand bestellen", sagt **Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey**. „Aber da hört unser Entwurf nicht auf, denn wer künftig weiterhin die Zielgröße „Null“ meldet und dies nicht plausibel begründet, muss mit spürbaren Sanktionen rechnen. Es ist an der Zeit, den Druck zu erhöhen, ich werde in der Bundesregierung alles dafür tun, hier weiter zu kommen.“

„Zero Tolerance für Zero Diversity – Nur gesetzlicher Druck schafft wirkliche Veränderung“: „Die Zeit der Appelle ist vorbei. Wir wussten, dass es ein Marathon wird, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Die erste Hürde wurde mit Einführung der Quote vor 5 Jahren genommen. Aber wo kein Druck ausgeübt wird, scheint es an Willen zur Veränderung und Kondition zu fehlen. Unternehmen, die weiter mit Zero Diversity planen, muss jetzt die Rote Karte gezeigt werden. Wir müssen daher die gesetzlichen Vorgaben ausweiten und die Sanktionen verschärfen. Es ist Zeit, Blockaden zu überwinden und das Tempo zu steigern“, erklärt **FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow**. „Es ist eine gemeinsame Verantwortung der Frauen und Männer in den Führungsgremien der Wirtschaft, die gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen durchzusetzen.“

Der WoB-Index wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die ausführliche Studie zum Women-on-Board-Index 185 von FidAR finden Sie unter:

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

<https://www.fidar.de/wob-indizes-studien.html>

Quelle und weitere Informationen: PM - FidAR, 30.06.2020

https://www.fidar.de/webmedia/documents/Pressemitteilungen/2020/PM_200630_FidAR_WoB-Index_185_I_end.pdf

AllBright Stiftung: Die deutschen Familienunternehmen – Traditionsreich und frauenarm

Aldi, Bertelsmann, Bosch, Burda, Otto, Oetker, Haniel, Axel Springer – die großen deutschen Familienunternehmen prägen als Ikonen des Unternehmertums die deutsche Wirtschaft; mehr als die Hälfte der 100 größten deutschen Familienunternehmen besteht seit mehr als einem Jahrhundert. Ihr Führungsverständnis erscheint allerdings meist ebenso alt wie die Unternehmen selbst: Am 1. März 2020 sind **weniger als 7 Prozent** der Mitglieder in den Geschäftsführungen Frauen.

Die Familienunternehmen haben bei der Modernisierung ihrer Führungsstrukturen den Fuß auf der Bremse: In den Geschäftsführungen der 100 umsatzstärksten deutschen Familienunternehmen arbeiten nur 6,9 Prozent Frauen und damit noch einmal deutlich weniger als bei den 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen, wo er inzwischen bei immerhin 10 Prozent liegt (30 DAX-Unternehmen: 15 Prozent). Weniger als ein Drittel (29 Prozent) hat überhaupt eine Frau in der Geschäftsführung, bei einem einzigen Unternehmen gibt es zwei Frauen in der Geschäftsführung.

Je privater, desto männlicher: Je höher die Transparenz des Unternehmens und der Einfluss familienfremder Akteure, desto höher ist auch der Frauenanteil in der Geschäftsführung: 20 der 100 größten Familienunternehmen sind auch an der Börse notiert und die Familie hält einen signifikanten Teil der Aktien (z. B. BMW, Continental, Henkel, Merck oder Volkswagen). Der Frauenanteil in diesen Unternehmen ist mit 10,3 Prozent höher als beim Durchschnitt der Familienunternehmen. Unternehmen, die zu 100 Prozent in Familienbesitz sind, schneiden am schlechtesten ab: Hier liegt der Frauenanteil in den Geschäftsführungen bei nur 4,8 Prozent.

Nachfolge ist meist noch männlich: Machtvolle Positionen wie der Vorsitz der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats werden in der Eigentümerfamilie noch immer vorwiegend Männern anver-

traut: In nur zwei der großen Familienunternehmen haben weibliche Familienmitglieder den Vorsitz der Geschäftsführung inne: Anna Maria Braun bei B. Braun Melsungen und Nicola Leibinger-Kammüller bei Trumpf. Unter den Aufsichtsratsvorsitzenden sind am 1. März nur drei Frauen zu finden: Catharina Claas-Mühlhäuser bei Claas, Simone Bagel-Trah bei Henkel und Bettina Würth bei der Würth-Gruppe.

„Familienunternehmen in zweiter, vierter oder sechster Generation sind Anpassungskünstler, sie haben Jahrzehnte überlebt, weil sie immer rechtzeitig die Zeichen der Zeit erkannt und genutzt haben. Das ist eine große Stärke“, kommentieren **Dr. Wiebke Ankersen** und **Christian Berg**, die Geschäftsführer der AllBright Stiftung. „Beim Frauenanteil in der Unternehmensführung haben sie aber noch einen „Blind Spot“, den sie jetzt dringend angehen sollten: Gerade in der aktuellen Krise und der Zeit danach könnten sie von den betriebswirtschaftlichen Vorteilen einer robusten, gemischten Führung profitieren und zugleich ihrem Anspruch gesellschaftlicher Verantwortung besser gerecht werden. Durch ihre machtvolle Position ist es für die Familien ein Leichtes, ihre Unternehmen hier schnell als Vorbilder an die Spitze zu bringen – sie müssen nur die strategischen Vorteile erkennen.“

Kontakt: Geschäftsführerin Dr. Wiebke Ankersen, Mobil: 0173-27 77 389; wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de; Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-565 33 40; christian.berg@allbright-stiftung.de

Bericht

Quellen: PM – AllBright Stiftung, 10.06.2020

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

<https://www.allbright-stiftung.de/aktuelles/2020/6/10/der-neue-allbright-bericht-ist-erschienen>

TOTAL E-QUALITY Prädikat: Das sind die Prädikatsträger 2020!

Seit 1996 verfolgt TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. Für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung vergibt der Verein jährlich das TOTAL E-QUALITY Prädikat. Es bescheinigt ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf.

Am 30. Juni 2020 hat die Jury über die eingereichten Bewerbungen der diesjährigen Bewerbungsrunde entschieden. Herzlichen Glückwunsch an die 56 Organisationen, die in diesem Jahr mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet werden!

Das Prädikat erhalten 32 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 24 aus der Wissenschaft. Besonders freut sich der Verein über die 10 Bewerber, die dieses Jahr zum ersten Mal ausgezeichnet werden. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 24 Organisationen. Fünf Organisationen werden mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt.

Liste der Prädikatsträger 2020 und

Quelle: PM – TEQ, 01.07.2020

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/die-jury-hat-entschieden-das-sind-die-pradikatstrager-2020/>

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

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

Kontakt: Dr. Nina Steinweg, Nina.Steinweg@gesis.org

Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung

Informationsdienst der Hans-Böckler-Stiftung, Ausgabe 9/2020

Für Frauen stellt die Arbeit im Homeoffice oft eine doppelte Belastung dar. Sie engagieren sich zeitlich ohnehin schon stärker für Familie und Haushalt als Männer. Wenn beide Partner im Homeoffice arbeiten, wird die Aufteilung zwischen den Geschlechtern aber noch ungleicher.

Das zeigt eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, die Yvonne Lott vom WSI zusammen mit Claire Samtleben und Kai-Uwe Müller vom DIW verfasst hat. Die Analyse basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus der Zeit vor Beginn der Corona-Pandemie.

Die Ergebnisse werden durch eine aktuelle Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt, die WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch ausgewertet hat. (S.a. COVID 19 - Pandemie und Geschlecht, Aktuelle Studien und Forschungsergebnisse)

Claire Samtleben, Kai-Uwe Müller, Yvonne Lott: Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung, Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Februar 2020

Bettina Kohlrausch, Aline Zucco: Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit (pdf), WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-starkt-tradierte-arbeitsteilung-23878.htm>

Bitte lesen Sie auch:

Fraunhofer-Umfrage »Homeoffice«: Ist digitales Arbeiten unsere Zukunft?

„Im April 2020 hatte Fraunhofer FIT eine Homeoffice-Umfrage gestartet: www.fit4homeoffice.de. Mittlerweile haben über 2000 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Anfang Mai wurde eine Auswertung der ersten Woche vorgelegt, nach der 79 Prozent der Frauen und 85 Prozent der Männer zufrieden waren im Homeoffice. Die nun vorliegende Gesamtanalyse bestätigt das Bild: Die Zufriedenheit im Homeoffice ist sowohl bei Teammitgliedern als auch bei Führungskräften noch weiter gestiegen. Zudem werden die individuelle Performanz und die Performanz im Team nun als besser eingeschätzt. Anfänglich als negativ empfundene Faktoren wurden zum Teil überwunden.“

„Aktuell läuft noch die Auswertung der sehr umfangreichen Freitextantworten. Hier sind weitere interessante Ergebnisse insbesondere im Hinblick auf die Wünsche der Teilnehmenden zu erwarten.“ Die weitere Ergebnisse werden kontinuierlich hier veröffentlicht:

<http://www.fit4homeoffice.de>

https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html

Jean-Victor, Alipour; Oliver, Falck; Schüller, Simone:

Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise

ifo Institut, München, 2020
ifo Schnelldienst, 2020, 73, Nr. 07, 30-36

„Homeoffice spielt in der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Maßgaben zur sozialen Distanzierung eine zentrale Rolle. Berechnungen des ifo Instituts ergeben, dass etwa 56% aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zu Homeoffice haben. Dabei wurde weniger als die Hälfte dieses Potenzials vor der Covid-19-Pandemie ausgeschöpft. Geringverdiener und Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau können wesentlich seltener von zu Hause arbeiten. Ein höheres Homeoffice-Potenzial steht zudem mit regionalen Meldungen von Kurzarbeit und mit regionalen Infektionszahlen in einem negativen Zusammenhang. Die vollständige Verlagerung ins Homeoffice kann in naher Zukunft jedoch kein universelles Modell sein. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte werden eine hybride Arbeitsform zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit bevorzugen.“

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schuessler-homeoffice.pdf>

Deutscher Juristinnenbund: Rechtsfragen zur geschlechtergerechten Sprache bleiben offen

Mit seinem aktuellen Beschluss hat das Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Sparkassenvordrucken und -formularen nicht zur Entscheidung angenommen.

„Mit dem heutigen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist eine Chance vertan zu bestätigen, dass das generische Maskulinum nicht nur sprachlich, sondern auch rechtlich diskriminierend ist. Die aus formalen Gründen getroffene Entscheidung weist dennoch auf Lücken bzw. Reformbedarfe des geltenden Rechts hin. Das Bundesverfassungsgericht hat nicht in der Sache entschieden, die Gesetzgebung kann aber selbstverständlich tätig werden. Denn auch die Rechtssprache ist geprägt von Zeiten, in denen Frauen noch keine gleichen Rechte hatten oder als Rechtssubjekte gar nicht vorkamen. Es ist an der Zeit, das zu ändern und das historische Unrecht nicht in der Sprache zu perpetuieren.“, kommentiert die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) Prof. Dr. Maria Wersig den heute veröffentlichten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts. Mit diesem Beschluss hat das Gericht eine Verfassungsbeschwerde zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Sparkassenvordrucken und -formularen nicht zur Entscheidung angenommen.“

Hier geht es zur vollständigen Pressemitteilung des djb vom 01.07.2020

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm20-33/>

Bitte lesen Sie auch:

Kabinettsbeschluss in Sachsen: Rechtssprache soll geschlechtergerechter werden

Erst kürzlich hatte das Bundesverfassungsgericht über eine Verfassungsbeschwerde gegen Bankformulare zu entscheiden, bei denen eine weibliche Anrede fehlte. In der vorausgegangen Entscheidung des Bundesgerichtshofs war noch darauf verwiesen worden, dass auch viele Gesetze das generische Maskulinum verwenden würden.

In Sachsen soll sich das zukünftig ändern, das Land will die die Rechtssprache geschlechtergerechter formulieren.

Quelle und weitere Informationen:

Kabinettsbeschluss in Sachsen: Rechtssprache soll geschlechtergerechter werden . In: Legal Tribune Online, 08.07.2020 ,

https://www.lto.de/persistent/a_id/42134/
(abgerufen am: 08.07.2020)

Jakiela, Pamela; Ozier, Owen: Gendered Language

IZA DP No. 13126

<http://ftp.iza.org/dp13126.pdf>

Abstract: „Languages use different systems for classifying nouns. Gender languages assign nouns to distinct sex-based categories, masculine and feminine. We construct a new data set, documenting the presence or absence of grammatical gender in more than 4,000 languages which together account for more than 99% of the world's population. We find a robust negative cross-country relationship between prevalence of gender languages and women's labor force participation and educational attainment. We replicate these associations in four countries in Sub-Saharan Africa and in India, showing that educational attainment and female labor force participation are lower among those whose native languages use grammatical gender.“

Thüringer Verfassungsgerichtshof: Paritätsgesetz nichtig

Der Thüringer Verfassungsgerichtshof hat mit seinem am 15. Juli verkündeten Urteil entschieden, dass das Siebte Gesetz zur Änderung des Thüringer Landeswahlgesetzes – Einführung der paritätischen Quotierung – (Paritätsgesetz) vom 30. Juli 2019 (GVBl 2019, S. 322) nichtig ist. Die Alternative für Deutschland im Thüringer Landtag AfD hatte vor dem Landesverfassungsgericht in Thüringen geklagt und bekam nun recht.

Quelle und weitere Informationen:

PM – Thüringer Verfassungsgerichtshof 9/2020-VerfGH 2/20, 15. Juli 2020

[http://www.thverfgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/B7948C5C70CCDCC5C12585A60032EAF5/\\$File/20-00002-Medieninformation.pdf?OpenElement](http://www.thverfgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/B7948C5C70CCDCC5C12585A60032EAF5/$File/20-00002-Medieninformation.pdf?OpenElement)

Stellungnahmen und Pressestimmen:

Paritätsgesetze sorgen für Gleichstellung – oder? Warum Frauen in Parlamenten trotzdem unterrepräsentiert bleiben

„An der männlichen Dominanz bei Direktmandaten können Paritätsgesetze nichts ändern. Mannheimer Politikwissenschaftler empfehlen daher wirkungsvolle freiwillige Maßnahmen wie etwa kompensatorische Listen.“

Originalpublikation: Zur vollständigen Analyse von PD Dr. Christian Stecker und Tobias Weiß: „Parité vor dem Landesverfassungsgericht in Thüringen – Eine Analyse zur Wirkung des Paritätsgesetzes und eine Idee zu kompensatorischen Listen“:

https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/misc/paritaet_th2019.html

Quelle: PM – Universität Mannheim, 14.07.2020

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2020/juli/paritaetsgesetz/>

Paritätsgesetz in Thüringen: Urteil des Verfassungsgerichtshofs verlängert den Weg zur Parität in Parlamenten

„Die verfassungsrechtliche Debatte ist damit nicht beendet. Politisch bleibt der Handlungsbedarf für die gleiche Teilhabe von Frauen in Parlamenten und politischen Ämtern unverändert bestehen.“, kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig, die Entscheidung des Thüringer Verfassungsgerichtshofs zur Nichtigkeit des Siebten Gesetzes zur Änderung des Thüringer Landeswahlgesetzes – Einführung der paritätischen Quotierung – (Paritätsgesetz) vom 30. Juli 2019 (GVBl 2019, S. 322).“

Thüringer Paritätsgesetz gescheitert – Doch kein Vorbild.

„Als zweites Bundesland hatte das rot-rot-grün regierte Thüringen letztes Jahr ein Paritätsgesetz verabschiedet. Die AfD klagte dagegen vor dem Landesverfassungsgericht – und bekam recht. Und nun?“ Ein Beitrag von Milena Hassenkamp auf spiegel.de

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/thueringen-landesverfassungsgericht-erklaert-paritaetsgesetz-fuer-verfassungswidrig-ueberblick-a-1c4ff5b5-25ee-4edc-ba6e-7075bd428591>

Ein enttäuschendes Urteil und ein Hoffnungs-schimmer

„Das thüringische Paritätsgesetz ist verfassungswidrig – aber nicht das Ende des Kampfs um Gleichstellung in Parlamenten. Vielleicht war es einfach nur schlecht

gemacht.“ Ein Kommentar von Wolfgang Janisch auf sueddeutsche.de

<https://www.sueddeutsche.de/politik/thueringen-paritaetsgesetz-urteil-1.4967729>

Paritätsgesetz in Brandenburg: Meilenstein der Gleichberechtigung?

Das erste deutsche Paritätsgesetz tritt in Brandenburg in Kraft. Damit sollen gleich viele Frauen und Männer im Landtag vertreten sein. Hat dieses Gesetz bundesweite Strahlkraft? SZ-Podcast von Sophia Fehrenbach auf sueddeutsche.de.

<https://www.sueddeutsche.de/politik/podcast-nachrichten-paritaetsgesetz-in-brandenburg-meilenstein-der-gleichberechtigung-1.4952802>

Frauen in den Rechtswissenschaften

Erstmals Parität am Bundesverfassungsgericht

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. (djb) gratulierte am 22. Juni 2020 Prof. Dr. Doris König, M.C.L., und Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein zur Ernennung als Vizepräsidentin bzw. als Richterin des Bundesverfassungsgerichts. „Heute schreibt das Bundesverfassungsgericht Geschichte“, stellte Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des djb, fest. Zum ersten Mal seit seiner Gründung vor fast siebzig Jahren ist das Bundesverfassungsgericht paritätisch besetzt. Acht Richterinnen und acht Richter wachen von heute an über die Einhaltung des Grundgesetzes, im ersten Senat drei Richterinnen und fünf Richter, im zweiten Senat, dem Wallrabenstein angehört, wird, fünf Richterinnen und drei Richter.“

Quelle und weitere Informationen:

PM – djb, 22.06.2020

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm20-30/>

Bundesrichterwahlausschuss 2020: Auf einem guten Weg!

Der Bundesrichterwahlausschuss hat am 2. Juli 2020 trotz der erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen auf der Vorschlagsliste auf die zehn zu besetzenden Stellen am Bundesgerichtshof zur Hälfte Frauen berufen. „Das ist großartig“, kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) **Prof. Dr. Maria Wersig** die Wahl von zehn neuen Bundesrichter*innen. „Dieses Ergebnis ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung und sollte ein Zeichen für die noch anstehenden Wahlen für die am Bundesverwaltungsgericht und am Bundesfinanzhof zu besetzenden Stellen setzen, die überraschend verschoben wurden.“

Quelle und weitere Informationen:
PM - djb, 03.07.2020

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K5/pm20-34/>

Bitte lesen Sie auch:

Werden Frauen anders? Streit um weiblichere Prüfungskommissionen

„Justizsenator Dirk Behrendt will Frauen fördern und bekommt Gegenwind. Neue Zahlen zeigen aber: Mehr Gleichstellung in der Justiz wäre dringend nötig.“ Ein Beitrag von Julius Betschka und Ronja Ringelstein auf Tagesspiegel.de

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/kein-mann-wird-benachteiligt-werten-frauen-anders-streit-um-weiblichere-pruefungskommissionen/26007988.html>

Frauen in MINT

Mehr Gleichstellung der Geschlechter in den Meereswissenschaften

Die Meereswissenschaften sind - wie andere Naturwissenschaften auch - nach wie vor männlich dominiert und weisen einen deutlichen Mangel an Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen auf. Das EU-Projekt Baltic Gender, koordiniert vom **GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel**, unterstützt und begleitet seit 2016 einen Wandel hin zu weniger Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in seinen acht Partnerinstitutionen im Ostseeraum. Auf seiner Abschlusskonferenz präsentierte das Projekt einem internationalen Publikum neue Methoden und Ansätze, um dieses Ziel zu erreichen.

Mitte Mai wurde bekannt, dass die Klimaforscherin **Professorin Katja Matthes** im Oktober 2020 die Nachfolge von Professor Peter Herzig als Direktorin des GEOMAR antreten wird. Dann werden zum ersten Mal in der Geschichte der deutschen Meeresforschung Frauen an der Spitze der beiden größten Institutionen auf diesem Gebiet (GEOMAR und AWI, Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung) stehen. Doch generell ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Meeresforschung trotz dieser Entwicklung nach wie vor gering.

Seit 2016 fördert und begleitet das vom GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel koordinierte EU-Projekt Baltic Gender einen Wandel hin zu mehr Gleichstellung der Geschlechter in seinen acht Partnerinstitutionen im Ostseeraum.

Am 18. Juni hielt das Projekt seine Abschlusskonferenz ab – aufgrund der COVID-19-Pandemie als Webinar – und präsentiert mehr als 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus ganz Europa und dem Rest der Welt neue Methoden und Ansätze, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen.

„Die wichtigste Innovation von Baltic Gender ist eine neue Methodik, genannt *GenderWave*, die untersucht, wie die Gender-Perspektive in die Inhalte der Meeresforschung integriert werden kann“, erklärte Prof. Matthes, die dieses Projekt in den vergangenen vier Jahren koordiniert hat. „GenderWave enthält eine Liste von Fragen, die mit einführenden Texten und Beispielen ausgearbeitet wurde und die von Meeresforscherinnen und -forschern bei der Gestaltung ihrer Projekte verwendet werden kann. Ab August 2020 wird sie auch als digitale Anwendung zur Verfügung stehen. Diese füllt damit eine Lücke, denn die Forschungsförderer stufen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung zunehmend als mitentscheidend für die Bewilligung von Projekten ein“, erklärte Dr. Helena Valve, die als Senior Researcher am Finnischen Umweltinstitut die Entwicklung dieser neuen Methodik leitete.

Baltic Gender unterstützte auch strukturelle Veränderungen in den Partnerinstitutionen hin zu mehr Gleichstellung der Geschlechter. „Wir haben eine Broschüre über diese strukturellen Veränderungen in den Meereswissenschaften veröffentlicht. Sie enthält 13 Best-Practice-Beispiele für Maßnahmen und Aktivitäten, die Chancengleichheit, transparente Prozesse und faire Zusammenarbeit unterstützen“, sagte Dr. Iris Werner, Gleichstellungsbeauftragte an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, deren Team die Broschüre erstellt hat.

Baltic Gender half ebenso bei der Umsetzung eines der ersten Gleichstellungspläne im Hochschulbereich in Estland und Litauen. „Das Projekt gab den Anstoß, strukturelle Veränderungen in den Abteilungen für Meeresforschung einzuleiten, die nun Eingang in die Strategie der gesamten Universität finden“, sagte Dr. Viktorija Vaitkevičienė, die Vorsitzende des Vorstands des Meeresforschungsinstituts der Universität Klaipėda (Litauen). Darüber

hinaus verstärkte das Projekt Initiativen wie ein internationales Mentoring-Programm, Workshops und Schulungen zu Themen wie Führung sowie die Datenerhebung zu geschlechtersensiblen Indikatoren. „Diese Ergebnisse aus Baltic Gender können in anderen Institutionen der Meeresforschung und sogar darüber hinaus umgesetzt werden. Die Präsentationen der Abschlusskonferenz sowie die Links zu den Produkten sind auf der Projektseite verfügbar“, betonte Prof. Matthes. „Die Ergebnisse von Baltic Gender kommen mit Blick auf die UN-Dekade der Meereswissenschaften für nachhaltige Entwicklung 2021 bis 2030 genau zur richtigen Zeit“, sagte Professorin Katja Matthes. „Das Projekt endet zwar im August 2020, aber wir sind überzeugt, dass die Anstöße, die es geliefert hat, weiterhin Wirkung zeigen werden. Im Baltic Gender-Konsortium haben wir mehrere Ideen, wie wir das Netzwerk aufrechterhalten und die Ergebnisse, die wir im Hinblick auf mehr Gleichstellung der Geschlechter in den Meereswissenschaften erreicht haben, ausbauen können“, fügte sie hinzu.

Die Mitglieder des Baltic-Gender-Konsortiums: GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel (Koordination); Estonian Marine Institute, Universität Tartu (UT-EMI), Estland; Christian-Albrechts-Universität zu Kiel; Fachhochschule Kiel; Universität Klaipėda, Litauen; Universität Lund, Schweden; Finnish Environment Institute SYKE, Finnland; Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde

Weitere Informationen:

<http://www.geomar.de>

GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel

<https://www.baltic-gender.eu/>

Die Baltic Gender Webseite

<https://www.baltic-gender.eu/webinar>

Die Baltic Gender Abschlusskonferenz

<https://www.baltic-gender.eu/outcomes>

Übersicht über die Baltic Gender Ergebnisse

Quelle: PM – GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel, 18.06.2020

<https://www.geomar.de/news/article/mehr-gleichstellung-der-geschlechter-in-den-meereswissenschaften>

Praktisches Genderwissen für die IT-Branche

Die IT ist männlich geprägt: Nicht einmal ein Sechstel der Fachkräfte sind Frauen. Organisationale Barrieren, Netzbildungen, sozial konstruierte Rollenbilder, stereotype Zuschreibungen und vergeschlechtlichte Strukturen hindern junge, talentierte Frauen oftmals daran, ihr Potential zu entfalten. Doch was können Organisationen konkret tun? Die Handlungsempfehlungen und Best Practices des Verbundprojekts „Gender. Wissen. Informatik. Netzwerk zum Forschungstransfer des interdisziplinären Wissens zu Gender und Informatik“ (GEWINN) zeigen auf, wie Unternehmen Diversity fördern können. Das interdisziplinäre GEWINN-Netzwerk für die geschlechtergerechte Mitgestaltung des digitalen Wandels wurde seit 2017 im Rahmen einer BMBF-Förderung aufgebaut.

Im Dialog zwischen Unternehmen und Wissenschaft wurde wissenschaftliches Geschlechterwissen weiterentwickelt, aufbereitet und für die praktische Umsetzung handhabbar gemacht. Sechs Reallabore, in denen Unternehmen und Forscher/innen in real-weltlichen Umgebungen gemeinsam an Gender-Forschungsfragen arbeiteten, bilden die Basis des Projekts. Dabei haben sich fünf Querschnittsthemen herauskristallisiert, die aus Genderperspektive für Unternehmen eine Rolle spielen: „Employer Branding“, „Netzwerke“, „Organisationale Barrieren“, „Standort und Branche“ und „Ressourcen“. Die „Best Practices“ dokumentieren die wichtigsten Erkenntnisse zu diesen Querschnittsthemen.

In fünf Fachtagen in deutschen Großstädten wurden Kernthemen bearbeitet: „Agilität in der Softwareentwicklung“, „Organisationskulturen in der IT“, „Neue Wege im HR-Management“, „Gender in algorithmischen Systemen“ und „Weibliche IT-Talente: entdecken, fördern, sichern!“

Die nun veröffentlichten Handlungsempfehlungen bündeln die Erkenntnisse aus dem Wissens- und Erfahrungsaustausch zu den Themen. Das Verbundvorhaben „Gender. Wissen. Informatik. Netzwerk zum Forschungstransfer des interdisziplinären Wissens zu Gender und Informatik (GEWINN)“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP1603, 01FP1604 und 01FP1605 vom 01.01.2017-30.04.2020 gefördert.

Weitere Informationen:

<http://www.gender-wissen-informatik.de>

https://twitter.com/gender_useit

Die „Best Practices“ und Handlungsempfehlungen stehen kostenlos zum Download zur Verfügung:

<http://www.gender-wissen-informatik.de>

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

<https://www.kompetenzz.de/aktuelles/gewinn-handlungsempfehlungen-best-practices>

Personalia

Sophie Burkhardt erhält BMBF-Förderung zum Aufbau einer Nachwuchsgruppe in der Informatik

Während es am Computer ohne Weiteres möglich ist, ein Foto in ein Bild im Stil von Picasso zu verwandeln, ist es bisher nicht möglich, einen beliebigen Text in den Stil beispielsweise von Franz Kafka umschreiben zu lassen. Das Problem bei Texten ist, dass Stil und Thema getrennt werden müssen. Diese Problematik greift ein neues Forschungsprojekt auf, für das **Dr. Sophie Burkhardt** vom Institut für Informatik der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) eine Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Höhe von 2 Millionen Euro erhält. Ihr Projekt „Semantic Disentanglement: Unterscheidung von Stil und Thema in Textdaten“ befasst sich mit der Entwicklung von Modellen und Software, um die automatische Analyse und Erzeugung von qualitativen Texten zu verbessern. Mögliche Anwendungen bieten Bereiche, in denen die Kommunikation zwischen Mensch und Maschine im Mittelpunkt steht wie etwa im Kundensupport oder den sozialen Medien. Das BMBF unterstützt das Projekt *im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Künstlichen Intelligenz* und ermöglicht damit den Aufbau einer interdisziplinären Nachwuchsgruppe, die von Sophie Burkhardt geleitet wird. Die Fördersumme in Höhe von 2 Millionen Euro wird für einen Zeitraum von 4 Jahren gewährt.

Quelle und weiterführende Links: PM - Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), 17.06.2020

https://www.uni-mainz.de/presse/aktuell/11603_DEU_HTML.php

Frauen-MINT-Award 2020

Am 24. Juni 2020 fand die virtuelle Preisverleihung für den Frauen-MINT-Award 2020 der Deutschen Telekom statt. Es wurden neun Gewinnerinnen ausgezeichnet. Die wichtigsten Fakten zum Frauen-MINT-Award 2020:

- Hauptpreis: 3.000 Euro, Zusatzpreise: 5 x 500 Euro
- Abschlussarbeiten zu strategischen Wachstumsfeldern: Cloud, Internet der Dinge, Künstliche Intelligenz, Cyber Security oder Netze der Zukunft
- Sonderpreis Social Impact: Wie trägt Ihre Arbeit dazu bei, unsere Gesellschaft positiv zu verändern?

Vergeben wurde in diesem Jahr ein Sonderpreis an die Arbeit, die sich mit einem der fünf Wachstumsfelder befasst und sich darüber hinaus dem Thema Social Impact in besonderer Form widmet!

Quelle und weitere Informationen zu den Gewinnerinnen:

<https://www.telekom.com/de/karriere/wir-als-arbeitgeber/kultur-und-werte/frauen-bei-der-telekom/frauen-mint-award>

Gegen Voreingenommenheit in der Wissenschaft

Die Universität Freiburg zeichnet Maria Asplund mit dem Bertha-Ottenstein-Preis 2020 aus.

Die Elektrotechnikerin und Biomaterialforscherin Dr. Maria Asplund vom Institut für Mikrosystemtechnik (IMTEK) erhält den *Bertha-Ottenstein-Preis 2020*. Mit der Auszeichnung würdigt die Universität Freiburg besondere Initiativen in der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit sowie hervorragende wissenschaftliche Leistungen in der Gender- und Diversity-Forschung. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert.

Asplund will mit ihrem Engagement auf die *Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb* hinweisen und Wege zum Umdenken aufzeigen. Dabei nimmt sie so genannte Bias, also unbewusste Voreingenommenheit, in den MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – in den Blick. 2018 hat sie bei der Tagung „Gordon Conference on Neuroelectronic Interfaces“ ein Anti-Bias-Seminar veranstaltet und den darauf aufbauenden Artikel „Advancing Science: How Bias Holds Us Back“ im Fachjournal „Neuron“ veröffentlicht. In dieser Publikation gibt sie einen Überblick über bisherige Studienergebnisse und entwickelt Lösungsstrategien. Wichtig sei, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunächst anerkennen, wie Bias wirken: Menschen verzerren durch ihre über die Jahre entwickelten Sichtweisen die Wirklichkeit – und daraus resultieren negative Folgen für die Forschung in homogen zusammengesetzten Arbeitsgruppen. Ein wesentlicher nächster Schritt sei daher, Vielfalt zu fördern und in gemischten Teams zu forschen. Ihren Einsatz für Gleichstellung in den MINT-Fächern will Asplund fortsetzen und dazu unter anderem renommierte Referentinnen und Referenten aus aller Welt an die Universität Freiburg einladen. Auch das Bertha-Ottenstein-Preisgeld möchte sie zu diesem Zweck nutzen. Maria Asplund entwickelt am IMTEK und im Cluster BrainLinks-BrainTools unter anderem Elektroden und Sensoren für Gehirn-Maschine-Schnitt-

stellen. Für ihre Forschung an einem besonderen Polymer, das die Wundheilung beschleunigen soll, hat sie 2017 einen Starting Grant des Europäischen Forschungsrats (ERC) erhalten.

Weitere Informationen:

- Artikel über Maria Asplund im Online-Magazin der Universität:

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/online-magazin/vernetzen-und-gestalten/bunter-ist-besser>

- Maria Asplunds Artikel in der Zeitschrift „Neuron“:

[https://www.cell.com/neuron/fulltext/S0896-6273\(18\)30643-3](https://www.cell.com/neuron/fulltext/S0896-6273(18)30643-3)

Quelle: PM - Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, 10.07.2020

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/gegen-voreingenommenheit-in-der-wissenschaft>

Prof. Dr. Ilka Agricola zur neuen Präsidentin der Deutschen Mathematiker-Vereinigung gewählt

Die Mathematikerin der Philipps-Universität ist die zweite Frau an der Spitze der Vereinigung.

Prof. Dr. Ilka Agricola wird die neue Präsidentin der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV). Sie tritt ihr Amt zum 1. Januar 2021 an und wird Nachfolgerin des amtierenden Präsidenten Friedrich Götzte, Professor für Mathematik an der Universität Bielefeld. Nach der Mathematik-Professorin Ina Kersten, die Mitte der 1990er Jahre DMV-Präsidentin war, wird Ilka Agricola die zweite Frau sein, die der DMV vorsteht. Das Präsidium der DMV wählte die Marburger Mathematikerin Mitte Mai zur neuen Präsidentin.

Quelle und weitere Informationen zur Vita von Ilka Agricola: PM - Universität Marburg, 29.05.2020

<https://www.uni-marburg.de/de/aktuelles/news/2020/prof-dr-ilka-agricola-zur-neuen-praesidentin-der-deutschen-mathematiker-vereinigung-gewaehlt>

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft – Neue Themenseite im CEWS Portal jetzt online

Geschlechtsbezogene Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe, ist auf allen Ebenen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in allen Disziplinen verbreitet. Sie hat destruktive Folgen für Einzelpersonen und Institutionen.

Trotzdem haben Fragen der geschlechtsbezogenen und sexualisierten Gewalt in der Wissenschaft sowohl als Forschungsgegenstand als auch auf politischer Ebene in Deutschland und in Europa nur wenig Aufmerksamkeit erhalten.

Durch eine reichhaltige Wissensressource zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft stellt das **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS** wiederum eine evidenzgestützte Basis für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und deren Beforschung zur Verfügung.



Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft

Die Themenseite **geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft** bietet einen Überblick über die internationale Forschungsliteratur, Befragungsstudien, Ressourcen und Schulungsmaterialien, sie verweist auf Positionspapiere und Leitfäden für die Wissenschaft und bietet Informationen zum rechtlichen Hintergrund der Situation in Deutschland. Da das Thema vor allem im angelsächsischen Raum beforscht wird, sind die verlinkten Texte, Studien und anderen Materialien vorrangig in englischer Sprache.

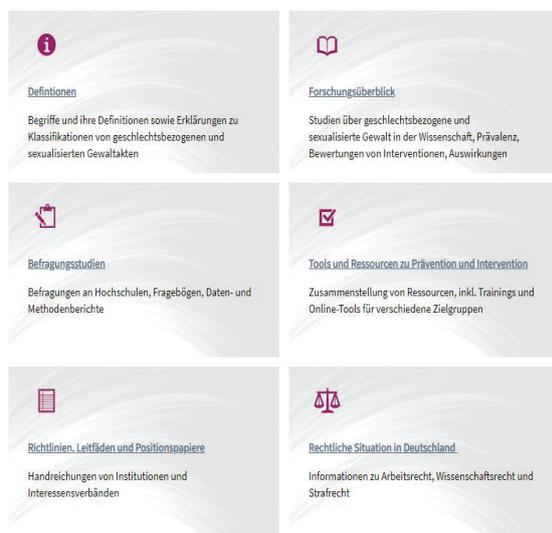
Diese Zusammenstellung folgt einem feministischen Verständnis von Gewalt, welches nichtkörperliche Gewaltakte, beispielsweise sexistische Hassrede im Internet, mit einschließt.

Zielgruppe dieser Materialsammlung sind Instituts- und Gleichstellungsverantwortliche aus Wissenschaftseinrichtungen, Forschende aus den Sozialwissenschaften sowie andere am Thema interessierte Wissenschaftler*innen. Von Gewalt und sexueller Belästigung betroffene Personen wenden sich bitte direkt an Beratungseinrichtungen an ihren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen bzw. an lokale Beratungsstellen oder die Polizei.

Mit der neuen Themenseite baut GESIS sein forschungsbasiertes Informationsangebot zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft auf dem Portal des CEWS weiter aus.

Der neue **Schwerpunkt „Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“** ergänzt die bereits bestehenden Themenseiten „Gender Bias in der Wissenschaft“ und „Familienfreundliche Wissenschaft“.

Das in *sechs Unterthemen* gruppierte Informationsangebot bietet einen Überblick über aktuelle und internationale Studien zu sexueller Belästigung und Aspekten geschlechtsbezogener Gewalt in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen weltweit.



Sie finden auf dieser Themenseite 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 Bestimmungswegen von geschlechtsbezogenen und sexualisierten Gewaltformen, einschließlich sexistischer Hassrede im Internet.

Zielgruppen dieser Materialaufbereitung sind Instituts-, Personal- und Gleichstellungsverantwortliche aus Wissenschaftseinrichtungen, Forschende aus den Sozialwissenschaften sowie weitere mit dem Thema befassende Wissenschaftler*innen.

Weitere Informationen:

Themenseite: Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft:

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

Themenseite: Gender Bias in der Wissenschaft:

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

Themenseite: Familienfreundliche Wissenschaft:

<https://www.gesis.org/cews/themen/familienfreundliche-wissenschaft>

Übersicht Themenseiten des CEWS:

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

*Ansprechpartner*innen bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften:*

Dr. Anke Lipinsky (Inhaltlich verantwortlich)
anke[.]lipinsky[at]gesis[.]org

Christine Abraham
(Informationsmanagement CEWS)
christine[.]abraham[at]gesis[.]org

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

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNGGleichstellung von Frauen an
Hochschulen: Professor*innen
als Gatekeeper

Trotz vieler gleichstellungspolitischer Initiativen können Männer an deutschen Hochschulen nach wie vor leichter Karriere machen. Zwar hat der Frauenanteil in der Wissenschaft kontinuierlich zugenommen, er sinkt aber mit steigender Qualifikation. Weniger als jede vierte Professur in Deutschland ist heute mit einer Frau besetzt. Zudem verdienen sie schlechter als ihre männlichen Kollegen. Was wissen die Betroffenen selbst über Gender- und Gleichstellungsfragen und (wie) setzen sie das als Führungskräfte im beruflichen Alltag um? Das fragt eine aktuelle Studie aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE). Für das vom NRW-Wissenschaftsministerium geförderte Projekt* befragten Soziologinnen unter Leitung von IAQ-Direktorin Prof. Dr. Ute Klammer 40 Professor*innen aus unterschiedlichen Fachgebieten. Wie die Auswertung der an vier NRW-Universitäten geführten Interviews zeigt, befürworten die Befragten beiderlei Geschlechts grundsätzlich die Frauenförderung. Viele sehen allerdings einen Konflikt zwischen der Bestenauswahl/Exzellenz und der politischen und rechtlichen Vorgabe, dass Frauen und Männern gleich stark vertreten sein sollen. „Aber was die Besten ausmacht, wird nicht hinterfragt“, kritisiert Klammer. Vielmehr stelle sich die Arbeitskultur in der Wissenschaft zunehmend als „Kampfarena“ mit starker Wettbewerbsorientierung dar und trage mit dazu bei, dass gerade Frauen immer noch häufig aus der wissenschaftlichen Karriere aussteigen.

An der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit wird unter dem Stichwort „Familienfreundlichkeit“ an vielen Hochschulen seit langem gearbeitet. Allerdings drohe die Gefahr, dass sich die Geschlechterstereotypen verfestigen, wenn die besonderen familiären Belastungen von Frauen thematisiert werden, befürchten die Forscherinnen. Deshalb sollten auch Männer stärker als Sorgetragende angesprochen werden.

Die Gleichstellungsforschung könnte helfen, auch andere strukturelle Probleme an den Hochschulen besser zu erkennen. Etwa Fragen, wie mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wird, wie alternative Qualifizierungswege jenseits von Habilitation und Juniorprofessur mehr Anerkennung erfahren können und wie sich der Trend zur kurzfristigen Projektfinanzierung wieder umkehren lässt zugunsten einer verlässlichen Grundfinanzierung. Klammer: „Es geht um die fundamentale Frage: Was ist unser Verständnis von guter, von exzellenter Wissenschaft – und wie können wissenschaftliche Einrichtungen so aufgestellt werden, dass uns keine Talente – Frauen wie Männer – verloren gehen?“

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Ute Klammer, IAQ, Tel. 0203/37 9-1827 , ute.klammer(at)uni-due(dot)de

Originalpublikation und weitere Informationen:
Ute Klammer, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov, Eva Wegrzyn: Gleichstellungspolitik an Hochschulen (2020), Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, ISBN: 9783847415206

<https://content-select.com/de/portal/media/view/5ec41306-6f94-4ce4-9db3-374bb0dd2d03>

Quelle: PM – Universität Duisburg-Essen,
03.07.2020

<https://www.uni-due.de/2020-07-03-gleichstellung-von-frauen-an-hochschulen>

Bitte lesen Sie auch:

.....
Wegrzyn, Eva:
Zielkonflikte: Was Professor_innen über Gleichstellung denken

In: blog interdisziplinäre geschlechterforschung,
21.07.2020

http://www.gender-blog.de/beitrag/professor_innen-ueber-gleichstellung/

DOI:

<https://doi.org/10.17185/gender/20200721>

bukof: Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen

„Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert.

Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend.

Ziel dieser Handlungsempfehlungen ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbar zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich als Expertise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) an die Hochschulleitungen sowie an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen.“
(Auszug Päämbel)

Die Handlungsempfehlung zum Thema Geschlechtervielfalt an Hochschulen wird als Online-Handreichung zur Verfügung gestellt. Die Empfehlungen werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt:

<https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/#1588861941542-9764ff3a-35b9>

Gleichstellungspreis der Universität Hamburg 2020

Gastbeitrag von Sophia Booz,
Universität Hamburg

Jährlich verleiht die Universität Hamburg den mit 10.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis.

Damit würdigt sie herausragendes Engagement für die Gleichstellung an der Universität in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit. In diesem Jahr wurden zum ersten Mal drei Gleichstellungspreise vergeben. Mit zwei undotierten Preisen wurden das Engagement der Fakultät für Betriebswirtschaft für ihr BWLternzeitmodell und die Arbeit des Gleichstellungsreferats der Fakultät für Rechtswissenschaft ausgezeichnet.

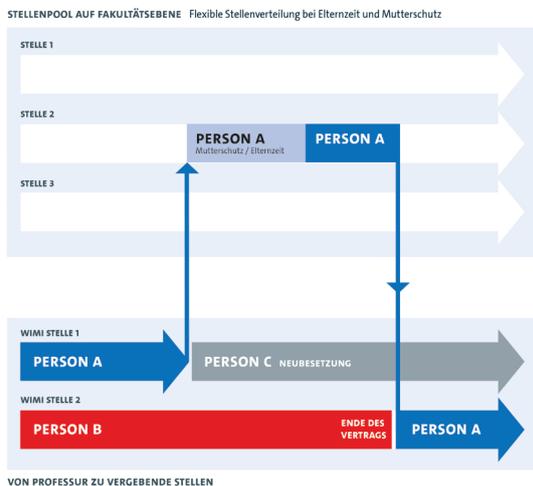
Den mit 10.000 Euro dotierten Preis erhielten die Physik-Projekt-Tage für Schülerinnen.

Insbesondere das an der Fakultät für Betriebswirtschaft entwickelte BWLternzeitmodell besitzt Modellcharakter für andere Fakultäten und Hochschulen.

Ziel des Modells ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und gleichzeitig der Fakultät wie auch den Professuren Planungssicherheit zu geben.

Im Kern steht ein Stellen-Pool auf Fakultätsebene, der es der jeweiligen Fakultät ermöglicht, flexibel auf Elternzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu reagieren.

Geht ein*e wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in Elternzeit, so kann eine Stelle im Umfang des bisherigen Arbeitszeitanteils in diesem Stellen-Pool eingerichtet werden.



© Universität Hamburg

Durch die Umsetzung in den Stellen-Pool werden auf Ebene der Professur Kapazitäten frei, so dass die Stelle in dieser Arbeitsgruppe mit einer im Vergleich zu Vertretungsstellen längeren und damit attraktiveren Vertragslaufzeit neu besetzt werden kann. Erst wenn auf Ebene der Professur erneut eine Stelle frei wird, wird die Person aus dem Stellen-Pool wieder auf die Ebene der Professur zurückgesetzt – für den Umfang der noch verbleibenden Vertragslaufzeit, unabhängig von der Dauer der Elternzeit. Die Funktionen als Vorgesetzte und Bertreuende verbleiben durchgehend bei den Professuren.

*Mehr Informationen zum Gleichstellungspreis und den Preisträger*innen:*

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

via:mento goes international 10 Jahre Mentoring in Kiel

Gastbeitrag von Dr:'in Ruth Kamm und Dr:'in Marta Chiarinotti

2020 hält für das Mentoring für promovierte Wissenschaftlerinnen an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) gleich zwei Anlässe zum Feiern bereit: 2010 wurde das erste Mentoring-Programm via:mento ins Leben gerufen und blickt nun bereits auf zehn erfolgreiche Jahre mit rund 90 Mentees und ebenso vielen Mentorinnen und Mentoren zurück. Zeitgleich kann in diesem Jahr mit via:mento_international eine englischsprachige Programmlinie an den Start gehen, die aus Mitteln des Professorinnenprogramm III finanziert wird.



Beide Angebote richten sich an Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen aller Fachrichtungen der Kieler Universität, die ihre wissenschaftliche Karriere nach der Promotion fortsetzen und dauerhaft wissenschaftlich tätig sein wollen. Sie ermöglichen den Teilnehmerinnen, ihre individuellen Karriereschritte zwischen Promotion und Professur zu planen und umzusetzen.

Im Zentrum steht die individuelle Mentoring-Beziehung mit einer renommierten Professorin oder einem renommierten Professor, die sich als Mentorin oder Mentor engagieren. Sie unterstützen mit fachlicher Expertise und persönlichen Erfahrungen die Reflexion und Konkretisierung anstehender Entscheidungen und Karriereschritte. Ergänzend besuchen die Mentees gemeinsam Workshops zu Themen wie Karriereplanung, Berufungsverfahren oder Personalführung. Zusätzliche Angebotsformate wie Expert*innengespräche unterstützen die Vermittlung karriererelevanter Informationen und ermöglichen gleichzeitig den Erfahrungsaustausch zwischen den Programmteilnehmerinnen.

Während der Fokus in via:mento auf dem deutschen Wissenschaftssystem liegt, wird in via:mento_international der Aspekt internationaler Netzwerke und Mobilität als Baustein der wissenschaftlichen Karriereentwicklung besonders in den Blick genommen. Ein Schwerpunkt ist daher die Förderung von interkulturellen Kompetenzen, die dem einen Teil der Teilnehmerinnen bei einer wissenschaftlichen Karriere im Ausland, den anderen beim Ankommen in Kiel weiterhelfen. Die internationale Ausrichtung hat zusätzlich einen inklusiven Charakter: Sie wird auf Englisch angeboten und bezieht damit auch nicht-deutschsprachige Wissenschaftlerinnen ein. Die Auswahl der jeweils 15 Teilnehmerinnen erfolgt über ein zweistufiges Verfahren. Bis zum **30. September 2020** können sich promovierte Wissenschaftlerinnen der CAU Kiel und *kooperierender außeruniversitärer Forschungsinstitute* am Standort Kiel schriftlich bewerben. In einem zweiten Schritt werden Auswahlgespräche durchgeführt, bevor der Programmbeirat die Mentees für den nunmehr sechsten Programmdurchgang von via:mento und den ersten Programmdurchgang von via:mento_international auswählt.

Die 21-monatigen Mentoring-Programme starten parallel mit einem Einführungsworkshop am 3. Dezember 2020.

Daran anschließend werden das 10-jährige Bestehen von via:mento und der Start von via:mento_international gefeiert. Den Festvortrag *„Inclusion in Higher Education. Mentoring as gender equality instrument for transformational change“* hält **Prof:in Marieke van den Brink** von der Radboud-University Nijmegen, Niederlande. Als Expertin für Gender und Diversity hat sie sich auch intensiv mit Mentoring-Programmen zur Karriereförderung von Frauen auseinandergesetzt. Anschließend diskutiert sie gemeinsam mit langjährigen Begleiterinnen des Kieler Programms über die Potenziale von Mentoring für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und für den nachhaltigen Wandel des Wissenschaftssystems hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Mehr Informationen:

<http://www.mentoring.uni-kiel.de>

Erfolgreicher virtueller Auftakt des Postdoktorandinnen-Programms der Hochschule Koblenz

Das Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz ist nun auf virtuellem Weg in die fünfte Runde gestartet.

Insgesamt 30 Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Bundesländern und unterschiedlichen Fachdisziplinen nehmen in diesem Jahr teil - elf Frauen davon aus den so genannten MINT-Disziplinen rund um Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaft und Technik. Im Laufe des kommenden Jahres können die Wissenschaftlerinnen an diversen virtuellen Workshops und Seminaren teilnehmen, um so das Rüstzeug für eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu erhalten. Weiterhin haben sie über das Programm die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen.

Das Programm zielt darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Phase der Promotion (Post-Doc-Phase) zu begleiten, zu beraten und weiter zu qualifizieren. Die Teilnehmerinnen sollen für eine **Karriere als FH-Professorin** interessiert und auf diesem Weg unterstützt werden. Die Koordinatorin des Programms, Dr. Kerstin Schiele, unterstützt die Frauen dabei durch eine individuelle Beratung: *„Langfristig soll das Programm dazu beitragen, die Anzahl von Frauen auf Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu erhöhen. Dies gilt vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.“*

Interessierte können sich an Dr. Kerstin Schiele vom Gleichstellungsbüro der Hochschule Koblenz unter der Telefonnummer 0261-9528-563 oder per eMail an schiele@hs-koblenz.de wenden.

Quelle: PM - HS Koblenz, 30.06.2020

https://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/erfolgreicher-virtueller-auftakt-des-postdoktorandinnen-programms-der-hochschule-koblenz

Sachsen-Anhalt: Landtag beschließt neues Hochschulgesetz

Mehr Ausgründungen, mehr Autonomie und mehr Mitsprache aller Hochschul-Gruppen. Für Wissenschaftsminister Prof. Dr. Armin Willingmann ist das neue Gesetz deshalb „ein bedeutender Meilenstein“. Er sagte: „Wir haben zwar lange, im Ergebnis aber erfolgreich um gute Lösungen zur Stärkung des Wissenschaftsstandortes Sachsen-Anhalt gerungen und machen unsere Hochschullandschaft mit dem neuen Gesetz jetzt wettbewerbsfähiger und zukunftsfest. Starke und leistungsfähige Hochschulen sind ein zentraler Stützpfiler für die weitere wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung im Land.“

Ein wichtiges Ziel des neuen Gesetzes ist die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen. Dafür soll die Besetzung von Gremien und Kommissionen nach dem Grundsatz der paritätischen Repräsentanz erfolgen. Bei der Berücksichtigung von Berufungsvoraussetzungen können künftig auch Zeiten von Kindererziehung und Pflege Beachtung finden.

Darüber hinaus erhalten die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche ein aktives Stimmrecht in den Berufungskommissionen.

Ein weiterer wichtiger Punkt der Gesetzesnovelle: Studierende von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW – früher Fachhochschulen) können künftig auf unterschiedlichen Wegen den Doktorgrad anstreben: Zum einen über HAW-Professoren und Professorinnen, die in eine Fakultät einer Universität kooptiert werden und so die „eigenen“ Doktorand*innen betreuen können. Zum anderen kann das Wissenschaftsministerium besonders forschungsstarken HAW-Fachbereichen ein eigenes Promotionsrecht verleihen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt, 07.05.2020

<https://mw.sachsen-anhalt.de/news-detail/news/landtag-beschliesst-neues-hochschulgesetz-willingmann-bedeutender-meilenstein-fuer-die-wissenschaft/>

Personalialia

Habilitationsprojekt zu irregulären Grenzübertritten

Die Sozialwissenschaftlerin Dr. Antje Missbach vom Arnold-Bergstraesser-Institut (ABI) an der Universität Freiburg erhält eine Habilitationsförderung im „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“.

Sie wird in den kommenden fünf Jahren am Institut für Ethnologie der Universität Freiburg ein eigenes Forschungsprojekt mit dem Titel „FluchthelferInnen: Eine vergleichende Analyse zu irregulären Grenzübertritten und der diskursiven Konstellation von Mittelsleuten in Indonesien und Marokko“ durchführen und darüber ihre Habilitation anfertigen. Die Förderung umfasst die eigene Stelle sowie Vernetzungs-, Weiterbildungs- und Coachingangebote und wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und der Universität Freiburg finanziert. Ziel des Programms ist es, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen.

Quelle und weitere Informationen: PM – Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 13.07.2020

https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/habilitationsprojekt-zu-irregulaeren-grenzuebertritten?set_language=de

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Lise-Meitner-Exzellenzprogramm: Die Lise-Meitner-Gruppenleiterinnen 2020 stehen fest

Das Lise-Meitner-Exzellenzprogramm wurde 2018 von der Max-Planck-Gesellschaft ins Leben gerufen. Es zielt darauf ab, herausragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und ihnen eine chancengerechte Karriere zu ermöglichen.

Freie wissenschaftliche Entfaltung, langfristige berufliche Sicherheit und klare Karriereperspektiven – das sind die zentralen Säulen des Lise-Meitner-Exzellenzprogramms. Die Pilotphase des Programms, das auf vier Jahre festgelegt ist, startete 2018. In den ersten beiden Ausschreibungsrunden ergriffen knapp 470 Kandidatinnen die Chance, sich auf die Gruppenleitungspositionen zu bewerben. Sie durchliefen einen kompetitiven Auswahlprozess, durchgeführt von einer Fachkommission aus nationalen und internationalen Expert*innen verschiedener Fachgebiete. Insgesamt 51 hochqualifizierte Bewerberinnen wurden zu einer persönlichen Vorstellung im Rahmen eines Symposiums eingeladen.

Aufgrund ihrer beeindruckenden bisherigen Forschungserfolge sowie ihres nachweislich starken Potenzials erteilte die Max-Planck-Gesellschaft inzwischen 22 Nachwuchsforscherinnen einen Ruf.

Die Ausstattung einer Lise-Meitner-Exzellenzgruppe sieht ein großzügiges, international vergleichbares Budget für Sach- und Personalmittel sowie eine W2-Position für die spätere Gruppenleitung vor. Spätestens nach einem Förderzeitraum von fünf Jahren erhalten die Lise-Meitner-Gruppenleiterinnen das Angebot, an einem Max-Planck-internen Tenure Track-Verfahren teilzunehmen.

Dieses führt nach positiver Evaluation durch eine Tenure-Kommission zu einer dauerhaften W2-Stelle mit Gruppenausstattung an einem Max-Planck-Institut. Im Jahr 2019/2020 konnten erneut neun exzellente Wissenschaftlerinnen berufen werden.

Quellen:

LISE-MEITNER-EXZELLENZPROGRAMM 2020

<https://www.mpg.de/13606558/lise-meitner-gruppenleiterinnen.pdf>

Weitere Informationen zum Programm:

<https://www.mpg.de/190940/lise-meitner-gruppen>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Ergebnisse der SwafS-Ausschreibung 2020

Alle Antragstellenden der einstufigen Topics des Calls 2020 im Programm "Science with and for Society (SwafS)" wurden über die Ergebnisse informiert.

Voraussichtlich werden 27 Verbundprojekte ab 1 Million Euro gefördert, plus 8 kleinere Projekte mit einem Budget von maximal 300.000 Euro. Voraussichtlich werden zwei Projekte von einer deutschen Einrichtung koordiniert und es wird 20 deutsche Beteiligungen als Partnereinrichtung geben.

Bei den beiden zweistufigen Topics SwafS-01 und SwafS-24 werden jeweils 9 Anträge für die zweite Stufe eingeladen. Für beide Topics ist ein „generalised feedback“ mit „main shortcomings“ veröffentlicht worden (SwafS-01, SwafS-24).

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=home>

Quelle: Newsletter Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, 21.07.2020

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

Das SwafS-Programm: Erfolge und Empfehlungen für Horizont Europa

Die Europäische Kommission hat einen Bericht über die Errungenschaften des SwafS-Programms einschließlich Empfehlungen für Horizont Europa veröffentlicht. Es wird ein Überblick über die Erfolge in den SwafS-Bereichen „naturwissenschaftliche Bildung“, „wissenschaftliche Karrieren“, „Forschungsethik und Forschungsintegrität“, „Gleichstellung der Geschlechter“, „institutionelle Veränderungen hin zu verantwortungsvoller Forschung und Innovation“, „Bürgerwissenschaft und bürgerschaftliches Engagement“ sowie „Open Access“ gegeben. Die Empfehlungen sollen als Input für die Integration der Gesellschaft und der Bürgerinnen und Bürger in Horizont Europa allgemein sowie spezifisch im Teil „Stärkung des Europäischen Forschungsraums“ dienen.

Zusätzlich zum *übergreifenden Bericht* sind auch *Einzelberichte* zu jedem SwafS-Thema verfügbar.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/research_by_area/documents/ec_rtd_swafs_achievements_and_recommendations_report.pdf

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>

Bitte beachten Sie folgenden Einzelbericht:

.....
Tornasi, Zeno; Delaney, Niamh:
Gender Equality Achievements in Horizon 2020 and recommendations on the way forward

EUROPEAN COMMISSION
Directorate-General for Research and Innovation Science with and for society 2020

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/research_by_area/documents/ec_rtd_swafs_report-gender_equality.pdf

„The objective of this report is to convey the achievements of the gender equality projects funded under the Science with and for Society (hereinafter referred to as Swafs) part of Horizon 2020. Its purpose is to serve as input for the preparation of the Horizon Europe programme implementation.“

Quelle: Newsletter Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, 21.07.2020

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

.....
Aktuelle Berichte der ERAC-Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG-GRI)

Die Arbeitsgruppe SWG-GRI (Standing Working Group on Gender in Research and Innovation) des Ausschusses für den Europäischen Raum für Forschung und Innovation (ERAC) hat am 3. Juni 2020 einen **Policy Brief zu Strategien und Maßnahmen der EU-Mitgliedstaaten bzw. Assoziierten Staaten gegen sexuelle Belästigung im akademischen Bereich** veröffentlicht. Auch entsprechende Politikempfehlungen wurden publiziert.

Policy brief „Mobilising to eradicate gender-based violence and sexual harassment: A new impetus for gender equality in the European Research Area“

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1206-2020-INIT/en/pdf>

Am 2. Juni hat die Arbeitsgruppe ein **Positionspapier zum Ausbruch der Covid-19-Pandemie und geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Forschende und Lehrende** veröffentlicht.

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf

Beide Papiere sowie weitere Veröffentlichungen der SWG-GRI sind auf einer Unterseite des EU-Projekts GENDERACTION zu finden.

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

Quelle: EU-Büro des BMBF

.....
EU Prize for Women Innovators 2020: 21 entrepreneurs are through to the final

Twenty-one of the most talented and inspiring women entrepreneurs in Europe and beyond are in the shortlist for the EU Prize for Women Innovators 2020. The prize celebrates the outstanding achievements of female entrepreneurs running innovative companies and is funded by the EU's Horizon 2020 programme for research and innovation. This year's finalists are pioneering game-changing innovations across a wide range of industries and help combat global challenges. Their innovations range from the optimisation of cancer treatments to generating clean electricity from ocean and sea waves. Thirteen candidates are competing for three prizes of €100,000 each in the main category, while eight others are competing for the Rising Innovator title that recognises excellent female entrepreneurs under the age of 35 and comes with a €50,000 award.

The winners of the EU Prize for Women Innovators 2020 will be announced at the European Research and Innovation Days taking place on 22-24 September 2020.

Source and further information about the candidates:

https://ec.europa.eu/info/news/eu-prize-women-innovators-2020-21-entrepreneurs-are-through-final-2020-jul-10_en

Leistungsbericht zu Forschung und Innovation in Europa veröffentlicht

Die Kommission hat am 27. Mai ihren jüngsten Bericht über die Leistung der EU in den Bereichen Wissenschaft, Forschung und Innovation veröffentlicht, in dem analysiert wird, wie Europa dabei im globalen Kontext abschneidet. Darin wird hervorgehoben, dass Forschung und Innovation (FuI) Unternehmen, Regionen und Länder bei einem nachhaltigen und inklusiven Wachstum unterstützen müssen, damit bei der angestrebten Stärkung der Innovationssysteme niemand abgehängt wird, was insbesondere für weniger entwickelte Regionen gilt. Außerdem wird betont, dass es zu gewährleisten gilt, dass die Europäerinnen und Europäer angesichts neuer technologischer Revolutionen über die richtigen Kompetenzen verfügen. Ferner wird auf die wichtige Rolle der FuI-Politik für die nachhaltige Steigerung der Produktivität der Unternehmen – und damit der Beschäftigung und Wertschöpfung – hingewiesen. Der Zweijahresbericht 2020 enthält insbesondere *elf politische Empfehlungen* zum Schutz der Menschen, des Planeten und unseres Wohlstands.

In der **Executive summary** sind die Seiten 22/23 (chapter 0) dem Thema **Fast-forwarding to gender equality in and through R&I** gewidmet:

- „Women represent about a third of all EU researchers and one fifth of researchers in the business sector“
- 73 % of platform workers are men
- 16 % of start-up founders worldwide are women
- Only 6 % of unicorn founders worldwide are women; in the EU it is 2 %
- Women represent just over a quarter (27 %) of board members in the largest publicly listed companies“

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/srip/2020/rec-19-003_srip_chap-0.pdf

Quelle, weitere Informationen und Downloads: PM - Europäische Kommission, 27.05.2020

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_933

Deutsche Außenpolitik muss feministisch werden

17 Nichtregierungsorganisationen formulieren Empfehlungen an die Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Resolution 1325 Frauen, Frieden und Sicherheit

In diesem Jahr feiert die UN-Resolution 1325 Frauen, Frieden und Sicherheit ihr 20-jähriges Jubiläum. Vor zwei Jahrzehnten erkannte die internationale Gemeinschaft erstmals an, dass die Mitwirkung von Frauen an Friedensprozessen erheblich zur internationalen Sicherheit beiträgt. Die Resolution verlangt außerdem den Schutz vor sexualisierter Kriegsgewalt und die konsequente Strafverfolgung. Zentral ist zudem, dass die Ursachen von gewaltsamen Konflikten adressiert werden. Im Herbst 2020 legt die Bundesregierung ihren *Dritten Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung* vor. Damit diese gelingt, hat ein breites zivilgesellschaftliches Netzwerk bestehend aus 17 Organisationen konkrete Empfehlungen formuliert, darunter medica mondiale, CARE Deutschland, Centre for Feminist Foreign Policy und der Deutsche Frauenring e.V.

Zentrale Forderung des Papiers **„Die Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit. Was zählt, ist die Implementierung“** ist, Geschlechtergerechtigkeit in allen Politikfeldern der Außen- und Innenpolitik zu verwirklichen:

https://deutscher-frauenring.de/wp-content/uploads/2020/06/1325-Policy-Briefing_DE.pdf

Quelle, Forderungen und weitere Informationen: PM - Deutscher Frauenring, 11.06.2020

<https://deutscher-frauenring.de/wp-content/uploads/2020/06/PM-6-2020-Deutscher-Frauenring-11.06.2020.pdf>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGKlara Marie Faßbinder-Gast-
professur: Empowerment und
Diversität

Dr. Sina Motzek-Öz, promovierte Sozialarbeiterin, lehrt und forscht an der Universität Kassel zum Thema Familie, Geschlecht und Gesundheit im Kontext von Migration und Flucht sowie diversitätsbewusste Ansätze Sozialer Arbeit.

Im Sommersemester 2020 folgte sie dem Ruf der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG LU) auf die vom Land Rheinland-Pfalz geförderte Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur.

Ihre eigentlich für April dieses Jahres angesetzte, Corona-bedingt verschobene Antrittsvorlesung mit dem Titel „Empowerment und Diversität: Theoretische und methodische Suchbewegungen um zwei zentrale Konzepte für eine geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ wurde am 17. Juli 2020 in der Aula der HWG LU nachgeholt. Die Veranstaltung wurde aufgezeichnet und steht in Kürze auf der Homepage der Hochschule zur Verfügung.

Dr. Sina Motzek-Öz hat in Köln und Bielefeld Soziale Arbeit studiert und war in der Antidiskriminierungsarbeit sowie in der Eingliederungshilfe für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen tätig. 2016 promovierte sie an der Universität Kassel zum Thema „Handlungs(ohn) macht im Kontext – Eine biographische Analyse des Handelns von Migrantinnen in transnationalen Unterstützungskontexten“.

Nachdem sich Motzek-Öz in ihren Publikationen zunächst empirisch und theoretisch differenzkritisch mit Migration und Interkulturalität auseinandergesetzt hat, wendet sie sich in neueren Arbeiten verstärkt den Themen Fluchtmigration und Professionalisierung zu. Entsprechend sind ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre Familie, Geschlecht und Gesundheit im Kontext von Migration und Flucht sowie diversitätsbewusste Ansätze Sozialer Arbeit.

„Mit ihrer klaren Positionierung in der Frauen- und Migrationsforschung konnte Dr. Sina Motzek-Öz mit ihren Forschungsarbeiten einen wichtigen Impuls in der Hochschullandschaft von Rheinland-Pfalz setzen“, unterstrich Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Elke Raum. Zugleich habe sie während ihrer Gastprofessur den Studierenden „ein Kaleidoskop von Perspektiven“ aufgezeigt und bei diesen wie bei den Lehrenden für eine kritische Reflexion auch der eigenen beruflichen Rollegeworben, ergänzte Dekan*in Prof. Dr. Karen Wagels: Diese Impulse seien gesetzt und würden sicher nachhaltig wirken.

Quelle und weitere Informationen zur Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur: PM - HEG LU, 21.07.2020

<https://www.lifepur.de/pressemitteilung/hochschule-ludwigshafen-am-rhein/Klara-Marie-Fassbinder-Gastprofessur-Empowerment-und-Diversitaet/boxid/808089>

POLITEIA-Auszeichnungen für Studentinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Jedes Jahr prämiert die HWR Berlin mit dem POLITEIA-Preis zur Etablierung und Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung die besten studentischen Arbeiten mit entsprechender Thematik.

Der POLITEIA-Preis 2019 ging an **Paulina Girke**, Absolventin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften. Für ihre herausragende Bachelorarbeit „Female Entrepreneurship in Technology Start-ups: A Comparison between Germany and Australia“ im Studiengang International Business Management verglich sie weibliches Unternehmertum in Technologie Start-ups in Australien und Deutschland anhand von Literaturanalysen und einer empirischen Interviewstudie. Die Betreuung der Arbeit übernahmen **Prof. Dr. Barbara Beham** und **John C. Davis**. Das Thema sei durch die *COVID-19 Pandemie* relevanter denn je, da sich die globale Wirtschaft in einer instabilen Lage befinde und Neugründungen von Unternehmen zur Stabilisierung der Wirtschaft beitragen könnten, sagt Paulina Girke. Nur sei es so, dass kaum Frauen als Gründerinnen auf dem Markt sind. Sie meint „Wenn man dieses unausgeschöpfte Potential also füllt, ist dies nicht nur gut für die Wirtschaft, sondern auch für die Emanzipation der Frauen im Tech-Bereich. Frauen, die gründen, dienen auch als Vorbildfunktion für viele junge Mädchen.“

Drei weitere Studentinnen wurden für ihre hervorragenden Arbeiten mit POLITEIA-Medaillen ausgezeichnet.

Laura Sophie van Beek erhielt eine Medaille für ihre Bachelorarbeit „Geschlechterproblematiken im Strafrecht – Eine Studie anhand von Beispielen aus dem materiellen und formellen Strafrecht“ im Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement. Ihre Arbeit, betreut von **Dr. iur. Smaro Tassi LL.M.** und **Prof. Dr. Lucian Krawczyk**, befasst sich mit der Frage nach der Gleichheit vor dem Gesetz in Hinblick auf Geschlecht und Gender

sowie mit geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Strafrechtssystems aus der Opferperspektive.

Eine weitere Medaille wurde an **Denise Bode** verliehen. In ihrer Hausarbeit „Mit Strategie zur Gleichberechtigung? Verhandlungsführung selbstständiger Frauen als Mittel zur Reduzierung des Gender Income Gap“ im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften untersucht sie die Strategien, die selbständige Unternehmerinnen entwickeln um den Gender Income Gap zu reduzieren. Betreut wurde ihre Arbeit von **Prof. Dr. Claudia Gather** und **Dr. Clemens Ohlert**.

Felicitas Jalsovec erhielt für ihre Masterarbeit „Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine“ im Fachbereich Allgemeine Verwaltung unter der Betreuung von **Prof. Dr. Friederike Edel** und **Dr. Jana Hertwig** die dritte Medaille in diesem Jahr. Anhand von empirischen Untersuchungen befasst sie sich mit Gründen und Barrieren der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Bereich des Sports, insbesondere des Fußballs, und betrachtet bereits vorhandene Handlungsempfehlungen.

Alle ausgezeichneten Arbeiten sind online auf [hwr-berlin.de/politeia](https://www.hwr-berlin.de/politeia) unter „Bisherige Preis- und Medaillenträger/innen“ einsehbar.

Seit 2001 prämiert die HWR Berlin die besten Studierendenarbeiten aus allen Studienfächern zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem POLITEIA-Preis. Der Preis ist mit 1.000 Euro dotiert, zusätzlich werden bis zu drei Medaillen mit je 400 Euro verliehen.

Quelle und weitere Informationen zum Preis:

<https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/neuigkeiten/neuigkeit-detail/1607-politeia-preis-an-der-hwr-berlin-vergeben/>

<https://www.hwr-berlin.de/politeia/>

Gender-Report der Hochschulen in NRW – Statistikportal bietet aktuelle Daten

Das Statistikportal bietet nun die aktuellsten amtlichen Hochschuldaten zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Zentrale Grafiken wie die Leaky Pipeline oder zu den Hochschulgremien stehen zum Download bereit.

In den Gremien und Leitungspositionen ist die Beteiligung von Frauen geringfügig gestiegen. Während der Hochschulrat an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2020 durchschnittlich mit 49,4 % nahezu paritätisch besetzt ist, sind nur 14,2 % der Dekan_innen Frauen.

Zum Statistikportal:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal/>

Gremien und Führungspositionen:

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/diverses/Gremien_und_Fuehrungspositionen_an_den_Hochschulen_in_Traegerschaft_des_Landes_NRW_-_Frauen-_und_Maenneranteile_2020.pdf

Quelle:

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

GENDER 2/20 Geschlecht, Arbeit, Organisation erschienen

Herausgeberinnen: Julia Gruhlich, Edelgard Kutzner, Diana Lengersdorf

„Gegenwärtig wird viel und intensiv über den Wandel von Erwerbsarbeit diskutiert, weniger wird jedoch darüber gesprochen, was die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeit für die Geschlechterverhältnisse bedeuten. Ziel des Heftschwerpunkts ist es, die theoretischen und empirischen Auseinandersetzungen zum Verhältnis von Geschlecht, Arbeit und Organisation inhaltlich zu vertie-

fen. Der Offene Teil der Zeitschrift enthält Analysen und Debatten zu verschiedenen interessanten Themen, wie zur ikonischen Figuration von Margaret Atwoods „Magd“, zu Teddy Girls im London der 1950er-Jahre, Professorinnen jenseits der gläsernen Decke und Identitätskonstruktionen junger Frauen. Vier Rezensionen zu aktuellen Publikationen der Geschlechterforschung runden das Heft wie immer ab.“

<https://www.gender-zeitschrift.de/ausgaben/gender/jahrgang-2020>

Open Call für Beiträge #DossierCorona #transnationalfeminisms – TRAFÖ-Blog für Transregionale Forschung

Der Thread #transnationalfeminisms geht aus der Online-Veranstaltungsreihe „Transnational Feminist Dialogues in Times of Corona Crisis“ hervor, die vom Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin in Kooperation mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ an der FU Berlin sowie der Academy in Exile und Academics for Peace Germany organisiert wurde.

„Die Beiträge zum Thread stellen Themen vor, die von Wissenschaftler*innen der Geschlechterforschung und feministischen Aktivist*innen schon seit längerem diskutiert und erforscht werden, aber eine neue Dringlichkeit für Politik und Öffentlichkeit erhalten.“

Der Thread wird 4 Unterthemen aufbauen: Fürsorgearbeit, Arbeitsteilung und sich verändernde Gesundheitssysteme in Krisenzeiten; Geschlechtsspezifische Gewalt im Lockdown; Migration, Grenzregime, Arbeitsmigrant*innen; Gender Studies, feministische Politik und konservativer Backlash in Zeiten von Corona. Durch diese Themen will der Thread Perspektiven und Herausforderungen reflektieren, die die aktuelle Situation aus feministischer und transnationaler Sicht mit sich bringt. Neue Beiträge sind willkommen und sollten etwa 700 bis 1500 Wörter umfassen.“

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an sabina.garcia.peter@fu-berlin.de oder besuchen Sie:

<https://trafo.hypotheses.org/category/dossier-corona/transnationalfeminisms>

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Stifterverband: Sieben Hochschulen sind beim aktuellen Diversity Audit dabei

In diesem Jahr nehmen sieben Hochschulen am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ teil. Nach erfolgreicher Teilnahme am Programm des Stifterverbandes bekommen die Hochschulen eine entsprechende Zertifizierung. Diese bescheinigt ihnen, dass sie die Verschiedenheit ihrer Studierenden und Beschäftigten als Chance begreifen und Wege gefunden haben, um dieses Potenzial für die Hochschulentwicklung zu nutzen.

Egal ob Studierende in Teilzeit, mit Migrationsgeschichte oder aus einem nichtakademischen Elternhaus – alle Studierenden sollen die Chance haben, erfolgreich an Bildung teilhaben zu können. Ebenso wichtig ist die Förderung von Diversität unter den Beschäftigten, sei es in Wissenschaft oder Hochschulverwaltung. Deshalb unterstützt der Stifterverband seit sieben Jahren Hochschulen dabei, ein spezifisches und für sie passendes Verständnis von Diversität und eine darauf bezogene Strategie zu entwickeln. Im aktuellen Audit ist unter den sieben Hochschulen auch erstmals eine Hochschule aus Berlin dabei:

- Freie Universität Berlin
- Hochschule für Gesundheit, Bochum
- Technische Universität Clausthal
- Fachhochschule Kiel

- Philipps-Universität Marburg
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Universität Potsdam

Diese Hochschulen werden ein zweijähriges Verfahren durchlaufen, in dem jede Hochschule eine passgenaue Diversity-Strategie entwickeln wird. Diese betrifft sowohl organisatorische Strukturen als auch Studium und Lehre oder die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Kommunikation oder bauliche Veränderungen können ebenfalls Teil der Diversity-Strategie sein.

Der Stifterverband versteht das Diversity Audit, an dem bereits bundesweit mehr als 50 Hochschulen erfolgreich teilgenommen haben, als Instrument der Strategie- und Organisationsentwicklung. Das Besondere daran: Es gibt keine vorgegebenen Standards. Die Auditoren unterstützen die teilnehmenden Hochschulen bei der Entwicklung und Umsetzung einer individuellen Diversitätsstrategie. Zertifiziert wird insbesondere, dass die Hochschulen sich einem intensiven organisatorischen Entwicklungsprozess gestellt haben. Die Zertifikate sind drei Jahre gültig. Eine neue Auditrunde startet im nächsten Jahr.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2020_07_16_diversity_audit

<http://www.stifterverband.org/diversity-audit>

Diversitäts-Barometer 2020: DAX 30-Vorstände verschenken die Hälfte des Potenzials

Mit ihrer gemeinsamen Studie stellen die Fachhochschule Wedel, die Leuphana Universität und die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Warth & Klein Grant Thornton den Diversitäts-Barometer 2020 vor. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Krise, der Klimadiskussion und der Herausforderungen der Digitalisierung kommt der Diversität unter Entscheidungsträgern eine zentrale Bedeutung zu. Dennoch ist Vielfalt allein kein Garant für eine erfolgreiche Unternehmensführung.

Der zentrale Mehrwert des Diversitäts-Barometers 2020 ist – anders als in bisherigen Untersuchungen – die Mehrdimensionalität der Bemessungsgrundlage: Sie zieht die fünf Kriterien Geschlecht, Alter, Ausbildung/Studium, Nationalität/Geburtsland und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit für die Untersuchung der Diversität in den gewichtigsten deutschen Unternehmen heran. Prof. Weber, Prof. Fischer, Prof. Velte und WB/StB von Oertzen kommen in ihrer Studie danach zu dem Schluss, dass die Diversität auf Vorstandsebene ein entscheidender Faktor sein kann, um der Heterogenität der Stakeholder-Interessen und der erforderlichen Innovationskraft von Unternehmen Rechnung zu tragen. Ein erfolgreiches Diversitätsmanagement ist dennoch nur ein Baustein eines integrierten Finanz- und Nachhaltigkeitsmanagementsystems.

Im Durchschnitt ist der typische Vorstand eines DAX 30-Unternehmens männlich, 55 Jahre alt, deutscher Herkunft, Wirtschaftswissenschaftler und seit mindestens 20 Jahren im Unternehmen. Das ergibt die Auswertung der zum Stichtag des 1. Januars 2020 erhobenen öffentlich zugänglichen Daten über die insgesamt 193 Vorstandsmitglieder.

Ungenutzte Diversitätspotenziale: Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen Diversitätspotenziale in großen Teilen ungenutzt lassen. Bei einem maximal erreichbaren Wert von 1,0 wird im Durchschnitt nur ein Score von 0,44, also

knapp die Hälfte der maximalen Diversität erreicht. Das Unternehmen Wirecard führt mit einem Score von 0,63 die Diversitätsrangliste an und Henkel ist mit einem Score von 0,27 das Schlusslicht. Auffällig ist, dass im Vergleich der Kriterien das Geschlecht mit einem Wert von 0,29 die niedrigste Diversität aufweist und die größte Diversität bei der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Score 0,55) und der Ausbildung oder des Studiums (Score 0,53) nachweisbar ist. Auch im Vergleich der sechs Kernbranchen werden Unterschiede deutlich: Während die Technologie-Branche mit einem Wert von 0,50 leicht überdurchschnittlich divers ist, verzeichnet die Konsumgüter-Branche mit einem Wert von 0,37 die geringste Vielfalt im Vorstand.

Wissenschaftliche Ansprechpartner: Prof. Dr. rer. pol. Stefan C. Weber, StB, Inhaber der Professur für Accounting, Auditing & Corporate Governance, E-Mail: web@fh-wedel.de; Prof. Dr. Alexander Fischer, Inhaber der Professur für Marketing & Medien, E-Mail: afi(at)fh-wedel(dot)de

Diversitäts-Barometer 2020:

https://www.wkgt.com/globalassets/1.-member-firms/de-germany/pdf-publikationen/themen_allgemein/diversitatsstudie_200520.pdf

Quelle: PM - FH Wedel, 09.06.2020

<https://www.fh-wedel.de/wir/organisation/pressestelle/news/news/article/diversitaets-barometer-2020/>

Bitte lesen Sie auch:

Generator Podcast: Wie sich globale Unternehmen im Diversity Management üben

„Es hat lange gedauert, aber seit ein paar Jahren setzen auch traditionelle Global Player verstärkt auf Diversity. Sowohl in der Werbung als auch im eigenen Unternehmen. Das klingt gut, aber was genau hat sich seitdem getan? In diesem Generator fragen wir, wo die Grenzen zwischen echter Diversity und Pinkwashing verlaufen.“ Ein Beitrag von Tobias Ruhland auf BR2.de.

<https://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/zuendfunk/generator-pinke-pasta-und-binaere-baenkerinnen-100.html>

Mehr als fair: Der Purpose von Diversity Management

„Unternehmen, die in der Förderung von Vielfalt mehr sehen als die Abwesenheit von Diskriminierungsklagen, schaffen Raum für individuelle Höchstleistungen.“ Ein Beitrag von Eva Voss auf [humanresourcesmanager.de](https://www.humanresourcesmanager.de/news/diversity-check-kolumne-eva-voss-mehr-als-fair-der-purpose-von-diversity-management.html).

<https://www.humanresourcesmanager.de/news/diversity-check-kolumne-eva-voss-mehr-als-fair-der-purpose-von-diversity-management.html>

Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Rassistische Beleidigungen, sexuelle Belästigung oder Mobbing aufgrund der sexuellen Identität machen auch vor Hochschulen nicht halt. Hochschulen sehen sich daher verstärkt in der Verantwortung einen umfassenden Diskriminierungsschutz sicherzustellen. Die aktuelle Broschüre der Antidiskriminierungsstelle des Bundes **„Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“** zeigt auf, wo sie ansetzen können. Dabei stellen sich den Hochschulen häufig praktische Fragen: Wie kann sowohl die Prävention von Diskriminierung als auch die Intervention im Fall einer Benachteiligung sichergestellt werden? Welche Pflichten haben Hochschulen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und wie kann diesen am besten nachgekommen werden? Zusätzlich stehen Hochschulen vor der Herausforderung, alle Statusgruppen adäquat vor Diskriminierung zu schützen.

Die Broschüre „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ schlägt Interessierten *sechs Bausteine* für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes vor: unter anderem Umfragen und Monitoring; Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit; Antidiskriminierungsberatung oder die Einrichtung von Beschwerdestellen.

Diese wurden auf Grundlage einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bun-

des zu Beschwerdestellen nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an Hochschulen in Deutschland entwickelt. Für jeden Baustein werden aktuelle Beispiele von Praxismaßnahmen an Hochschulen präsentiert, die zeigen, wie Diskriminierungsschutz an Hochschulen konkret umgesetzt werden kann.

Download der Broschüre:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&tv=4

Quelle:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20200507_Diskriminierungsschutz_Hochschulen_Bausteine.html

Bitte beachten Sie auch diesen Hinweis auf einen *interessanten Podcast*:

Freedom of Expression: On the Culture of Debate at Universities

Keynote „Debate and Democracy: Universities Today“ von **Professorin Dr. Susanne Baer, LL.M.**, Richterin des Bundesverfassungsgerichts (*Minuten 10.40 – 35.30*)

<https://www.youtube.com/watch?v=Ds1dLEyQoEM&feature=youtu.be>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt Jahresbericht 2019 vor / Deutlicher Anstieg der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung

Die Zahl der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Diskriminierungsfälle ist erneut gestiegen. Das gilt insbesondere für rassistische Diskriminierung. Dies geht aus dem Jahresbericht 2019 hervor, den die Antidiskriminierungsstelle am 9. Juni 2020 in Berlin vorgestellt hat.

Die Zahl der Beratungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. rassistischen Zuschreibungen stieg 2019 um knapp zehn Prozent auf 1176 Fälle oder 33 % aller Anfragen bei der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle. Noch 2016 lag ihr Anteil bei nur 25 %. Insgesamt hat die Stelle im vergangenen Jahr in 3580 Fällen rechtliche Auskunft erteilt, Stellungnahmen eingeholt oder gütliche Einigungen vermittelt. Die Gesamtzahl der Beratungsanfragen ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 3,6 Prozent gestiegen (2018: 3455 Fälle).

Neben der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verteilen sich die Anfragen auf die anderen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmale wie folgt: *Zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts gingen 29 % der Beschwerden ein.* Es folgen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (26 %), des Lebensalters (12 %), der Religion (7 %), der sexuellen Identität (4 %) und der Weltanschauung (2 %). Der größte Anteil der berichteten Diskriminierungen geschieht im Arbeitsleben: 36 % der Anfragen bezogen sich 2019 auf Benachteiligungen im Beruf oder bei der Jobsuche. Am zweithäufigsten (26 %) ging es um Diskriminierung bei Alltagsgeschäften, also bei der Wohnungssuche, beim Einkauf, in der Gastronomie oder bei Versicherungs- und Bankgeschäften. Darüber hinaus gingen zahlreiche Anfragen zu Lebensbereichen ein, in denen das AGG nicht greift; dazu zählt auch staatliches Handeln.

Quelle und weitere Informationen: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 09.06.2020

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20200609_PK_Jahresbericht_2019.html

Juristinnenbund zur geplanten Weiterentwicklung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes

Anlässlich der Öffentlichen Anhörung zum „Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (NetzDG)“ im Bundestagsausschuss für Recht und Verbraucherschutz am 17. Juni 2020, begrüßte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb), **Prof. Dr. Maria Wersig**, das Tätigwerden des Gesetzgebers. „Hass, Hetze und extremistische Äußerungen, gerade auch im Netz, haben in unserer Gesellschaft ein bedrückendes Ausmaß angenommen; dabei sind Frauen von dieser digitalen Gewalt besonders betroffen. Es ist gut, dass die rechtlichen Instrumente zu ihrer Bekämpfung geschärft werden! Die dringend notwendige Weiterentwicklung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes muss zügig auf den Weg gebracht werden.“

Besonders aner kennenswert ist aus Sicht des djb, dass mit dem Gesetzesentwurf die lange vernachlässigte *Geschlechterdimension* in den Blick genommen wird. Nach dem Regierungsentwurf soll nun eine Transparenzpflicht den Austausch zwischen Plattformen und Wissenschaft befördern und zu mehr Datenauswertungen führen. Sie zielt darauf ab, die Erfassung frauenfeindlicher und sexistischer Motive und entsprechender Tatstrukturen bei der Bekämpfung von Hasskriminalität zu verbessern. „Natürlich sind Studien notwendig und hilfreich, um Erscheinungsbild, Ausmaß und Strukturen antifeministischer Hassrede zu erfassen“, so Maria Wersig. Es sei aber zu befürchten, dass die Plattformen ohne entsprechende Berichtspflichten nur wenige oder gar keine Daten dazu offenlegten. „Wir halten Berichtspflichten, die eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Daten zu den Betroffenen von Hassrede sowie spiegelbildlich zu den Urhebern beinhalten, nach wie vor für notwendig.“, bekräftigt die Präsidentin.

Die vorgesehene Verpflichtung der Plattformen zur Offenlegung von Algorithmen, mit deren Hilfe automatisiert unzulässige Inhalte aufgespürt werden, ist ein wichtiger Fortschritt. Da aber Algo-

rithmen mit vorhandenen Daten trainiert werden, die in der Regel bereits eine strukturelle Benachteiligung von Frauen enthalten, ist es erforderlich, einer Fortschreibung beziehungsweise Potenzierung dieser Diskriminierung entgegenzuwirken. Die Berichtspflicht muss deshalb auch beinhalten, ob und welche Sicherungsmechanismen beim Einsatz dieser Algorithmen zur Verhinderung diskriminierender Effekte getroffen werden. Wesentliche Elemente des Reformentwurfs gehen in die richtige Richtung und sind vom djb und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen schon lange gefordert worden. Allerdings müssen diese zum Teil präzisiert oder weitergehend ausgestaltet werden.

Der djb verweist auf seine ausführliche Stellungnahme vom 17. Februar 2020 zum Referentenentwurf:

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/pm20-28/>

Quelle: PM – djb, 17. Juni 2020

<https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/ASDigi/pm20-29/>

Bitte beachten Sie auch:

Universität Leipzig: Neue Veranstaltungsreihe befasst sich mit Hassreden im Netz

„Menschenverachtende Äußerungen im digitalen Raum sind in den vergangenen Wochen, Monaten und Jahren ständig angestiegen. Trotz vieler Gegenmaßnahmen und Gesetze scheint es jedoch immer noch schwierig, dem Hass im Netz Einhalt zu gebieten. Der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig sowie die Sächsische Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien (SLM) geben mit einer dreiteiligen Veranstaltungsreihe, die am 12. Oktober startet, einen umfassenden Ein- und Überblick, um für eine diskriminierungsfreie Kommunikation zu sensibilisieren.“

Weitere Informationen:

<https://www.uni-leipzig.de/newsdetail/artikel/neue-veranstaltungsreihe-befasst-sich-mit-hassreden-im-netz-2017-10-10/>

Aktuelle Umfrage für LSBT*I*Q+ Personen am Arbeitsplatz

Die Studie widmet sich der Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ (lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, queeren) Beschäftigten (ausführliche Informationen und Erklärungen zu Begrifflichkeiten finden sich auf der Startseite der Umfrage).

Die Untersuchung wird durchgeführt vom IDA Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung unter Leitung von Prof. Dr. Dominic Frohn und gefördert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW (MKFFI NRW).

Im Jahr 2017 hat das IDA die Neuauflage der Studie »Out im Office?!« veröffentlicht, welche Erkenntnisse zur Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Beschäftigten liefert. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen sollen in der aktuellen Umfrage nun der heutige Stand und potenzielle Veränderungen der Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Beschäftigten in Deutschland betrachtet werden.

Link für die Studie, die sich speziell an inter Personen (die sich natürlich auch als LSBT*Q+ identifizieren können) richtet:*

https://ww2.unipark.de/uc/K_0674/3a41/

*Link für die Studie, die sich an LSBT*Q+ (lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, queere) Personen richtet:*

https://ww2.unipark.de/uc/K_0674/9333/

Weitere Informationen zum Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA):

<https://www.diversity-institut.info/>

Offener Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an Berliner Schulen eher selten

Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit begegnen Berliner Schülerinnen und Schüler vor allem, wenn Begriffe wie „schwul“, „Lesbe“ oder „Transe“ als Schimpfwort verwendet werden. Ein offener und selbstverständlicher Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt kommt seltener vor. Das zeigt eine Befragung von 566 Lehrkräften und anderen pädagogischen Fachkräften an 43 zufällig ausgewählten Berliner Schulen.

Die Befragung wurde durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der **Sigmund Freud PrivatUniversität** und der **Humboldt-Universität zu Berlin** im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie durchgeführt. Ergänzt wurde sie durch Gruppen- und Einzelinterviews mit insgesamt 44 Expert*innen, pädagogischen Fachkräften sowie lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* (Isbti*) Jugendlichen.

Nur 38 Prozent der befragten Fachkräfte wusste von offen lesbischen, schwulen oder bisexuellen Schüler*innen an ihrer Schule. Bei trans* und inter* Schülerinnen und Schülern lagen die Werte mit 24 Prozent und fünf Prozent noch darunter. Dass in einer Schulklasse keine Isbti*-Jugendlichen sind, ist jedoch wenig wahrscheinlich, wie frühere Befragungen zeigen.

Viele Fachkräfte berücksichtigen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht, etwa indem sie Materialien verwenden oder Beispiele erwähnen, in denen auch LSBTI* vorkommen. Insbesondere Trans- und Intergeschlechtlichkeit werden kaum thematisiert. Das hat auch mit Wissensdefiziten zu tun: Nur 43 Prozent der Fachkräfte erkannten die passendste unter mehreren Definition für Transgeschlechtlichkeit und nur 34 Prozent die für Intergeschlechtlichkeit.

Isbti*-Jugendliche wünschen sich von den Fachkräften vor allem, dass diese ihre Schülerinnen und Schüler über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt informieren, beispielsweise indem sie durch Workshops persönlichen Kontakt zu LSBTI* ermöglichen. Ebenfalls fordern sie, dass Fachkräfte Diskriminierung ernsthaft thematisieren. Dazu gehört, dass sie darauf hinweisen, welche negativen Auswirkungen die Verwendung von „schwul“, „Lesbe“, „Transe“ oder ähnlichen Begriffen als Schimpfwörter haben.

Quelle und weitere Informationen: PM - HU Berlin, 15.05.2020

<https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2020/nr-20512>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Humboldt-Stiftung startet Scouting-Programm

Das neue **Henriette Herz-Scouting-Programm** ermöglicht direkte Rekrutierung für das Stipendienprogramm der Humboldt-Stiftung.

Ab sofort können sich erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland im Rahmen des neuen Henriette Herz-Scouting-Programms der Alexander von Humboldt-Stiftung um die Position eines Scouts bewerben. Als Humboldt-Scouts können bis zu drei internationale Wunschkooperationspartner direkt mit einem Humboldt-Forschungsstipendium für eine Zusammenarbeit nach Deutschland geholt werden.

So sollen stark umworbene, beispielsweise auf besonders nachgefragten Fachgebieten tätige Forschende gewonnen werden. **Gleichzeitig soll der Anteil der im Humboldt-Forschungsstipendienprogramm geförderten Frauen erhöht werden. Denn das erste der jeweils drei Stipendien soll an eine Wissenschaftlerin gehen.**

Die Scouts werden in einem Peer-Review-Verfahren durch einen Auswahlausschuss ausgewählt. Die erste Auswahl findet Anfang Dezember 2020 statt.

Quelle und weitere Informationen: PM - Alexander von Humboldt-Stiftung, 13.05.2020 aktual. 01.07.2020

<https://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2020-07.html>

Margarete von Wrangell-Programm - Ausschreibung 2020

Mit der Ausschreibung 2020 des Margarete von Wrangell-Programms fördern das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) sowie die jeweilige Hochschule gezielt Wissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg auf dem Weg zur Professur.

Vorrangiges Ziel des Programms ist es, besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu ermutigen und materiell in die Lage zu versetzen, sich für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren. Frauen sind auf den Professuren in Baden-Württemberg nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Durch die Erhöhung der Zahl der für die Berufung auf Professuren qualifizierten Wissenschaftlerinnen und mittelbar durch den besonderen Vorbildcharakter, den diese Wissenschaftlerinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen haben, sollen verstärkt besonders qualifizierte Hochschullehrerinnen gewonnen werden. Damit dient das Programm der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Hochschulen des Landes. Förderanträge sind über die Fakultät und die Leitung der jeweiligen Hochschule per Post an die LaKoG und per E-Mail an das MWK (wrangell@mwk.bwl.de) zu richten.

Abgabetermin: **30. September 2020** (Ausschlussfrist)

Weitere Informationen:

http://margarete-von-wrangell.de/_downloads/2020-MvW_Ausschreibungstext.pdf

WiRe-Call - Women in Research-fellowships for female top-level post-docs

WiRe ist ein Stipendienprogramm für internationale Forscherinnen ab dem Postdoc-Level für Forschungsaufenthalt an der WWU Münster.

WiRe-Stipendien tragen den besonderen Bedürfnissen von Frauen in der Forschung Rechnung und richten sich an weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen. Unser Programm berücksichtigte die Herausforderungen, welche insbesondere Forscherinnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie meistern müssen. Unser Ziel ist es, Forscherinnen durch gezielte Unterstützungsangebote in ihrem akademischen Werdegang zu stärken.

WiRe-Fellowships bieten die Möglichkeit an die WWU zu kommen, um die Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Angebote für Familienmitglieder an der WWU und in der Stadt Münster kennenzulernen. Eine gezielte Förderung u.a. durch Mentoring und Workshops geben einen Einblick in die Zukunftschancen von Top-Wissenschaftlerinnen in Münster. Im Gegenzug helfen unsere internationalen Stipendiatinnen uns, die Bekanntheit der exzellenten und familienfreundlichen Forschungsmöglichkeiten an der WWU zu erhöhen.

Aufgrund der Herausforderungen der Covid-19-Pandemie hat das Welcome Centre des International Office der Universität Münster sein Stipendienprogramm WiRe - Women in Research für Nachwuchswissenschaftlerinnen in **Research@home-Stipendien** umgewandelt. Dadurch können internationale weibliche exzellente Post-docs in Europa auch ein gemeinsames Projekt mit Professor*Innen an der Universität Münster durchführen, ohne vor Ort zu sein: Separated workplaces - joint research! <http://go.wwu.de/wire>

Bewerbungsfrist ist der **15. August 2020**

<https://www.uni-muenster.de/forschung/wissenschaftler/wire/index.html>

Bewerbungen für den efas-Nachwuchsförderpreis 2020 gesucht!

Auch in diesem Jahr fordert das Ökonominnen Netzwerk efas herzlich dazu auf, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2020 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 31. Juli 2020 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 18. efas-Fachtagung, die voraussichtlich am 4. Dezember 2020 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden efas-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum **31. Juli 2020** ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle ([efas-netzwerk\(at\)htw-berlin\(dot\)de](mailto:efas-netzwerk(at)htw-berlin(dot)de)).

Weitere Informationen zur Ausschreibung und zum Bewerbungsverfahren finden Sie auf der efas-Homepage

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

Dort finden Sie auch das Bewerbungsformular. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte ebenfalls an die efas-Geschäftsstelle.

Best Publication Award Gender & Medien 2020

In der Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gender und Medien ergeben sich grundlegende Fragestellungen medienwissenschaftlicher Forschung. Dabei geht es zum einen um die politische Rolle, die soziale Funktion und die kulturelle Bedeutung von Medien und Medientechniken im Verhältnis zu den in komplexe Machtverhältnisse eingelagerten Konstruktionsweisen von Geschlecht und seinen Interdependenzen mit Sexualität, „Rasse“/Race, Klasse, Dis-/Ability und anderen Differenzkategorien. Zum anderen werden die ästhetische Erfahrung von audiovisuellen Re/Präsentationen und die geschlechtliche Codierung materiell-diskursiver Interferenzen adressiert. Die Ansätze stellen sich dabei so vielfältig dar, wie es die Diversität von Differenz- und Konstitutionsprozessen in und durch mediale Verfahren erfordern. Es werden sowohl Theorien und Methoden entwickelt, um wissenshistorische wie -theoretische Prämissen zu untersuchen, als auch neue Forschungsfragen und -felder generiert.

Einsendeschluss: **31. Juli 2020**

Weitere Informationen finden Sie im Call for Papers:

https://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2020/02/CFP_Best-Publication-Award-Gender-und-Medien_2020.pdf

Women of Europe Awards

Das internationale Pendant der Auszeichnung Preis Frauen Europas wird gemeinsam von der EMI und der European Women's Lobby an Frauen vergeben, die sich haupt- oder ehrenamtlich für das europäische Projekt engagieren.

Bis zum **1. September 2020** können die Mitgliedsorganisationen aus dem EBD-Netzwerk Kandidatinnen in vier Kategorien nominieren.

Nomination Guidelines:

<https://www.netzwerk-ebd.de/wp-content/uploads/2020/05/Nomination-Guidelines-2020.pdf>

The Brenda A. Milner Award

Brenda Milner is the renowned British-Canadian clinical neuropsychologist widely regarded as the founder of neuropsychology and as pioneer in the field of memory research. Her most famous patient was Henry Molaison – H.M.

The CRC 1315's "Brenda Milner Award" was established to recognise an outstanding female scientist in the CRC 1315 network. The award comprises financial support amounting to 15,000 EUR for project consumables and collaborations. Depending on the number of awardees, the sum may vary.

Female members in the CRC 1315 network (Phd, Postdocs, GEROK or PI) with "member" or "associate-member" status are eligible for the prize, as well as coauthors of original papers that acknowledge CRC funding. Nominations for 2021 are open until **16 November 2020**.

Further information:

<https://www.metis.hu-berlin.de/wp-content/uploads/2020/06/Call-for-Nom-Poster.pdf>

„Hochschullehrer/in des Jahres“ gesucht

DHV eröffnet neue Ausschreibungsrunde

Zum fünfzehnten Mal sucht der Deutsche Hochschulverband (DHV) den/die „Hochschullehrer/in des Jahres“. Ausgelobt wird ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement um das Ansehen des Berufsstandes verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer engagieren sich in vielfältiger Weise“, erklärte DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir dies sichtbarer machen und einer breiten Öffentlichkeit vor Augen führen, in welcher großer Bandbreite Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sich auch außerhalb von Forschung und Lehre einsetzen.“

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2020** Kandidatinnen und Kandidaten als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen.

Interessentinnen und Interessenten finden nähere Informationen im Ausschreibungstext:

<https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschullehrer-des-jahres.pdf>

Quelle und weitere Informationen: PM - DHV, 30.06.2020

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=341&tcHash=c8a13c7b169b51bb62beffa504cc5e96#_

promotion – der Dissertationswettbewerb

Seit 2005 schreibt der Verlag Barbara Budrich den Dissertationswettbewerb promotion aus. Eine von einer Fachjury ausgewählte Arbeit gewinnt die – kostenlose – Veröffentlichung in der Reihe promotion im Verlag Barbara Budrich.

Eigene Dissertationen können bis spätestens **31.08.2020** (Poststempel) eingereicht werden,

Teilnehmen können alle, die eine Dissertation in einem der fünf Fachbereiche des Verlages (Erziehungswissenschaft, **Geschlechterforschung**, Politik, Soziale Arbeit, Soziologie) angefertigt, im Laufe von 12 Monaten vor dem 31. August abgeschlossen und diese noch nicht (auch nicht digital) veröffentlicht haben. Die eingereichten Dissertationen müssen zudem mit mindestens „magna cum laude“ bewertet worden sein.

Weitere Informationen:

<https://budrich.de/promotion-dissertationswettbewerb/>

Bitte beachten sie auch die Ausschreibungen in den anderen Rubriken dieses Journals sowie die gerade aktualisierte

Liste Förderprogramme für Frauen in Wissenschaft und Forschung

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/F%C3%B6rderprogramme_f%C3%BCr_Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung_Stand_Juli_2020_.pdf

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm in die Wissenschaft

Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Der Prorektor für Forschung und Transfer, **Univ.-Prof. Dr. Peter Westhoff**, und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, **Dr. Anja Vervoorts**, schreiben gemeinsam die neue Runde des COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramms nach einer Familienphase für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus.

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftler*innen, die ihr Forschungsvorhaben aufgrund einer Familienphase unterbrochen haben und den Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche Karriere mit dem Ziel der Professur anstreben. Die Förderung umfasst die Finanzierung der eigenen Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in Voll- oder Teilzeit über zwei Jahre.

Hintergründe: Das Programm steht sowohl Wissenschaftler*innen der HHU als auch *externen Antragsteller*innen* offen. Die Förderung umfasst eine Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (EG 13 TV-L) in Voll- oder Teilzeit (mind. 75 %) über zwei Jahre. Bei der Antragstellung soll dargelegt werden, welche Strategien der*die Antragsteller*in bei der auf das Forschungsprojekt aufbauenden Erlangung der Berufungsfähigkeit verfolgen wird.

Voraussetzungen: Promotion mit überdurch-

schnittlichem Ergebnis (nicht älter als 10 Jahre), ein innovatives, eigenständiges und aussichtsreiches Forschungsprojekt, Betreuung durch eine*n Professor*in und Einbindung in eine Arbeitsgruppe/WE/ein Institut an der HHU, Unterbrechung des Qualifikationsvorhabens aufgrund von Elternzeit und/oder Pflege von Angehörigen für mindestens 6 Monate, Restbeschäftigungsdauer gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz, innerhalb derer das Qualifikationsprojekt voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Bewerbungsfristen:

- Bewerbungen sind ab sofort möglich.
- Bewerbungsende ist der 30. September 2020.

Beteiligungsregelungen des COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramms:

https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Vertretungen_und_Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Downloads/2020_BeteiligungsregelIn_COMEBACK.pdf

Quelle, weitere Informationen,

Bewerbungsmodalitäten und Flyer:

<https://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte-und-koordinierungsstellen/gleichstellungsbeauftragte/comeback.html>

https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Vertretungen_und_Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Downloads/COMEBACK_FLYER_DIN-WEB_2019_hhu.pdf

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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

01.07.20 – 30.09.2020

Ingenieurinnen-Sommeruni, Universität Bremen

Ort: online

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

01.07.20 – 30.09.2020

Informatica Feminale, Universität Bremen

Ort: online

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

19.08.20 – 21.08.2020

19th Gender Summit – Global for SDGs, Seoul

Ort: online

<https://gender-summit.com/gs19-2020-seoul>

19.08.20 – 03.09.2020

Virtuelles Symposium Potential digital für Gendering MINT und Feedback-Workshop

Ort: online

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/forschung/GenderingMINTdig/veranstaltungen>

24.08.20 – 28.08.20

ECPR General Conference 2020

Ort: online

<https://ecpr.eu/GeneralConference>

11.09.20

Equal Care – Geschlecht. Verantwortung. Sorge

Ort: online

<https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/artikelseite/online-tagung-equal-care-geschlecht-verantwortung-sorge>

14.09.20 – 25.09.2020

Antifeminismus – eine alte Ideologie und ihre Rolle in modernen Kämpfen um Gleichheit

Ort: online, Kontakt: raphael.kohl@charite.de

14.09.20 – 18.09.2020

Gesellschaft unter Spannung – 40. DGS-Kongress / digital

<https://www.conftool.pro/dgs2020/sessions.php>

16.09.20 – 17.09.2020

bukof-Jahrestagung: CORONA-KRISE UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?

Ort: online

<https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2020/>

21.09.20 – 25.09.20

Interdisciplinary Gender Studies Summer-school

Ort: online

<https://gender.univie.ac.at/veranstaltungen-und-themen/gender-studies-summer-school-2020-university-of-vienna/>

22.09.20 - 26.09.2020

informatica feminale Baden-Württemberg

Ort: Hochschule Furtwangen am Campus Furtwangen

<https://scientifica.de/bildungsangebote/informatica-feminale-bw/informatica-feminale-bw-2020/if-kurse-2020/>

23.09.20 - 25.09.20

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

Ort: Hochschule Magdeburg-Stendal, Standort Magdeburg

<https://www.dgpuk.de/de/termine/medien-und-ungleichheiten-trans-nationale-perspektiven-auf-geschlecht-diversit%C3%A4t-und>

23.09.20 - 25.09.2020 (online or offline)

Technologies are Us: Feminist Perspectives on Posthuman Futures

Ort: University of Bergen, Norway

<https://www.uib.no/en/skok/131213/technologies-are-us-feminist-perspectives-posthuman-futures>

25.09.2020

International Workshop: European party politics: Transforming equality and democracy

Ort: National Museum of Finland (Kansallismuseo), Ateljee Room Helsinki, Finland, 9.00-16.00 Uhr

<https://research.uta.fi/eugendem/international-workshop-european-party-politics-transforming-equality-and-democracy/>

28.09.20 - 06.10.2020

Themenwoche: #MeToo in der Wissenschaft?! Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen

Kooperationsveranstaltung

Ort: online via Webex + z.T. lokal an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://diskriminierungsschutz.uni-halle.de/tagung-sdg/>

29.09.20 - 30.09.2020

Abschlussstagung: „MINT-Strategien 4.0 – Frauenförderung weiterdenken!“

Ort: online

<https://www.oth-regensburg.de/index.php?id=5443>

30.09.20 - 02.10.2020

Futures of Feminist and Queer Solidarities: Connectivity, Materiality, and Mobility in a Digitalized World

Ort: online

<https://sites.google.com/view/technact/cluster-conference-2020>

07.10.20 - 09.10.2020

“Mapping Women’s and Gender Rights as a Globally Contested Arena”

Ort: online

[https://www.uni-bielefeld.de/\(en\)/ZiF/FG/2020Gender/Events/10-07-Scheele.html](https://www.uni-bielefeld.de/(en)/ZiF/FG/2020Gender/Events/10-07-Scheele.html)

13.10.20 - 14.10.2020

EMBO | EMBL | HHMI Conference: Gender Roles and their Impact in Academia

Ort: EMBL Heidelberg, Germany

<https://www.embl.de/training/events/2020/GRA20-01/>

14.10.20 - 16.10.2020

Family and Women in Eastern Europe: Current Research on Family and Women since the Middle Ages until present times

Ort: Vilnius, Institute of Lithuanian History

https://www.herder-institut.de/no_cache/aktuelles/detailansicht/calendar/event/termin/2020/03/23.html?tx_cal_controller%5Buid%5D=22271&tcHash=9cf8a84771ad2457ab9bd47c37ca3fdc

29.10.20 - 31.10.2020

Konferenz: Körper. 26. Tagung des AK Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit

Ort: Stuttgart-Hohenheim

https://www.akademie-rs.de/fileadmin/veranstaltungen/faltblatt_pdf/23163_programm.pdf

04.11.20 – 05.11.20

Postponed to 2021: 20th Gender Summit – Latin America and the Caribbean, Brazil

<https://gender-summit.com/g20-2020-brazil>

06.11.2020

Intersektionalität – State of the Art einer 30-jährigen transdisziplinären Verständigung
Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ort: Universität Duisburg Essen | Campus Essen, 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr

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

06.11.2020

Arbeitsam arbeits/arm in Geschlechterverhältnissen (ca. 1680 – 2000)

Ort: Wien

<https://www.univie.ac.at/Geschichte/salon21/?p=44360>

12.11.20

10. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand/innentag „Gender Studies“

Ort: Leuphana Universität Lüneburg

https://www.nds-lagen.de/download/Veranstaltungen_LAGEN_2020/Doktorand_innentag_2020/CFP_LAGEN_Doktorand_innen-Tag_2020.pdf

12.11.20 – 13.11.2020

Gender Studies Conference 2020: „Reclaiming Future“

Ort: Tampere University, Finland (Decision about the format: early September)

<https://events.tuni.fi/genderstudiesconference2020/call-for-workshops-and-papers/>

12.11.20 – 14.11.2020

(urspr. 14.05 – 16.05)

Workshop „Women in Computational Social Science“

Ort: Luzern, Schweiz

<https://sites.google.com/view/facingbigdata/workshop>

19.11.20 – 21.11.20

„The Realm of Possibility“: A Queer and Gender Studies Symposium

Ort: Online & Brotfabrik Bühne Beuel

<https://ibugi.de/veranstaltungen/>

19.11.20 – 22.11.20

Women, Gender & Sexuality@Social Science History Association

Ort: Washington DC, Hyatt Regency Hotel, Capitol Hill

<http://ssha2020.ssha.org/>

20.11.20 – 21.11.20

Konf: Arbeitskreis geistliche Frauen im europäischen Mittelalter (AGFEM). Aktuelle Forschungsdiskurse und -projekte

Ort: Stuttgart-Hohenheim

https://agfem.files.wordpress.com/2020/07/programm-arbeitstreffen-agfem_november-2020.pdf

26.11.20 – 27.11.20

10. Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt „SOLIDARITÄTEN“

Ort: Magdeburg / online?

http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg_media/Landesweiter+Tag/10_+Landesweiter+Tag/Call+for+Contributions_SOLIDARIT%C3%84TEN_2020-p-2722.pdf

26.11.20 – 27.11.20

International Workshop “International and Comparative Political Economy”

Ort: Cologne Center for Comparative Politics

<https://cccpc.uni-koeln.de/de/workshop/workshop-2020-call-for-papers>

02.12.20 – 04.12.20

RINGS Conference and Annual Meeting 2020 – Decolonising Feminisms

Ort: Durban, South Africa

<http://ringsgender.org/aktuality/rings-2020-decolonising-feminisms-conference-cfp#.XqhOBJICTDd>

03.12.20

via:mento – 10 years of mentoring at Kiel University

Ort: Kiel University or online

<https://www.mentoring.uni-kiel.de/en/events/via-mento-10-years-of-mentoring-at-kiel-university>

03.12.20 – 04.12.20

efas-Fachtagung 2020: „Geschlechtergerecht durch die Pandemie? Ökonomische Analysen aus feministischer Perspektive“

Ort: Entscheidung wird bis zum 15.10.2020 getroffen

https://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/Call_efas_Tagung_2020.pdf

04.12.20

Mittelbauworkshop: (K)ein Geschlecht oder viele?

Mittelbauworkshop des Netzwerks

Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ort: GESIS Köln

https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung_Mittelbauworkshop_Netzwerk_FGF_2020.pdf

08.12.20

Queer Death Studies – Analyzing and Resisting Necropower

Ort: online

https://www.facebook.com/InterGenderConsortium/posts/3203418103081647?__tn__=K-R

10.12.20 – 12.12.2020

(urspr. 25.06.20 – 27.06.20)

„Gender revisited. Negotiating Gender in the Age of Posthumanism“

Ort: Universität Graz

<https://fellowship-geschlechterforschung.uni-graz.at/de/symposien/symposien-10.-12.12.2020-gender-revisited/>

05.02.21

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW

Ort: ZEUGS an der Universität Münster, 11:00 – 16:00 Uhr

Zentren und Studiengänge

Save the Date zum diesjährigen Vernetzungstreffen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Weitere Informationen folgen in Kürze.

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

23.02.21 – 27.02.21

12. meccanica femminile 2021

Ort: Universität Stuttgart

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

24.02.21 – 25.02.21

Sexualitäten sammeln. Von Körpergeschichten, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten

Ort: Stiftung Deutsches Hygiene-Museum, Dresden

<https://www.dhmd.de/sammlung-forschung/forschung/dinge-und-sexualitaet/>

04.03.21 – 05.03.21

Vielfältige Familien: Elternschaft und Familie/n jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/vielfaeltige-familien/vielfaeltige-familien-elternschaft-und-familie-n-jenseits-von-heteronormativitaet-und-zweigeschlechtlichkeit-humboldt-universitaet-zu-berlin-am-04-05-03.2021>

18.03.21 – 20.03.21

Die Rolle von Frauen in europäischen Familienunternehmen des 19. und 20. Jahrhunderts

Ort: Mettingen

<https://www.draiflessen.com/articles/725?locale=de>

15.04.21 – 16.04.21

Bodies Matter

Ort: Leiden University

<https://www.staff.universiteitleiden.nl/events/2020/07/lucas-conference-bodies-matter-2021?cf=humanities&fbclid=IwAR210-EdRS1aYuB9yG7HPaSjgPQ9qVX0WUkBLVj6xhsgUib9AMgXJNzVwJw>

20.04.21

Save the Date: Transferstagung zum 20-jährigen Bestehen des CEWS:

Prekäre Gleichstellung

Ort: GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Unter Sachsenhausen 6-8, D-50667 Köln, Konferenzraum OST

Das CEWS wird Ende diesen Jahres 20 Jahre alt, wir werden dieses Ereignis in unterschiedlicher Art und Weise würdigen. Hinweisen möchten wir Sie heute schon auf die Transferstagung zum 20-jährigen Bestehen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor, im Herbst werden wir die Einladung, das Programm und die Anmeldemodalitäten veröffentlichen. (s. ausführlich unter 01 Neues aus dem CEWS in diesem Journal!)

22.04.21 – 23.04.21

Gender Pay Gap – vom Wert und Unwert von Arbeit

Ort: Bonn

<https://www.hsozkult.de/event/id/termine-43128>

30.06.21 – 02.07.2021

(urspr. 24.06.20 – 26.06.2020)

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

Ort: University of Kent, Canterbury, UK

<https://blogs.kent.ac.uk/kbs-news-events/2019/10/2020-gender-work-organization-conference-calls-for-stream-proposals-and-leaders/>

07.07.21 – 09.07.2021

SAVE THE DATE – ECPG 2021 at the University of Ljubljana

Ort: University of Ljubljana, Slovenia

<https://www.ecpg.eu/>

13.07.21 – 16.07.21 (urspr. 30.11.20 – 03.12.20)

'UNKNOWING' INSTITUTIONS: DECOLONISATION AND CRITICAL INTERSECTIONAL PRACTICE

Ort: Flinders University, Adelaide

<https://www.flinders.edu.au/engage/culture/whats-on/awgsa-conference-2020>

06.09.21 – 10.09.21 (urspr. 07.09.20 – 11.09.20)

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

Ort: Hannover, Germany

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

15.09.21 – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2020

Ort: Madrid

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

September 2021

(urspr. 02.09.20 – 04.09.20)

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

Ort: Aarhus, Denmark

<http://sti2020.org/>

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

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

13 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Women are simply less visible

„Why are so few women awarded a Nobel Prize? The reasons are manifold and hinder female researchers at all stages of their careers. Countermeasures are only slowly taking effect.“

AcademiaNet, 11.06.2020

Firstly published by Annika Röcker / spektrum.de

https://www.academia-net.org/news/women-are-simply-less-visible/1740566?utm_medium=newsletter&utm_source=academianet-nl-intl&utm_campaign=academianet-nl

Gleichstellungspolitik

Beckert, Franziska:

Gender Diversity in der Tech-Branche. Warum Frauen* nach wie vor unterrepräsentiert sind

Budrich Academic Press 09/2020

ISBN: 9783966659895

„Frauen* und Technik: Die Studie beleuchtet Ursachen für den geringen Anteil von Frauen* in der Technik-Branche und ermittelt anhand einer qualitativen Untersuchung branchenspezifische Erwartungen und Stereotype. Das Buch zeichnet dabei auch die Entstehungsgeschichte der Tech-Branche nach und stellt die aktuelle Genderverteilung innerhalb der Tech-Branche, insbesondere in Deutschland, vor.“

Guillopé, Colette; Roy, Marie-Françoise (Ed.):
A Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing, and Natural Sciences: How to Measure It, How to Reduce It?

Publisher International Mathematical Union, 6 June 2020

ISBN 9783000655333

„The Gender Gap in Science Book contains a set of Recommendations for Instructor and Parents, for Local Organizations and for Scientific Unions.“

Trübner, Miriam:

Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Eine dyadische Untersuchung partnerschaftlicher Aufgabenverteilung

Verlag Barbara Budrich 08/2020

ISBN: 9783847424512

„Wie lässt sich erklären, dass Paare weitestgehend an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung festhalten? Im Spannungsfeld ökonomischer und soziologischer Theorien untersucht dieses Buch anhand statistischer Daten, wie Paare Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit untereinander aufteilen. Es wird unter Berücksichtigung dyadischer Wechselbeziehungen zwischen den Partner*innen analysiert, welche Determinanten für die Aufgabenverteilung entscheidend sind und welche Arbeitsteilungsarrangements in der Gesellschaft gelebt werden.“

Corekcioglu, Gozde; Francesconi, Marco; Kunze, Astrid:

Do Generous Parental Leave Policies Help Top Female Earners?

IZA DP No. 13275

<http://ftp.iza.org/dp13275.pdf>

Abstract: “Generous government-mandated parental leave is generally viewed as an effective policy to support women’s careers around childbirth. But does it help women to reach top positions in the upper pay echelon of their firms? Using longitudinal employer-employee matched data for the entire Norwegian population, we address this question exploiting a series of reforms that expanded paid leave from 30 weeks in 1989 to 52 weeks in 1993. The representation of women in top positions has only moderately increased over time, and career profiles

of female top earners within firms are significantly different from those of their male counterparts. The reforms did not affect, and possibly decreased, the probability for women to be at the top over their life cycle. We discuss some implications of this result to put into perspective the design of new family-friendly policy interventions."

Beck, Dorothee; Henninger, Annette (Hg.):
Konkurrenz für das Alphamännchen. Politische Repräsentation und Geschlecht

Ulrike Helmer Verlag 09/2020
ISBN: 9783897414440

„Wie steht es um die politische Repräsentation von Frauen in Parteien und Parlamenten? Hat das Alphamännchen als Rollenmodell für männliche Politiker* ausgedient? In diesem Band werden die Geschlechterverhältnisse in der institutionellen Politik einer kritischen Bilanz unterzogen – aus Sicht der Wissenschaft, aber auch der politischen Praxis. Sind Frauen* tatsächlich in der Politik angekommen, oder fühlen sie sich nach wie vor ausgeschlossen aus den Machtzentren eines weiterhin androzentrischen Umfeldes? Ist die Quote am Ende? Und wie ist die Sichtbarkeit von Frauen in rechtsextremen Parteien zu interpretieren?“*

Kummer, Beate; Rohmann, Katrin; Rossbrey, Petra:
Stark mit Quote – Unternehmenserfolg durch erfolgreiche Frauen im Vorstand. Ein Positionspapier des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung 06/2020
ISBN 978-3-96250-588-2

<http://library.fes.de/pdf-files/managerkreis/16264.pdf>

„Frauen sind in Vorständen und Aufsichtsräten weiterhin stark unterrepräsentiert. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass nur verbindliche Regelungen deutliche Verbesserungen erwarten lassen. Eine aktuelle Gesetzesvorlage legt eine Mindestbesetzung von Frauen in Vorständen börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen fest: Bei mehr als vier Mitgliedern im Vorstand muss im Gremium mindestens eine Frau vertreten sein. Diese Quote wird helfen, das gesamte Potenzial unserer Führungskräfte zum Erfolg der Unternehmen zu nutzen. Diverse Teams steigern den Unternehmenserfolg. Fortschritt wird es hier nur mit klaren Vorgaben geben.“

Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.):
Geschlechterdemokratie

Informationen zur politischen Bildung (Heft 342)

https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/informationen-zur-politischen-bildung/307470/geschlechterdemokratie?pk_campaign=nl2020-04-29&pk_kwd=307470

„Sechs eigenständige Beiträge untersuchen, inwieweit die im Grundgesetz Artikel 3 geforderte Gleichberechtigung von Männern und Frauen der Realität entspricht. Sie zeigen auch, welche Stationen bisher auf diesem Weg zurückgelegt wurden und welchen Herausforderungen die Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in einer auch nach Geschlecht und Herkunft zunehmend komplexeren Gesellschaft begegnen muss.“

Hochschulen/Hochschulforschung

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva:

Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

Verlag Barbara Budrich 05/2020

ISBN: 9783847423973

Bitte beachten Sie den ausführlichen Artikel zu dieser Neuerscheinung unter 05 Hochschulen in diesem Journal!

*„Welches Wissen haben Professorinnen und Professoren über Gender- und Gleichstellungsfragen und wie setzen sie Gleichstellung in ihren wesentlichen Handlungsfeldern – als Führungskräfte in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung – um? Ziel des Bandes ist es, das Zusammenwirken von Wissen und Haltungen von Professor*innen auf der einen Seite und ihren Handlungsorientierungen im Hinblick auf Gleichstellung auf der anderen Seite zu beleuchten.“*

Janys, Lena:

Evidence for a Two-Women Quota in University Departments across Disciplines

IZA DP No. 13372

<http://ftp.iza.org/dp13372.pdf>

“Increasing diversity in higher tiers of occupations is a strongly debated topic and subject to legislation and reform in professional organizations in many countries. I use a novel method for detecting implicit quotas in workplaces, college admissions or birth patterns, relying exclusively on the distribution of different demographic

types across different workplace locations, colleges or families. I apply this method to current employment of female professors at German universities across 50 different disciplines and show that the distribution of women, given the average number of women in the respective field, is unlikely to result from a random allocation of women across departments and more likely to stem from an implicit quota of one or two women on the department level. I also show that a large part of the variation in the share of women across STEM and non-STEM disciplines could be explained by a strict two-women quota on the department level. These findings have important implications for the potential effectiveness of policies aiming at reducing underrepresentation, as well as providing evidence how stakeholders perceive and evaluate diversity."

Cimpian, Joseph R.; Kim, Taek H.; McDermott, Zachary T.

Understanding persistent gender gaps in STEM

Science 19 Jun 2020:

Vol. 368, Issue 6497, pp. 1317-1319

<https://science.sciencemag.org/content/368/6497/1317>

Artikel zur Studie:

Frauen in Naturwissenschaften: Das Problem sind nicht die Besten. Ein Kommentar von Sibylle Anderl auf faz.net.

<https://www.faz.net/aktuell/wissen/frauen-in-naturwissenschaften-das-problem-sind-nicht-die-besten-16827873.html>

Ducki, Antje; Worath, Randi; Knoll, Hedda Ofoole; Ziesmann, Lena:

Technische Hochschulen: attraktive Arbeitsorte für Frauen und Männer? Der Weg von technischen Hochschulen zu geschlechtergerechten Organisationen

Budrich Academic Press 07/2020

ISBN: 9783966659888

"Wie sieht eine geschlechtergerechte Hochschule aus? Die Organisationsklimaanalyse der Beuth Hochschule für Technik Berlin zeigt anhand der Untersuchung von Berufswegen von Professorinnen relevante Aspekte einer geschlechtergerechten Hochschulkultur auf. Die Studie liefert so gleichzeitig Ansatzpunkte und mögliche Maßnahmen für die Verbesserung des Frauenanteils an technischen Hochschulen."

Gamage, Danula K.; Sevilla, Almudena; Smith, Sarah:

Women in Economics: A UK Perspective

IZA DP No. 13477

<http://ftp.iza.org/dp13477.pdf>

Abstract: „The status of women in economics in the US has come increasingly under the spotlight. We exploit high quality administrative data to paint the first comprehensive picture of the status of women in UK academic economics departments in research-intensive universities. Our evidence indicates that, as in the US, women in economics are under-represented and are paid less than men. The issues facing women in economics in the UK are similar to other disciplines particularly STEM but have received less national policy attention to date. We conclude with a discussion of interventions that might improve the status of women in academia and we present new evidence that a UK academic diversity programme (Athena Swan) has narrowed the gender pay gap at a senior level.“

Pugatch, Todd; Schroeder, Elizabeth:

Promoting Female Interest in Economics: Limits to Nudges

IZA DP No. 13489

<http://ftp.iza.org/dp13489.pdf>

Abstract: „Why is the proportion of women who study Economics so low? This study assesses whether students respond to messages about majoring in Economics, and whether this response varies by student gender. We conducted an experiment among more than 2,000 students enrolled in Economics Principles courses, with interventions proceeding in two phases...“

Keng, Shao-Hsun:

Gender bias and statistical discrimination against female instructors in student evaluations of teaching

<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101889>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537120300932?via%3Dihub>

„This paper uses administrative data from a public university in Taiwan to examine gender bias in teaching evaluations. We test for statistical discrimination against female instructors using the employer learning model in which the instructor value-added to the grades of the current course and follow-on course is used to measure teaching effectiveness.“

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert:
Die Entwicklung von Studienabbruchquoten in Deutschland

Hrsg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW: Hannover (DZHW Brief, 03/2020).

https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020.pdf

Auswertungen zu Geschlecht finden sich in:

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert:
Die Entwicklung von Studienabbruchquoten in Deutschland. Ergänzende Tabellen und Verfahren zur Berechnung der Studienabbruchquoten

Anhang zum DZHW Brief 03/2020. Hrsg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover (DZHW Brief, 03/2020).

https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020_anhang.pdf

Marine, Susan B.; Lewis, Ruth:
Collaborating for Change. Transforming Cultures to End Gender-Based Violence in Higher Education

Oxford University Press 10/2020
 ISBN: 9780190071820

„In the midst of unprecedented attention to gender based violence (GBV), prompted in part by the #MeToo movement, Collaborating for Change: Transforming Cultures to End Gender-Based Violence in Higher Education provides a groundbreaking analysis of higher education culture and how it can be transformed to eradicate GBV.

This book builds on existing scholarship and practice, offering unique reflections from faculty, staff, and students about potential avenues for change that go beyond programs and policies. It recognizes the important work achieved to date on this topic but argues that transformation of cultures, rather than reform of practices, is now required. Starting from the premise that cultural change must be embedded in groups of people working together, the contributors to the book offer insights into what makes for constructive, effective collaborations between activists in universities and the wider community, as well as with university leaders, managers, and policy-makers.“

Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries

ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 06/2020

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Sexual-Harassment-in-the-Research-Higher-Education-National-Policies-Measures.pdf

„Gender-based violence (here including gender harassment, sexual harassment, and sexual assault) is prevalent at all levels of higher education and research and in all disciplines. It has destructive consequences for individuals and institutions as well as for the quality of research and education. Despite this, questions of gender-based violence in higher education have received very little attention both in terms of research and on the policy level in Europe. The ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation¹ calls on all stakeholders to take further concerted policy action to make the European Higher Education and Research Area a truly safe environment where all talents can thrive. To map policy responses in the EU, the ERAC SWG GRI conducted a survey in Member States and Associated Countries that covered the policies, strategies, actions, and measures taken at the national and EU level to address gender-based violence in higher education and research. The survey's focus was on strategies, measures, and actions at the national level, not the university/institutional level. This is an important limitation that guides both the reading of the material, the analysis, and the recommendations in the report.“

**Was tun? Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte**

„Die neue Handreichung der JGU Mainz untermauert das Thema der sexualisierten Diskriminierung und sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz mit Daten und Fakten zum Ausmaß und ergründet die Ursachen. Gleichstellungsbeauftragte erhalten zudem Hinweise zu ihrer eigenen rechtlichen Situation. Mit Blick auf die Betroffenen selbst und auf negative Folgen für Organisationen und Unternehmen in ihrer Gesamtheit sowie auf Handlungsmöglichkeiten und Präventionsmaßnahmen wird die Broschüre abgerundet.“

Download der Broschüre:

<http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/wp-content/uploads/2020/06/Handreichung-sexuelle-Bel%C3%A4stigung.pdf>

Europa und Internationales

Position paper on the future gender equality priority in the European Research Area 2020-2030

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 05/2020

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2020-INIT/en/pdf>

„In this position paper, the Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI) outlines its recommendations for the future of gender equality in the European Research Area (ERA), which build on analyses of the current state of its implementation. This develops and supports the recently adopted the European Commission's Gender Equality Strategy 2020-2025 and the ERAC Opinion on the Future of ERA published on 23 January 2020, exemplifying the relevance of gender aspects in the four ERA priorities proposed by ERAC.“

Hulthin, Marie; Rustad, Linda Marie:
MAPPING OF KNOWLEDGE CENTRES FOR GENDER EQUALITY IN RESEARCH IN EUROPE

Kilden genderresearch.no 2020

ISBN: 978-82-12-03844-8

http://kjonnsforskning.no/sites/default/files/mapping_of_knowledge_centres_for_gender_equality_in_research_europe.pdf

„A mapping of units that disseminate research on gender and gender equality, and work for increased gender equality in research, will encourage similar establishments in other countries. Moreover, we hope that this mapping may become a steppingstone for the establishment of a network between this type of units.“

Avolio, Baetrice; Chávez, Jessica; Vilchez-Román, Carlos:

Factors that contribute to the underrepresentation of women in science careers worldwide: a literature review

In: Social Psychology of Education 23 (2020), S. 773-794

DOI: <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09558-y>

„The paper analyses the literature related to the underrepresentation of women in the scientific field to identify the factors that affect this underrepresentation world-

wide. This literature review covers 470 papers – published in journals with the highest impact factor from 1985 to 2018 – that address the factors that influence the access, participation, and progress of women in scientific careers. This literature review was based on the complete readings of the papers using thematic analysis. The factors that influence women's access, participation and progress in careers related to science and technology are a complex problem with multiple interdependent factors. In addition, these vary according to the stages of women's lives and cultural contexts. This paper proposes, based on the literature review, a comprehensive framework to explain the factors that influence the access, participation, and progress of women in science careers. The factors are grouped as follows: (a) individual, (b) family, (c) social, (d) educational, and (e) labor-economic. The proposed research is useful for researchers and policy makers because it introduces this phenomenon schematically and orderly identifies the gaps in past research studies, and evidences the need to conduct further research on this topic.“

Breda, Thomas; Grenet, Julien; Monnet, Marion; Van Effenterre, Clémentine:

Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools

IZA DP No. 13163

<http://ftp.iza.org/dp13163.pdf>

Abstract: „This paper, based on a large-scale field experiment, tests whether a one-hour exposure to external female role models with a background in science affects students' perceptions and choice of field of study. Using a random assignment of classroom interventions carried out by 56 female scientists among 20,000 high school students in the Paris Region, we provide the first evidence of the positive impact of external female role models on student enrollment in STEM fields...“

Karl, Anna-Lena; Schwidder, Sebastian; Weingarten, Jörg; Weckes, Marion:

AMBITION ODER SYMBOLPOLITIK? Europäische Geschlechterquoten für Führungspositionen im Vergleich (I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 59)

Hans-Böckler-Stiftung 05/2020

https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2020_59.pdf

„Die Verabschiedung des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ließ die Befürworter einer Geschlechterquote aufjubeln. Endlich bewegte sich etwas. Doch jetzt mehrten sich die Stimmen, dass die gesetzlichen Vorgaben nicht ausrei-

chen. Erste Studien zeigen, dass das Gesetz wirkt. Die vom Gesetz erfassten Unternehmen haben alle die notwendige Mindestanzahl beider Geschlechter im Aufsichtsrat. Darauf kommt es an. Aber unbeantwortet ist derzeit die Frage, ob es ein ambitioniertes Gesetz war. Ist damit wirklich ein genügend großer Schritt getan mehr Gleichstellung in die Führungsetagen der deutschen Wirtschaft zu erreichen? Welche Ambitionsgrad weisen die Gesetze anderer europäischer Länder auf? Diese Analyse und Bewertung gesetzlicher Regelungen für Vorstände und Aufsichtsräte in Europa zeigt, Deutschland hat eine Geschlechterquote verabschiedet, die eher einer Symbolpolitik als wirklichen Veränderungswillen im Vergleich zu anderen Ländern dokumentiert."

Shabliy, Elena V.; Kurochkin, Dmitry; Aye, Gloria Y. A. (Hrsg.):
Global Perspectives on Women's Leadership and Gender (In)Equality

Palgrave Macmillan 07/2020
 ISBN: 9783030418212

"This interdisciplinary volume discusses women's global leadership and women's rights advancement, identifying gender inequality as a persisting societal challenge and a major barrier to human development. Drawing on intersectionality as an important analytic and methodological tool, the contributors analyse women's leadership roles across the world, featuring perspectives on the US, Israel, and Brazil, amongst other countries."

Pološki Vokić, Nina; Obadić, Alka; Sinčić Ćorić, Dubravka:
Gender Equality in the Workplace. Macro and Micro Perspectives on the Status of Highly Educated Women

Palgrave Macmillan 07/2020
 ISBN: 9783030188634

"Focusing on the status of highly educated women in the workplace, this book examines how a particular demographic and workforce group can help to close the gender gap worldwide. Despite contributing to the substantial fall of differentials between men and women on a global scale, the demographic of highly educated women is rarely explored in terms of its impact on gender equality. Drawing on both macro- and micro-level perspectives, this book analyses the theory behind gender segregation and initiatives for women's inclusion, as well as offering empirical accounts of women's experiences in the workplace. The authors have written a timely and valuable book that will appeal to both researchers of diversity and inclusion in the workplace, but also policy-makers and practitioners involved in HR."

Ganguli, Ina; Hausmann, Ricardo; Viarengo, Martina:
Gender Differences in Professional Career Dynamics: New Evidence from a Global Law Firm

IZA DP No. 13174

<http://ftp.iza.org/dp13174.pdf>

Abstract: „We examine gender gaps in career dynamics in the legal sector using rich panel data from one of the largest global law firms in the world. The law firm studied is representative of multinational law firms and operates in 23 countries. The sample includes countries at different stages of development. We document the cross-country variation in gender gaps and how these gaps have changed over time. We show that while there is gender parity at the entry level in most countries by the end of the period examined, there are persistent raw gender gaps at the top of the organization across all countries. We observe significant heterogeneity among countries in terms of gender gaps in promotions and wages, but the gaps that exist appear to be declining over the period studied. We also observe that women are more likely to report exiting the firm for family and work-life balance reasons, while men report leaving for career advancement. Finally, we show that various measures of national institutions and culture appear to play a role in the differential labor-market outcomes of men and women."

Women in Management in Central and Eastern European Countries (Journal of East European Management Studies (JEEMS) - Special Issue)

Nomos 07/2020
 ISBN: 9783848766406

"In Bezug auf die Gleichstellung im Management gehören die mittel- und osteuropäischen Länder zu den Vorzeigebereichen. Dieser Umstand wird oft dem sozialistischen Erbe dieser Länder zugeschrieben, die die Einbindung aller Geschlechter in den Arbeitsprozess propagierten. Inzwischen ist bekannt, dass diese vordergründige Gleichstellung gleichzeitig von konservativen Rollenverteilungen konterkariert wurde. Wie sich das Erbe des Sozialismus in der heutigen Wirtschafts- und Organisationswelt Mittel- und Osteuropas darstellt, ist jedoch nur selten Gegenstand von Wissenschaft und Forschung. Dieser Band präsentiert sieben Studien und eine Forschungsnotiz zu diesem Thema. Die darin enthaltenen Forschungsergebnisse basieren sowohl auf quantitativem als auch auf qualitativem empirischem Material und liefern länderbezogene Fallstudien sowie Ländervergleiche aus der Region."

Konte, Maty; Tirivayi, Nyasha (Hrsg.):
**Women and Sustainable Human Development.
 Empowering Women in Africa**

Palgrave Macmillan 07/2020
 ISBN: 9783030149376

„This book adds significantly to the discourse surrounding the progress made in empowering women in Africa over the last decade, providing strong research evidence on diverse and timely gender issues in varied African countries. Topics covered include climate change and environmental degradation, agriculture and land rights, access to – and quality of – education, maternal and reproductive health, unpaid care and women’s labor market participation, financial inclusion and women’s political participation. Cross cutting issues such as migration, masculinities and social norms are also addressed in this volume, which is aimed at policy makers, academics, and indeed anyone else interested in the UN Sustainable Development Goal of the empowerment of women and girls.“

Ponomarenko, Valentina:
**Subjektives Wohlbefinden nach dem Renten-
 übertritt**
**Eine Analyse zu Zufriedenheitsveränderungen
 mit europäischen Daten**

„Subjektives Wohlbefinden spielt eine wichtige Rolle für „erfolgreiches Altern“, hält gesund und verlängert die Lebenserwartung, das haben Studien in der Vergangenheit gezeigt. Doch welche Rolle spielt die Rente dafür? Auf der Basis der SHARE-Daten erfasst Valentina Ponomarenko in ihrer empirischen Studie die Entwicklung der subjektiven Lebenszufriedenheit mit dem Renteneintritt über einen längeren Zeitraum, in mehreren europäischen Ländern und für einzelne Bevölkerungsgruppen. Die Ergebnisse basieren auf einer Stichprobe mit 35.210 Befragten aus 18 Ländern, die zwischen 2004 und 2017 mindestens zwei bis maximal fünfmal befragt wurden. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung waren die Befragten zwischen 50 und 80 Jahre alt und noch nicht verrentet. Die Modelle zeigen positive Veränderungen der Lebenszufriedenheit für alle untersuchten Teilpopulationen, jedoch variieren diese zwischen den Geschlechtern und den Umständen der Verrentung. Die geringste Veränderung zeigen Männer und unmittelbar vor Renteneintritt Erwerbstätige, sie erleben keine statistisch signifikante Steigerung der Lebenszufriedenheit. Bei Frauen hingegen steigt die Zufriedenheit mit dem Renteneintritt in geringem Maße – dieser Effekt ist so noch nicht dokumentiert und weicht von den Ergebnissen vorheriger Studien ab.“

<https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/ISI-64.pdf>

Stellungnahme zur EU-Gleichstellungsstrategie

„Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (Committee on Employment and Social Affairs) des Europäischen Parlaments zur EU-Gleichstellungsstrategie“.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-650655_EN.pdf

**3QZ / Agentur für Gleichstellungsziele im ESF:
 Synopse relevanter Dokumente zu internationaler und nationaler Gleichstellungspolitik und ihre Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter im ESF+ in der Förderperiode 2021–2027**

(Living Document, Stand: 25.05.2020)

https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Gleichstellung/3QZ-matrix_internat_nat_gl-dok_250520.pdf

3QZ / Agentur für Gleichstellungsziele im ESF: Review der EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025

https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Gleichstellung/3QZ-review-eu-gl-strategie_250520.pdf

3QZ / Agentur für Gleichstellungsziele im ESF: Bezugssystem Gleichstellung der Geschlechter

https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Gleichstellung/3QZ-bezugssystem_gl-2020_250520.pdf

European Parliament:
Discriminatory Laws Undermining Women’s Rights

Policy Department for External Relations
 Directorate General for External Policies of the Union
 May 2020

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/603489/EXPO_IDA\(2020\)603489_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/603489/EXPO_IDA(2020)603489_EN.pdf)

„This paper provides insight into the current situation and recent trends in the abolition or reform of discriminatory laws undermining women’s rights in countries outside the European Union (EU).“

.....

Policy brief „Mobilising to eradicate gender-based violence and sexual harassment: A new impetus for gender equality in the European Research Area“

General Secretariat of the Council / ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation
06/2020

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Policy-brief_Mobilising-to-eradicate-gender-based-violence-and-sexual-harassment-in-ERA.pdf

„Gender-based violence is prevalent at all levels of higher education and research and in all disciplines. It has destructive consequences for individuals and institutions as well as for the quality of research and education. Despite this, questions of gender-based violence in higher education and research have received little attention both in terms of research and on the policy level in Europe. The ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation calls on all stakeholders to take concerted action in order to make the European Higher Education and Research Area a truly safe environment where all talents can thrive.“

.....

Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitisch Entwicklungen in Europa:
Gewalt gegen Frauen. Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Dänemark, Finnland und Österreich

<https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/8441c7c6ce.pdf>

„Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa hat sich die letzten Monate intensiv mit dem Thema Gewalt gegen Frauen und speziell mit der Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt auseinandergesetzt. Mit unserer Studie gibt es erstmals in deutscher Sprache einen detaillierten Einblick in die Funktionsweise von Gewalt- und Hilfeschutzsystemen in drei europäischen Ländern.“

.....

European Journal of Politics and Gender

Volume 3, Number 2, June 2020, Themed Section: Law, Harm and Depletion through Social Reproduction.
Guest Edited by Shirin M. Rai and Beth Goldblatt

ISSN 2515-1088 (Print);
ISSN 2515-1096 (Online)

<https://bristoluniversitypress.co.uk/european-journal-of-politics-and-gender>

Frauen- und Geschlechterforschung

.....

Paul, Barbara; Bath, Corinna; Wenk, Silke (Hrsg.):
Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen. Perspektiven der Kritik an akademischer Wissensproduktion

Transcript 08/2020
ISBN: 9783837652376

„Geschlechterwissen wird in und zwischen wissenschaftlichen Disziplinen generiert – als Kritik an akademischer Wissensproduktion und mit dem Ziel der Transformation. Die Beiträger*innen des Bandes untersuchen die Bedingungen und Möglichkeiten für intervenierendes Wissen von Geschlecht und dessen Bedeutungen für die Disziplinen Informatik, Naturwissenschaften/Biologie und Kunstwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1970er Jahren. Sie fragen danach, inwiefern Teilhabe notwendige aber prekäre Voraussetzung für Veränderungen ist und welche dissidenten Praktiken entwickelt wurden. Im Zentrum der Analysen stehen Infragestellungen akademischer Strukturen und disziplinärer Grundlagen, Prozesse der Institutionalisierung und Debatten um Interdisziplinarität.“

.....

Hahmann, Julia; Knobloch, Ulrike; Kubandt, Melanie; Orlikowski, Anna; Plath, Christina (Hrsg.):
Geschlechterforschung in und zwischen den Disziplinen. Gender in Soziologie, Ökonomie und Bildung

Verlag Barbara Budrich 06/2020
ISBN: 9783847423591

„Welche Diskurse der Geschlechterforschung lassen sich identifizieren, wie verorten sie sich und an welche Denktraditionen knüpfen sie an? Angesichts der Vielfalt und Komplexität des wissenschaftlichen Gegenstandes Geschlecht verwundert es nicht, dass sich unterschiedliche disziplinäre Zugänge und Perspektiven entwickelt und herausgebildet haben. Der Band nimmt hier insbesondere die Disziplinen Soziologie, Ökonomie und Bildung in den Blick.“

.....

Tietjen, Jill S.:
Scientific Women. Re-visioning Women's Scientific Achievements and Impacts

Springer 08/2020
ISBN: 9783030514457

„The book highlights women's contributions to science, which have often been marginalized and overlooked throughout history. The book first provides an overview

of the development of the various science professions over time – placed in socioeconomic and cultural contexts – and women's role in the sciences throughout history. The author then exemplifies – through history, example, and case studies – that although women were denied a scientific education until fairly recently in our history, they have nevertheless demonstrated intellect and capability in mathematics, physical sciences, life sciences, social sciences, and computer sciences throughout time. Biographies of women who contributed to these fields since before the Common Era are interwoven into a discussion of the development of the scientific profession, the advancement of education, the professionalization of the various scientific occupations, and the advancement of women in society."

Kolev, Julian; Fuentes-Medel, Yuly; Murray, Fiona:
„Gender Differences in Scientific Communication and Their Impact on Grant Funding Decisions.“

AEA Papers and Proceedings, 110: 245-49.

<https://doi.org/10.1257/pandp.20201043>

„Why are women underrepresented in the fields of science, technology, and innovation? Using a sample of Gates and NIH grant applications submitted by a common pool of US-based academic researchers, we implement a range of text analysis methods associated with gendered language. We find that despite significant institutional differences, there are consistent gender differences in scientific communication. By contrast, we find starkly differing impacts of these text characteristics on funding outcomes across our institutional settings. Our findings suggest that institutional reform is likely to be a viable strategy for increasing gender inclusion in science and technology.“

Azoulay, Pierre; Lynn, Freda B.:
Self-Citation, Cumulative Advantage, and Gender Inequality in Science

Sociological Science May 6, 2020

<http://dx.doi.org/10.15195/v7.a7>

„In science, self-citation is often interpreted as an act of self-promotion that (artificially) boosts the visibility of one's prior work in the short term, which could then inflate professional authority in the long term. Recently, in light of research on the gender gap in self-promotion, two large-scale studies of publications examine if women self-cite less than men. But they arrive at conflicting conclusions; one concludes yes whereas the other, no...“

<https://sociologicalscience.com/articles-v7-7-152/>

Becker, Karina, Binner, Kristina, Décieux, Fabienne (Hrsg.):

Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus

Springer VS

ISBN 978-3-658-22315-1

„Dass sich Arbeits- und Lebenswelten und damit zusammenhängend Geschlechterverhältnisse im Umbruch befinden, ist mittlerweile sowohl in der Frauen- und Geschlechterforschung als auch in der Arbeits- und Industriosozologie ‚state of the art‘. Die Beobachtung eines tiefgreifenden sozialstrukturellen und ökonomischen Umbruchs zu einer marktkapitalistischen Gesellschaft wird von VertreterInnen beider Disziplinen diagnostiziert. Der vorliegende Band unterzieht diese Thesen einer Revision und Aktualisierung anhand von empirisch innovativen Feldern sowie theoretischen Konzeptionen.“

Carl, Andrea-Hilla; Kunze, Stefanie; Olteanu, Yasmine; Yildiz, Özlem; Yollu-Tok, Aysel (Hrsg.):
Geschlechterverhältnisse im Kontext von Unternehmen und Gesellschaft

Nomos 06/2020

ISBN: 9783748907077

„Claudia Gather: Feministin, Forscherin, Netzwerkerin und Mentorin sowie unermüdlige Hochschulgestalterin und Hochschullehrerin; sie hat durch ihr Schaffen, Denken und Handeln in den letzten Jahrzehnten bleibende Eindrücke hinterlassen, nicht nur in den Gender Studies in Forschung, Lehre und Praxis, sondern auch bei Menschen, die sie im Laufe der Jahre umsichtig und selbstverständlich unterstützt hat. Ein Grund, sie mit dieser Festschrift für ihr wissenschaftliches Lebenswerk zu würdigen. Die Festschrift versammelt Aufsätze von Wegbegleiter*innen zu den Themenkomplexen Arbeit, Gründung, Macht und Nachhaltigkeit, die in ihren Kontexten jeweils kritisch die Frage nach Wegen zu mehr Geschlechtergleichheit und Pluralismus in Wissenschaft und Gesellschaft diskutieren.“

Nikodem, Claudia; Masurek, Martina; Eiberger, Meike (Hrsg.):

Diskurse zu Geschlecht, Sexualität und sexualisierter Gewalt. Heterogene Beiträge aus Wissenschaft und Praxis

Verlag Barbara Budrich 09/2020

ISBN: 9783847424352

„Pädagogik, Beratung, Wissenschaft – Themen wie Geschlecht, Sex und sexuelle Bildung werden in den verschiedenen Professionen in ganz unterschiedlicher Weise

behandelt. Dabei findet in den einzelnen Teilbereichen eine zunehmende Abgrenzung und Ausdifferenzierung statt. Der vorliegende Band sucht dagegen nach dem Austausch zwischen den Disziplinen in Praxis und Theorie. Er zeigt die Perspektiven unterschiedlicher professioneller Akteur*innen auf und regt zur Entwicklung interdisziplinärer Zugänge an, die neue Perspektiven auf den jeweiligen Arbeitsalltag ermöglichen.“

Hausbacher, Eva; Herbst, Liesa; Ostwald, Julia; Thiele, Martina (Hrsg.):

geschlecht_transkulturell. Aktuelle Forschungsperspektiven

Springer VS 09/2020
ISBN: 9783658302627

„Dieses Buch konturiert das Forschungsfeld „Transkulturelle Geschlechterforschung“. Die spezifische Verbindung von Transkulturalität und Geschlechterforschung ermöglicht, sich aus einer globalen, vernetzenden Perspektive mit der Strukturkategorie Geschlecht und ihren diskursiven Verschränkungen mit Kultur sowie den jeweiligen medialen, literarischen und szenischen (Re-)Präsentationen dieses Zusammenhangs auseinanderzusetzen. Der Band betont die Notwendigkeit einer Wissenschaftsmo-
dernisierung im Sinne einer kritischen Reflexion wissenschaftlicher Methoden und theoretischer Positionen und ist aufgrund historischer wie aktueller gesellschaftspolitischer Transformationsprozesse von hoher Relevanz.“

Thomas, Tanja; Wischermann, Ulla (Hrsg.):
Feministische Theorie und Kritische Medienkulturanalyse. Ausgangspunkte und Perspektiven

Transcript 08/2020
ISBN: 9783837640847

„Welches Potenzial hat feministische Wissensproduktion für die kritische Medienforschung? In gegenwärtigen Medienkulturen sind die gesellschaftlich stets umkämpften Prozesse der Herstellung, Legitimierung, aber auch Transformation von Macht- und Herrschaftsverhältnissen unübersehbar mit medialen Repräsentationen, Technologien und Praktiken des Medienhandelns verwoben. Der Band stellt wegweisende Beiträge feministischer Theoriebildung (u.a. von Adrienne Rich, bell hooks, Donna Haraway und Judith Butler) vor, die von ausgewiesenen Autor_innen in ihrer Bedeutung für eine gesellschaftstheoretisch fundierte Medienforschung gewürdigt werden.“

Miemietz, Bärbel (Hrsg.):
Digitalisierung, Medizin, Geschlecht. Interdisziplinäre Zugänge

Verlag Barbara Budrich 08/2020
ISBN: 9783847424529

„Wie sind Digitalisierung, Medizin und Geschlecht miteinander verwoben? Die Beiträge des Bandes beantworten diese Frage aus interdisziplinärer Perspektive und befassen sich unter anderem mit Algorithmen, Cybergewalt, Digital Literacy und künstlicher Intelligenz. Der Sammelband soll den Leser*innen über methodische, methodologische und praxisorientierte Zugänge die Komplexität der Thematik und die Dringlichkeit weiterer Forschungen näher bringen.“

Peukert, Almut et al. (Hrsg.):
Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit (GENDER Sonderheft 5)

Verlag Barbara Budrich 09/2020
ISBN: 9783847424314

„Regenbogenfamilie, Inseminationsfamilie, Mehrelternfamilie: Diese Begriffe versuchen das Phänomen zu fassen, dass Elternschaft und Familie in vielfältigen Konstellationen verwirklicht werden. Sie stehen dabei im Spannungsfeld zwischen empirischer Vielfalt und gesellschaftlichen Norm- und Normalitätsvorstellungen. Die Beiträge des Sonderheftes erkunden die Familienformen lesbischer Zweielternfamilien, Trans* und Co-Elternschaft, nicht-monogamer Beziehungsnetzwerke sowie queere Beziehungsnetzwerke im Kontext von Flucht.“

„L'Homme. Z. F. G.“: Ehe Imperial (1/2020)

Hg. von Claudia Kraft und Margareth Lanzinger
ISBN: 978-3-7370-1068-9, ISSN: 1016-362X
April 2020

https://www.univie.ac.at/Geschichte/LHOMME/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=245:31-1-2020-ehe-imperial-2&catid=5&Itemid=6&lang=de

„Eheschließung, Scheidung, Zugang zu Vermögen während und nach der Ehe, all dies war über die Jahrhunderte durch kirchliche und zivile Ordnungen strukturiert. Recht nahm damit sehr direkt Einfluss auf die persönliche Lebenspraxis. Insbesondere das 19. Jahrhundert war von zunehmender Rechtsvereinheitlichung gekennzeichnet, jedoch bestanden vor allem in größeren territorialen Zusammenhängen partikuläre Rechte weiter fort. Dies konnte Möglichkeitsräume eröffnen genauso wie einen

Wechsel zwischen Rechtsräumen durch Migration. Diferente Zugehörigkeiten konnten umgekehrt heiratswillige Paare vor große Herausforderungen stellen. Ziel des Heftes ist es, an den Schnittstellen zwischen verschiedenen Rechtslogiken nach Handlungsräumen von Männern und Frauen und nach den damit verbundenen Geschlechternormen zu fragen.“

Lehnert, Katrin; Zierold, Marius:
Feministisches Perlentauchen. Der META-Katalog und das Digitale Deutsche Frauenarchiv machen Materialien der Frauenbewegungen für die breite Öffentlichkeit sichtbar

In: o|bib 2020/2

DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/5576>

„Die Bewahrung der Lesben- und Frauenbewegungsgeschichte ist Aufgabe des i.d.a.-Dachverbands, der aktuell rund 40 Archive, Bibliotheken und Dokumentationsstellen vernetzt. Seit 2015 existiert der gemeinsame META-Katalog des Dachverbands. Er realisiert den spartenübergreifenden Nachweis von bibliothekarischen und archivalischen Materialien und stellt ein bisher einzigartiges Rechercheinstrument für die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung dar. Darauf aufbauend ging 2018 das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) online. Das virtuelle Portal prä-sentiert Originaldokumente in Form von Digitalisaten, begleitet von wissenschaftlich aufbereiteten Informationen. Der Beitrag widmet sich Herausforderungen beim Datenmanagement in META und bei der Rechtklärung für das DDF.“

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?

Jg. 5, Nr. 1-2020

<https://www.budrich-journals.de/index.php/zdfm/issue/view/2678>

„Der inhaltliche Schwerpunkt dieser Ausgabe Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption war gleichzeitig auch das Leitthema der Fachtagung der Diversity-Forschenden des deutschsprachigen Raums, die von 12. bis 14. September 2018 an der Technischen Universität München stattfand. Mit dieser Themensetzung wollen wir den Raum für eine reflektierte Bestandsaufnahme der deutschsprachigen Diversitätsforschung sowie für mögliche, zukünftige Entwicklungsfenster öffnen.“ (Auszug: Einleitung von Laura Dobusch, Katharina Kreissl und Elisabeth Wacker)

Ganz, Kathrin; Hausotter, Jette:
Intersektionale Sozialforschung

transcript Verlag 2020

ISBN: 978-3-8376-4514-9

„Wie wirken Herrschaftsverhältnisse in gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaften? Wie lassen sich Ungleichheiten im Zusammenhang erforschen? Die Intersektionale Mehrebenenanalyse ist ein vielseitig anwendbares Instrument für subjektzentrierte und praxisorientierte Sozialforschung im Rahmen einer intersektional-feministischen Gesellschaftsanalyse. Kathrin Ganz und Jette Hausotter stellen die Theorie des Intersektionalen Mehrebenenansatzes vor und führen Schritt für Schritt durch den Forschungsprozess: von der Konzeption über die Datenerhebung und -auswertung bis zu den Ergebnissen. Zudem werden die Potenziale der Methode für die intersektionale Praxisforschung ausgelotet.“

Ritter, Kim:
Jenseits der Monosexualität

Selbstetikettierung und Anerkennungskonflikte bisexueller Menschen

Psychosozial Verlag 2020

ISBN-13: 978-3-8379-2945-4

„Bisexuelle Menschen wachsen in einer Welt der Monosexualität auf. Die Folge ist, dass ihre Umwelt ihnen häufig mit Vorurteilen, Ausgrenzung und Abwertung begegnet. Anhand ausgewählter Biografien bisexueller Menschen veranschaulicht Kim Ritter die Herausforderungen und Konflikte, denen Bisexuelle im Ringen um Anerkennung ausgesetzt sind, und wie sie diese täglich meistern. Sie zeigt, dass die Voraussetzung für das Ausleben einer konfliktarmen Bisexualität die Entwicklung eines selbstbestimmten, positiven und lustvollen Zugangs zur eigenen Sexualität in der Adoleszenz ist. Ritter erweitert den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs über die Diskriminierungserfahrungen bisexueller Menschen, indem sie den Fokus auf das alltägliche Erleben und Handeln lenkt, die Komplexität menschlicher Sexualität berücksichtigt und die Entwicklung der Interviewten würdigt.“

Special Issue „Representing Trans“ der Zeitschrift EJES (European Journal of English Studies)

Hrsg. von Anson Koch-Rein, Elahe Haschemi Yekani und Jasper J. Verlinden, Freier Zugang zur Einleitung: „Representing trans: visibility and its discontents“

<https://doi.org/10.1080/13825577.2020.1730040>

Inhaltsverzeichnis mit Links zu den Artikeln:

<https://www.tandfonline.com/toc/neje20/24/1>

OECD: (Hrsg.):

Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion

<https://www.oecd.org/social/over-the-rainbow-the-road-to-lgbti-inclusion-8d2fd1a8-en.htm>

„Ensuring that LGBTI people – i.e. lesbians, gay men, bisexuals, transgender and intersex individuals – can live as who they are without being discriminated against or attacked is a concern worldwide. Discrimination against LGBTI people remains pervasive, while its cost is massive. It lowers investment in human capital due to bullying at school. It also reduces economic output by excluding LGBTI talents from the labour market and impairing their mental health, hence their productivity. This report provides a comprehensive overview of the extent to which laws in OECD countries ensure equal treatment of LGBTI people, and of the complementary policies that could help foster LGBTI inclusion...“

McKinsey& Company:

Diversity wins: How inclusion matters

May 2020

Download:

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#>

„Diversity Wins is the third in a McKinsey series investigating the business case for diversity, following Why Diversity Matters (2015) and Delivering through Diversity (2018). This report shows not only that the business case remains robust, but also that the relationship between diversity on executive teams and the likelihood of financial outperformance is now even stronger than before. These findings are underpinned by our largest data set to date, encompassing 15 countries and more than 1,000 large companies.“

Amirpur, Katajun (Hrsg.):

MuslimInnen auf neuen Wegen. Interdisziplinäre Gender Perspektiven auf Diversität

Ergon 07/2020

ISBN: 9783956507090

„Gibt es so etwas wie einen „islamischen“ Feminismus? Was bedeutet Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit im Islam? Dieser Band untersucht in einer Reihe von Aufsätzen theoretische Fragen, Studien, Themen und Kontroversen, die heftig diskutiert und umstritten sind, wenn es um Konzepte von Geschlecht, Geschlechtergerechtigkeit und gelebte Geschlechterrollen im Islam geht. Die AutorInnen sind eine generationenübergreifende Gruppe von IslamwissenschaftlerInnen und TheologInnen. Sie zeigen eine Vielfalt methodischer Ansätze: eine Ressource

für Studierende, WissenschaftlerInnen und Neugierige, die sich für islamischen Feminismus, muslimische Frauen, Geschlechtergerechtigkeit und Islam interessieren.“

Bergold-Caldwell, Denise:

Schwarze Weiblich*keiten. Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse

Transcript 08/2020

ISBN: 9783839451960

„Wie Women* of Color und Schwarze Frauen* mit intersektionalen Differenz- und Diskriminierungserfahrungen umgehen, sie transformieren und neue (Bildungs-)Wege gehen, ist bisher kaum untersucht worden. Dennoch ist genau diese Frage essenziell, um sozialer Ungleichheit sowie Diskriminierung entgegenzutreten – und letztlich gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Denise Bergold-Caldwell legt ihren Fokus auf diese Erfahrungen und macht mit poststrukturalistischen, rassismustheoretischen, postkolonialen und Schwarzen feministischen Theoriebeständen vielfache Perspektiven und Dimensionen in Subjektivierungs- und Bildungsprozessen sichtbar.“

Dietze, Gabriele; Roth, Julia (eds.):

Right-Wing Populism and Gender European Perspectives and Beyond

transcript-verlag 2020

ISBN: 978-3-8376-4980-2

„While research in right-wing populism has recently been blossoming, a systematic study of the intersection of right-wing populism and gender is still missing, even though gender issues are ubiquitous in discourses of the radical right ranging from »ethnosexism« against immigrants, to »anti-genderism.« This volume shows that the intersectionality of gender, race and class is constitutional for radical right discourse. From different European perspectives, the contributions investigate the ways in which gender is used as a meta-language, strategic tool and »affective bridge« for ordering and hierarchizing political objectives in the discourse of the diverse actors of the right-wing complex.“

Schaetz, Nadja; Leißner, Laura; Porten-Cheé, Pablo; Emmer, Martin; Strippel, Christian:

Politische Partizipation in Deutschland 2019

Weizenbaum Institute for the Networked Society – The German Internet Institute 2020

Weizenbaum Report, 1

„Ob für das Klima oder gegen Rechts: Die Menschen in Deutschland sind politisch interessiert. Digitale Medien

schaffen dabei neue Räume der gesellschaftlichen Auseinandersetzung. Doch häufig werden Debatten dort nur wenig sachlich geführt und durch Hass und Hetze belastet. Die breite Mehrheit der Menschen in Deutschland bezieht dazu klar Stellung – für ein respektvolles und demokratisches Miteinander und für den verantwortungsbewussten Umgang mit Medien. Das sind die Ergebnisse einer nun veröffentlichten Studie zur politischen Partizipation in Deutschland 2019 der Forschungsgruppe „Digital Citizenship“ des Weizenbaum-Instituts für die vernetzte Gesellschaft.“

<https://doi.org/10.34669/wi.wr/1>

<https://www.weizenbaum-institut.de/news/politische-partizipation-deutschland-2019/>

Özbilgin, Mustafa F.; Bartels-Ellis, Fiona; Gibbs, Paul (Hrsg.):
Global Diversity Management. A Fusion of Ideas, Stories and Practice

ISBN: 9783030195250
Springer 08/2020

„This book explores how global organisations and institutions manage Equality, Diversity and Inclusion (EDI) across their operations and within different cultural and value settings. It blends empirical evidence from collaborative research with original practical insights. In addition, the book demonstrates how the idea of narratives can be used as an approach to achieving EDI goals, presenting powerful stories on EDI implementation and challenges stemming from EDI-related abuses. Taken together, the book's respective chapters depict the complexity of EDI in a nuanced way, reflecting the disparate realities of those involved in its implementation. The combination of academic research and insights from practitioners in the field give the book a unique position in the global management literature on EDI, while also yielding a wealth of valuable lessons and conclusions.“

.....
Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung – Pilotstudie

BMFSFJ 06/2020

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexismus-im-alltag/141250>

„Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ von Prof. Dr. Wippermann stellt erstmals bevölkerungsrepräsentativ dar, dass Sexismus als ein relevantes Phänomen in der Bevölkerung wahrgenommen wird.“

Die Studie enthält vielfältige Ergebnisse, z.B. in welcher Form und an welchen Orten Sexismus erlebt wird. Auch zeigt sie, wie unterschiedlich das Thema Sexismus in den verschiedenen gesellschaftlichen Milieus erlebt und wie ihm begegnet wird.“

Sonstiges

.....
Franken, Swetlana; Wattenberg, Malte (Hrsg.):
Women Ressource 4.0. Potenziale von qualifizierten Frauen für die Gestaltung der Digitalisierung

Shaker 07/2020
ISBN: 9783844074819

„Für den Erfolg der digitalen Transformation in Unternehmen sind, neben den technischen Lösungen und Organisation, die Kompetenzen und Motivation der Beschäftigten entscheidend. Industrie 4.0 und Digitalisierung können nur gemeinsam, unter Beteiligung verschiedener Belegschaftsgruppen im Interesse der Unternehmen und der Menschen gestaltet werden. Allerdings werden zurzeit die Entscheidungen über die Gestaltung der Digitalisierung überwiegend von Männern getroffen, die im Top-Management der Industrie 4.0-Branchen einen Anteil von über 90 Prozent ausmachen. Die Potenziale und spezifischen Kompetenzen von qualifizierten Frauen werden kaum erschlossen. In dem Forschungsprojekt „Women Ressource 4.0 – Potenziale von qualifizierten Frauen, darunter auch mit Zuwanderungsgeschichte, für die Industrie 4.0“, das von der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt der FH Bielefeld im Rahmen der BMBF-Förderung zum Thema „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ in den Jahren 2016 bis 2020 durchgeführt wurde, wurden die quantitativen und qualitativen Potenziale von Frauen für die Gestaltung der Digitalisierung untersucht sowie Kompetenzen und Erfolgsfaktoren für erfolgreiche Frauenkarrieren in Tech-Unternehmen identifiziert. Darüber hinaus wurden Weiterbildungsformate für eine gezielte Sensibilisierung und Vorbereitung von Hochschulabsolventinnen für die Gestaltung der digitalen Transformation entwickelt, pilothaft durchgeführt und evaluiert. Die Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt, untermauert durch aktuelle Statistiken, Studien und Best Practices, werden in diesem Buch dargestellt.“

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

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

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion