

2024|1

CEWS /journal

Aktuelle Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Liebe Leser*innen,

zunächst habe ich die Freude, Ihnen unsere neue Mitarbeiterin Janine Ulbrich vorzustellen, die ab dieser Ausgabe die Redaktion des CEWS/journals übernommen hat!

Diese Ausgabe erscheint zunächst wie gewohnt, kleine Änderungen mit großen Wirkungen haben wir dennoch schon umgesetzt:

- Die Schreibweise von CEWS/journal und CEWS/publik haben wir angeglichen und mit einem „/“ versehen.
- Im CEWS/journal haben wir einige Rubriken zusammengelegt und uns dazu entschieden Personalien zu bündeln sowie Neuerscheinungen thematisch einzubinden und nicht mehr als eigenen Punkt am Ende.
- Sie können nun mit einem einfachen Klick von einem Artikel zurück zum Inhaltsverzeichnis springen und müssen so nicht mehr manuell nach oben scrollen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesen Ideen bei der Lesefreundlichkeit und Informationsverarbeitung entgegen kommen – Sie können gerne Janine Ulbrich anschreiben und uns Ihre Meinung dazu mitteilen!

In dieser Ausgabe des CEWS/journals legen wir einen *Fokus auf das EU-Projekt INSPIRE*, bei dem ein europaweites Monitoring von Gleichstellungsplänen entwickelt wird. Häufig wird in diesem Zusammenhang von „zahnlosen Tigern“ oder „Verbindlichkeit durch Verschriftlichung“ gesprochen – Das Pro und Contra von Gleichstellungsplänen steht hier im Mittelpunkt. Zudem haben wir Informationen über die *Verbreitung und Handhabung von „Verboten“ geschlechtergerechter oder diskriminierungsarmer Sprache* in einigen Bundesländern zusammengestellt.

**Interview mit
Dr. Lena Weber und
Dr. Andrea Löther
„Das CEWS im EU-
Projekt INSPIRE“**



Wir hoffen, damit einige Denkanstöße gesetzt zu haben,

viel Spaß beim Lesen,

Lena Weber

(Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)



Inhalt

01 Neues aus dem CEWS

Neue Besetzung der CEWS/journal Redaktion	6
Rückblick CEWS-Kolloquium im Frühjahr 2024: Dr. Bontu Guschke zur intersektionalen Perspektive auf Gewalt an Universitäten	6
Rückblick: Xinyi Zhao als Gastforscherin im CEWS	7
CEWS-Datenreport Nr. 31: Frauenanteil an Hochschulräten und vergleichbaren Gremien erstmals über 40-Prozent-Marke	7
„Zum Schweigen gebracht“ als sozialer Mechanismus bei geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft	8
Gendered Troubles: Erforschte Konkurrenz und erlebte Kooperation in der Wissenschaft	8
Einladung zum CEWS-Kolloquium am 12. November 2024: Gender-based Violence - Grundlagenforschung für Organisationsbefragungen mit Dr. Clemens Striebing	9

02 Schwerpunktthema

Inklusive Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Das CEWS im EU-Projekt INSPIRE	10
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

Forschung

03 Geschlechter- und Hochschulforschung

Aktuelle Standpunkte zur Gleichstellung an deutschen Hochschulen	13
CHECK: Frauenanteil von Universitätsleitungen liegt bei 32 Prozent	14
Teil II der Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung in NRW	14
Sammelband: Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft	14
Eröffnung des Instituts für geschlechtssensible Medizin an der Universität Duisburg-Essen	15
Studie belegt: Internationaler Frauenstudiengang Informatik der Hochschule Bremen stärkt weiblichen Anteil in IT-Berufen	15
Erste Studienergebnisse zur Erfahrung von Wissenschaftlerinnen mit Journalist*innen aus der IFiF-Förderlinie	16

Gibt es einen Gender Citation Gap?	17
Elsevier-Bericht zu Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Innovation veröffentlicht	17
Studie zu Gehaltsunterschieden an Hochschulen veröffentlicht	18

Politisches Geschehen

04 Wissenschafts- und Hochschulpolitik

Neue Maßnahmen der DFG zur Förderung von Diversität in der Wissenschaft	20
DFG veröffentlicht Chancengleichheitsmonitoring für das Berichtsjahr 2023	21
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung: Eckpunktepapier des FGF NRW und Diskussionen zur Umsetzung	22
Kritik an TU Berlin Präsidentin Geraldine Rauch	23
AfD-Klage gegen Hochschulgesetz von Verfassungsgericht abgewiesen	23
Welche Bedeutung haben die Verbote von gendergerechter Sprache für deutsche Hochschulen?	24
Kurzgutachten der Antidiskriminierungsstelle zu Verboten gendergerechter Sprache	25
HRK-Beschluss: Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Professuren	26
Empfehlungen der HRK zu Macht und Verantwortung	26
Professorin Anja Steinbeck wiedergewählt	27
Julia Gurol-Haller ist Sprecherin der Jungen Akademie	27
Brigitte Franzen wird Präsidentin der Hochschule für Gestaltung Offenbach (HfG)	27
Nicola Fuchs-Schündeln wird neue Präsidentin des WZB	27
Judith Rahner wird neue Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrates	27
Prof. Dr. Katharina Dahm ist neue Sprecherin der LaKoF Rheinland-Pfalz	28
Esther Seng wird neue Generalsekretärin des Wissenschaftsrats	28
Hochschule für Musik und Theater München vergibt zum ersten Mal Gender & Diversity Award an drei Studierende	28
Vier Wissenschaftlerinnen erhalten Heinz Maier-Leibnitz-Preis	29
Prof. Dr. Heide Pfarr erhält Berliner Frauenpreis	29

05 Gleichstellungspolitik

Jede zweite Frau im Angestelltenverhältnis ging 2023 einer Teilzeitbeschäftigung nach	30
Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 Prozent niedriger als die von Männern	31
Empfehlungen für eine Gesetzesnovellierung des Schwangerschaftsabbruchs	31
IWD verweist auf das Fortbestehen typischer Männer- und Frauenberufe	32

Deutscher Frauenrat warnt vor Gefährdung von Frauen- und Menschenrechten nach Europawahl	33
Väter verbringen pro Tag eine Stunde und 19 Minuten mit Kinderbetreuung	33
Anzahl der registrierten Fälle von häuslicher Gewalt ist in Deutschland im Jahr 2023 um 6,5 Prozent gestiegen: 70 Prozent der Opfer sind weiblich	34
Der Gender Gap ist bei jungen Wähler*innen besonders ausgeprägt	34

06 Europa und Internationales

„Das Persönliche ist politisch“ - Warum Gender Studies in Russland nicht nur akademisch sind	36
Europaweites Forschungsprojekt zu „Anti-Gender“-Politik legt erste Ergebnisse vor	36
Frauenanteil von 37 Prozent unter den Forschenden im Projekt Horizon Europe	37
Wissenschaftliche Einrichtungen erhalten Prädikat „EU Gender Equality Champions“	37
Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa über Demokratie und Geschlechtergleichstellung in der EU	37
Das European Institute for Gender Equality (EIGE) veröffentlicht Toolkit und Materialien zum Erstellen von Gleichstellungsplänen	38
„Foresight“ als neue Methode um intersektionale Geschlechtergerechtigkeit zu fördern	38
EIGE-Bericht: Gleichstellung in den Parlamenten der EU	38

07 Diversity, Antidiskriminierung & Intersektionalität

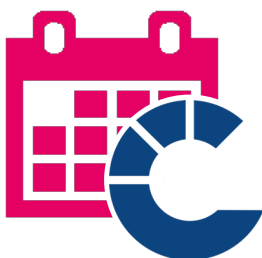
Pressestimmen zur Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes	40
Hass im Netz: Junge Frauen, queere und Menschen mit Migrationshintergrund besonders betroffen	41
Barriers in Academia: Neues Projekt über Barrieren im und um den akademischen Raum	42
Rassismusmonitor berichtet darüber, wer trotz Vollzeitjob in Deutschland besonders armutsgefährdet ist	42
Juristinnen mit Migrationsgeschichte: djB gründet neues Netzwerk	43
Wie vielfältig ist das Bundesfamilienministerium? Neue Studie zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen	43
Neuerhebung der „Out im Office?!“-Studie des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung	44

Service

08 Stiftungen, Preise & Förderungen

Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren	45
------------------------------------------------------------------	----

Call für den Nachwuchsförderpreis des efas-Ökonominnen-Netzwerks (economy, feminism and science)	45
Sexualisierte Gewalt in Konfliktsituationen gegen Frauen und Mädchen - 19. Bremer Solidaritätspreis ausgeschrieben	46



Nichts mehr verpassen!

Alle aktuellen Termine finden Sie hier:

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



01 Neues aus dem CEWS

Neue Besetzung der CEWS/journal Redaktion

Ich freue mich, mich Ihnen vorzustellen. Seit April 2024 bin ich Teil des Teams und neue Redakteurin des CEWS/journals. Zudem bin ich nun Ihre Ansprechperson für die Öffentlichkeitsarbeit des CEWS.

Ich stehe kurz vor dem Abschluss meines 2-Fach-Masters in Gender Studies und Germanistik an der Ruhr-Universität Bochum. Dort habe ich bereits mehrere Jahre in der Gleichstellungsarbeit der Fakultät für Geowissenschaften gearbeitet und diverse Gleichstellungsprojekte begleitet. In den Gender Studies beschäftige ich mich mit der Verbindung zwischen Gender und Film, insbesondere in Kinderfilmen für Mädchen.



Foto: Nadine Bernspitz

Mit dieser Neubesetzung beginnt eine spannende Phase für das CEWS/journal. Ich trete als Nachfolgerin von Andrea Usadel, die das CEWS/journal über 20 Jahre geleitet hat, in große Fußstapfen und freue mich sehr darauf, das CEWS/journal weiterzuentwickeln und aktiv in der Wissenschaftskommunikation in der Geschlechterforschung Impulse zu setzen.

Erste Neuerungen können Sie schon in dieser Ausgabe bemerken: Die Kategorien Wissenschafts- und Hochschulpolitik haben wir zusammengeführt und leichte Designanpassungen, wie unter anderem das neue Logo, vorgenommen. Ich möchte in Zukunft in den Austausch mit Ihnen, der CEWS/journal-Leser*innenschaft treten. Dafür werden wir über den Sommer eine Leser*innen-Umfrage durchführen. Haben Sie jetzt schon Kommentare, Anmerkungen oder Fragen? Schreiben Sie mir gerne eine E-Mail an cews-info@gesis.org!

Rückblick CEWS-Kolloquium im Frühjahr 2024: Dr. Bontu Guschke zur intersektionalen Perspektive auf Gewalt an Universitäten

Wie hängen sexistische und rassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz Universität zusammen? #MeToo, #BlackLivesMatter und ähnliche soziale Bewegungen haben uns in den letzten Jahren immer wieder vor Augen geführt, dass Sexismus und Rassismus in der Gesellschaft, an Arbeitsplätzen und an Universitäten fortbestehen und dass wir Zeit, Sorgfalt und Ressourcen investieren müssen, um zu verstehen, wie Sexismus und Rassismus, was so viele ständig erfahren, reproduziert wird, um ihnen entgegenzuwirken.

Dr. Bontu Guschke stellte dazu am 16. April 2024 im CEWS-Kolloquium ihr Dissertationsprojekt „The persistence of sexism and racism at universities – Exploring the imperceptibility and unspeakability of workplace harassment and discrimination in academia“, vor. Insgesamt nahmen etwa 75 Teilnehmer*innen an der

Veranstaltung teil. Dr. Bontu Guschke legte detailliert dar, wie Belästigung und Diskriminierung in einem Kontext der In/Formalität an Universitäten begünstigt werden und zu einer kontinuierlichen Reproduktion von Ungleichheiten führen. In einer auf den Vortrag folgenden Fragerunde wurden Implikationen für die organisatorische Praxis diskutiert, die Antidiskriminierung und Bekämpfung von Belästigung als fortlaufende, relationale organisatorische Praktiken anerkennen und die affektiven Mehrdeutigkeiten von Belästigung und Diskriminierung ansprechen.

Dr. Bontu Lucie Guschke forscht auf dem Gebiet der Queeren und Anti-Rassistischen Feministischen Theorie. Sie promovierte an der Abteilung für Organisation der Copenhagen Business School.

Weitere Informationen:

[Zur Dissertation von Dr. Bontu Guschke im OpenAccess](#)

Rückblick: Xinyi Zhao als Gastforscherin im CEWS

Ende Mai durfte das CEWS Xinyi Zhao für zwei Wochen als Gastforscherin begrüßen. Xinyi Zhao wertete während ihres Aufenthaltes Daten des BAWIE-Surveys aus, wobei sie Geschlechterungleichheiten in der Verbindung von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft in den Blick nahm. Dabei stellte Zhao fest, dass es in Bezug auf Elternschaft geschlechtsspezifische Unterschiede in der Promotionsphase gibt: Beispielsweise bekommen Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nach Abschluss ihres Doktorgrades Kinder, während Männer bereits während ihrer Promotionsphase Väter werden.

Xinyi Zhao promoviert derzeit bei Emilio Zagheni (Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock) und Ridhi Kashyap (Oxford Universität, Department for Sociology). Ihr Dissertationsprojekt lautet „Gender inequality in academia: Opportunities or challenges in the era of globalization and digitalization?“.

CEWS-Datenreport Nr. 31: Frauenanteil an Hochschulräten und vergleichbaren Gremien erstmals über 40-Prozent-Marke

Im Jahr 2023 überstieg der Frauenanteil an den Hochschulräten und vergleichbaren Gremien erstmals die 40-Prozent-Marke. In drei Bundesländern – Baden-Württemberg, Berlin und Bremen – sind Hochschulräte mit über 45 Prozent paritätisch besetzt, während in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt die Frauenanteile unter 30 Prozent liegen. Die Daten zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Frauenanteilen und den rechtlichen Regelungen zur Repräsentation der Geschlechter in Gremien: Denn umgekehrt zu den oben genannten Daten sind in den vier Bundesländern mit unbestimmten Angaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien Frauen am schlechtesten in den Hochschulräten vertreten.

Der Datenreport zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien präsentiert geschlechterspezifische Daten differenziert nach Bundesländern, Hochschultyp und Trägerschaft sowie im zeitlichen Verlauf. Die Datenzusammenstellung erscheint jährlich. Das CEWS startete diese Datenerhebung 2003; seit 2016 stellt das Statistische Bundesamt die Daten zur Verfügung.

Bibliographische Angaben:

Löther, Andrea (2024): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2023. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWSpublik no. 31 | Datenreport).

[Lesen Sie den gesamten Bericht hier.](#)

„Zum Schweigen gebracht“ als sozialer Mechanismus bei geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft

Dr. Vilana Pilinkaite Sotirovic (Lithuanian Centre for Social Sciences), **Dr. Anke Lipinsky** (CEWS), **Katarzyna Struzińska** (Jagiellonian University) und **Dr. Beatriz Ranea-Triviño** (Universidad Complutense de Madrid) zeigen in ihrem neuesten Beitrag, welchen Nutzen Hochschulen aus dem Schweigen über geschlechtsbezogene Gewalt in der Wissenschaft ziehen. Dabei stützen sie sich auf Berichte aus 39 qualitativen Interviews mit Gewaltbetroffenen und Zeug*innen über ihre Erfahrungen mit Gewalt und deren Umgang in den Wissenschaftsorganisationen. Die Daten wurden im Rahmen des EU-Projekts UniSAFE erhoben. In der Arbeit wird das Konzept „Network Silence“ herangezogen: Dieses Netzwerk-des-Schweigens entsteht durch das Schweigen wichtiger Schaltstellen. Hershcovis et al. wendeten dieses Konzept auf sexuelle Belästigung an, die Autorinnen weiteten es auf weitere Formen der geschlechtsbezogenen Gewalt aus. Die Studie zeigt drei Komponenten des theoretischen Rahmens von „Network Silence“ auf und analysiert ihre kontextuellen Manifestationen anhand der Erfahrungen von Gewaltbetroffenen und Zeug*innen: Das Verschweigen von Vorfällen vonseiten der Betroffenen, das „Silencing“ (zum Schweigen gebracht werden) und das Nicht-Hören durch Andere. So werden Akteur*innen und Faktoren, die ein Netzwerk-des-Schweigens entstehen lassen, wie beispielsweise Merkmale der informellen Organisationsstrukturen, der Machtdynamiken und geschlechtsspezifischen Einstellungen, identifiziert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Wissenschaftseinrichtungen nur begrenzte Anstrengungen unternehmen, das Schweigen über geschlechtsbezogene Gewalt zu bekämpfen. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass gemeinsame Überzeugungen der Hochschulleitungen über die Reputation der Einrichtungen ein Fortbestehen des Schweigens begünstigen.

Bibliographische Angaben:

Pilinkaite Sotirovic, Vilana; Lipinsky, Anke; Struzińska, Katarzyna; Ranea-Triviño, Beatriz. You Can Knock on the Doors and Windows of the University, but Nobody Will Care: How Universities Benefit from Network Silence around Gender-Based Violence. *Soc. Sci.* 2024, 13, 199. <https://doi.org/10.3390/socsci13040199>

Lesen Sie die gesamte Publikation hier.

Mehr Informationen zum EU-Projekt UniSAFE

Gendered Troubles: Erforschte Konkurrenz und erlebte Kooperation in der Wissenschaft

Kooperation und Solidarität unter Wissenschaftlerinnen stellen das grundlegende Fundament zur Erschließung des zuvor ausschließlich männlich weißen Wissenschaftssystems dar – und das hat für Dr. Lena Weber (Teamleitung CEWS) und Prof. Dr. Birgitt Riegraf (Universität Paderborn) nicht an Aktualität verloren. Wissenschaftler*innen müssen sich zunehmend im Exzellenzwettbewerb zueinander positionieren und messen, was durchaus Solidarität und Kooperation beeinträchtigen kann. Ihr Beitrag „Gendered Troubles. Erforschte Konkurrenz und erlebte Kooperation in der Wissenschaft“ gibt Einblicke in die gemeinsamen Forschungsaktivitäten mit Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher (Johannes Kepler Universität Linz) und Dr. Kristina Binner. Der Beitrag ist Teil der Festschrift „Gesellschaft in Transformation“ für Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher.

Bibliographische Angaben:

Weber, Lena, and Riegraf, Birgitt. 2024. „*Gendered Troubles: Erforschte Konkurrenz und erlebte Kooperation in der Wissenschaft.*“ In *Gesellschaft in Transformation. Sorge, Kämpfe und Kapitalismus*, edited by Roland Atzmüller, Kristina Binner, Fabienne Décieux, Raphael Deindl, Johanna Grubner, and Katharina Kreissl, Arbeitsgesellschaft im Wandel, 320-330. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Lesen Sie den Beitrag hier im OpenAccess.

Einladung zum CEWS-Kolloquium am 12. November 2024: Gender-based Violence - Grundlagenforschung für Organisationsbefragungen mit Dr. Clemens Striebing

Wir laden herzlich zum CEWS-Kolloquium am 12.11.2024 ein, das online über Zoom stattfinden wird.

Im Rahmen ihrer DE&I-Projekte am CeRRI des Fraunhofer IAO stehen die Vortragenden oft vor der anspruchsvollen Aufgabe, Aspekte der Chancengleichheit und Diskriminierung umfassend und effizient zu erheben.

Herausfordernd ist daran, dass „Gender-based Violence“ (GBV) eine Vielzahl von Phänomenen umfasst – von implizitem Bias und sexistischen Ansichten bis zu physischem Zwang. Neben diesen direkten Formen der Diskriminierung existieren auch mittelbare Benachteiligungen, bspw. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die sich maßgeblich auf Aufstiegschancen auswirken. Eine weitere Herausforderung besteht in der Erhebung von Kontext-Daten wie dem Arbeitsklima, Haltungen gegenüber Gleichstellungspolitik und der soziodemografischen Struktur von Teams, um zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.

Um diese Aspekte zu berücksichtigen, haben die Referent*innen basierend auf der Literatur und Projekten wie UNISAFE ein umfassendes theoretisches Strukturmodell zur Erklärung von GBV in Organisationen entwickelt. Sie erläutern, wie sich aus diesem Konzept ein kompaktes Untersuchungsmodell ableiten lässt, das als Grundlage für eine effiziente Fragebogengestaltung dient. Dieses reduzierte Modell ermöglicht eine zielgerichtete Erfassung relevanter Daten und die Entwicklung wirkungsvoller Strategien zur Förderung von Chancengleichheit und zur Bekämpfung von GBV in Organisationen.

Referent*innen:

Dr. Clemens Striebing, Jannick Schneider und Nathalie Voigt arbeiten am Center for Responsible Research

and Innovation des Fraunhofer IAO. Hier forschen und beraten sie in nationalen und internationalen Projekten zu Organisationskultur und -klima sowie zur Gleichstellung im Forschungs- und Innovationssystem. Als Team vereinen sie Expertise aus der Psychologie, Soziologie und Politikwissenschaft.

Melden Sie sich hier zum CEWS-Kolloquium an:

Zur Registrierung via Zoom

Weitere Informationen zum CEWS-Kolloquium

02 Schwerpunktthema

Inklusive Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Das CEWS im EU-Projekt INSPIRE

Seit 2022 ist das CEWS am EU-Projekt INSPIRE beteiligt, das durch das europäische Forschungsprogramm Horizon Europe finanziert wird. An der Teilstudie, die vom CEWS bearbeitet wird, sind in der Projektleitung Dr. Andrea Löther, Dr. Lena Weber und Dr. Anke Lipinsky beteiligt, Projektmitarbeiter ist Mazlum Karataş, PhD.

Interview mit Dr. Lena Weber und Dr. Andrea Löther

Was sind die Ziele des INSPIRE-Projektes?

Ziel des Projektes ist es, ein nachhaltiges Zentrum zu entwickeln, das innovative, inklusive und wissenschaftlich basierte Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente entwickelt, um intersektionalen Geschlechterungleichheiten in Forschung und Entwicklung entgegenzuwirken. Das Projekt verbindet wissenschaftliche Studien, ehrgeizige politische Ansätze und innovative Praxis.

Das gesamte Projekt INSPIRE stützt sich auf vier sogenannte „Knowledge & Support Hubs“ zu den Themen nachhaltiger Wandel, Ausweitung der Beteiligung (mit Blick insbesondere auf osteuropäische Länder), Intersektionalität sowie Innovation und Wandel im privaten Sektor (forschung-intensive private Unternehmen). Diese Knowledge und Support Hubs unterstützen wiederum zwölf „Communities of Practice“, die Austauschplattform mit denen interessierte Praktiker*innen zur Umsetzung von

Gleichstellungsplänen darstellen.



Dr. Lena Weber, Teamleitung CEWS

Welche Rolle spielt das CEWS innerhalb von INSPIRE?

Das am CEWS angesiedelte Teilprojekt führt Methodenforschung in dem Bereich Monitoring von Gleichstellungsplänen durch. Wir vergleichen, mit welcher Methode am besten Erkenntnisse über die Verbreitung und inhaltliche Aspekte von Gleichstellungsplänen gewonnen werden können. Dazu vergleichen wir die Datenqualität einer Online-Umfrage mit den Informationen, die wir durch ein Web-Scraping abrufen können. Als ersten Schritt entwickelten wir dazu einheitliche Indikatoren zum Monitoring von Gleichstellungsplänen. Denn bisher fokussierte sich Monitoring vor allem auf Daten innerhalb einer Organisation oder eventuell im regionalen Vergleich. Unsere Studie zielt auf die europäische Ebene. Deshalb wählten wir die Indikatoren, also die Aspekte, zu denen Monitoring Informationen liefert, so, dass sie auf unterschiedliche kulturelle und nationale Kontexte anwendbar sind.

Das Monitoring von Gleichstellungsplänen steht also im Zentrum, wieso ist das so wichtig?

Ein Monitoring von Gleichstellungsplänen gibt darüber

Auskunft, ob und in welcher Weise Organisationen Gleichstellungspläne beschließen, welche Maßnahmen sie einsetzen und wie sie diese umsetzen wollen. Das Monitoring von Gleichstellungsplänen kann daher wichtige Daten darüber liefern, wie wissenschaftliche Einrichtungen sich dem Thema Gleichstellung widmen und dieses umsetzen wollen. Oft werden Gleichstellungspläne als „zahnlose Tiger“ bezeichnet, weil es „nur“ auf Papier ist und der wesentliche Schritt natürlich die Umsetzung in die Praxis ist. Aber wie detailliert und umfangreich ein Gleichstellungsplan ist, ob es überhaupt einen gibt und welche Aspekte darin abgedeckt werden, liefern wichtige Hinweise darüber, ob Wissenschaftseinrichtungen sich dem Thema widmen. Ein Monitoring von Gleichstellungsplänen ist ein wichtiger Zugang um herauszufinden, wie es um das Gleichstellungsengagement im europäischen Wissenschaftsraum bestellt ist.



Dr. Andrea Löther, CEWS

Hintergrund für das INSPIRE Projekt zum Monitoring von Gleichstellungsplänen ist auch die seit 2022 bestehende Anforderung, dass an Horizon Europe teilnehmende Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan mit bestimmten Vorgaben haben müssen.

Was ist der aktuelle Stand des Teilprojekts von INSPIRE?

Wir haben schon viel erreicht, die erste Phase des Projektes war und ist sehr intensiv. Erster Baustein war ein „Scoping Literature Review“, also eine Sichtung und Auswertung der vorhandenen Literatur zum Monitoring von Gleichstellungsplänen. Dieser Bericht ist bereits [online abrufbar](#).

Aufbauend auf den Ergebnissen des Literaturreviews entwickelten wir die INSPIRE-Indikatoren zum Monitoring von Gleichstellungsplänen. Vier international besetzte Fokusgruppen diskutierten einen ersten Entwurf der Indikatoren. Die überarbeiteten Indikatoren sind Teil des Berichts zum methodischen Konzept unseres Projektes, der im Mai diesen Jahres fertiggestellt wurde und ebenfalls [bereits online zugänglich](#) ist.

Anfang des Jahres haben wir in einer Pilotstudie die Instrumente, also die Umfrage und das Web-Scraping, entwickelt und getestet. Die Pilotstudie führten wir in vier Ländern mit 80 Organisationen aus Hochschulen, Wissenschaft und Privatwirtschaft durch. Besondere Herausforderungen dabei waren die Übersetzung des Fragebogens sowie der Webinhalte, um die Informationen erhalten zu können. Das Projekt arbeitet international arbeitsteilig. So arbeiten wir eng mit einem griechischen Kollaborationspartner für die Datenerhebung zusammen, was spannend und herausfordernd ist.

Erste Erkenntnisse von uns deuten darauf hin, dass sich die Existenz von Gleichstellungsplänen, also die sogenannte Prävalenz, sehr gut über beide Methoden abrufen lässt. Die inhaltliche Ausgestaltung von Gleichstellungsplänen lässt sich besser über den Survey herausfinden, allerdings ist man dann von der Antwortbereitschaft abhängig. Beim Web-Scraping ist es kompliziert, die Datengrundlage zu schaffen. Anschließend lassen sich mit einer automatischen Textanalyse interessante inhaltliche Aspekte herausfinden. Der Vorteil beim Web-Scraping ist, dass es automatisiert abläuft und damit schnell und leicht wiederholt werden kann sowie keine Reaktion der Organisationen erfordert, über die Informationen ermittelt werden. In einem weiteren Bericht im nächsten Jahr werden wir diese Erkenntnisse vertiefender darstellen.

Aktuell sind wir dabei, den Survey und die Datenerhebung für das europaweite Sample zu starten!

Was sind die Hauptunterschiede zwischen Online-Umfragen und Web-Scraping?

Bei Online-Umfragen sind die Forschenden davon

abhängig, dass die Befragten an der Umfrage teilnehmen. Wir versenden die Einladung für den Survey an ausgewählte Organisationen und dort versuchen wir, bestmöglich direkt Gleichstellungsbeauftragte oder Personen in ähnlichen Funktionen anzuschreiben. Ob dann tatsächlich die richtige Person angeschrieben wurde oder es an die richtige Person weitergeleitet wird, entzieht sich unserem Einfluss. Weitere kritische Punkte sind, dass die Person den Fragebogen korrekt ausfüllt und die Beantwortung nicht abbricht. Eine weitere Herausforderung ist die Sprachvielfalt in den 33 europäischen Ländern unseres Samples. Wir haben den Survey in fünf Sprachen angefertigt. Bei der Übersetzung der Fragebögen mussten wir kulturelle Besonderheiten und Fachtermini z.B. für „Gleichstellungspläne“ beachten. Selbst im Deutschen werden in Österreich, der Schweiz und Deutschland dafür unterschiedliche Begriffe verwendet.

Im Unterschied dazu besteht beim Web-Scraping der Aufwand vor allem darin, mit den richtigen Suchbegriffen die Algorithmen zu trainieren und Prozesse zu entwickeln, um einen Datenkorpus zusammenstellen zu können. Wenn uns im Herbst die Ergebnisse aus beiden Datenerhebungen vorliegen, können wir noch besser verstehen, in welcher Weise wir gerade durch eine Kombination von Umfrage und Web-Scraping ein Monitoring zu Gleichstellungsplänen im Europäischen Forschungsraum erstellen können.



Mazlum Karataş, Ph.D., CEWS

Zum Weiterlesen:

Löther, A., Karataş, M., & Weber, L. (2024). D3.1 GEP Prevalence Monitoring Indicator framework v1.

Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11516872>

Löther, A., Karataş, M., & Weber, L. (2023). D2.1f Literature Review Data Monitoring. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10033668>

Webseite von INSPIRE:

<https://inspirequality.eu/>

Projekt-Seite von INSPIRE im CEWS:

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

Die Codes, die für das **Web-Scraping und die Informationsbeschaffung (information retrieval)** verwendet wurden, wurden in zwei **GitHub-Repositories** unter dem Benutzernamen InspireQualityeu veröffentlicht.

Das Profil von INSPIRE auf GitHub: [InspireQualityEU - GitHub](#)

- GitHub: [Web scraping repository](#)
- GitHub: [Information retrieval repository](#)



03 Geschlechter- und Hochschulforschung

Aktuelle Standpunkte zur Gleichstellung an deutschen Hochschulen

Wie steht es um die Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem? In diesen Interviews wird deutlich, dass Geschlechtergerechtigkeit immer noch nicht erreicht wurde:

Prof. Dr. Birgitt Riegraf in table.media: Das Wissenschaftssystem braucht organisationale Strukturen, die Machtmissbrauch verhindern statt begünstigen.

„Von der Bettscheinaffäre bis zur #MeToo-Bewegung: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gibt es auch in der Wissenschaft. Die Hierarchien und das Karrieresystem sind ein Nährboden dafür. Es ist Zeit, für einen umfassenden Kulturwandel.“

Es ist ein blinder Fleck im Wissenschaftssystem: Obwohl bereits in den 1980er Jahren erschreckende Erkenntnisse über die Relevanz sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulalltag vorlagen, wurde das Thema lange Zeit nicht ernst genommen oder schlicht ignoriert.

Für die betroffenen, zumeist weiblichen Studierenden und Wissenschaftlerinnen führten die Erfahrung sexualisierter Grenzverletzungen und von Übergriffen nicht selten zu psychischen und folgenreichen biografischen Einschnitten: Studierende brachen ihr Studium ab, weil ihnen nicht geglaubt wurde oder sie selbst dafür verantwortlich gemacht wurden. Wissenschaftlerinnen wurden aus Netzwerken ausgegrenzt, mussten ihren Arbeitsplatz verlassen

und Karriereknicke hinnehmen.“

[Artikel hier weiterlesen.](#)

Forschung und Lehre: Weit entfernt vom Parität-Panorama.

„Der Weltfrauentag am 8. März soll weltweit ein Zeichen für Gleichstellung in der Gesellschaft setzen, denn die ist bis heute noch nicht erreicht – auch nicht in der Wissenschaft. Der Anteil von Frauen in der Forschung schwankt sehr stark.“

In Argentinien sind laut OECD (2021) über die Hälfte der Forschenden weiblich, in Japan lediglich ein Drittel. Deutschland bildet mit etwa 30 Prozent eins der Schlusslichter im europäischen Vergleich. „Frauen sind demnach in Deutschland in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert“, so Myriam Bechtoldt, Psychologin und Professorin für Leadership an der EBS Universität gegenüber Forschung & Lehre.

Das bestätigt auch Dr. Lena Weber vom „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) am „Leibniz-Institut“ in Köln. „Weder strukturell, noch kulturell-normativ kann von Gleichstellung die Rede sein.“ Zwar sei beim Studienstart das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, aber die Geschlechter verteilen sich ungleich auf die Studienfächer und der Anteil von Frauen nimmt mit jeder Qualifikationsstufe ab.“

[Artikel hier weiterlesen.](#)

CHECK: Frauenanteil von Universitätsleitungen liegt bei 32 Prozent

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

Rund ein Drittel der Leitungen staatlicher Hochschulen in Deutschland ist weiblich: Im Dezember 2023 lag die Frauenquote bei 32 Prozent. Sowohl bei den staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) als auch bei den staatlichen Universitäten ist die Frauenquote gestiegen. Jede vierte HAW (25 Prozent) hat eine weibliche Führungskraft, an den Universitäten sind es sogar 42 Prozent. Damit stieg die Zahl der Universitätspräsidentinnen und -rektorinnen im Vergleich zur ersten Auswertung des CHEs im Jahr 2018 um 17 Prozentpunkte an.

Die meisten Hochschulleitungen (44% an Universitäten, 55% an HAW) haben einen fachlichen Hintergrund in den MINT-Fächern (Mathematik, Technik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften). Weiterhin stark vertreten sind mit jeweils rund ein Drittel aller Universitäts- und HAW-Leitungen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Quelle: [Pressemitteilung](#), 14.05.2024

Publikation CHE Centrum für Hochschulentwicklung: [Hochschulleitung in Deutschland. Update 2024 und Zeitvergleich](#)

Bibliographische Angabe: Roessler, Isabel: CHECK - Hochschulleitung in Deutschland - Update 2023, Gütersloh, CHE, 2023, 11 Seiten, ISBN 978-3-947793-76-1

Teil II der Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung in NRW

Der erste Teil der Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits 2012 erschienen. Darin befindet sich eine Chronik des Netzwerks, in der aus unzähligen Dokumenten, gemeinsamen Erinnerungen und langen Gesprächen die Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung von ihren Anfängen bis zur Gegenwart festgehalten wird. Nun folgt der zweite Teil, herausgegeben ebenfalls von Uta C. Schmidt. Die Fortschreibung greift die losen Fäden vom Ende des ersten Teils auf und beginnt mit der Verstetigung der Koordinations- und Forschungsstelle im Jahr 2017, was als ein „für die Institutionalisierungsgeschichte geradezu historisches Ereignis“ (S. 119) gilt.

Lesen Sie Teil I und II der Geschichte hier: [Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Geschichte einer Gegenwart. Teil I und Teil II](#)

[Hier als Buch bestellen.](#)

Website des Netzwerks: www.netzwerk-fgf.nrw.de/

Sammelband: Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft

Die prekären Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind alarmierend und erfordern dringend Änderungen. Eine Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG) zeigt, dass 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für angewandte Wissenschaften befristet beschäftigt sind, was gravierende negative Auswirkungen auf Forschung und Lehre hat. Zu viele Zeitverträge mit zu kurzen Laufzeiten führen dazu, dass das Berufsfeld unattraktiv wird, Chancengleichheit in

weite Ferne rückt und eine langfristige Lebens- und Karriereplanung unmöglich wird.

Der Sammelband behandelt die prekären Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, die öffentlichkeitswirksam unter dem Hashtag #IchBinHanna diskutiert wurden und werden, wenn auch nun auf LinkedIn und weniger auf X. Dazu werden Beiträge von der 11. Wissenschaftskonferenz der GEW zusammengeführt. Ausgewiesene Expert*innen aus den Bereichen Hochschule und Forschung, Politiker*innen sowie Vertreter*innen von Wissenschaftsorganisationen besprechen den Arbeitszustand an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Sie plädieren für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und fordern die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sowie eine Entfristungsoffensive, damit mehr Kontinuität und Verlässlichkeit in der wissenschaftlichen Arbeit gewährleistet wird, auch als Grundlage für die Qualität von Lehre und Forschung.

Lesen Sie den Sammelband im OpenAccess hier.

Eröffnung des Instituts für geschlechtersensible Medizin an der Universität Duisburg-Essen

Geschlechterforschung hat an der Universität Duisburg-Essen Tradition – vor allem durch das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG). Am 8. März 2024 wurde nicht nur sein 25. Jubiläum gefeiert, sondern auch ein weiterer Meilenstein begangen: Der Kick-off des Instituts für Geschlechtersensible Medizin. Gegründet wurde das Institut von Prof. Dr. Anke Hinney und PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, den langjährigen Sprecherinnen des EKfG-Forschungsclusters „Biomedizinische Forschung und klinische Medizin“.

Dass die geschlechtersensible Medizin als zentraler Bereich in die medizinische Forschung und Patientenversorgung aufgenommen werden muss, hat nicht zuletzt während der Corona-Pandemie an Aufmerksamkeit gewonnen. Aufgrund der unterschiedlichen genetischen und hormonellen Konstitution der

Geschlechter, die sich auf Anatomie und Physiologie auswirkt, können verschiedene Erkrankungswahrscheinlichkeiten, Pathophysiologien, Krankheits-symptome und -verläufe entstehen. Soziokulturelle und biologische Faktoren können das Krankheitsgeschehen dabei unterschiedlich beeinflussen. Das neugegründete Institut für Geschlechtersensible Medizin soll die am Campus vorhandene Expertise über geschlechtersensible Aspekte in Forschung, Lehre und Patientenversorgung bündeln und strukturieren und die Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen auf dem inter- und transdisziplinären Fachgebiet geschlechtersensibler Medizin in Forschung und Lehre strategisch positionieren.

Quelle und weiterführende Informationen, Links: Pressemitteilung und Interview mit den Gründerinnen, 08.04.2024

Weiterführende Links:

Rückblick auf die Kick-Off Veranstaltung und Jubiläumsfeier

Mehr zum Thema Geschlechtersensible Medizin

Studie belegt: Internationaler Frauenstudiengang Informatik der Hochschule Bremen stärkt weiblichen Anteil in IT-Berufen

Der Frauenanteil im Informatikstudium liegt aktuell deutschlandweit und in Westeuropa bei nur 20 Prozent. In der IT-Arbeitswelt ist er noch geringer. Informatikerinnen gehen also während ihrer Berufstätigkeit dem IT-Arbeitsmarkt verloren. Aktuelle Studienergebnisse zeigen, dass es dem Internationalen Frauenstudiengang Informatik (IFI) der Hochschule Bremen (HSB) gelingt, Frauen nachhaltig für die IT zu gewinnen und zu ihrem Verbleib in IT-Berufsfeldern beizutragen. Anlass der Verbleibstudie ist das 25-jährige Jubiläum, das der Studiengang in diesem Jahr mit einer Fachtagung am 6. und 7. Mai 2024 im Startup Lab Freiraum@HSB feierte.

In der Verbleibstudie haben Studiengangsleiterin Prof.

Dr. Gerlinde Schreiber und ihr Team zusammen mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. mehr als 60 IFI-Absolventinnen aus 15 Jahrgängen in einer mehrwöchigen Onlinebefragung zu unterschiedlichen Themen befragt.

Laut Studie finden IFI-Absolventinnen sich zu 68 Prozent problemlos in den Beruf ein. Nur jeweils 15 Prozent geben an, dass sie fehlende Berufserfahrung und spezielle Kenntnisse als Hürden erlebt haben. Neun von zehn Absolventinnen (91%) üben zum Zeitpunkt der Befragung eine Tätigkeit in der IT aus. Acht von zehn IFI-Absolventinnen sind mit ihrer beruflichen Situation insgesamt zufrieden (81%). Sehr gute Arbeitsbedingungen (88%), interessante Tätigkeitsinhalte (83%) und ein sicherer Arbeitsplatz (83%) tragen zur Arbeitszufriedenheit bei. Sie sind gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt (78%). „Es macht Spaß in einer Männerdomäne zu arbeiten und meine Stärken einzubringen“, sagt eine Absolventin. „Meine Kollegen respektieren mich und die Arbeit, die ich leiste.“

Quelle: *Pressemitteilung*, 06.05.2024

Zur Website des Internationalen Frauenstudiengangs Informatik B.Sc.

Erste Studienergebnisse zur Erfahrung von Wissenschaftlerinnen mit Journalist*innen aus der IFiF-Förderlinie

Das Projekt „WIM Wissenschaftlerinnen in die Medien. Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation“, gefördert in der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ (IFiF) des BMBF, untersucht die Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen in der medialen Berichterstattung und entwickelt neue Formate der Wissenschaftskommunikation, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Erste Ergebnisse der Studie beschreibt die Projektmitarbeiterin Anne-Kathrin

Gerlieb nun auf der Projektwebsite.

Medienpräsenz ist für Wissenschaftlerinnen wichtig, um ihre Arbeit einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Es gibt jedoch viele Hindernisse, wie Missverständnisse und fehlerhafte Darstellung. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten selten Anfragen und bleiben oft unsichtbar, da die meisten Anfragen höher positionierte Wissenschaftler*innen erreichen. Aufgrund des geringeren Professorinnenanteils sinkt dann die Wahrscheinlichkeit für Wissenschaftlerinnen, als Expertinnen von Journalist*innen angesprochen zu werden. Hier kann eine Expertinnen-Datenbank wichtige Anlaufstelle für Journalist*innen sein, wie etwa [femconsult des CEWS](#) oder einzelne Projekte in der [IFiF-Förderlinie](#).

Einige Wissenschaftlerinnen berichten von geschlechterungleichen Praktiken in der Berichterstattung, so werden bei Frauen eher persönliche Details betont. Dies belastet das Vertrauensverhältnis zwischen Journalismus und Wissenschaftlerinnen. Um die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlerinnen und Journalist*innen zu verbessern, werden Schulungen, Richtlinien und ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Dynamiken für notwendig befunden. Besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen wünschen sich Mediens Schulungen und klarere Prozesse für Freigabe und Korrektur. Eine offene und transparente Kommunikation könnte die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen erhöhen.

Die Interviewstudie zur Erfahrung von Wissenschaftlerinnen mit Journalistinnen bietet erste neue Einblicke in die komplexe Welt der Wissenschaftskommunikation. Die Erkenntnisse aus der Studie sollten als Anstoß für weiterführende empirische Befragungen in der deutschen Forschungslandschaft dienen, um die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gruppen zu verbessern und eine ausgewogenere Darstellung der Wissenschaft in den Medien zu gewährleisten.

Quellen:

Newsmeldung des IFiF, 02.04.2024

Blogartikel zur Studie

Zum Projektsteckbrief von WiM

Gibt es einen Gender Citation Gap?

Prof. Dr. Ingo Rohlfig von der Universität Passau stellte in seinem Online-Vortrag „Gibt es einen Gender Citation Gap in der Politikwissenschaft und wenn ja, was sind die Ursachen?“ die Forschungsergebnisse aus dem IFiF-Projekt „Gender Citation Gap“ zur Zitations- und Publikationshäufigkeit von Männern und Frauen in der Politikwissenschaft vor.

Zitationen von Zeitschriftenartikeln in wissenschaftlichen Disziplinen sind von großer Bedeutung. Eine höhere Anzahl von Zitationen wird oft gleichgesetzt mit mehr Aufmerksamkeit für eine Veröffentlichung, mehr „impact“ und höherer Arbeitsqualität. Forschungsergebnisse aus verschiedenen Fachdisziplinen zeigen, dass die Publikationen von Männern häufiger zitiert werden als die Publikationen von Frauen, was als „Gender Citation Gap“ bezeichnet wird. Die Zitationshäufigkeit unterscheidet sich danach, ob es sich um Alleinautor*innenschaften handelt oder um ein Autor*innen-Team, denn Letztere werden häufiger zitiert als Alleinautor*innen.

Zu Beginn erläuterte Prof. Dr. Rohlfig die Schwierigkeiten, den Gender Citation Gap quantitativ zu untersuchen, die u.a. durch die Abtretung von Urheberrechten an Verlage, fehlende Vornamen in Zitationslisten und den eingeschränkten Zugang zu wissenschaftlichen Zeitschriften im Abo-Modell bedingt sind. Erst im Laufe des Projekts konnte mit der KI OpenAlex die Analyse auf eine breitere Basis gestellt werden, die mittlerweile ca. 145.000 Artikel umfasst. Ein eindeutiger Gender Citation Gap ([lesen Sie dazu auch hier](#)) in der internationalen Politikwissenschaft kann auf Grundlage der ausgewerteten Daten bislang nicht festgestellt werden. Ja nachdem, welcher Teil der Verteilung der Zitationshäufigkeiten betrachtet wird, zeigt sich, dass es in der Spitze der Verteilung deutlich mehr Zitationen von männlichen Autoren gibt, während bei mittlerer Zitationshäufigkeit eher die Artikel überwiegen, die von Frauen geschrieben wurden.

Prof. Dr. Rohlfig betonte, dass weitere Forschung in

den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen nötig sei, und nannte folgende mögliche Ursachen für einen Gender Citation Gap. Netzworkebildung spiele eine Rolle, da Männer häufiger Männer und Frauen häufiger Frauen zitieren. Auch die Trägheit im Zitationsverhalten, bekannt als Matthäus-Effekt, sei relevant: Oft zitierte Artikel sind meist von Männern. Karriere- und Rekrutierungseffekte tragen ebenfalls dazu bei, da mehr Männer an Prestige-Instituten arbeiten und daher häufiger zitiert werden. Unterschiede im Einreichverhalten könnten ebenfalls einen Einfluss haben, da Frauen seltener bei Top-Zeitschriften einreichen, was die Sichtbarkeit und somit die Zitationen beeinflusst. Außerdem zitierten sich Männer häufiger selbst. Schließlich spiele auch die Geschlechterverteilung in einer Teildisziplin eine Rolle.

Für das Fehlen eines Gender Citation Gap nannte Prof. Dr. Rohlfig zwei zentrale Thesen. Ungleichheit entstehe bereits vor den Zitationen, da Frauen weniger publizieren, oft wegen höherer Lehrverpflichtungen. Zudem erfüllten Forscherinnen höhere Publikationsstandards und würden daher ihrer Leistung entsprechend zu wenig zitiert.

Quelle und weitere Informationen:

[Zur Quelle und Aufzeichnung des Vortrags](#)

[Weitere Informationen zum Projekt „Gender Citation Gap“](#)

Elsevier-Bericht zu Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Innovation veröffentlicht

Anfang Juni veröffentlichte der Verlag Elsevier den Bericht „Progress toward gender equality in research and innovation“. Dieser Bericht beleuchtet die Beteiligung an Forschung, Beiträge zur Forschung und die Karriereentwicklung weltweit über die letzten 20 Jahre. Wesentliche Erkenntnisse des Berichts umfassen:

- Obwohl Fortschritte beim Anteil von Frauen

in der Forschung zu verzeichnen sind, ist das Gesamtbild komplex. Im Jahr 2022 stellten Frauen 41 Prozent aller aktiven Forschenden, doch insbesondere im MINT-Bereich sind sie noch weit von der Parität entfernt. Zudem sind Frauen in höheren Positionen deutlich unterrepräsentiert.

- Die Vergabe von Fördermitteln an Frauen hat zugenommen, jedoch nur langsam. Der Anteil der Frauen, die Drittmittel erhielten, stieg von durchschnittlich 29 Prozent im Jahr 2009 auf 37 Prozent im Jahr 2022.
- Forscherinnen zeigen gute Ergebnisse in Bezug auf Aspekte der Forschungskultur, wie etwa Multidisziplinarität. Publikationen von Frauen sind tendenziell multidisziplinärer als jene von Männern.
- Unterschiedliche Messzahlen für den Forschungs-“Output“ verdeutlichen Änderungsbedarf. Frauen sind im Vergleich zu Männern seltener an Publikationen beteiligt; diese Lücke hat sich im Laufe der Jahre nicht geschlossen. Publikationen von Männern werden im Durchschnitt häufiger zitiert; zudem melden Frauen erheblich seltener Patente an als Männer.
- Publikationen, an denen Frauen beteiligt sind, weisen eine hohe Relevanz für gesellschaftliche Themen auf und werden häufiger in politischen Dokumenten zitiert. Frauen stellen die Mehrheit der Forschenden zu einigen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen.

Aus diesen Erkenntnissen werden folgende Ziele abgeleitet:

1. Verstärkte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Forschung;
2. Priorisierung der Unterstützung von Frauen am Beginn ihrer Karriere, um sie auch in mittleren und fortgeschrittenen Karrierestufen zu halten;
3. Entwicklung von Anreizstrukturen, die Frauen dabei unterstützen, eine gleichberechtigte Rolle in der gesamten Forschungs- und Innovationswertschöpfungskette zu übernehmen;
4. Anwendung eines breiten Spektrums von

Indikatoren zur Messung der Wirksamkeit der Forschung, einschließlich der gesellschaftlichen und politischen Auswirkungen;

5. Fortlaufende Sammlung und Berichterstattung von Daten zu Inklusion und Vielfalt, um Fortschritte zu überwachen, Lücken zu identifizieren, Maßnahmen zu bewerten und die Verantwortlichkeit zu fördern.

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 21.06.2024

Zum Elsevier-Bericht „Progress Toward Gender Equality in Research & Innovation“

Studie zu Gehaltsunterschieden an Hochschulen veröffentlicht

Eine Studie des Wissenschaftsministeriums belegt erstmals umfassend relevante Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Baden-Württembergs Hochschulen. Wie eine Untersuchung des Wissenschaftsministeriums ergab, sind die erwartbaren sogenannten Gender Pay Gaps unterschiedlich stark ausgeprägt und liegen je nach Hochschulart zwischen 52 und 523 Euro im Monat. Die größte Lücke wurde bei den Ingenieurwissenschaften an Universitäten ermittelt, wo Männer gut 900 Euro monatlich mehr bekommen als Frauen.

Wissenschaftsministerin Petra Olschowski sagte: „Die Zahlen sind jetzt da und die Hochschulen wissen, wo sie stehen. Ein ‚Das-ist-halt-so‘ reicht heute nicht mehr als Antwort. Wir erwarten von den Hochschulen, dass sie den Ursachen auf den Grund gehen, Gegenmaßnahmen ergreifen und schrittweise gerechter werden. Ich bin sehr dankbar, dass viele Hochschulen bei dem Thema sehr offen sind – schließlich können sie mit guten Werten für sich werben.“

Die Ministerin kündigte an, das Thema regelmäßig bei Dienstbesprechungen mit den Hochschulleitungen aufzurufen. Zudem soll es in fünf Jahren im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur übernächsten Hochschulfinanzierungsvereinbarung erneut eine

Untersuchung geben. „Natürlich gehen wir davon aus, dass sich dann etwas getan hat und die Gaps kleiner geworden sind“, sagte Petra Olschowski. Die Ergebnisse sorgen für die Hochschulen als auch für die Bewerberinnen für Transparenz.

Die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung

- Es sind relevante Gender Pay Gaps an den baden-württembergischen Hochschulen vorhanden, die je nach Hochschulart unterschiedlich stark ausgeprägt sind.
- Am größten sind die Gaps bei den Universitäten, am kleinsten bei der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Im Schnitt liegen sie je nach Hochschulart zwischen 52 und 523 Euro (0,7 und 5,7 Prozent), in einzelnen Fächergruppen können es aber auch bis zu 900 Euro sein.
- Untersuchungen in Niedersachsen (2017) und Nordrhein-Westfalen (2019) zu den Gehaltsunterschieden an den Hochschulen kamen zu ähnlichen Ergebnissen.
- Im Vergleich zum Baden-Württemberg-weiten Gender Pay Gap, den das Statistische Landesamt für das Jahr 2022 ermittelt hat, liegen die Unterschiede im Hochschulbereich bei allen Hochschularten und auch bei den Universitäten niedriger.
- Besonders groß sind die Unterschiede bei den Ingenieurwissenschaften und in der universitären Medizin.
- In der höchsten Altersgruppe (ab 58 Jahren) und in der jüngsten sind die Gaps am größten, in der mittleren (50 bis 57) am geringsten.
- Frauen in der jüngsten Altersgruppe (unter 50) erhalten im Vergleich zu Frauen in der mittleren Altersgruppe in der Regel deutlich seltener Leistungsbezüge – und auch seltener als ihre männlichen Altersgenossen.
- Professorinnen profitieren weniger von vorteilhaften Leistungsbezugsarten, also von dynamischen und langfristigen Leistungsbezügen.

Was wurde untersucht?

Untersucht wurden Daten von allen 45 staatlichen Landeshochschulen. Ermittelt wurde für jede Hochschulart der Verdienstunterschied zwischen dem durchschnittlichen Monatsgehalt der Professorinnen und dem der Professoren, jeweils für die dominante Besoldungsgruppe W3 (Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen) oder W2 (Hochschulen für angewandte Wissenschaften, DHBW) und differenziert nach Fächergruppen und Alterskohorten, wobei das Grundgehalt jeweils als gleich gesetzt wurde und die Genderunterschiede in den variablen, verhandelbaren Gehaltsbestandteilen, das heißt den Leistungsbezügen auf der Ebene der Hochschulart quantifiziert wurden. Darüber hinaus wurde auch die Qualität der gewährten Leistungsbezüge (das heißt Befristung, Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit) bezüglich genderspezifischer Unterschiede untersucht.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung zur Studie, 03.07.2024



04 Wissenschafts- und Hochschulpolitik

Neue Maßnahmen der DFG zur Förderung von Diversität in der Wissenschaft

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat im Sommer 2022 im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts der DFG die Erweiterung der Zweckbindung des Moduls „Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen“ sowie die Erweiterung der Abschnitte zur Förderung von Chancengleichheit in Anträgen für Koordinierte Verfahren um Diversität beschlossen.

Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfasst der von der DFG verwendete Diversitätsbegriff u. a. ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronische/langwierige Erkrankung sowie soziale Herkunft – wie Migrationsgeschichte, Herkunft aus nicht akademischem Elternhaus, ökonomische Situation von Forscher*innen – und sexuelle Orientierung. Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität) soll angemessen berücksichtigt werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter, die nach wie vor nicht durchgängig erreicht ist, sowie die Förderung der Diversität haben als Satzungsziele gleichermaßen eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG. Daher wurde der Verwendungszweck der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen, die bereits 2008 eingeführt wurde, ausgeweitet und in den einschlägigen Verwendungsrichtlinien verankert. Fortan können projektbezogene Maßnahmen

finanziert werden, die dazu beitragen

- die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern voranzutreiben,
- Diversität in der Wissenschaft zu fördern oder
- den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten (inkl. Pflege).

Die Erweiterung um den Aspekt Diversität gilt sowohl für neu beantragte als auch für laufende Projekte, in denen die Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen bewilligt wurde.

Die Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen kann in der Sachbeihilfe, im Programm Neue Geräte für die Forschung, im Emmy Noether-Programm, in Forschungsgruppen einschließlich Kolleg- und Klinischen Forschungsgruppen, in Schwerpunktprogrammen, Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen in programmspezifischer Höhe beantragt werden sowie in Ausschreibungen, die diese Möglichkeit ausdrücklich vorsehen. Im Modulmerkleblatt zur Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen wird die Erweiterung zeitnah umgesetzt.

Außerdem werden die Abschnitte zur Förderung von Chancengleichheit in den Vordrucken für Koordinierte Verfahren sukzessive um den Aspekt Diversität erweitert. Für die (Internationalen) Graduiertenkollegs ist dies bereits umgesetzt und betrifft dort neben den Leitfäden für Anträge die entsprechenden Begutachtungshinweise. In den Vordrucken für Forschungsgruppen, Schwerpunktprogramme und Sonderforschungsbereiche erfolgt die Anpassung sukzessive.

Ziel dieser Erweiterung ist es, eine Reflexion über projekt-, verbund- oder auch einrichtungsspezifische Diversitätsthemen anzuregen, um letztlich einen Kulturwandel hin zu mehr Diversität im Wissenschaftssystem zu unterstützen. Fortan soll in den Antragsverfahren für Koordinierte Programme dargelegt werden, wie die drei Themenbereiche „Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, „Diversität in der Wissenschaft“ sowie „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (inkl. Pflege)“ im Projekt berücksichtigt werden. Dabei sollen die Konzepte zu Diversität auf die strukturelle Ebene fokussieren, also auf Maßnahmen für die Arbeitsgruppe oder das Team und die wissenschaftliche Einrichtung (beispielsweise zur Prävention von Diskriminierung, zur Förderung einer diversitätssensiblen und weltoffenen Arbeitskultur oder zur Sensibilisierung von Projektbeteiligten). Abgesehen von Angaben zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen (bzw. Wissenschaftlern je nach Unterrepräsentanz auf Leitungsebene der am Projekt beteiligten Disziplinen) sind keine quantitativen Ausführungen zu Diversitätsmerkmalen von Einzelpersonen gewünscht. Die Einhaltung der wesentlichen Inhalte der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ bleibt somit ein begutachtungsrelevantes Kriterium.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung der DFG, 12.03.2024

DFG veröffentlicht Chancengleichheitsmonitoring für das Berichtsjahr 2023

Bereits mit dem Berichtsjahr 2021 wurde das Chancengleichheits-Monitoring der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) neu aufgesetzt und um weiteres Datenmaterial ergänzt: Neben den bisherigen Kennzahlen zum Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung, zu ihrem Antragserfolg, ihrer Beteiligung an Begutachtungen und DFG-Gremien, enthält der Bericht seitdem auch Statistiken zu Erstantragsteller*innen, weitere nach

Alter differenzierende Abbildungen sowie Angaben zu Promovierenden auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes.

Betrachtet man die Anteile von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere, so lässt sich erkennen, dass diese über die Jahre kontinuierlich ansteigen, wenn auch größtenteils sehr langsam. So liegt der Frauenanteil auf Ebene der Professur nun bei 28 Prozent. Für die meisten laufenden Projekte in den Förderprogrammen der DFG lässt sich ebenfalls eine leichte Steigerung des Frauenanteils feststellen. Insgesamt ist der Frauenanteil in den vergangenen vier Jahren in den Verfahren der Einzelförderung, in den Koordinierten Programmen sowie in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder von 24,0 Prozent in 2020 bis auf 27,1 Prozent in 2023 gestiegen. Bei der Betrachtung der Beteiligung von Frauen in der Personenförderung (Walter Benjamin-, Emmy Noether-, Heisenberg-Programm) über den Verlauf der letzten vier Jahre fällt ein gewisser „Einbruch“ im Jahr 2021 (und z. T. auch in 2022) auf. Insofern könnte ein, wenngleich nicht gesicherter Zusammenhang zur Coronavirus-Pandemie bestehen. Im Jahr 2023 haben sich die Frauenanteile jedenfalls wieder erholt und liegen in etwa gleichauf mit der Beteiligung von Frauen vor der Pandemie.

Auf Grundlage der entschiedenen Neuanträge in der Einzelförderung kann zudem gesagt werden: Je jünger die Alterskohorte, desto höher ist der Frauenanteil. Der höchste Frauenanteil ist mit 47 Prozent bei den Lebenswissenschaften in der Alterskohorte bis 35 Jahre vorhanden. Die Ingenieurwissenschaften verzeichnen den größten Unterschied mit Blick auf das Alter: Dort sind 24,7 Prozent Wissenschaftlerinnen bis 35 Jahre und lediglich 6,7 Prozent Wissenschaftlerinnen über 65 Jahre vertreten.

Auch die Förderquote, also das Verhältnis der Anzahl bewilligter Anträge zur Anzahl der Anträge, die im angegebenen Zeitraum entschieden wurden, wird im Chancengleichheits-Monitoring der DFG seit langem kontinuierlich beleuchtet. Die Förderquoten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterscheiden sich im Gesamtdurchschnitt dabei erfreulicherweise kaum. Mit Blick auf einzelne

Wissenschaftsbereiche ist im Jahr 2023 zu beobachten, dass in den Ingenieurwissenschaften die Förderquote der Wissenschaftlerinnen rund 5,1 Prozentpunkte unter der für Wissenschaftler liegt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Naturwissenschaften liegen die Förderquoten der Wissenschaftlerinnen 2023 hingegen 1 bis 1,6 Prozentpunkte höher als die ihrer männlichen Kollegen. Diese Unterschiede sind allerdings mit Vorsicht zu betrachten, da die Förderquoten – auch aufgrund teilweise geringer Fallzahlen – im Zeitverlauf zum Teil deutlich schwanken.

Erfreuliche Entwicklungen gibt es unter anderem bei der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Begutachtung und Bewertung, für welche die DFG sich ehrgeizige Ziele gesetzt hat. Bei den Panel- und Vor-Ort-Begutachtungen zum Beispiel steigen die Frauenanteile fortlaufend auf nun etwa 28 Prozent im Zeitraum 2020–2023. Mit Blick auf die Wissenschaftsbereiche ist der Frauenanteil in den Begutachtungsgruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften regelmäßig am höchsten, in den Ingenieurwissenschaften am niedrigsten.

Insgesamt zeigen sich also einige erfreuliche Entwicklungen bei der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft und in der DFG-Förderung, wenngleich Verbesserungen nur langsam voranschreiten. Dabei lohnt sich, soweit möglich, ein differenzierter, idealerweise sogar intersektionaler Blick auf die Daten, wie beispielsweise eine Aufschlüsselung nach Fachgebieten oder Alter. Die DFG hat sich dazu mit ihrem Gleichstellungs- und Diversitätskonzept auf den Weg gemacht, auch diese Aspekte stärker in den Blick zu nehmen und Möglichkeiten und Vorgaben in der DFG-Förderung sowie Unterstützungsangebote mit Blick auf weitere Diversitätskategorien zu überprüfen und einzuführen.

Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung der DFG, 12.03.2024](#)

[Zum Chancengleichheits-Monitoring](#)

[Mehr zum Thema Gleichstellung und Diversität der DFG](#)

Weiterentwicklung der Geschlechterforschung: Eckpunktepapier des FGF NRW und Diskussionen zur Umsetzung

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat auf Grundlage der Empfehlungen, die der Wissenschaftsrat im Juli 2023 vorgelegt hatte, insgesamt 9 Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW entwickelt. Diese sind in einem partizipativen Prozess innerhalb des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW entstanden und wurden am 14.03.2024 verabschiedet. Die Empfehlungen des Netzwerks umfassen Punkte wie die Einrichtung eines außerhochschulischen Forschungsinstituts, einem Programm zur Förderung von Geschlechterforschung und Forschungsverbänden des Landes NRW und Verankerung der Geschlechterforschung über verstetigte Professuren mit Gender-Denominationen. Alle neun Punkte sind im Eckpunktepapier nachzulesen.

Zur Umsetzung der Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland durch den Wissenschaftsrat fand außerdem an der 22. Arbeitstagung der KEG (Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum) eine Plenumsveranstaltung statt. Diese moderierte Dr. Nina Steinweg vom CEWS. Die Dokumentation der Arbeitstagung wurde auf der Website der KEG veröffentlicht.

Quelle und weitere Informationen:

[Lesen Sie hier das Eckpunktepapier des FGF NRW.](#)

[Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland](#)

[Zur Dokumentation der Arbeitstagung der KEG](#)

Kritik an TU Berlin Präsidentin Geraldine Rauch

Medienberichten zufolge soll Geraldine Rauch, Präsidentin der Technischen Universität (TU) Berlin, auf der Plattform X drei Beiträge mit „Gefällt mir“ markiert haben, die antisemitische Inhalte enthielten. Einer der Tweets zeigt, so die TAZ, ein antisemitisches Motiv. Rauchs X-Account ist mittlerweile gelöscht. Sie selbst schrieb in einer offiziellen Entschuldigung, dass sie einen Tweet wegen seines Textes geliked und das darunter gepostete Bild zu dem Zeitpunkt nicht genauer betrachtet habe: „Dies war ein Fehler, für den ich mich aufrichtig entschuldigen möchte, da dieses Bild Symbole nutzt und Gleichsetzungen verwendet, die ich mir nicht zu eigen mache und die ich entschieden ablehne.“

Als Folge beantragte Geraldine Rauch ein Disziplinarverfahren gegen sich selbst. Nachdem der Akademische Senat sich nicht auf das Einbringen eines entsprechenden Abwahantrags einigen konnte, erhob das Gremium ein Meinungsbild zu der Frage, ob die Präsidentin zurücktreten solle. Von 25 Stimmberechtigten stimmten 13 für einen Rücktritt und 12 für ihren Verbleib. Sie gaben Rauch 24 Stunden Zeit, selbst über ihren Rücktritt zu entscheiden, was sie schlussendlich ablehnte.

Während des Disziplinarverfahrens ließen die Kritik und der öffentliche Druck nicht nach. Lars Oeverdieck, Kanzler der TU Berlin, sprach u.a. von einem erheblichen Reputationsschaden für die Universität. Auch Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger kritisierte die Präsidentin und wies darauf hin, dass Hochschulen „kein rechtsfreier Raum“ seien.

Auf der anderen Seite gibt es auch solidarische Bekundungen für Geraldine Rauch. So veröffentlichte das Studierendenparlament der TU Berlin am 29.05.2024 eine Resolution, in der sie sich solidarisch mit der TU-Präsidentin zeigen und darauf hinweisen, es sei Rauch „mit zu verdanken, dass die Spaltung innerhalb der Universität an der TU Berlin geringere Ausmaße hat als anderswo. Sie hat seit dem Überfall der Hamas auf Israel und dem darauffolgenden

Militäreinsatz ein offenes Ohr für alle Studierenden und ihre Ängste und Sorgen, ihre Überforderung und Trauer.“ (StuPa Resolution).

Quellen und weitere Informationen:

Statement des StuPa der TU Berlin, 30.05.2024

Forschung und Lehre, 04.06.2024

Forschung und Lehre, 07.06.2024

Tagesspiegel, 31.05.2024

Jüdische Allgemeine, 31.05.2024

AfD-Klage gegen Hochschulgesetz von Verfassungsgericht abgewiesen

Gleichstellungsbeauftragte an Thüringer Hochschulen sollen laut Gesetz weiblich sein. Die AfD klagte dagegen und scheiterte.

Die gezielte Förderung von Frauen an Thüringer Hochschulen ist nach einer Entscheidung des Landesverfassungsgerichts mit der Verfassung des Freistaats vereinbar. Das oberste Gericht des Landes wies mit einem am 03.04.2024 verkündeten Urteil eine Klage der AfD-Landtagsfraktion unter anderem gegen die gesetzliche Regelung ab, nach der nur Frauen Gleichstellungsbeauftragte an Universitäten und Fachhochschulen werden können.

Auf Basis der Landesverfassung sei es ein legitimes Ziel zu versuchen, über einen entsprechenden Paragraphen in dem Gesetz die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, sagte der Präsident des Verfassungsgerichtshofs, Klaus von der Weiden, bei der Begründung der Entscheidung.

Quelle und weitere Informationen:

Newsmeldung von Forschung & Lehre, 08.03.2024

Welche Bedeutung haben die Verbote von gendergerechter Sprache für deutsche Hochschulen?

In nunmehr fünf Bundesländern – Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Hessen und Bayern – wurden Verbote oder Regelungen gegen gendergerechte Sprache erlassen.

In **Bayern** wurde in der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaats Bayern (AGO) in § 22 Abs. 5 folgender Passus ergänzt: „Mehrgeschlechtliche Schreibweisen durch Wortbinnenzeichen wie Genderstern, Doppelpunkt, Gender-Gap oder Mediopunkt sind unzulässig.“ Dieses Verbot betrifft auch den Schriftverkehr in den staatlichen Hochschulen. Wir haben Beiträge zum Thema Genderverbot und ihrer Bedeutung für den Wissenschaftsbetrieb hier gesammelt.

„Das gilt unabhängig von etwaigen künftigen Entscheidungen des Rates für deutsche Rechtschreibung zu der Frage der Verwendung von Sonderzeichen“, teilte die Staatskanzlei in Bayern weiter mit. Für die Umsetzung – zum Beispiel die „Anpassung nicht konformer Webseiten“ – seien die jeweiligen Stellen verantwortlich. Laut BR sein zudem eine Änderung des Hochschulinnovationsgesetzes geplant. Damit solle sichergestellt werden, dass Studierende keine Nachteile bekämen, wenn sie diese Art von Gendern mit Sonderzeichen im Wortinneren nicht machen würden.

Laut dpa ist Sachsen das erste Bundesland gewesen, das Gendern per Erlass des Kultusministeriums verboten hat. Auch in Sachsen-Anhalt (seit 2023) und Schleswig-Holstein (seit 2021) sind Gender-Sonderzeichen an Schulen verboten. Im Gegensatz zu Bayern gebe es aber in den beiden Bundesländern keine so klaren Vorschriften für Hochschulen.

In **Hessen** soll das Gendern an Behörden, Schulen und Hochschulen stark eingeschränkt werden. Doch das betrifft wohl nicht alle Arbeitsbereiche.

Das Verbot von Genderzeichen wie Binnen-I und

Gendersternchen der neuen schwarz-roten Landesregierung in Hessen gilt nur für einen Teil der Aufgaben der Hochschulen. Das geht aus einer Dienstanweisung des Wissenschaftsministeriums hervor, die der Deutschen Presse-Agentur in Wiesbaden vorliegt.

Demnach gilt das Verbot nicht für die weiten Bereiche der Lehre und Forschung, sondern nur für die Verwaltungen der Hochschulen, also etwa für deren Gebührenbescheide, Schreiben zur Vergabe von Studienplätzen und Beförderungen.

Die grundgesetzlich garantierte Freiheit von Lehre und Forschung von Hochschulen taste das Wissenschaftsministerium wohlweislich nicht an. Ansonsten würden die Vorgaben des Rates der deutschen Rechtschreibung strikt beachtet.

Universitäten hatten sich zuvor gegen das Verbot von Gender-Sonderzeichen gewandt. „Als hessische Universitäten verwehren wir uns gegen jegliche Vorschriften zum Gebrauch gendersensibler Sprache“, heißt es etwa in einer Stellungnahme der Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten von April. „Ein derartiger Eingriff des Landesministeriums in die vielfältig genutzte Sprache an den Hochschulen würde in Lehre und Forschung eine massive Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit bedeuten.“ Hochschulen seien Orte des Diskurses, des freien Denkens und des wissenschaftlichen Austauschs. „Verbote stehen dem diametral gegenüber“, betonte die Vereinigung.

Die FAZ berichtet in Bezug auf das in Hessen geplante Genderverbot von der Einschätzung des Rechtswissenschaftlers Josef Franz Lindner. Gemäß dem Professor für Öffentliches Recht, Medizinrecht und Rechtsphilosophie an der Universität Augsburg verstoße ein Genderverbot gegen die in der Verfassung verankerte Wissenschaftsfreiheit. Studierenden könnten auch Persönlichkeitsrechte und die allgemeine Handlungsfreiheit geltend machen, während die Universitätsverwaltung jedoch an die Vorgaben gebunden sei.

Die Frankfurter Goethe-Universität hat sich in einem internen Rundschreiben gegen Vorschriften zum Gendern gewandt. „Im Unterschied zu den Schulen in Hessen gibt es derzeit keine Regelung der hessischen Landesregierung, welche den Sprachge-

brauch an der Goethe-Universität betrifft“, hieß es in einem Schreiben des Präsidenten der Goethe-Uni, Enrico Schleiff, an Studierende, Mitarbeitende sowie Wissenschaftler*innen der Universität. „Das heißt: Es gibt wie gehabt an der Goethe-Universität weder eine Pflicht noch ein Verbot, in einer bestimmten Weise zu gendern.“ Zuvor hatte auch hessenschau.de über das Rundschreiben berichtet. Schleiff: „Hochschulen sind Orte des Diskurses, des freien Denkens“. Für die Goethe-Uni erklärte Schleiff: „Um es klar zu sagen: Die hessischen Universitäten verstehen sich als vielfältige und inklusive Orte, die sich die Verwirklichung von Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung zum Ziel gesetzt haben.“ Dazu gehöre auch die Möglichkeit, Personen aller Geschlechtsidentitäten in der Ansprache einbeziehen zu können.

Quellen und weitere Informationen:

[FAQ GEW Bayern](#)

[Newsmeldung Forschung & Lehre](#), 08.05.2024

[Newsmeldung Forschung & Lehre](#), 20.03.2024

[Newsmeldung queer.de](#), 18.04.2024

Kurzgutachten der Antidiskriminierungsstelle zu Verboten gendergerechter Sprache

Wird ein inklusiver und geschlechtergerechter Umgang mit Sprache durch den Staat verboten, ist das verfassungsrechtlich problematisch. Zu dieser Einschätzung kommt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einem Kurzgutachten im Rahmen der Schriftenreihe „Standpunkte“.

Nach Ansicht der Jurist*innen der Antidiskriminierungsstelle bestehe „insbesondere die Gefahr, dass staatliche Einrichtungen verpflichtet werden, das Geschlechtsdiskriminierungsverbot (Artikel 3 GG) sowie allgemeine Persönlichkeitsrechte (Artikel 2 I in Verbindung mit Artikel 1 I GG) von Frauen, intergeschlechtlichen sowie nicht-binären Menschen zu verletzen“. Je nach Bereich könnten zudem weitere Grundrechte betroffen sein. Mehrere Länder, darunter

der Freistaat Bayern, Hessen, Sachsen und Sachsen-Anhalt, haben in den vergangenen Monaten Verbote zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache an Schulen, Hochschulen, in der Verwaltung und teilweise auch für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk verordnet oder angekündigt (detaillierte Übersicht im Kurzgutachten).

„Menschen zu verbieten, inklusive Sprache zu verwenden, ist ein Rückschritt ins letzte Jahrhundert. Der Staat sollte Respekt und Toleranz fördern, nicht verbieten. Er hat nicht das Recht, sich in das Persönlichkeitsrecht der Bürger*innen einzumischen. Die sogenannten Genderverbote sind verfassungsrechtlich problematisch und dienen einem Kulturkampf auf dem Rücken von Minderheiten“, sagte Ferda Ataman, Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Außerdem gebe es einen angeblichen „Genderzwang“, gegen den sich Verbote auf Länderebene richten, überhaupt nicht. „Das ist eine Scheindebatte“, ergänzte Ataman.

Dem Gutachten zufolge greifen Verbote von geschlechtergerechten Schreibweisen an Hochschulen in die Wissenschaftsfreiheit (Artikel 5 GG) ein. Hochschulen dürfen ihre Angelegenheiten selbst regeln. Laut dem Rat für deutsche Rechtschreibung haben „Hochschulen und Lehrende [...] die Freiheit des Studiums nicht nur bei der Wahl von Lehrveranstaltungen, sondern auch bei der Erarbeitung und Äußerung wissenschaftlicher Meinungen der Studierenden zu beachten und zu schützen.“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist 2006 mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegründet worden. Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierung aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die ADS berät rechtlich, kann Stellungnahmen einholen und gütliche Einigungen vermitteln. Sie betreibt Forschung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung. Seit 2022 wird die Leitung der Stelle als Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vom Deutschen Bundestag gewählt.

Quelle und weitere Informationen:

Newsmeldung www.tolerantes-sachsen.de, 23.05.2024

Zum Gutachten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

HRK-Beschluss: Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Professuren

In einem am 14.05.2024 gefassten Beschluss benennt die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) konkrete Ziele und Handlungsfelder sowie Maßnahmen, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen beitragen können und den Charakter einer Selbstverpflichtung haben.

Für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen empfiehlt der HRK-Beschluss vor allem eine aktivere Rekrutierung von Frauen in frühen wissenschaftlichen Karrierephasen, um den Kandidat*innenkreis für Berufungen zu erweitern. Weitere Maßnahmen seien die Etablierung geschlechtergerechterer Berufungsverfahren und Vergütungsstrukturen sowie die institutionelle Verankerung von Gendersensibilisierung. Zudem sei ein konsequentes Monitoring dieser Maßnahmen notwendig, um die Umsetzung der Ziele sicherstellen zu können.

Als Begleitmaßnahme der Selbstverpflichtung werden die Hochschulen gebeten, die ihrerseits institutionell etablierten Instrumente in die [Datenbank INKA des CEWS](#) einzutragen. Das CEWS soll beauftragt werden, die Maßnahmen auf Systemebene in regelmäßigen Abständen auszuwerten. Die HRK wird das Verfahren inhaltlich durch Veranstaltungsangebote zu spezifischen Themen begleiten. Im Hinblick auf diesen Beschluss überarbeitet das CEWS aktuell die Handlungsfelder und das Vorschlagsformular seiner Datenbank.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung der HRK, 15.05.2024

[Zur Positionierung der HRK](#)

Empfehlungen der HRK zu Macht und Verantwortung

Auf der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 14.05.2024 wurde das Themengebiet „Macht und Verantwortung“ diskutiert und Maßnahmen zur Vorbeugung von Machtmissbrauch an Hochschulen verabschiedet. Gerade die formellen und informellen Strukturen und Abhängigkeiten an Hochschulen bspw. im Rahmen von Qualifikationsarbeiten, in denen Professorinnen und Professoren oftmals sowohl Betreuende als auch Vorgesetzte und Gutachtende sind, führten zu missbrauchsanfälligen Verhältnissen.

In den Empfehlungen, in denen sich die HRK klar gegen Machtmissbrauch positioniert, heißt es: „Den Hochschulen kommt daher eine besondere Verantwortung in der Etablierung einer positiven Führungskultur sowie der kritischen Reflexion über und möglichen Neugestaltung von bestehenden Arbeits- und Betreuungsverhältnissen zu, um Machtmissbrauch vorzubeugen und ihm adäquat zu begegnen.“ Wichtig sei hierbei die Bewusstseinsbildung und die Weiterbildung aller an den Hochschulen tätigen Personen. Da Gepflogenheiten oft fachspezifisch sind, hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) auf ihrem Portal zur wissenschaftlichen Integrität ihre „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ fachspezifisch konkretisiert.

Quelle und weitere Informationen:

[Zur Empfehlung der HRK](#), 15.05.2024

[Portal der DFG zu wissenschaftlicher Integrität](#)

[Website des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft](#)

Personalia & Preisverleihungen

Professorin Anja Steinbeck wiedergewählt

Professorin Anja Steinbeck, Rektorin der Universität

Düsseldorf, bleibt für weitere zwei Jahre Sprecherin der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und in dieser Funktion auch Vizepräsidentin der HRK. Bei den Wahlen zum Sprecher:innenkreis der Mitgliedergruppe wurde die Rechtswissenschaftlerin in Berlin für eine dritte Amtszeit gewählt. Im Amt bestätigt wurde zudem Professor Volker Epping, Präsident der Universität Hannover, als stellvertretender Sprecher der Gruppe.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung der HRK, 21.06.2024

Julia Gurol-Haller ist Sprecherin der Jungen Akademie

Im Anschluss an das Sommerplenum der Jungen Akademie am 22. Juni 2024 hat das neue Präsidium sein Amt angetreten. Die Amtszeit beträgt ein Jahr. Als Sprecherin des Präsidiums agiert Julia Gurol-Haller. Mitglieder des neuen Präsidiums sind: Julia Gurol-Haller, Sprecherin, Politikwissenschaftlerin (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg); Kerstin Maria Pahl, Historikerin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung); Philipp Pilhofer, Historiker (Universität Rostock); Viola Priesemann, Physikerin (Universität Göttingen und Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation); Philipp Rothmund, Ingenieur (Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme und Universität Stuttgart).

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 24.06.2024

Brigitte Franzen wird Präsidentin der Hochschule für Gestaltung Offenbach (HfG)

Am 4. Juni 2024 hat der erweiterte Senat mit großer Mehrheit Prof. Dr. Brigitte Franzen zur neuen

Präsidentin der Hochschule für Gestaltung (HfG) Offenbach gewählt. Brigitte Franzen leitet seit 2020 als Direktorin das Senckenberg Naturmuseum Frankfurt. Voraussichtlich am 1. Oktober 2024 tritt sie ihr Amt als neue Präsidentin der HfG Offenbach an. In der rund 200-jährigen Geschichte der Hochschule ist sie die erste Frau an der Spitze.

Quelle und weitere Informationen:

News der HfG Offenbach, 24.06.2024

Nicola Fuchs-Schündeln wird neue Präsidentin des WZB

Die Gesellschafterversammlung des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) hat Nicola Fuchs-Schündeln zur künftigen Präsidentin des Instituts bestellt. Sie folgt auf Jutta Allmendinger, die das Institut seit 2007 leitet. Nicola Fuchs-Schündeln ist Professorin für Makroökonomie und Entwicklung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Die Amtsübergabe findet am 4. September 2024 im WZB statt.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung des WZB, 02.05.2024

Judith Rahner wird neue Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrates

Judith Rahner wird neue Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrats und übernimmt zum 1. August 2024 die Leitung der DF-Geschäftsstelle.

Judith Rahner, zukünftige Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrats: „Ich freue mich sehr auf die neue Herausforderung als Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrats und bin bereit, die starke Stimme für Frauen, marginalisierte Gruppen und Gleichstellung weiter zu stärken. Gemeinsam mit der Geschäftsstelle und dem Vorstand werde ich mich dafür einsetzen, die Errungenschaften des DF der

letzten 70 Jahre zu verteidigen und auszubauen. In einer Zeit, in der gesellschaftliche Krisen und rasante technologische Entwicklungen die Gleichstellung herausfordern, in der Frauenrechte bedroht sind und reaktionäre Kräfte zunehmend Einfluss gewinnen, ist es unsere Mission, in solidarischen Bündnissen für eine geschlechtergerechte Zukunft zu streiten und dem Rechtsruck entschlossen entgegenzutreten.“

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung des Deutschen Frauenrates, 20.06.2024

Prof. Dr. Katharina Dahm ist neue Sprecherin der LaKoF Rheinland-Pfalz

Prof. Dr. Katharina Dahm, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Mainz, ist eine von zwei neuen Sprecherinnen der Landeskonferenz der HochschulFrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz. Die Professorin für Arbeitsrecht vertritt die Mitglieder der LaKoF aus den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) für die nächsten drei Jahre.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 08.05.2024

Esther Seng wird neue Generalsekretärin des Wissenschaftsrats

Die Vollversammlung des Wissenschaftsrats hat bei ihrer Sitzung am 5. Juli 2024 in Bremen Esther Seng zur neuen Generalsekretärin des Wissenschaftsrats (WR) gewählt. Sie wird Nachfolgerin von Thomas May, der zum 30. November 2024 in den Ruhestand gehen wird. Frau Seng war von einer Findungskommission unter Leitung des WR-Vorsitzenden Wolfgang Wick ausgewählt worden, der Mitglieder der Verwaltungskommission und der Wissenschaftlichen Kommission des WR angehörten.

Frau Seng leitet seit 2019 das Referat für Grundsatzfragen, Digitalisierung und Transfer der Hochschul- und Wissenschaftsabteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). In dieser Funktion verantwortet sie unter anderem die Konzeption und Umsetzung von Aktivitäten zur strategischen Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung des Wissenschaftsrats, 05.07..2024

Hochschule für Musik und Theater München vergibt zum ersten Mal Gender & Diversity Award an drei Studierende

Die Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) hat am 8. Mai 2024 zum ersten Mal den Gender & Diversity Award an drei Studierende vergeben. Die Preisträgerinnen sind Johanna Posch, Marleen Uebler und Maria Emilia Ciria Buil. Die Studierenden erhielten die Auszeichnung im Rahmen des Respekt-Tags der Münchner Kunsthochschulen, der in diesem Jahr an der Bayerischen Theaterakademie August Everding stattfand.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 15.05.2024

Vier Wissenschaftlerinnen erhalten Heinz Maier-Leibnitz-Preis

Mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis ehrt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) seit 1978 jedes Jahr zehn Wissenschaftler*innen in einem frühen Karrierestadium nach der Promotion. Der Preis gilt als der wichtigste Förderpreis für Nachwuchswissenschaftler*innen in Deutschland und zeichnet herausragende Leistungen in allen wissenschaftlichen Disziplinen aus. Die Ausgewählten erhalten ein Preisgeld von jeweils 200.000

Euro, das ihnen für weitere Forschungsarbeiten zur Verfügung steht.

Unter den zehn Wissenschaftler*innen, die am 4. Juni in Berlin geehrt wurden, sind mit Dr. Katharina Dobs, Dr. Claire Donnelly, Dr. Eugene Kim und Dr. Dominika Wylezalek vier Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil unter den Preisträger*innen hat sich seit Beginn der Verleihung im Jahr 1978 deutlich erhöht. Von anfänglich 20 Prozent in den ersten drei Jahren der Preisverleihung (1978-1980) und noch niedrigeren Frauenanteilen in den darauffolgenden zwei Jahrzehnten (12,0% bzw. 16,2%) stieg der Frauenanteil vor allem in den letzten zwei Jahrzehnten stark an. Im Zeitraum von 2001 bis 2010 war ein Drittel der Ausgezeichneten weiblich (40 Männer und 20 Frauen) und zwischen 2011 und 2020 lag der Frauenanteil bereits bei 41,8 Prozent. Unter den Preisträger*innen der letzten vier Jahre (2021-2024) ist die Geschlechterverteilung mit 21 Männern und 19 Frauen beinahe ausgeglichen. Sortiert nach Fächergruppen sind Frauen am stärksten unter Preisträger*innen in den Geisteswissenschaften (Frauenanteil 44,0%) vertreten und am schwächsten unter Preisträger*innen in den Ingenieurwissenschaften (Frauenanteil 17,6%).

Quelle und weitere Informationen:

www.innovative-frauen-im-fokus.de, 30.05.2024

Prof. Dr. Heide Pfarr erhält Berliner Frauenpreis

Mit dem Berliner Frauenpreis werden seit 1987 weibliche Persönlichkeiten der Stadt Berlin gewürdigt, die durch ihr Engagement in herausragender und innovativer Weise für die Emanzipation der Geschlechter gewirkt haben. Heide Pfarrs herausragendes Engagement und ihre langjährige Arbeit für Geschlechtergerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit machen sie zu einer absolut würdigen Preisträgerin.

Geboren 1944 in Godendorf, aufgewachsen in Berlin, hat sich Heide Pfarr während ihrer beeindruckenden Karriere als Juristin, Professorin und Politikerin stets für die Emanzipation der Geschlechter eingesetzt.

Nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften und ihrer Promotion an der Freien Universität Berlin lehrte sie unter anderem an der Universität Hamburg, wo sie insbesondere zur Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben forschte und lehrte. Neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit engagierte sich Heide Pfarr politisch. Sie war unter anderem Senatorin in Berlin und Staatsministerin in Hessen.

Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung des djb](#), 10.07.2024



05 Gleichstellungspolitik

Jede zweite Frau im Angestelltenverhältnis ging 2023 einer Teilzeitbeschäftigung nach

Der moderate Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung in Deutschland hält weiter an. Im Jahr 2023 arbeiteten 31 Prozent der Angestellten hierzulande in Teilzeit, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Gegenüber dem Vorjahr (30%) ist die Teilzeitquote damit erneut leicht gestiegen. Während 2023 jede zweite Frau (50%) einer Teilzeitbeschäftigung nachging, lag die Teilzeitquote unter den Männern mit 13 Prozent deutlich niedriger. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern hat die Teilzeitbeschäftigung seit dem Jahr 2013 leicht zugenommen. Damals hatten noch 48 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer in Teilzeit gearbeitet. Insgesamt hatte die Teilzeitquote bei 28 Prozent gelegen. Die Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten, mehr zu arbeiten, stellt eine Möglichkeit dar, zusätzliches Potenzial am Arbeitsmarkt zu erschließen und wird deshalb im Zusammenhang mit Fachkräftemangel diskutiert. Gleichzeitig kann eine Teilzeitbeschäftigung die Aufnahme einer Beschäftigung erst ermöglichen, etwa weil auf diese Weise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser oder überhaupt gewährleistet werden kann.

67 Prozent aller Mütter arbeiten in Teilzeit, 9 Prozent aller Väter

Die Geburt des eigenen Kindes führt vor allem bei Frauen zu einer Reduktion der Arbeitszeit. Im Jahr 2023 gingen 67 Prozent aller Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach, aber nur 9 Prozent aller Väter. Zum Vergleich: Bei Beschäftigten ohne Kinder sind die Unterschiede

weniger deutlich. Hier lag die Teilzeitquote von Frauen bei 39 Prozent, Männer ohne Kinder arbeiteten zu 16 Prozent in Teilzeit.

Frauen arbeiten am häufigsten wegen Betreuungspflichten in Teilzeit, Männer wegen Bildung

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig, auch hier gibt es große Geschlechterunterschiede. Während 27 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen die Betreuung von Kindern als Grund für die reduzierte Arbeitszeit angaben, traf dies bei Männern lediglich auf knapp 6 Prozent zu. Der Unterschied bleibt auch bestehen, wenn man nur teilzeitbeschäftigte Eltern betrachtet, wengleich auf höherem Niveau. Während 63 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern in Teilzeit die Betreuung von Kindern als Grund für ihre Teilzeitarbeit angaben, waren es bei Vätern lediglich 29 Prozent.

Unter allen Teilzeitbeschäftigten war für 24 Prozent der Männer eine Aus- oder Fortbildung beziehungsweise ein Studium ursächlich für die Teilzeitbeschäftigung. Bei Frauen traf dies nur auf 8 Prozent zu. Auch Krankheit oder das fehlende Angebot von Vollzeitjobs können Gründe für Teilzeitarbeit sein. Mehr als ein Viertel (27%) der insgesamt 12,2 Millionen Teilzeitbeschäftigten arbeitet einfach auf eigenen Wunsch weniger, ohne dass die genannten Gründe – gesundheitliche Einschränkungen oder andere familiäre Verpflichtungen – eine Rolle spielen. Ihr Anteil war unter Frauen mit 29 Prozent etwas höher als unter Männern mit 23 Prozent.

Weitere Kennzahlen zum Stand und zur Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind auf der Themenseite Gleichstellungsindikatoren verfügbar.

Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung DeStatis.de](#), 26.04.2024

Zur Methodik des Mikrozensus

Weitere Gleichstellungsindikatoren des statistischen Bundesamtes

Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft

Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 Prozent niedriger als die von Männern

Frauen sind hinsichtlich ihres durchschnittlichen Einkommens schlechter gestellt als Männer – auch bei den Alterseinkünften. Nach Erstergebnissen der Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2023 bezogen Frauen in Deutschland, die 65 Jahre und älter waren, im Schnitt Alterseinkünfte in Höhe von 18.663 Euro brutto im Jahr. Bei Männern der gleichen Altersgruppe waren es durchschnittlich 25.599 Euro brutto. Zu den Alterseinkünften zählen Alters- und Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge. Einkommensreferenzjahr ist das Vorjahr der Erhebung. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, lag damit das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch ‚Gender Pension Gap‘ genannt, bei 27,1 Prozent. Die Alterseinkünfte von Frauen waren demnach durchschnittlich mehr als ein Viertel niedriger als die von Männern. Die Ursachen für dieses Gefälle sind vielfältig: So erwerben Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens im Schnitt geringere Rentenansprüche, weil sie teilweise in schlechter bezahlten Branchen arbeiten als Männer. Frauen arbeiten zudem häufiger in Teilzeit, nehmen häufiger und längere Auszeiten für Care-Arbeit und sind seltener in Führungspositionen tätig.

Rund 29 Prozent der Frauen ab 65 Jahren erhielten Alterseinkünfte aus einer Hinterbliebenenrente, sogenannte abgeleitete Ansprüche. Bei den Männern trifft dies nur auf gut sechs Prozent zu. Werden diese abgeleiteten Ansprüche auf Altersversorgung, die

von der Erwerbstätigkeit des Ehepartners beziehungsweise der Ehepartnerin abhängen, bei der Betrachtung ausgeklammert, resultiert ein noch höherer ‚Gender Pension Gap‘ von 39,4 Prozent. Somit ist die geschlechtsspezifische ‚Rentenlücke‘ größer, wenn nur die eigenen Ansprüche auf Altersversorgung betrachtet werden.

Aufgrund ihres geringeren Einkommens sind Frauen im Alter wesentlich häufiger armutsgefährdet als Männer. So fiel die Armutsgefährdungsquote bei Frauen ab 65 Jahren im Jahr 2023 mit 20,8 Prozent höher aus als bei den gleichaltrigen Männern (15,9 Prozent).

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung DeStatis.de, 24.04.2024

Weitere Ergebnisse der Erhebung EU-SILC 2023

Empfehlungen für eine Gesetzesnovellierung des Schwangerschaftsabbruchs

Für eine Gesetzesnovellierung des Schwangerschaftsabbruchs: Die Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin legt am 15. April 2024 ihre Empfehlungen vor.

Bisher ist ein Schwangerschaftsabbruch in Deutschland grundsätzlich rechtswidrig, auch wenn er unter definierten Bedingungen straffrei bleibt. Die rechtliche Regelung nach Paragraph 218a des Strafgesetzbuches wird kontrovers diskutiert. Um Möglichkeiten einer Regulierung des Schwangerschaftsabbruchs außerhalb des Strafgesetzbuches zu prüfen, hat die Bundesregierung im März 2023 die Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin einberufen. Sie bestand aus zwei Arbeitsgruppen, die zu den Themenbereichen der Möglichkeiten der Regulierungen für den Schwangerschaftsabbruch außerhalb des Strafgesetzbuches (AG 1) und den Möglichkeiten zur Legalisierung der Eizellspende und der Leihmutterschaft (AG 2) arbeiteten. Nach einjähriger Arbeit

legt die Kommission nun ihre Ergebnisse vor: Sie zeigt darin gesetzgeberische Gestaltungsspielräume auf und gibt Empfehlungen. Die Kommission war interdisziplinär zusammengesetzt und vereinte in der AG 1 zum Schwangerschaftsabbruch Expertise aus Rechtswissenschaften, Sozialwissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Ethik und Medizin.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 16.04.2024

*Über die Kommission und ihre beiden Arbeitsgruppen
Zur Veröffentlichung der Ergebnisse der Kommission*

IWD verweist auf das Fortbestehen typischer Männer- und Frauenberufe

Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor häufig für ganz bestimmte Berufe. Da der Fachkräftemangel in typischen Männer- und Frauenberufen besonders stark ist, gilt es, Geschlechterklischees bei der Berufswahl stärker aufzubrechen.

Immer mehr Frauen in Deutschland gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Im Juni 2023 waren hierzulande rund 16,1 Millionen Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – fast ein Fünftel mehr als zehn Jahre zuvor. Trotzdem gibt es noch immer Branchen, in denen Frauen kaum vertreten sind. Der Grund: Vor allem bei der Wahl des Ausbildungsberufs folgt der Nachwuchs oft althergebrachten Rollenmustern.

Im Jahr 2023 waren die Kauffrau für Büromanagement, die medizinische sowie die zahnmedizinische Fachangestellte die drei beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen.

Die ungleiche Verteilung zeigt sich auch andersherum: In vier der fünf beliebtesten Ausbildungsberufe von Männern betrug der Frauenanteil an allen Ausbildungsanwärterinnen und -anwärtern weniger als sieben Prozent. Nur beim Fachinformatiker lag er mit rund zehn Prozent geringfügig darüber.

In den stereotypen Berufen ist aber immerhin ein

leichter Trend hin zu mehr Heterogenität erkennbar. Im Vergleich zu 2020 ist der Anteil der Ausbildungsanwärterinnen in allen Top-Fünf-Ausbildungsberufen der Männer um einen bis zwei Prozentpunkte gestiegen, ebenso wie der Anteil der Ausbildungsanwärter in den drei beliebtesten Ausbildungsberufen der Frauen. Außerdem herrscht gelegentlich auch Einigkeit zwischen Männern und Frauen.

Der Blick auf die Branchen, in denen entweder vornehmlich Männer oder Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, zeigt allerdings nach wie vor ein geschlechterspezifisches Muster. Während in einigen der Bau- und Metallberufe weniger als fünf Prozent der Beschäftigten Frauen sind, beträgt ihr Anteil in bestimmten Berufen des Erziehungs- und Gesundheitswesens mehr als 80 Prozent.

Rollenmuster auch bei Wahl des Studienganges

Neben der Berufswahl der Auszubildenden ist dafür auch die Wahl des Studienganges angehender Akademiker*innen verantwortlich. Zwar entscheiden sich Frauen mittlerweile häufiger für eine akademische Laufbahn. Im aktuellen Wintersemester 2023/24 sind rund 1,46 Millionen Frauen an deutschen Hochschulen eingeschrieben, 15 Jahre zuvor waren es erst gut 968.000 Studentinnen. Damit ist das Geschlechterverhältnis im Studium mittlerweile leicht in Richtung der Frauen gekippt: Ihr Anteil im laufenden Semester liegt bei 50,9 Prozent – im Wintersemester 2008/2009 waren es noch 47,8 Prozent.

Dennoch sind technische und naturwissenschaftliche Fächer oft noch Männerdomäne. Im Wintersemester 2022/2023 studierten zum Beispiel 76.000 Männer und nur 11.000 Frauen Maschinenbau/-wesen, in Wirtschaftsinformatik waren 52.000 Männer und 14.000 Frauen eingeschrieben. Andersherum waren Frauen beispielsweise im Studiengang Erziehungswissenschaften mit 47.500 weiblichen und 13.000 männlichen Studierenden stärker vertreten, ebenso wie im Fach Soziale Arbeit, das zu diesem Zeitpunkt rund 65.000 Frauen und 19.000 Männer studierten.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 03.04.2024

Weitere Informationen aus den statistischen Daten zu

Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft (CEWS)

Materialien der GWK

Deutscher Frauenrat warnt vor Gefährdung von Frauen- und Menschenrechten nach Europawahl

Das starke Abschneiden rechtspopulistischer und europafeindlicher Parteien in den Wahlen zum EU-Parlament ist laut dem Deutschen Frauenrat (DF) ein schwerer Schlag für die europäische Demokratie. Der DF warnt vor der Gefährdung von Frauen- und weiteren Menschenrechten durch das Erstarren rechter und europaskeptischer Kräfte im Europaparlament. Als Dachverband von rund 60 frauenpolitischen Organisationen fordert der DF die demokratischen Parteien im Europäischen Parlament auf, sich schützend vor Frauenrechte zu stellen und Mehrheiten für eine proeuropäische, progressive Politik zu finden.

„Heute ist ein schwerer Tag für Frauenrechte. Die EU wird von innen herausgefordert wie noch nie und Rechtspopulist*innen drohen ihre Geschicke zu beeinflussen. Das heißt aber noch lange nicht, dass sie den Ton angeben. Jetzt sind die demokratischen Kräfte im Parlament gefordert, enger zusammenzuarbeiten, Blockaden der rechten Parteien abzuwenden und sich gemeinsam für Frauenrechte und die Rechte von marginalisierten und gefährdeten Gruppen einzusetzen,“ betont die Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, Dr. Beate von Miquel.

Hintergrund:

Die AfD, die offen antifeministisch auftritt, kam auf einen Stimmenanteil von 15,9 Prozent in Deutschland. In Frankreich erhielt die rechtsnationale Partei Rassemblement National (RN) um Marine Le Pen mit 31,4 Prozent die Mehrheit. Ebenso in Österreich lag die rechtsradikale FPÖ mit 25,7 Prozent vorne und auch in Italien feierte die neofaschistische Partei Fratelli d’Italia von Premierministerin Giorgia Meloni 28,6 Prozent die Wahl als Erfolg. Letztlich werden die

neuen Mehrheiten und Bündnisse darüber entscheiden, welche Politik in der EU möglich ist. Die neuen Fraktionen im Europäischen Parlament werden in den nächsten Wochen gebildet.

Bei den vom 6. bis zum 9. Juni in der EU abgehaltenen Wahl waren etwa 360 Mio. Bürger*innen stimmberechtigt – erstmals auch Jugendliche ab 16 Jahren. Damit ist die EU-Wahl eine der größten weltweit. Um die 96 Deutschland zugewiesenen Parlamentssitze haben sich insgesamt 1.413 Kandidat*innen beworben, davon 486 Frauen.

Quelle und weitere Informationen:

Zum Statement des Deutschen Frauenrates, 10.06.2024

Väter verbringen pro Tag eine Stunde und 19 Minuten mit Kinderbetreuung

Väter verbringen mehr Zeit mit der Kinderbetreuung als früher, aber immer noch weniger als Mütter. Im Jahr 2022 betreuten Väter in Deutschland im Schnitt eine Stunde und 19 Minuten pro Tag ihre Kinder, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach Ergebnissen der Zeitverwendungserhebung 2022 zum Vatertag am 9. Mai mitteilte. Zehn Jahre zuvor hatten Väter laut Zeitverwendungserhebung 2012/2013 insgesamt noch durchschnittlich 51 Minuten täglich mit der Kinderbetreuung verbracht und damit knapp eine halbe Stunde weniger als im Jahr 2022. Trotz des Anstiegs verbringen Väter nach wie vor deutlich weniger Zeit mit Kinderbetreuung als Mütter. Diese wendeten 2022 durchschnittlich zwei Stunden und 18 Minuten pro Tag dafür auf und damit rund eine Stunde mehr als Väter.

Väter verbringen anteilig mehr Kinderbetreuungszeit mit Sport und Spiel als Mütter

Wenn Väter sich ihren Kindern widmen, dann vor allem, um sie zu beaufsichtigen, sei es drinnen oder im Freien (23 Minuten). Ein weiterer größerer Teil der gemeinsamen Vater-Kind(er)-Zeit wird mit Sport und Spiel verbracht (20 Minuten). In beiden Bereichen

verbringen Väter – nicht in Minuten, sondern anteilig – auch mehr Zeit als Mütter. Bei Müttern macht dagegen die Körperpflege, das Füttern und Anziehen der Kinder den größten Anteil an ihrer Kinderbetreuungszeit aus; der Anteil ist zudem größer als bei Vätern.

Quelle und weitere Informationen:

Zahl der Woche Nr. 19, DeStatis.de, 07.05.2024

Anzahl der registrierten Fälle von häuslicher Gewalt ist in Deutschland im Jahr 2023 um 6,5 Prozent gestiegen: 70 Prozent der Opfer sind weiblich

256.276 Menschen in Deutschland wurden 2023 Opfer häuslicher Gewalt, davon sind 70 Prozent weiblich. Dies ist ein Anstieg um 6,5 Prozent im Vergleich zum Jahr 2022. 78.341 Menschen wurden 2023 Opfer innerfamiliärer Gewalt zwischen nahen Angehörigen. Dies sind 6,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Das zeigt das neue umfassende Lagebild, das von Bundesinnenministerin Nancy Faeser, Bundesfrauenministerin Lisa Paus und der Vizepräsidentin beim Bundeskriminalamt, Martina Link, in Berlin vorgestellt wurde.

Die meisten Opfer häuslicher Gewalt waren von Partnerschaftsgewalt betroffen (167.865 Personen, 65,5 Prozent), ein Drittel von innerfamiliärer Gewalt betroffen (88.411 Personen, 34,5 Prozent).

Im Bereich der Partnerschaftsgewalt stieg die Anzahl der Opfer um 6,4 Prozent auf 167.865 Opfer. Ganz überwiegend trifft Gewalt im häuslichen Kontext Frauen: 79,2 Prozent der Opfer von Partnerschaftsgewalt und 70,5 Prozent der Opfer häuslicher Gewalt insgesamt sind weiblich. Von den Tatverdächtigen bei Partnerschaftsgewalt sind 77,6 Prozent Männer, im Gesamtbereich der häuslichen Gewalt 75,6 Prozent.

Im Bereich der Partnerschaftsgewalt lebte die Hälfte der Opfer mit der tatverdächtigen Person zusammen. Die Mehrheit sowohl der Opfer als auch der Tatverdächtigen waren zwischen 30 und 40 Jahre alt, im Bereich der innerfamiliären Gewalt waren unter 21-jährige

Opfer am häufigsten betroffen. 155 Frauen und 24 Männer sind im Jahr 2023 durch ihre Partner oder Ex-Partner getötet wurden. Von den 88.411 Opfern innerfamiliärer Gewalt waren 54 Prozent weiblich und 46 Prozent männlich. Insgesamt war fast ein Viertel der Opfer unter 14 Jahre alt. Im Jahr 2023 wurden 92 weibliche und 63 männliche Personen Opfer von innerfamiliärer Gewalt mit tödlichem Ausgang.

Die Zahlen von polizeilich registrierter häuslicher Gewalt steigen nahezu kontinuierlich an, in den letzten fünf Jahren um 19,5 Prozent. Doch nach wie vor ist davon auszugehen, dass viele Taten der Polizei nicht gemeldet werden, etwa aus Angst oder Scham.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung des BMFSFJ, 07.06.2024

Das **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** bietet Frauen unter der Nummer 116 016 rund um die Uhr kostenlose und anonyme Beratung in 19 Sprachen an. Weitere Informationen unter www.hilfetelefon.de.

Die **App des Vereins „Gewaltfrei in die Zukunft e.V.“** bietet von häuslicher Gewalt betroffenen Personen einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen und Unterstützungsangeboten und soll als Brücke in das bestehende Hilfenetzwerk dienen. Weitere Informationen unter www.gewaltfrei-in-die-zukunft.de.

Das Lagebild Häusliche Gewalt 2023 finden Sie hier.

Informationsseite zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft (CEWS)

Der Gender Gap ist bei jungen Wähler*innen besonders ausgeprägt

Junge Menschen haben noch nie so unterschiedlich gewählt wie aktuell. Einfluss auf das Wahlverhalten hat auch das Geschlecht der Wählerinnen und Wähler. Männer stimmen immer mehr für konservative Parteien, Frauen für progressive. Die Forschung spricht vom „Modern Gender Gap“. Wo die Ursachen liegen: „Je linker die Partei tendenziell, desto häufiger wird sie von Frauen im Vergleich zu Männern gewählt.“

Zu diesem Schluss kommt die Studie des Kölner Soziologen Dr. Ansgar Hudde. Er spricht von einer eindeutigen links-rechts-Orientierung. Je linker die Partei tendenziell, desto häufiger wird sie von Frauen im Vergleich zu Männern gewählt.

Wirft man einen Blick auf die Stimmenverteilung 18-24-jähriger Menschen bei den letzten Bundestagswahlen, leuchtet das ein. Die beliebteste Partei bei den Frauen: Die Grünen – mit 28 Prozent. Bei den Männern bekam sie 20 Prozent. Den größten Anteil der männlichen Wählerstimmen konnte die FDP verzeichnen, mit 26 Prozent. Von den Frauenstimmen hingegen konnte sie nur 15 Prozent holen.

Dass Frauen heute im Schnitt linker wählen als Männer ist kein Phänomen, was sich ausschließlich bei jungen Menschen zeigt. Jedoch ist der Gender Gap bei Menschen von 18-24 bezeichnend höher als in anderen Altersgruppen

Quelle und weitere Informationen:

[Bericht vom MDR](#), 26.04.2024



06 Europa und Internationales

„Das persönliche ist politisch“ - Warum Gender Studies in Russland nicht nur akademisch sind

In einem im Mai veröffentlichten Genderblog-Artikel thematisiert Olga Shnyrova den prekären Status der Gender Studies-Forschung in Russland. In den letzten Jahren ist der Kampf gegen die „Gender-Ideologie“ Teil des vorherrschenden politischen Diskurses geworden, wodurch Freiheiten der Geschlechterforscher*innen stark eingeschränkt werden. Darunter fallen Finanzierungskürzungen, internationale Zuschussverbote und Schließung von Studiengängen der Gender Studies an Universitäten. Gender Studies werden als Bedrohung gesehen, da sie westliche, feministische Ansätze nutzen, um patriarchale Strukturen zu hinterfragen.

Blogartikel hier lesen:

Genderblog der HU Berlin, 02.05.2024

Europaweites Forschungsprojekt zu „Anti-Gender“-Politik legt erste Ergebnisse vor

Wo und wie sich „Anti-Gender“-Politik in verschiedenen Ländern zeigt, ist Thema des europaweiten Forschungsprojektes „Fostering Queer Feminist Intersectional Resistances against Transnational Anti-Gender Politics“, kurz RESIST, an dem die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) beteiligt ist. Im Rahmen des im Oktober 2022 gestarteten, vierjährigen Projektes wurden nun erste Ergebnisse

veröffentlicht, die zeigen, wie Transgender-Rechte und LGBTIQ-Befürwortung international zu Zielscheiben von „Anti-Gender“-Politik geworden sind.

Die Studie ist die erste länderübergreifende Untersuchung, die „Anti-Gender“-Politik in Parlamenten, Medien und öffentlichen Kontroversen in einem europaweiten Kontext in den Blick nimmt. In einem ersten Teilprojekt wurden 200 Parlamentsdebatten auf nationaler Ebene und über 2.000 Zeitungsartikel aus 87 Medien in Ungarn, Polen, der Schweiz, dem Vereinigten Königreich und dem Europäischen Parlament im Zeitraum von 2015 bis 2023 untersucht. Die Forschungsergebnisse zeigen mehrere Muster, zufolge derer die Rechte von Frauen und LGBTIQ+-Personen in diesem Zeitraum in Frage gestellt wurden. In allen untersuchten Ländern zeigte sich, dass insbesondere die Rechte von Trans* Menschen und die Anerkennung von LGBTIQ+-Rechten durch regelmäßige politische Vorstöße oder parlamentarische Debatten in Frage gestellt wurden.

Die ersten Erkenntnisse sollen ermöglichen, in weiterführenden Studien zu erforschen, wie sich „Anti-Gender“-Politik auf Alltagserfahrungen, Meinungsfreiheit, akademische Freiheit, reproduktive Rechte sowie die Geschlechtervielfalt auswirkt. An der Europa-Universität Viadrina beschäftigt sich die Soziologin Dr. Latife Akyüz im Rahmen des Projektes mit der transnationalen Perspektive von Menschen, die aufgrund von „Anti-Gender“-Politik ihr Land verlassen mussten.

Quelle und weitere Informationen:

Pressemitteilung, 10.04.2024

[Zur Projektwebsite](#)

Frauenanteil von 37 Prozent unter den Forschenden im Projekt Horizon Europe

Laut dem im Mai veröffentlichten englischsprachigen Faktenblatt zu den ersten drei Jahren des aktuellen Rahmenprogramms förderte Horizont Europa Geschlechtergerechtigkeit. Frauen machen 37 Prozent aller Forschenden in Horizont-Europa-Projekten aus. Frauen sind in Begutachtungsgremien mit 43,6 Prozent vertreten und stellen mit 48,7 Prozent fast die Hälfte der Personen in Beratungsgremien.

Quelle und weitere Informationen:

Publikation des Projekts Horizon Europe, Mai 2024

Wissenschaftliche Einrichtungen erhalten das Prädikat „EU Gender Equality Champions“

Am 15. Mai wurden die Preise an die diesjährigen „EU Gender Equality Champions“ vergeben. Hiermit werden in drei Kategorien Einrichtungen für ihr herausragendes Engagement für die Gleichberechtigung ausgezeichnet:

- Kategorie 1: Sustainable Gender Equality Award Champions – hier wurden zwei Preise vergeben, nämlich an das französische *Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)* sowie an die *Universitat Rovira i Virgili* aus Spanien.
- Kategorie 2: Newcomer Gender Equality Award – diesen Preis gewann die irische *Technological University of the Shannon: Midlands Midwest*.
- Kategorie 3: Inclusive Gender Equality Champions – in dieser Kategorie wurde in diesem Jahr kein Preis vergeben, da keine der Bewerbungen die Kriterien ausreichend gut erfüllt hatte. Sonst wäre hier diejenige Einrichtung ausgezeichnet worden, die am besten Geschlechtergerechtigkeit mit intersektionalen Aspekten vereint.

Alle prämierten Einrichtungen erhalten 100.000 Euro

Preisgeld von der Generaldirektion Forschung und Innovation. Der Preis wurde 2022 eingeführt und wird seitdem jährlich ausgeschrieben.

Quelle und weitere Informationen:

EU Gender Equality Champions in Research and Innovation - European Commission, 15.05.2024

Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 21.06.2024

Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa über Demokratie und Geschlechtergleichstellung in der EU

Ohne Demokratie keine Geschlechtergleichstellung und ohne Geschlechtergleichstellung keine Demokratie. Sich für beides einzusetzen, ist in Zeiten des Erstarkens rechtsextremer Kräfte unabdinglich.

Im Dossier 1/2024 der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa setzen sich die Autor*innen mit dem Verhältnis von Demokratie und Geschlechtergleichstellung in der EU auseinander. Zentrale geschlechtergleichstellungspolitische Maßnahmen auf europäischer Ebene werden eingeordnet und es wird hinterfragt, wie gut dem Leitprinzip der Intersektionalität Rechnung getragen wird. Aus europäischer, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Perspektive wird resümiert, dass schon einiges erreicht wurde, aber auch noch einiges zu tun ist.

Die Union der Gleichheit, Richtlinien zur Vereinbarkeit, Lohntransparenz, zu Standards von Gleichbehandlungsstellen oder zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sind zentrale politische Maßnahmen der EU für mehr Geschlechtergleichstellung. Kritiker*innen sehen allerdings eine lückenhafte Umsetzung eines intersektionalen und diversen Gleichstellungsverständnis, das verschränkte Ungleichheiten und alle geschlechtlichen Identitäten mitdenkt und adressiert.

Quelle und weitere Informationen:

Zum Dossier der Beobachtungsstelle, 22.05 2024

Das European Institute for Gender Equality (EIGE) veröffentlicht Toolkit und Materialien zum Erstellen von Gleichstellungsplänen

Das EIGE hat neue Materialien zur Erstellung von Aktionsplänen zur Geschlechtergleichstellung veröffentlicht. Neben einem Online-Toolkit sind auch Schritt- für Schritt-Anleitungen erhältlich.

Zum Hintergrund: Seit Horizont Europa ist es für wissenschaftliche Einrichtungen, die sich um Fördermittel bewerben wollen, zwingend notwendig einen englischsprachigen gender action plan vorweisen zu können.

Quelle und Links zu Veröffentlichungen:

Gender Equality Action Plans (EIGE), 09.04. 2024

The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe, 23.06. 2024

Weitere Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumenten für die akademische Welt

„Foresight“ als neue Methode um intersektionale Geschlechtergerechtigkeit zu fördern

„Foresight“ ist eine Methode zur Vorwegnahme zukünftiger Entwicklungen und potenzieller Risiken, die in die strategische Planung einfließt. In der EU wird „Foresight“ seit 2021 in die Politikgestaltung integriert, um evidenzbasierte Strategien zu entwickeln, die zukünftige Trends, Risiken und Chancen antizipieren. Das EIGE hat dazu neue Materialien veröffentlicht.

Durch die Annahme eines geschlechtertransformativen Ansatzes kann Foresight besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen und Männern eingehen und so die Gleichstellung der Geschlechter fördern, indem alle Untergruppen als Akteur*innen des Wandels betrachtet werden.

Quelle und weitere Informationen:

Zum Kurzdossier, 30.05.2024

EIGE-Bericht: Gleichstellung in den Parlamenten der EU

In dem von EIGE veröffentlichten Bericht werden die Ergebnisse einer zweiten Datenerhebung vorgestellt und bewertet den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Parlament und in den nationalen Parlamenten in der Europäischen Union (EU).

Auf der Grundlage von Daten, die zwischen Mai und August 2023 erhoben wurden, präsentiert dieser Bericht eine vergleichende Bewertung der Ergebnisse des Europäischen Parlaments und der nationalen Parlamente der 27 EU-Mitgliedstaaten. Er bewertet ihre Leistung in fünf Bereichen, die im EIGE-Selbstbewertungsrahmen für geschlechtersensible Parlamente beschrieben sind.

Einige der Ergebnisse sind: Im Europäischen Parlament wurde eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter erreicht. Die nationalen Parlamente hinken hinterher, da immer noch nur eine von drei Abgeordneten weiblich ist. Die anhaltende vertikale und horizontale Segregation ist nach wie vor ein Problem auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten. Das Europäische Parlament hat bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen seiner operativen Tätigkeiten Fortschritte erzielt. Nicht alle nationalen Parlamente verfügen über Gleichstellungsgremien; der Einsatz von Gender-Mainstreaming-Instrumenten in den nationalen Parlamenten ist begrenzt. Die Mitgliedstaaten haben in unterschiedlichem Maße Rechtsvorschriften entwickelt, die sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in bestimmten

Politikbereichen befassen. Nur wenige Parlamente erkennen ihre symbolische Funktion in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter durch Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtersensibilität der physischen Räume und der Kommunikation über die Gleichstellung der Geschlechter angemessen an.

Quelle und Links zu Veröffentlichungen:

Gender Equality in European Parliaments (EIGE),
30.06. 2024



Diversity, Antidiskriminierung & Intersektionalität

Pressestimmen zur Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes

Endlich: Das Selbstbestimmungsgesetz ist da! LSVD begrüßt lange überfällige Abschaffung des Transsexuellengesetzes

News des LSVD, 12.04.2024:

„Endlich löst die Bundesregierung ihr wichtiges queerpolitisches Koalitionsversprechen ein und ersetzt das Transsexuellengesetz (TSG) durch ein Selbstbestimmungsgesetz. Das TSG wurde in seiner ursprünglichen Fassung in großen Teilen immer wieder als verfassungswidrig eingestuft. Übrig geblieben waren demütigende Sachverständigengutachten und ärztliche Atteste, um den richtigen Geschlechtseintrag zu bekommen. Diese gehören nun endlich der Vergangenheit an. Selbstbestimmung ist ein hohes Gut einer Demokratie und mit der geschlechtlichen Selbstbestimmung kommt Deutschland endlich seiner ethischen Verpflichtung nach, auch einer Minderheit diese demokratischen Grundrechte zu gewähren! Zum ersten Mal hat eine Bundesregierung die rechtliche Lage zum Geschlechtseintrag von trans*, inter* und nicht-binären aus Eigeninitiative verbessert und damit ein demokratisches Kernanliegen umgesetzt!“

Selbstbestimmungsgesetz ist ein historischer Schritt - Kritik an Ausgestaltung bleibt

Dr. Beate von Miquel, Vorsitzende des Deutschen Frauenrates: News des Deutschen Frauenrates, 12.04.2024:

„Der Deutsche Frauenrat hat das Selbstbestimmungsgesetz immer unterstützt und öffentlich

dafür geworben. Grundsätzlich ist es ein historischer Schritt hin zu mehr Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt. Wir bleiben allerdings bei unserer Kritik, dass transfeindliche Narrative im Gesetzestext reproduziert werden, die besonders trans* Frauen unter Generalverdacht eines gewaltvollen Verhaltens stellen. Dabei sind diese Personengruppen in öffentlichen Räumen häufig selbst Gewalt ausgesetzt.

Zahlreiche weitere Fachverbände aus den unterschiedlichsten zivilgesellschaftlichen Bereichen haben darüber hinaus deutliche Kritik an dem Gesetz geübt und konkrete Verbesserungen angemahnt. Wir bedauern es ausdrücklich, dass die allermeisten dieser wichtigen Einwände von der Bundesregierung und auch vom Parlament ignoriert wurden und keinen Eingang in das Gesetz gefunden haben.“

Wegweisende Abstimmung über Selbstbestimmungsgesetz

Christian González Cabrera, Senior LGBT Rights Researcher: Human Rights Watch, 12.04.2024:

„Deutschland reiht sich hiermit in eine wachsende Liste von Ländern ein, die die pathologisierenden Anforderungen für eine Geschlechtsanerkennung abschaffen. Diese haben in einer vielfältigen und demokratischen Gesellschaft nichts zu suchen. Während populistische Politiker*innen in Europa und darüber hinaus versuchen, die Rechte von Trans* Menschen als politisches Druckmittel zu missbrauchen, sendet Deutschlands neues Gesetz die klare Botschaft, dass Trans* Menschen existieren und Anerkennung und Schutz verdienen, ohne jegliche Diskriminierung.“

Selbstbestimmungsgesetz ist Meilenstein, bleibt aber hinter Anforderungen zurück

Claude Beier: Amnesty International, 23.04.2024:

„Die Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetz ist ein Meilenstein für trans, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen. [...]“

Dennoch bleibt das Gesetz hinter den menschenrechtlichen Erfordernissen zurück. Wir hatten uns ein Selbstbestimmungsgesetz erhofft, das diesen Namen auch verdient – das ist nun leider nicht in allen Punkten der Fall. Zwar bedarf es nun grundsätzlich keiner erniedrigenden und diskriminierender Gutachten für eine Angleichung der Geschlechtsidentität mehr. Jedoch bleibt die historische Pathologisierung und Fremdbestimmung von trans, intergeschlechtlichen und nicht-binären Menschen in einigen Paragraphen bestehen. [...]

Transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen haben noch immer mit weit verbreiteten Vorurteilen zu kämpfen, die zu Diskriminierungen und Gewalt in unterschiedlichen Lebensbereichen führen. Statt Misstrauen zu säen, braucht es wirksame Schutzmaßnahmen. Diese lässt das Selbstbestimmungsgesetz komplett außen vor.“

Hass im Netz: Junge Frauen, queere und Menschen mit Migrationshintergrund besonders betroffen

Besonders für junge Frauen sind sexualisierte Übergriffe in den sozialen Netzwerken Alltag. Auch Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund und queere Menschen sind verstärkt Gewaltandrohungen und Beleidigungen ausgesetzt. Zu diesen Ergebnissen kommt die bundesweite Studie „Lauter Hass – leiser Rückzug“.

Die repräsentative Erhebung ist die umfangreichste Untersuchung zu Wahrnehmung, Betroffenheit und Folgen von Hass im Netz in Deutschland seit 2019. Sie wurde von Das NETTZ, Gesellschaft für

Medienpädagogik und Kommunikationskultur, HateAid und dem Bündnismitglied Neue deutschen Medienmacher*innen als Teil des Kompetenznetzwerks gegen Hass im Netz herausgegeben. Befragt wurden mehr als 3.000 Internetnutzer*innen in Deutschland ab 16 Jahren. Die Ergebnisse wurden im Februar 2024 veröffentlicht.

Fast die Hälfte der Befragten (49 Prozent) gab an, online schon einmal beleidigt worden zu sein. 25 Prozent waren schon einmal mit körperlicher, 13 Prozent mit sexualisierter Gewalt konfrontiert. Besonders betroffen von Hass im Netz sind mit einem Anteil von 36 Prozent Menschen mit bisexueller Orientierung. Junge Frauen und Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund bilden mit 30 Prozent die nächstgrößte Betroffenengruppe, gefolgt von Befragten mit homosexueller Orientierung, von denen 28 Prozent angaben, Hass im Netz erlebt zu haben.

In der Gruppe der jungen Frauen berichtete fast jede zweite (42 Prozent), dass sie schon einmal ungefragt ein Nacktfoto zugeschickt bekommen hat. Elf Prozent der Befragten haben bereits erlebt, dass ihre privaten Nacktfotos oder Videos geteilt wurden, neun Prozent wurde mit gefälschten intimen Fotos oder Videos, sogenannten Deepfakes, gedroht.

Folgen: Hass im Netz führt zu Rückzug aus demokratischen Diskursen

Viele Internetnutzer*innen ziehen sich aus Angst aus Online-Diskussionen zurück und vertreten ihre Meinung zu politischen Themen weniger häufig: Mehr als die Hälfte der Befragten bekennt sich aus Angst im Netz seltener zur eigenen politischen Meinung (57 Prozent), beteiligt sich seltener an Diskussionen (55 Prozent) und formuliert Beiträge bewusst vorsichtiger (53 Prozent). 82 Prozent der Befragten fürchten, dass Hass im Netz die Vielfalt im Internet gefährdet. Dreiviertel der Befragten äußern die Sorge, dass durch den Hass im Netz auch die Gewalt im Alltag zunehmen könnte.

Quelle und weitere Informationen: www.gemeinsam-gegen-sexismus.de, 15.03.2024

Die gesamte Studie hier lesen: „Lauter Hass - Leiser Rückzug“

Barriers in Academia: Neues Projekt über Barrieren im und um den akademischen Raum

„Barriers in Academia“ ist ein kollektives Zine-Projekt (Zine steht für eine unabhängige Publikation in Form von einer kleinen Zeitschrift), das sich mit behinderungsbedingten Barrieren im und um den akademischen Raum auseinandersetzt. Das Zine wurde in einem partizipativen Prozess von Studieninteressierten, Studierenden, Studienabbrecher*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und promovierten Dozierenden aus verschiedenen Perspektiven realisiert und gestaltet, die behinderungsbedingte (und im Zusammenwirken mit anderen Formen der Marginalisierung bestehende) Barrieren im akademischen Raum erleben bzw. erlebt haben. Die Projektidee und Konzeption ging ursprünglich aus einem Studienprojekt-Modul des Masterstudiums der Gender und Queer Studies an der Universität zu Köln hervor. Das Zine kann als eine unvollständige Sammlung von behindertem Wissen und kreativem Ausdruck verstanden werden und soll uns dabei helfen, in alltäglichen ableistischen Strukturen zu navigieren und sie zu überleben. Ziel des Projekts ist aber auch die Sichtbarmachung von Barrieren für nicht-behinderte Personen im akademischen Raum und die Ermöglichung solidarischer Zusammenschlüsse und gegenseitiger Unterstützungsmöglichkeiten.

Zur Website und Download: [Barriers in Academia](#)

Rassismusmonitor berichtet darüber, wer trotz Vollzeitjob in Deutschland besonders armutsgefährdet ist

Der neue Kurzbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) ermöglicht erstmals eine Analyse der Armutsgefährdung dreier rassistisch markierter Gruppen in Deutschland: Schwarze, asiatische und muslimische Menschen.

Demnach haben rassistisch markierte Menschen ein zum Teil deutlich erhöhtes Armutsrisiko gegenüber nicht rassistisch markierten Menschen, auch schützen eine hohe Bildung und Vollzeitjobs sie weniger. Die deutsche Staatsbürgerschaft kann das Armutsrisiko je nach Gruppe unterschiedlich stark senken. Der Kurzbericht „Grenzen der Gleichheit“ basiert auf einer repräsentativen Befragung (NaDiRa.panel) von 21.000 Menschen zwischen Januar und März 2022.

Zentrale Ergebnisse:

- Rassistisch markierte Menschen haben ein höheres Armutsrisiko als nicht rassistisch markierte Menschen: Während die Armutsgefährdungsquote bei nicht rassistisch markierten Männern bei neun Prozent bzw. bei Frauen bei zehn Prozent liegt, trifft dies bei 26 Prozent der Schwarzen Männer und Frauen, bei 30 Prozent bzw. 26 Prozent der asiatischen Männer und Frauen sowie bei 41 Prozent bzw. 38 Prozent der muslimischen Männer und Frauen zu.
- Hohe Bildung und eine Erwerbstätigkeit schützen rassistisch markierte Menschen weniger als nicht rassistisch markierte Menschen vor Armutsgefährdung: Die Gefahr, trotz Vollzeiterwerbstätigkeit unter der Armutsschwelle zu leben, ist bei Schwarzen Frauen (22 Prozent), muslimischen Männern (21 Prozent) und asiatischen Männern (19 Prozent) etwa viermal höher als bei nicht rassistisch markierten Männern und Frauen (fünf Prozent).
- Der Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft kann das Armutsrisiko senken: Dieser Zusammenhang lässt sich in allen Gruppen feststellen, wobei er sich besonders bei Schwarzen Frauen sowie bei Schwarzen und asiatischen Männern herauskristallisiert.

Quelle und weitere Informationen: [Pressemitteilung](#), 06.05.2024

Zur Projektseite: [Rassismusmonitor](#)

Juristinnen mit Migrationsgeschichte: djb gründet neues Netzwerk

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) gibt die Gründung des neuen Netzwerks „Juristinnen mit Migrationsgeschichte“ (JuMi) bekannt. Das Ziel dieses Netzwerks ist es, juristische Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu vernetzen, die in ihrem Berufsalltag Diskriminierung erleben, und ihre Sichtbarkeit und Einflussnahme zu stärken. JuMi wird gezielt intersektionale Ansätze verfolgen, um die Schnittstellen von Geschlecht und kultureller Herkunft in der Rechtsbranche zu adressieren.

Das JuMi-Netzwerk plant, eine Reihe von Initiativen zu starten, darunter rechtspolitische Veranstaltungen, lokale Netzwerktreffen und die fortlaufende Integration von intersektionalen Perspektiven in die Arbeit des djb. Zudem strebt das Netzwerk Partnerschaften mit anderen Organisationen an, die ähnliche Ziele verfolgen.

Quelle und weitere Informationen: Pressemitteilung des djb, 16.05.2024

Wie vielfältig ist das Bundesfamilienministerium? Neue Studie zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen

Anlässlich des Diversity Day am 28. Mai veröffentlichte das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) eine neue Studie zur Vielfalt in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Wie divers ist das Ministerium, wo gibt es Handlungsbedarf und was kann konkret getan werden? Mit umfassenden Erkenntnissen zu Präsenz und Diskriminierungserfahrungen verschiedener sozialer Gruppen im BMFSFJ werden Antworten auf diese und weitere Fragen gegeben.

Der DeZIM Project Report „Diversität in der Bundes-

verwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ zeigt, dass bestehende Maßnahmen für mehr Diversität und zum Abbau von Benachteiligungen im BMFSFJ bereits positive Ansätze aufweisen, aber weiterhin Herausforderungen bestehen. Das Ministerium plant, die Studienerkenntnisse für die Weiterentwicklung der hauseigenen Diversitätsstrategie und einer inklusiven Arbeitskultur zu nutzen.

Zentrale Ergebnisse der Studie:

- Im Vergleich zu ihrem Anteil an der deutschen Gesamtbevölkerung (27,5 Prozent) sind Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte im BMFSFJ mit 7,4 Prozent unterrepräsentiert. Dies umfasst Menschen, die selbst oder deren Eltern zugewandert sind. Auch Mitarbeitende, die von Rassismus betroffen sein können, sind im BMFSFJ vergleichsweise wenig vertreten (4,2 Prozent im Vergleich zu 18,7 Prozent in der Bevölkerung). Ebenfalls gering ist der Anteil von Beschäftigten aus nichtakademischen Elternhäusern (27,1 Prozent im BMFSFJ; 76 Prozent in der Bevölkerung).
- Weibliche Beschäftigte sind im BMFSFJ mit 72,6 Prozent überrepräsentiert (46,8 Prozent in der Bevölkerung). Auch der Anteil queerer Mitarbeitender ist vergleichsweise hoch (14,1 Prozent im BMFSFJ; 9 Prozent in der Bevölkerung). Jene, die im Osten Deutschlands geboren sind, sind mit 32,9 Prozent im Vergleich zum Anteil in der Gesamtbevölkerung (20 Prozent) ebenfalls stärker vertreten.
- Im BMFSFJ nehmen Frauen eine Mehrheit von 64,2 Prozent der Positionen auf Leitungsebene ein. Allerdings zeigt sich ein negativer Effekt von Fürsorgeverantwortung für Kinder: Während 75 Prozent der männlichen Führungskräfte auch Eltern sind, trifft dies lediglich auf 58 Prozent ihrer weiblichen Pendanten zu.
- 16,2 Prozent der Beschäftigten gaben an, in den letzten fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen im BMFSFJ gemacht zu haben. Dabei sind Diskriminierungserfahrungen ungleich verteilt: Laut eigenen Angaben sind vor allem Beschäftigte mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen,

queere Beschäftigte, Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte oder Migrationshintergrund, rassismuskvulnerable, weibliche sowie nichtchristliche Beschäftigte und Beschäftigte in Elternschaft betroffen.

- Potenzielle Bewerber*innen mit nichtchristlicher Religionszugehörigkeit, mit Fürsorgeverantwortung und jene, die von Rassismus betroffen sein können, nehmen die Bundesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber wahr. Allerdings glauben 38 Prozent aller Befragten fälschlicherweise, dass die deutsche Staatsangehörigkeit Voraussetzung für eine Tätigkeit in der Bundesverwaltung ist. Unter Personen ohne deutschen Pass gehen sogar mehr als 50 Prozent irrtümlicherweise davon aus.

Neben den Dimensionen, die unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fallen (Geschlecht, Behinderung, „ethnische“ Herkunft, sexuelle Identität, Alter, Religion und Weltanschauung), wurden erstmals auch soziale Herkunft, Fürsorgeverantwortung und ost- beziehungsweise westdeutsche Herkunft erhoben. Das Forschungsvorhaben lief im Zeitraum von 2021 bis 2023, das DeZIM kooperierte dazu mit den Organisationen Citizens for Europe und zedela.

Quelle und weitere Informationen: [Pressemitteilung](#), 28.05.2023

Zur Studie: [Diversität und Vielfalt](#)

Neuerhebung der „Out im Office?!“-Studie des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

Das Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) veröffentlichte die Ergebnisse der Neuerhebung aus der Studienreihe „Out im Office?!“ zur Arbeitssituation queerer Menschen in Deutschland. Zwischen Mai und August 2023 nahmen insgesamt 1.587 LSBTIQA* Beschäftigte an der Befragung teil. Nach der Förderung der Auswertung und Veröffentli-

chung durch die PROUT AT WORK-Foundation liegen nun aktuelle Erkenntnisse zum Umgang queerer Personen mit ihrer Identität im Kontext Arbeit vor, zu Diskriminierungserfahrungen sowie zum Diversity Management und der queerfreundlichen Unternehmenskultur.

„Mit der Studienreihe „Out im Office?!“ wird die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland seit 1997 mit regelmäßigen Erhebungen und Erweiterungen im Hinblick auf die Zielgruppe untersucht (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017, 2020). Dies erlaubt es, neben dem jeweils aktuellen Stand auch die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt, z. B. im Dekadenvergleich zu betrachten. Nachdem in den letzten Jahren Diversity (Management) sowohl gesellschaftlich als auch politisch stärker thematisiert wurde, ermöglicht die Neuauflage der Studie aus dem Jahr 2023, den aktuellen Stand sowie Veränderungsprozesse hinsichtlich der Arbeitssituation queerer Beschäftigter im Vergleich zwischen 2017, 2020 und 2023 festzustellen als auch die (unterschiedlichen) Erfahrungen im Hinblick auf die Geschlechtlichkeit, die geschlechtliche sowie sexuelle Identität differenziell zu betrachten.“

Quelle und weitere Informationen: [Studie „Out im Office?!“](#), 02.05.2023



08 Stiftungen, Preise & Förderungen

Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren

Ausgehend von dem Ziel, die Gender- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen zu stärken, fördert das Ministerium für Kultur und Wissenschaft die Umwidmung einer bestehenden Professur mit einer neuen Gender(teil)denomination an den staatlichen Hochschulen des Landes. Die Maßnahme zielt auf eine fächerübergreifende institutionelle Verankerung von Gender-Perspektiven insbesondere in Fachbereichen, in denen diese Perspektive bislang wenig entwickelt ist. Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung wird die Einrichtung von (Teil-)Denominationen für Professuren über einen Zeitraum von drei Jahren gefördert. Dies erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Hochschulen die Gender-Denomination der Professur nach Ende der Förderung mindestens für weitere drei Jahre fortsetzen. Für eine Denomination werden pro Professur pro Jahr 150.000 Euro, für eine Teil-Denomination 100.000 Euro pro Professur pro Jahr bereitgestellt. Die dreijährige Förderphase beginnt ab dem Sommersemester 2025 oder dem Wintersemester 2025/2026.

Professuren in Disziplinen und Bereichen, in denen Gender-Perspektiven bislang kaum verankert sind, werden bevorzugt ausgewählt. Ebenso wird die Förderung von Volldenominationen gegenüber Teildenominationen priorisiert. Auch die Bereitschaft zu einer mehr als dreijährigen hochschulseitigen Finanzierung wird bei der Förderentscheidung

berücksichtigt. Richten Sie die formlose Bewerbung bitte unter Berücksichtigung der untenstehenden Hinweise bis zum 31.10.2024 an gender-denomination@mkw.nrw.de.

Zur Ausschreibung: Förderung von Gender-Denominationen für Professuren

Call für den Nachwuchsförderpreis des efas-Ökonominnen-Netzwerks (economy, feminism and science)

Auch in diesem Jahr ist es möglich, wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2024 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter*in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Förderpreis wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die **im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis 31. Juli 2024 abgeschlossen wurden/werden.**

Die Preisvergabe inklusive einer Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 22. efas-Fachtagung, die voraussichtlich am 6. Dezember 2024 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. Der Preis ist in Höhe von 500 € für eine Bachelor- oder Masterarbeit und 750 € für eine Dissertation dotiert.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte **bis zum 31. Juli 2024** ausschließlich in elektronischer Form (als zusammenhängende PDF) an die efas-Geschäftsstelle an efas-netzwerk@htw-berlin.de. Wenn Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte ebenso dorthin.

Allgemeine Informationen zum Nachwuchsförderpreis finden sich [hier](#). Die Bewerbungsformulare können [hier](#) heruntergeladen werden.

Sexualisierte Gewalt in Konfliktsituationen gegen Frauen und Mädchen - 19. Bremer Solidaritätspreis ausgeschrieben

Weltweit ist eine Zunahme an bewaffneten Konflikten und kriegerischen Auseinandersetzungen zu beobachten. Leidtragende sind viel zu häufig Zivilpersonen, allen voran Frauen und Kinder. Sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Mädchen eskaliert insbesondere in Kriegszeiten. Diese Form der Gewalt umfasst u.a. Vergewaltigungen, sexuelle Versklavung und Zwangsverheiratung. Sexualisierte Gewalt wird absichtsvoll und strategisch als Mittel der Kriegsführung und des Terrors eingesetzt. Sie soll nicht nur die Opfer selbst herabwürdigen und demütigen, sondern auch Familienverbände und die Gesellschaft insgesamt zerstören. Überlebende Frauen und Mädchen werden nicht nur traumatisiert und leiden lebenslang an körperlichen Folgen. Sie werden in der Gesellschaft oftmals auch noch ausgegrenzt und stigmatisiert.

Mit dem 19. Bremer Solidaritätspreis sollen daher zivilgesellschaftliche Initiativen, Dachverbände oder einzelne Personen ausgezeichnet werden, die sich in ihrem lokalen oder nationalen Kontext gegen sexualisierte Gewalt in Konfliktsituationen gegen Frauen und Mädchen engagieren und den Betroffenen eine Stimme geben.

Begründete Vorschläge für mögliche Preisträgerinnen

und Preisträger können bis zum 31. August 2024 unter der angegebenen Adresse eingereicht werden.

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen vergibt seit dem Jahr 1988 alle zwei Jahre den Bremer Solidaritätspreis. Der Preis ist mit 10.000 € dotiert und soll ein Zeichen der Anerkennung und der Ermutigung für Personen und Initiativen sein, die sich in besonderer Weise für Demokratie und Menschenrechte und gegen globale Ungerechtigkeit und die Folgen von Kolonialismus und Rassismus einsetzen.

Eine kurze Beschreibung des Bremer Solidaritätspreises sowie eine Übersicht der bisherigen Preisträgerinnen und Preisträger finden Sie unter:

[Bremer Solidaritätspreis](#)

Finden Sie weitere interessante

Ausschreibungen auf unserer Website:

[Zum Stellenmarkt](#) | [Zu den Call for Papers](#)



Impressum

Herausgegeben von

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Data and Research on Society
Center of Excellence Women and Science (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
cews-info@gesis.org • www.gesis.org/cews

Redaktion

Janine Ulbrich

Mit Unterstützung von **Greta Neff**

Wir freuen uns über Leser*innenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS/journal;
bitte schicken Sie diese an: cews-info@gesis.org

Zitierhinweis

Textzitate aus unserem CEWS/journal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl
des Journals und die URL unserer Webseite <http://www.gesis.org/cews>)

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

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

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise: <https://www.gesis.org/institut/datenschutz>

Vielen Dank!

Die CEWS/journal-Redaktion