



**GESIS** Leibniz-Institut  
für Sozialwissenschaften



# CEWS/journal

2024|02

## **Aktuelle Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft**

**Schwerpunkt:  
Handlungsempfehlungen zum Umgang  
mit Antifeminismus an Hochschulen  
von Peps Gutsche**





# Editorial

---

Liebe Lesende,

die Zeitungen, Nachrichten, aber auch Fachtagungen und Gremiensitzungen müssen derzeit leider zu häufig davon berichten, dass Angriffe auf die demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft vorliegen. Auch uns beschäftigt das Thema in besonderer Weise, weshalb wir ihm einen *Schwerpunkt über Antifeminismus an Hochschulen* mit einem Gastbeitrag von Peps Gutsche widmen. Wir hoffen, mit dieser Ausgabe einige Anregungen dazu beizusteuern, wie wissenschaftliche Einrichtungen sich und ihre Angehörigen gegenüber Angriffen schützen können sowie feministische, geschlechtergerechte Visionen zu stärken.

Eine anhaltende Auseinandersetzung besteht außerdem über die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache, was sich durch einige Rubriken dieser Ausgabe durchzeichnet.

Mit dieser Ausgabe können wir außerdem über viel *Neues aus dem CEWS* – von Projektergebnissen in unserem EU-Projekt INSPIRE bis hin zu einigen gehaltenen Vorträgen – berichten. Explizit möchte ich auf zwei kommende Veröffentlichungen des *CEWS/publik* hinweisen: die Expertise zu intersektionalen Perspektiven auf geschlechtsbasierte Gewalt in der Wissenschaft (Nr. 32) und die Sonderauswertung über Geschlechterverhältnisse an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Nr. 33).

Eine anregende Lektüre wünscht



Lena Weber

Lena Weber  
(Leiterin des Kompetenzzentrums  
Frauen in Wissenschaft und  
Forschung CEWS)



# Inhaltsverzeichnis

---

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| <b>01</b> | <b>Neues aus dem CEWS</b>   | 6  |
|           | Einladung zum CEWS-Kolloquium im Dezember: Gender-based Violence – Grundlagenforschung für Organisationsbefragungen   | 6  |
|           | Lena Weber und Mazlum Karataş präsentieren erste Ergebnisse der Umfrage- und Webscraping-Studie des INSPIRE-Teilprojekts  | 6  |
|           | Expertise von Anke Lipinsky zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität | 7  |
|           | Nina Steinweg präsentierte zur Verankerung von Diversity- und Antidiskriminierungsakteur*innen in den Hochschulgesetzen   | 8  |
|           | Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungen im Instrumentenkasten – CEWS unterstützt die Hochschulen bei der Umsetzung der HRK-Selbstverpflichtung                    | 9  |
|           | Mazlum Karataş präsentiert erste Ergebnisse des INSPIRE-Projekts bei der HERSS Summer School  | 9  |
| <b>02</b> | <b>Schwerpunktthema</b>   | 10 |
|           | Handlungsempfehlungen aus der Schutzkonzeptentwicklung zum Umgang mit Antifeminismus an Hochschulen von Peps Gutsche  | 10 |
|           | Bericht zur Jahrestagung der bukof 2024: Antifeminismus entgegentreten – Wissenschaft und Demokratie stärken  | 14 |
|           | <b>Forschung</b>  |    |
| <b>03</b> | <b>Geschlechter- und Hochschulforschung</b>   | 15 |
|           | GWK veröffentlicht Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, darin Sonderauswertung des CEWS zu Frauen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen         | 15 |
|           | Farkhunda Karimi forscht zu Bildungschancen für Mädchen und Frauen in Afghanistan   | 18 |
|           | Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Baden-Württemberg   | 18 |
|           | Diversity-X: Tool zur Erhöhung der Zitationsdiversität  | 20 |
|           | Special issue des Laborjournals nur mit Autorinnen veröffentlicht   | 21 |
|           | Gender Publication Gap mal umgekehrt: Frauen veröffentlichen überproportional in der ökologischen Forschung   | 21 |

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| <b>04</b> | <b>Wissenschafts- und Hochschulpolitik</b>  | 22 |
|           | Stellungnahme der KEG zu „Gendersensibler und -inklusive Sprache“   | 22 |
|           | Standpunkte aus den Hochschulen zu den Ergebnissen der Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen  | 23 |
|           | Frauenanteil bei Habilitationen bei 37 Prozent: Zehn Prozent mehr als vor zehn Jahren   | 24 |
|           | Schwangerschaft mit Labortätigkeit vereinbaren  | 24 |
|           | Personalien & Preisverleihungen   | 25 |
|           | Nachruf auf Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Annette von Alemann   | 25 |
|           | Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Gesche Joost wird neue Präsidentin des Goethe-Instituts   | 26 |
|           | Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Bettina Rockenbach ist erste Präsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina              | 26 |
|           | Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Lotte Rose erhält Laura-Maria-Bassi-Preis für Frauenförderung und eine geschlechtersensible Hochschulkultur | 26 |
|           | Drei Wissenschaftlerinnen mit Maria-Weber-Grant ausgezeichnet   | 27 |
|           | <b>Politisches Geschehen</b>  |    |
| <b>05</b> | <b>Gleichstellungspolitik</b>   | 28 |
|           | Diversity braucht Digitalisierung: Ein hochschulstrategischer Blick von Tina Basner vom CHE   | 28 |
|           | Annica Gehlen vom DIW Berlin belegt: Mütterrente hilft gegen Altersarmut und Gender Pension Gap   | 28 |
|           | Mütter stärker von mentaler Belastung während der Corona-Pandemie betroffen, zeigen die Ergebnisse von Nicole Hiekel vom MPI Rostock              | 29 |
|           | Längere Elternzeiten wirken sich nicht nachteilig auf Betriebe aus  | 30 |
|           | Katharina Spieß et al. untersuchen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern   | 30 |
|           | Referendum gegen gendergerechte Sprache in Hamburg scheitert an zu geringer Beteiligung   | 31 |
|           | Familienministerin Lisa Paus: Vorerst keine Ausweitung der Frauenquote in Spitzenjobs   | 32 |
|           | Antifeminismus: Dokumentation der FUMA-Fachtagung erschienen  | 32 |
| <b>06</b> | <b>Europa &amp; Internationales</b>   | 33 |
|           | Nulltoleranz gegenüber geschlechtsbasierter und sexualisierter Gewalt in ERA  | 33 |
|           | Gender Equality Plan für COST-Aktivitäten   | 33 |
|           | DAAD startet europäisches Schutzprogramm für bedrohte Forscher*innen  | 34 |
|           | EU-Projekt GENDERACTION+ und Horizon Europe NCP stellen Online-Kurs zum Thema „Gender Dimension in Research“ vor                                  | 34 |
|           | Eastern Partnership Law Schools vereinbaren Fortschritte beim Gender Mainstreaming in der Hochschulbildung  | 35 |

|  |           |
|--|-----------|
| UN-Gender Snapshot 2024: Fortschritte in Richtung Gleichstellung weltweit weiterhin langsam                            | 35        |
| EU ruft Georgien zur Rücknahme von LGBTQ-Darstellungsverbot auf  | 36        |
| <b>07 Diversity, Anti-Diskriminierung &amp; Intersektionalität</b>   | <b>37</b> |
| 30 Jahre Berichterstattung über Rassismus im Spiegel der Medien  | 37        |
| Geschlechtervielfalt mit Webanwendung DREO umsetzen  | 37        |
| Land NRW richtet zentrale Anlaufstelle für Betroffene von Antisemitismus an Hochschulen ein                            | 38        |
| Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes fordern entschlosseneres Vorgehen gegen Diskriminierung                     | 38        |
| <b>08 Neuerscheinungen</b>   | <b>40</b> |
| Vergessene Ungleichheiten: Biographische Erzählungen ostdeutscher Professor*innen                                      | 40        |
| Schreiben trotz Care-Arbeit. Strategien für Mütter in der Wissenschaft   | 40        |
| Nicht die Ersten. Bewegungsgeschichten von Queers of Color in Deutschland  | 41        |
| Gleichstellung als Lebensaufgabe. Eine fiktionale wissenschaftsbiografische Erzählung                                  | 41        |
| Jede_ Frau. Über eine Gesellschaft, die sexualisierte Gewalt verharmlost und normalisiert                              | 42        |
| <b>Service</b>   |           |
| <b>09 Stiftungen, Preise &amp; Förderungen</b>   | <b>43</b> |
| Ausschreibung: Women Informatics Thesis Award (WITA) 2025  | 43        |
| Die Junge Akademie schreibt gemeinsam mit der VolkswagenStiftung erstmals den Preis für das beste Forschungsumfeld aus | 43        |
| DGS: Förderpreis für Dissertationen aus der Soziologie   | 44        |
| Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren   | 44        |
| <b>10 Impressum</b>  | <b>45</b> |



## Nichts mehr verpassen!

Alle aktuellen Termine finden Sie hier:

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



# 01 Neues aus dem CEWS

## Einladung zum CEWS-Kolloquium im Dezember: Gender-based Violence – Grundlagenforschung für Organisationsbefragungen

Das CEWS lädt herzlich zum nächsten Kolloquium ein:

**04.12.2024, 14.00-15.00 Uhr:  
Gender-based Violence – Grundlagenforschung für Organisationsbefragungen**

Dr. Clemens Striebing, Jannick Schneider und Nathalie Voigt tragen zur Problematik vor, wie man im Rahmen von Diversity, Equality and Inclusion (DE&I)-Projekten gegen Gender-based Violence (GBV) sowohl umfassend als auch effizient vorgeht.

GBV umfasst eine Vielzahl von Phänomenen – von implizitem Bias und sexistischen Ansichten bis zu physischem Zwang. Neben diesen direkten Formen der Diskriminierung existieren auch mittelbare Benachteiligungen, beispielsweise in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die sich maßgeblich auf Aufstiegschancen für Betroffene auswirken. Eine weitere Herausforderung besteht in der Erhebung von Kontextdaten wie dem Arbeitsklima, gleichstellungspolitischen Einstellungen und der soziodemografischen Struktur von Teams, um zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.

Um diese Aspekte zu berücksichtigen, haben die Referent\*innen 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 (CeRRI) des Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Hier forschen und beraten sie in nationalen und internationalen Projekten zu Organisationskultur und -klima sowie zu Gleichstellung im Forschungs- und Innovationssystem. Als Team vereinen sie Expertise aus der Psychologie, Soziologie und Politikwissenschaft.

### Weitere Informationen und Anmeldung:

[Zur Anmeldung via Zoom](#)

[Mehr Informationen zum CEWS-Kolloquium auf der CEWS-Website](#)

## Lena Weber und Mazlum Karataş präsentieren erste Ergebnisse der Umfrage- und Webscraping-Studie des INSPIRE-Teilprojekts

Dr. Lena Weber (Teamleitung CEWS) und Mazlum Karataş, PhD (Projektmitarbeiter, CEWS) haben die ersten Ergebnisse ihrer Umfrage- und Webscraping-Studie auf dem Projekttreffen des EU-Projektes INSPIRE am 25. September 2024 vorgestellt. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem „Prevalence Indicator“, einem Indikator zur Erfassung der Verbreitung von Gleichstellungsplänen in europäischen Forschungseinrichtungen.

Besonders interessant: Die Studie belegt, dass das

Kriterium der Förderfähigkeit in Horizon Europe einen spürbaren Einfluss auf die Entwicklung eines Gleichstellungsplans durch europäische Forschungseinrichtungen hatte. Darüber hinaus hatte auch eine beachtliche Anzahl von Organisationen, die an der Studie teilgenommen haben, bereits vor Einführung des Kriteriums Gleichstellungspläne.

#### **Projekttreffen und kommende Schritte**

Weitere Konsortialpartner\*innen haben darüber hinaus reichhaltige qualitative Datensätze, insbesondere über inklusive Gleichstellungspläne umsetzende Organisationen, erhoben. Der nächste Schritt wird darin bestehen, die Erfolgsfaktoren dieser inklusiven Gleichstellungspläne übergreifend zu extrahieren (siehe [Projekthomepage](#)). Im Anschluss an das Projekttreffen fand am 27. September ein Wissensaustausch-Event statt, daran nahmen rund 60 Teilnehmer\*innen aus den Communities of Practice und Knowledge Hubs teil.

#### **Weitere Informationen:**

[Mehr zum INSPIRE-Teilprojekt im CEWS auf der Projekthomepage.](#)

[Zur Projekthomepage: http://www.inspirequality.eu/](http://www.inspirequality.eu/)



## **Expertise von Anke Lipinsky zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität**

Die neueste Erscheinung der Reihe CEWS/publik stellt eine Expertise von Dr. Anke Lipinsky (Senior Researcher im CEWS) zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität vor. Die Expertise entstand im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) auf der Grundlage ausgewählter Ergebnisse des EU-geförderten Forschungsprojekts *UniSAFE*. Die quantitative UniSAFE-Umfrage, an der über 42.000 Studierende und Beschäftigte aller Statusgruppen in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen teilnahmen, zeigt, dass es sich bei geschlechtsbezogener Gewalt um ein strukturelles Problem in der Wissenschaft handelt.

Die Expertise fasst ausgewählte empirische Forschungsergebnisse des Projekts UniSAFE zusammen. Einen Schwerpunkt der Ergebnisdarstellung bildet die quantitative Online-Befragung unter Beschäftigten und Studierenden. Des Weiteren liegt ein Schwerpunkt auf den Daten aus der qualitativen Interviewstudie des Projekts, in der viktimisierte Angehörige von Hochschulen und Forschungseinrichtungen über ihre Gewalterfahrungen, Beobachtungen und Erfahrungen mit den institutionellen Angeboten und Maßnahmen berichteten. Besonders hervorgehoben und um neue Auswertungen erweitert wurden Erkenntnisse zu marginalisierten Personengruppen. Einige Ergebnisse wurden Daten aus anderen Prävalenzstudien zu sexualisierten und geschlechtsbezogenen Gewalterfahrungen in der Wissenschaft gegenübergestellt.

Es liegt in der Verantwortung von Hochschulen und

Forschungseinrichtungen, strukturelle und kulturelle Veränderungen einzuleiten, die der Normalisierung von Übergriffen und der wahrgenommenen Toleranz gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt entgegenwirken. Durch den Blick auf neueste Evidenz über sexualisierte und geschlechtsbezogene Gewalt will die Expertise zu einer Versachlichung des Diskurses beitragen.

**Weitere Informationen:**

[Mehr Informationen zum EU-Projekt UNiSAFE auf der Projekthomepage](#)

**Bibliographische Angabe:**

Lipinsky, Anke (2024): **Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität.** Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWS/publik no. 32) <https://doi.org/10.21241/ssoar.97554>

## Nina Steinweg präsentierte zur Verankerung von Diversity- und Antidiskriminierungsakteur\*innen in den Hochschulgesetzen

Dr. Nina Steinweg (Senior Researcher im CEWS) stellte im Rahmen der Netzwerktagung für deutschsprachige Diversitätsforschung (10.-12. September 2024) eine aktuelle Auswertung der rechtlichen Verankerung von Diversity- und Antidiskriminierungsakteur\*innen vor. Der Titel ihrer Präsentation lautete „Wer trägt die Verantwortung für ‚doing diversity‘?“ und beinhaltete eine Auswertung der CEWS-Gleichstellungsrechtsdatenbank. Der Fokus der Tagung in Göttingen lag auf der Weiterentwicklung von Diversity und Diskriminierungsschutz.

Es ist geplant, die Ergebnisse der Untersuchung in der Ausgabe 2-2025 in der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management (ZDfm) zu veröffentlichen, die ein special issue passend zur Tagung herausbringen wird.

**Weitere Informationen:**

[Website zur Netzwerktagung für deutschsprachige Diversitätsforschung](#)

[Datenbank des CEWS zum Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft](#)

[Thema „Antidiskriminierung, Diversity und soziale Förderung“ in der Datenbank zum Gleichstellungsrecht](#)

[Aktuelle Call for Papers des ZDfm](#)

[Aktueller Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Lesen Sie die Expertise hier: [CEWS/publik](#)





## Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungen im Instrumentenkasten – CEWS unterstützt die Hochschulen bei der Umsetzung der HRK-Selbstverpflichtung

Gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat das CEWS den Instrumentenkasten (INKA) überarbeitet und das neue Handlungsfeld „Berufungsverfahren“ eingerichtet.

Hintergrund ist die im Mai 2024 von der HRK in ihrer Mitgliederversammlung verabschiedete Selbstverpflichtung *„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“*. Der Beschluss benennt konkrete Ziele und Handlungsfelder sowie Maßnahmen, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen beitragen können. Als Begleitmaßnahme der Selbstverpflichtung haben sich die unterzeichnenden Hochschulen bereit erklärt, die ihrerseits institutionell etablierten Instrumente in den *INKA* einzutragen.

Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungen können dem CEWS über das *Vorschlagsformular* gemeldet werden. Bitte beachten Sie hierfür die *speziellen FAQ* und Hinweise. Allgemeine Hinweise zum INKA finden Sie unter den *allgemeinen FAQ*.

### **Mehr Informationen:**

*Informationen zur die Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen*

*Liste der Signatarhochschulen*

*Publikation „Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft“*

## Mazlum Karataş präsentiert erste Ergebnisse des INSPIRE-Projekts bei der HERSS Summer School

Mazlum Karataş, PhD (Projektmitarbeiter, CEWS) präsentierte erste Ergebnisse aus dem INSPIRE-Projekt über die Verbreitung von Gleichstellungsplänen in Europa (in 33 Ländern) in einer Posterpräsentation auf der HERSS (Higher Education Research Summer School). Die HERSS regt Forschungen zu innovativen Methoden in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung an. Dieses Jahr fand sie vom 9. bis 13. September 2024 am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover statt.

Das von Karataş vorgestellte Poster zeigt die Potentiale und Herausforderungen der Datenerhebungen Web Scraping und Online-Umfrage für das Monitoring von Gleichstellungsplänen europäischer Forschungs- und Hochschuleinrichtungen im Vergleich. Ein Schwerpunkt der Auswertung liegt momentan auf dem Indikator Prävalenz von Gleichstellungsplänen in Europa, weitere vertiefende Auswertungen zu anderen INSPIRE-Indikatoren werden noch folgen. Ein weiteres Deliverable, das methodologische Konzept, ist bereits *online einsehbar*.

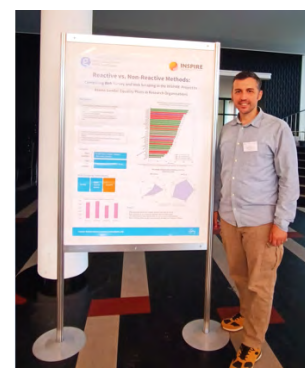
### **Mehr Informationen:**

*Erfahren Sie hier mehr über die Summer School des DZHW*

*Löther, Andrea, Karataş, Mazlum, & Weber, Lena (2024).*

*D3.1 GEP Prevalence Monitoring Indicator framework v1. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11516872>*

*Löther, Andrea, Karataş, Mazlum & Weber, Lena (2023): D2.1f Literature Review Data Monitoring. <https://zenodo.org/records/10033668>*





# 02

## Schwerpunktthema

### Handlungsempfehlungen aus der Schutzkonzeptentwicklung zum Umgang mit Antifeminismus an Hochschulen *von Peps Gutsche*

*Peps Gutsche entwickelt an der Alice Salomon Hochschule Berlin ein Schutzkonzept bei sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und antifeministischen Angriffen. Peps Gutsche ist Mitglied in der Kommission „Antifeminismus an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. und im Netzwerk „Feministische Perspektiven und Interventionen gegen die (extreme) Rechte“ aktiv.*

#### Hochschulen als Aushandlungsorte antifeministischer Diskurse

Hochschulen sind multiperspektivische Organisationen - Räume der Innovation und des wissenschaftlichen Austauschs ebenso wie Aushandlungsorte für gesellschaftliche Diskurse. Das macht Hochschulen zu politischen Orten, an denen sich auch Ungleichheitsideologien wiederfinden. Aus der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist bekannt, dass Macht- und Ungleichheitsverhältnisse nicht an der Hochschultür enden. Gesellschaftliche Krisen und das Erstarken (extrem) rechter Strömungen führen neben rassistischen und antisemitischen Vorfällen auch zur erhöhten Sichtbarkeit von antifeministischen Erscheinungsformen.

Antifeminismus lässt sich dabei definieren als Ideologie, „der es um die Gegnerschaft zu [...] Prozessen der gesellschaftspolitischen Liberalisierung und Entnormierung von Geschlechterverhältnissen sowie um die Aufrechterhaltung heteronormativer

Herrschaftsverhältnisse [geht]“ (Lang und Fritzsche 2018, S. 340). Antifeministische Vertreter\*innen befürworten traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen, lehnen feministische Errungenschaften und geschlechtliche, amouröse sowie sexuelle Vielfalt ab. Als Ungleichheitsideologie ist Antifeminismus eng verknüpft mit Rassismus, Antisemitismus und Vorstellungen von Nationalismus, in denen es jeweils um das Abwerten des „Anderen“ und der Höherpositionierung des „Eigenen“ geht.

Auch Forschende sind von Antifeminismus betroffen: Viele Wissenschaftler\*innen beschäftigen sich in ihrer Forschung mit Fragen von Geschlechterverhältnissen und Diskriminierungsmechanismen und sind daher antifeministischen Angriffen ausgesetzt. Diese Angriffe zeigen sich beispielsweise, aber nicht nur, in Form von sexualisierter und sexistischer Diskriminierung. Dies kann neben Beleidigungen, Bedrohungen und der unfreiwilligen Veröffentlichung persönlicher Daten – sogenanntem Doxing – auch körperliche Bedrohungen umfassen.

Auf der anderen Seite findet Antifeminismus an Hochschulen statt, etwa in Form von Infragestellen von Gleichstellungsarbeit oder im Anzweifeln der Relevanz von gendergerechter Sprache an Hochschulen. In einer 2017 durchgeführten Studie an Hochschulen in Niedersachsen wurde das Phänomen der Gleichstellungsfeindlichkeit untersucht, welches die üblichen Widerstände gegen Gleichstellung bis hin zu bedrohlichen Angriffen auf Gleichstellungsarbeit und einzelne Gleichstellungsbeauftragte umfasst (vgl. Marx et al. 2017, S.43).

Antifeminismus kann sich ebenso in Form von Sexismus zeigen, jedoch ist nicht jede sexistische Handlung oder Position antifeministisch (vgl. femPi

2022). Antifeministische Positionen bauen auf einer sexistischen Logik auf, gehen jedoch in ihrem Ziel, eine Diskursverschiebung vorantreiben zu wollen, weiter. Diese Diskursverschiebung findet organisiert durch heterogene Gruppen und Netzwerke statt, die sich unter Antifeminismus als Brückenideologie unterschiedlicher politischer Strömungen wiederfinden. Rebekka Blum unterscheidet hierbei sechs unterschiedliche antifeministische Akteur\*innengruppen: a) den Neoliberalen (Anti-)Feminismus, b) die journalistische Gender-Gegnerschaft, c) die selbsternannten „Wissenschaftlichkeitswächter“, d) christlich-fundamentalistische Akteur\*innen, e) den klassischen und neuen Maskulinität und f) (extrem) rechte Gruppen und Parteien (Blum 2019: 62ff.; siehe auch Frey et al 2013). Diesen Akteur\*innenkonstellationen begegnet man auch an der Hochschule.

### Formen und Auswirkungen antifeministischer Angriffe

Antifeministische Angriffe auf Gleichstellungsakteur\*innen, Wissenschaftler\*innen und Fachrichtungen sind „Angriffe auf den Kern des Hochschul- und Wissenschaftssystems“ (Bukof 2019), richten sie sich doch gegen die Wissenschaftsfreiheit und eine offene demokratische Gesellschaft gleichermaßen. Die Erscheinungsformen an Hochschulen sind dabei vielfältig: Von der Anwesenheit organisierter antifeministischer Hochschulangehöriger über von (extrem) rechten Gruppen organisierte Flashmobs, die sich gegen eine „Ideologisierung“ der Wissenschaft richten, bis hin zu queerfeindlichen Schmierereien oder der Zerstörung von auf dem Hochschulgelände gehissten Regenbogenfahnen.

Dabei wird der Campus hier nicht willkürlich als Ort gewählt, sondern es findet eine gezielte Raumnahme statt, mit denen entsprechende rechte Akteur\*innengruppen auf offene Hochschulen als Bildungsinstitution abzielen (vgl. Schulz 2019). Antifeministische Angriffe zeigen sich beispielsweise in beleidigenden und bedrohlichen Briefen und E-Mails an Wissenschaftler\*innen oder Gleichstellungsakteur\*innen der Hochschulen, in parlamentarischen Anfragen zu Inhalten und finanzieller Ausstattung von Forschungsprojekten mit Genderperspektive

bis hin zur Diskreditierung einzelner Fachrichtungen als „unwissenschaftlich“, in Verbindung mit der Forderung, diese abzuschaffen. Auch die Blockierung gleichstellungspolitischer Gremien durch das gezielte Infiltrieren dieser oder sogar körperliche Angriffe können Ausdrucksform antifeministischer Mobilisierungen sein.

Antifeminismus zeigt sich auf einer Handlungsebene mit klaren Feindbildern. Antifeministische Handlungen und Diskurse treffen nicht alle Menschen gleich, sondern zielen insbesondere auf gesellschaftlich marginalisierte Personen – Schwarze Professor\*innen, lesbische Gleichstellungsbeauftragte, in der Verfassten Studierendenschaft organisierte trans\* Personen. Dies kann dazu führen, dass Betroffene die Hochschule verlassen, sich nicht mehr sicht- und hörbar zu gleichstellungs- und diversitätspolitischen Themen äußern oder ihre Wissenschaftskommunikation einschränken. Hier braucht es eine klare Verständigung, wie die Organisation Hochschule ihre Angehörigen schützen und Hochschulen als offenen, demokratischen Raum für alle wahren kann.

### Schutzkonzeptentwicklung im Umgang mit antifeministischen Angriffen

Um antifeministischen Angriffen entgegenzutreten und Hochschulmitglieder vor solchen zu schützen, brauchen Hochschulen neben einzelnen Maßnahmen ein ganzheitliches Schutzkonzept. Dessen Entwicklung orientiert sich an der ASH Berlin an bekannten und bewährten Methoden aus der Schutzkonzeptentwicklung im Kinder- und Jugendbereich und weitet diese über den Bereich der sexualisierten Gewalt hinaus auf antifeministische Angriffe aus. Zielgruppe des Schutzkonzeptes sind alle Hochschulangehörigen, wobei beachtet werden muss, dass aufgrund intersektionaler Positionierungen oder durch gesteigerte Sichtbarkeit für bestimmte Personengruppen ein erhöhtes Risiko besteht, antifeministischen Angriffen ausgesetzt zu sein. Dies gilt auch für die unterschiedlichen Statusgruppen an Hochschulen, da beispielsweise Lehrbeauftragte oder Vertreter\*innen der studentischen Selbstorganisationen aufgrund von (fehlenden) Vertragsverhältnissen weniger institutionellen Schutz erfahren als angestellte oder

verbeamtete Beschäftigte.

In der Schutzkonzeptentwicklung lassen sich vier Phasen unterscheiden. Zunächst muss sich in der **Risiko- und Bestandsanalyse** ein Überblick verschafft werden, welche Verfahren, Verordnungen oder Beratungsstrukturen auf Bundes-, Länder- und Organisationsebene bereits existieren. Eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung der Hausordnung in Hinblick auf die Ausübung des Hausrechts beispielsweise bei Veranstaltungen mit erhöhtem Sicherheitsbedarf kann sinnvoll sein, um hier eine Grundlage für den Ausschluss von Personen zu haben, die durch antifeministische und rechte Äußerungen in Erscheinung treten oder die Veranstaltung für Störungen und rechte Raumergreifung nutzen. Im zweiten Schritt der **Gefährdungsbeurteilung** steht die Analyse der festgestellten Risiken und Schutzlücken und deren Bewertung im Vordergrund. In der dritten Phase der **Erarbeitung und Implementierung des Schutzkonzeptes** geht es um die konkrete Herleitung von Maßnahmen oder Bausteinen in den Bereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Hierzu gehört eine Sensibilisierung durch das Bereitstellen von Informationsangeboten oder Weiterbildungen ebenso wie (betroffenenzentrierte) Beratungs- und Unterstützungsangebote. Die Erarbeitung von Verhaltens- oder Ethikkodizes, Selbstverpflichtungen sowie gemeinsamen Leitbildern bieten einen strukturellen Rahmen und transportieren zudem die Haltung der Hochschule und ihrer Mitglieder.

Die Übernahme institutioneller Verantwortung und Fürsorgepflicht der Hochschulen dient dazu, ihre Mitgliedergruppen vor Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Im Bereich der Intervention sollten Verfahren und Informationsketten festlegen, wer wie zu welchem Zeitpunkt ansprechbar und zuständig ist. Wichtig ist die Benennung klarer Ansprechpersonen und bei strafrechtlich relevanten Vorfällen eine enge Zusammenarbeit mit dem Justizariat und der Hochschulkommunikation (vgl. auch bukof 2023). Neben dem Schutz betroffener Personen kann es auch um den sanktionierenden Umgang mit antifeministischen Akteur\*innen gehen. Die Dokumentation von Vorfällen und klare Beschwerdeverfahren bieten hier die Grundlage für Interventionsmöglichkeiten. In

der **Evaluationsphase** sollte der Raum geschaffen werden, Vorfälle auszuwerten, zu dokumentieren und Verfahren und Prozessbeschreibungen anzupassen, um erkannte Schutzlücken zu schließen und präventive Maßnahmen zu überarbeiten.

Exkurs Forschung: Antifeministische Angriffe zielen meist darauf ab, Forschungsfelder sowie Wissenschaftler\*innen und ihre Forschungsinhalte zu diskreditieren (bukof 2021). Für Forschungsteams kann es sinnvoll sein, sich präventiv mit möglichen Szenarien auseinanderzusetzen und dies bereits in der Phase der Antragstellung von Projekten im Finanzierungsplan mitzubedenken. Dieser kann zum Beispiel mögliche Kosten für Supervision und rechtliche im Finanzierungsplan oder auch die Notwendigkeit gemeinsamer Absprachen zu Sicherheitsthemen und der Einplanung zeitlicher Ressourcen umfassen. Während der Projektdurchführung gehört dazu der Austausch zu möglichen Bedrohungslagen und das Erstellen gemeinsamer Leitlinien zum Umgang mit möglichen Angriffen und Bedrohungen zum Schutz persönlicher Informationen von Projektmitarbeiter\*innen und die Konkretisierung von Ansprechpersonen. Vor der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und in der Wissenschaftskommunikation bietet es sich an, vorab mit der Hochschulkommunikation bzw. Pressestelle abzusprechen, wie eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit aussehen kann, um eventuellen Angriffen adäquat zu begegnen. Entsprechend bedarf es an Fort- und Weiterbildung in dem Bereich für Angestellte in der Hochschulkommunikation, u.a. bietet dies das vom Bundesverband Hochschulkommunikation und Wissenschaft im Dialog geführte Beratungsangebot Scicomm-Support an. Das Vernetzungstool der Fachgesellschaft Geschlechterstudien dient dazu Betroffenen von Diskriminierung Unterstützung zukommen zu lassen oder eine gemeinsame öffentliche Stellungnahme vorzunehmen.

### Strukturelle Absicherung schaffen

Hochschulen sind politische Orte. Sie können Diskursräume durch öffentliche Positionierungen mitformen und so als zivilgesellschaftliche und demokratische Akteur\*innen Position beziehen. Das Zurückweisen ungleichheitsbejahender Posi-

tionen und ein klares Einstehen für demokratische Werte, kritische Gesellschaftswissenschaften und Menschenrechte bietet Rückhalt für Betroffene antifeministischer Angriffe und eine Orientierung für alle Hochschulangehörigen. Denn solche Angriffe richten sich nicht allein gegen Individuen, sondern auch gegen diese als Vertreter\*innen der Institution Hochschule. Hierbei können durch eine klare Positionierung der Wissenschaft gemeinsam mit Kulturschaffenden wichtige Zeichen gesetzt werden, wie es beispielsweise durch einen Wahlauftrag des Präsidenten der Universität Potsdam vor der Landtagswahl in Brandenburg geschehen ist. Eine klare Positionierung der Wissenschaft gemeinsam mit Kulturschaffenden für ein welt-offenes Dresden sind hierbei ein ebenso wichtiges Zeichen wie die Betonung demokratischer Grundlagen in einem *Wahlauftrag, wie es durch den Präsidenten der Universität Potsdam* vor der Landtagswahl in Brandenburg geschehen ist. Auf struktureller Ebene braucht es zudem eine nachhaltige und finanziell abgesicherte Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsarbeit, um der Infragestellung dieser Arbeit entgegenzutreten (vgl. bukof 2019). Hier sind neben Hochschulleitungen auch Wissenschaftsorganisationen wie die DFG und nicht zuletzt die Landes- und Bundespolitik gefordert, Wissenschaftsfreiheit und die rechtlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit ernst zu nehmen und entsprechende Angebote zu schaffen.

#### **Literatur und weiterführende Links:**

Blum, Rebekka (2019). Angst um die Vormachtstellung. Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus. Hamburg: Marta Press.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen e.V. (bukof) (2023): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen e.V. (bukof) (2021): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler\*innen und ihr Umfeld. Handlungsleitfaden.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2019): Positionspapier „Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegenzutreten!“.

Fachgesellschaft Geschlechterstudien: *Diskriminierende Angriffe im Kontext von Forschung und Lehre*. *Online verfügbar* (zuletzt abgerufen am 6.10.2024).

Frey, Regina, Marc Gärtner, Manfred Köhnen und Sebastian Scheele (2013): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Band 9 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts.

Lang, Juliane und Christopher Fritzsche (2018): Backlash, neoreaktionäre Politiken oder Antifeminismus? Forschende Perspektiven auf aktuelle Debatten um Geschlecht. In: Feministische Studien Band 36 Heft 2.

Marx, Daniela, Sandra Kotlenga, Birte Driesner und Doris Hayn (2017): *Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen*. *Online verfügbar* (zuletzt abgerufen am 6.10.2024).

Schulz, Benedikt (2019): „Universitäten nehmen die Situation nicht ernst“ *Wilhelm Heitmeyer im Gespräch mit Benedikt Schulz*. Deutschlandfunk 6.2.2019. (zuletzt abgerufen am 6.10.2024).

ScicommSupport (2024): *Leitfaden. Umgang mit Angriffen und unsachlichen Konflikten in der Wissenschaftskommunikation*. *Online verfügbar* (zuletzt abgerufen am 6.10.2024).

## Bericht zur Jahrestagung der bukof 2024: Antifeminismus entgegentreten – Wissenschaft und Demokratie stärken

Fast 300 Teilnehmende trafen sich vom 25.-27. September 2024 in Wernigerode zur diesjährigen Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), die in diesem Jahr unter dem Thema „Antifeminismus entgegentreten – Wissenschaft und Demokratie stärken“ stand. Die bukof versteht sich als geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. Entsprechend nahmen Gleichstellungsakteur\*innen aus unterschiedlichen Funktionen der Hochschule (Frauen-, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitende in Gleichstellungsbüros und Stabsstellen, Koordinator\*innen der Landeskonferenzen und andere) an der Tagung teil.

Mit dem europaweiten Erstarren rechtspopulistischer und rechtsextremer Bewegungen sind in den letzten Jahren auch antifeministische Angriffe stärker geworden. Antifeministische Akteur\*innen feinden geschlechtergerechte Haltungen, Strukturen und Maßnahmen an, diffamieren die Gender Studies und stellen sich gegen das Recht auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Antifeminismus ist ein zentraler Bestandteil rechtspopulistischer und rechtsextremer Bewegungen in Europa. Er verschränkt sich mit Einstellungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Antisemitismus, Trans- und Homofeindlichkeit sowie einem völkischen Weltbild. Antifeministische Positionen bilden eine Scharnierfunktion für Sympathiebekundungen und Bündnisse bis weithin in die sogenannte gesellschaftliche und politische Mitte.

Antifeministische Positionen und Handlungen sind Angriffe auf demokratische Grundwerte, emanzipatorische Errungenschaften und Wissenschaft. Die bukof-Jahrestagung 2024 stellte sich diesen Positionen in vielfältiger Weise entgegen. Ziel war es nicht nur, antifeministische Ideologien, Strategien sowie Dis-

kurspraktiken zu analysieren, sondern auch auf die Verbindungen zu anderen Diskriminierungsformen zu schauen. Im Vordergrund stand dabei der Hochschulkontext, antifeministische Wissenschaftsfeindlichkeit, Infragestellung von Gleichstellungspolitik und antifeministische Tendenzen in der Wissenschaft.

Workshops, Vorträge und Paneldiskussion boten Reflexionsräume, Handlungsstrategien von Gleichstellungsakteur\*innen zu entwickeln, die Rolle von Führungsverantwortlichen an Hochschulen in den Blick zu nehmen, wissenschaftliche Organisationen zu adressieren und übergreifende Bündnisse gegen Antifeminismus auf kommunaler, landes- und bundespolitischer Ebene zu stärken.

In ihrer Keynote „Mit Verboten für die Wissenschaftsfreiheit? Paradoxien von Antifeminismus und Gender Diskursen in der Wissenschaft“ gab Prof. Dr. Anne Henninger (Philipps-Universität Marburg) einen Überblick zu Antifeminismus und Wissenschaft und präsentierte empirische Ergebnisse aus eigenen Forschungsprojekten zu Antifeminismus. Sie wies insbesondere auf die Herausforderungen im Umgang mit den polarisierenden Diskursen zu Gender und geschlechtergerechter Sprache hin.

In zahlreichen Workshops wurden zum einen konkrete Strategien und Ansätze gegen Antifeminismus in Wissenschaft und Hochschulen diskutiert, z. B. in einem Argumentations- und Haltungstraining sowie im Workshop „Antifeminismus als Herausforderung im Hochschulkontext“ von Peps Gutsche. Zum anderen nahmen die Workshops die Hintergründe und Rahmenbedingungen von Antifeminismus in den Blick, z. B. „Antifeminismus als zentrale (extrem) rechte Strategie“. Offene Räume boten darüber hinaus die Gelegenheit, sich zu speziellen Themen auszutauschen, wie beispielsweise zu intersektionaler Gleichstellungsarbeit oder zum Kampf gegen Entgeltdiskriminierung.

Das Podiumsgespräch zum Abschluss der Jahrestagung resümierte die Tagungsergebnisse mit Blick auf Handlungsmöglichkeiten in den Hochschulen. Anneliese Niehoff moderierte die Diskussion mit der HRK-Vizepräsidentin und Präsidentin der TH Wildau

Prof.in Dr.in Ulrike Tippe, Debora Justin Eller vom freien Zusammenschluss von student\*innenschaften (fsz), Judith Rahner, Geschäftsführerin Deutscher Frauenrat und Christina Wolff, bukof-Vorständin.

Mit Unterstützung von Awa\_stern wurde im Rahmen der Tagung ein umfangreiches Awareness-Konzept umgesetzt, um die Veranstaltung diskriminierungssensibel zu begleiten.

Mit einem großen Dank an die Organisatorinnen der Tagung, insbesondere auch die Hochschule Harz, endete die Tagung. Die nächste bukof-Jahrestagung wird vom 17. – 19. September 2025 in Heilbronn stattfinden.

*Weitere Informationen auf der Webseite der bukof.*

Hier werden Folien aus den Workshops zugänglich gemacht, soweit dieses möglich ist.

Autorinnen: Dr. Andrea Löther und Dr. Nina Steinweg (CEWS)

**Weitere Informationen:**

*Programm der Jahrestagung*

*Awarenesskonzept der Jahrestagung*

## 03

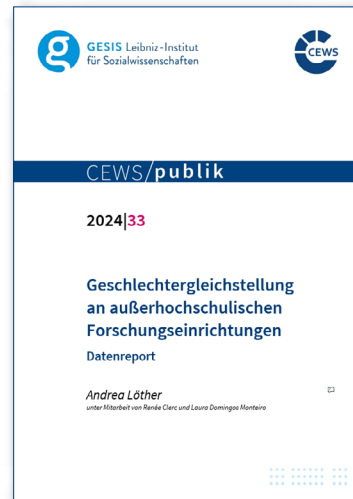
Geschlechter- und  
Hochschulforschung

### GWK veröffentlicht Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, darin Sonderauswertung des CEWS zu Frauen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die „28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

In diesem Jahr erscheint der Bericht erstmals unter einem neuen Titel: „Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung“. Er führt die bisherige Datenfortschreibung fort, mit der die GWK die Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen schon seit vielen Jahren beobachtet, er ordnet diese ein und weist auf relevante Entwicklungen und Desiderate hin. Erstmals wird der im Gleichstellungsmonitor enthaltene Datensatz ergänzt durch eine vorangestellte Zusammenfassung, die die zentralen Daten auf einen Blick darstellt und die Entwicklungen des Jahres kompakt einordnet.

Der diesjährige Bericht macht deutlich, dass sowohl an den Hochschulen als auch in den Forschungsorganisationen die Frauenanteile an den Professuren bzw. in Führungspositionen weiterhin insgesamt nur langsam steigen. Gleichzeitig zeigen sich vereinzelt dynamischere Entwicklungen, so beispielsweise im Berufungsgeschehen der Hochschulen und in einigen Forschungseinrichtungen.



Lesen Sie den  
Report hier:  
[CEWS/publik](#)

Im Zehnjahresvergleich wird deutlich, dass sich der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von 2012 bis 2022 folgendermaßen erhöht hat:

- Erstimmatrikulationen von 49,5 % auf 52,3 %,
- Studienabschlüsse von 51,0 % auf 52,9 %,
- Promotionen von 45,4 % auf 46,1 % und
- Habilitationen von 27,0 % auf 36,5 %.

Dies belegt, dass der Frauenanteil nach dem Studienabschluss noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe sinkt. Die sogenannte *Leaky Pipeline* besteht also weiterhin – damit verliert das Wissenschafts- und Innovationssystem erhebliches Potential.

Der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 2012 und 2022 kontinuierlich von 20,4 % auf 28,0 % angestiegen, dennoch zeigt



sich weiterhin dringender Verbesserungsbedarf mit Blick auf das Erreichen der Parität. Eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt zudem: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil von Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 48,7 % - nah an der Parität -, wohingegen der Anteil der C3/W2-Professorinnen 28,6 % und der Anteil der C4/W3-Professorinnen nur noch 23,8 % beträgt.

Es bedarf weiterer Anreize, um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an Hochschulen konsequent und nachhaltig in Richtung Parität zu erhöhen. Darauf zielt das von Bund und Ländern im November 2022 für die Hochschulen beschlossene Professorinnenprogramm 2030, das insbesondere den Kulturwandel hin zu gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene an den Hochschulen stärken will.

Der GWK-Bericht analysiert zudem auch die Frauenanteile in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft ist im Vergleichszeitraum von 2013 bis 2023 insgesamt von 13,5 % auf 24,2 % gewachsen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit deutlichen organisationsspezifischen Unterschieden.

Es bedarf auch seitens der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen konsequenter und zielgerichteter Anreize, um den notwendigen Kulturwandel für mehr Frauen in Führungspositionen fest und nachhaltig zu verankern.

Die Datenfortschreibung wird seit 1989 von der

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

Der Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung liegt nun für den Zeitraum 2022/2023 vor und ist online als [Heft 91 der „Materialien der GWK“](#) einzusehen. Der Datenreport zur Geschlechtergleichstellung an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wird zudem in Kürze im [CEWS/publik](#) erscheinen.

#### **Quelle und weitere Informationen:**

[Pressemitteilung des IDW](#), 9.10.2024

Materialien der GWK, Heft 91: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2024, ISBN 978-3-947282-27-2: [PDF-Datei](#)

[Zusammenfassung des Gleichstellungsmonitors 2022/2023](#)

[GWK, Arbeitsbereich Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung](#)

[Veröffentlichungsreihe CEWS/publik](#)

## Farkhunda Karimi forscht zu Bildungschancen für Mädchen und Frauen in Afghanistan

Vor drei Jahren kam Farkhunda Karimi aus Kabul nach Porta Westfalica. Heute ist sie im zweiten Semester des Masterstudiengangs Sozialwissenschaftliche Nachhaltigkeits- und Transformationsstudien an der HSBI eingeschrieben. Ihr Projekt „#Amoozesh“ soll als Pilotstudie ausloten, wie deutsche Hochschulen die Bildung von Mädchen und Frauen in Afghanistan trotz Diskriminierung und Repressalien fördern können.

Der Forschungsansatz von #Amoozesh konzentriert sich darauf, Informationen zu sammeln und erste Verbindungen zu möglichen Kooperationspartner\*innen zu knüpfen. Farkhunda Karimi hat bereits Interviews mit Lehrer\*innen und Schulleiter\*innen in Afghanistan geführt. Dabei stellten sich Online-Kurse als wirksame Methode heraus, um die Bildung von Mädchen zu unterstützen, auch in versteckten Orten, die der Taliban nicht zugänglich sind. Karimi betont, dass die Mädchen in Afghanistan trotz der schwierigen Lage engagiert und mutig sind. Stipendien könnten zusätzliche Chancen für afghanische Frauen eröffnen, bei denen deutsche Universitäten helfen könnten. Zudem ist es wichtig, das Thema sichtbarer zu machen und die internationale Zusammenarbeit wieder aufzubauen, die nach dem Rückzug aus Afghanistan zusammengebrochen ist.

### Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung des IDW, 05.09.2024](#)

[Artikel des HSBI zu Farkhunda Karimi](#)

## Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Baden-Württemberg

Eine Studie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg belegt erstmals umfassend relevante Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an den Hochschulen Baden-Württembergs. Das Ergebnis bestätigt die erwartbaren Gender Pay Gaps, zeigt aber auch, wie unterschiedlich stark sie je nach Hochschulart ausgeprägt sind: zwischen 52 und 523 Euro verdienen Professorinnen im Monat weniger als ihre Kollegen. Die größte Lücke wurde bei den Ingenieurwissenschaften an Universitäten ermittelt, wo Männer monatlich bis zu 900 Euro mehr erhalten als Frauen.

### 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 Gender Pay 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 %), in einzelnen Fächergruppen können es aber auch bis zu 900 Euro sein.
- Besonders groß sind die Unterschiede bei den Ingenieurwissenschaften und in der universitären Medizin.
- In der höchsten (ab 58 Jahren) und in der jüngsten Altersgruppe (unter 50) sind die Gaps am größten, in der mittleren Altersgruppe (50 bis 57) am geringsten.

- Frauen in der jüngsten Altersgruppe 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 dynamischen und langfristigen Leistungsbezügen.
- Frühere Untersuchungen in *Niedersachsen (2016)* und *NRW (2022)* kamen zu ähnlichen Ergebnissen bei den Unterschieden bei den Leistungsbezügen an den Hochschulen.

### Was wurde untersucht?

Untersucht wurden Daten von allen 45 staatlichen Landeshochschulen Baden-Württembergs. Für jede Hochschulart wurde der Verdienstunterschied zwischen dem durchschnittlichen Monatsgehalt der Professorinnen und dem der Professoren ermittelt. Dies geschah 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 gleichgesetzt wurde und die Genderunterschiede in den variablen, verhandelbaren Gehaltsbestandteilen, d.h. in den Leistungsbezügen auf Ebene der Hochschulart, quantifiziert wurden. Darüber hinaus wurde auch die Qualität der gewährten Leistungsbezüge (d.h. Befristung, Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit) bezüglich genderspezifischer Unterschiede untersucht.

### Ablehnende Reaktion der Landesrektorate Konferenz Universitäten Baden-Württemberg (LRK BW)

In einer Pressemitteilung vom 04. Juli 2024 lehnt die LRK BW den Vorwurf der Gehaltsdiskriminierung des Ergebnisberichts ab. Sie betonen vielmehr, dass die Universitäten die Aufgabe der Durchsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durchaus verfolgen, indem sie darauf hinweisen, dass der Gender Pay Gap an den Hochschulen in Baden-Württemberg niedriger sei als im Landesdurchschnitt aller gesellschaftlichen Bereiche: 5,7 % bei den W3-Professuren (01.12.2021) gegenüber den *sonst im Bund bestehenden bereinigten Gender Pay Gap von 7 %* in der Privatwirtschaft. Die Universitätsleitungen sehen sich zu Unrecht beschuldigt, bei Gehaltsverhandlungen diskriminierende Praktiken anzuwenden und Männer und Frauen bei gleicher Qualität und Einstufung unterschiedlich zu bezahlen. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Gehältern seien auf die Differenzen der jeweiligen Berufserfahrungen und das bei Frauen häufig jüngere „akademische Alter“ zurückzuführen. Gleichzeitig seien besonders hohe Frauenanteile in den Geisteswissenschaften zu verzeichnen, in denen die Gehälter traditionell etwas niedriger seien.

#### Quelle und weitere Informationen:

*Pressemitteilung des MWK Baden-Württemberg*, 03.07.2024

*Pressemitteilung des LRK BW*, 04.07.2024

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): *Gender Pay Gap in der W-Besoldung. Auswertung der Leistungsbezügeabfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung*

Gender-Report 2022: *Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

## Diversity-X: Tool zur Erhöhung der Zitationsdiversität

Das Projekt „Diversity-X“, gefördert in der Förderlinie Innovative Frauen im Fokus des BMBF, hat ein innovatives Tool entwickelt, um die Zitationsdiversität in der Wissenschaft zu erfassen und zu verbessern. Obwohl derzeit mehr Frauen als Männer in den Sozialwissenschaften arbeiten und veröffentlichen, werden Männer nach wie vor häufiger zitiert. Geschlechterdiversität und die faire Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft sowie die nationale Herkunft von Autor\*innen sind nach wie vor zentrale Themen: Viele Länder, in denen Wissenschaftler\*innen tätig sind, bleiben in wissenschaftlichen Veröffentlichungen unterrepräsentiert (Scharnow & Trepte, 2023; Trepte & Loths, 2020). Die Forschung zeigt hinsichtlich der Geschlechterdiversität immer wieder, dass die bloße Integration von Frauen in die Wissenschaft das Problem nicht löst, da ihre Arbeiten oft weniger Beachtung finden.

Das Tool Diversity-X geht dieses Problem an, indem es die Geschlechterdiversität und die nationale Diversität zitierter Autor\*innen in wissenschaftlichen Artikeln erfasst. Damit unterstützt es Wissenschaftler\*innen und Lehrende, Zitationslücken zu erkennen und zu schließen.

### So funktioniert Diversity-X

Nutzer\*innen laden ein pdf-Dokument des zu untersuchenden Literaturverzeichnisses hoch. Wichtig ist, dass das Tool nur mit Quellen funktioniert, deren DOI-Nummer angegeben ist. Das Tool extrahiert dann zunächst die Digital Object Identifier (DOI) der zitierten Quellen in einer PDF-Datei. Anhand dieser werden mit openalex.org Informationen zu den Autor\*innen des Artikels (vollständiger Name und aktuelle institutionelle Zugehörigkeit) abgerufen. Die Namen werden mit einer Datenbank, die 58.121 Namen-Geschlechtszuordnungen beinhaltet, abgeglichen, um das Geschlecht der Autor\*innen zu ermitteln. Das Dashboard zeigt dann folgende Informationen an:

- Geschlechterdiversität der zitierten Autor\*innen

→ Bericht des Anteils weiblicher Autorinnen und der Geschlechterhomogenität von zitierten Autor\*innenteams.

- Nationale Diversität der zitierten Autor\*innen → Anteil der Autor\*innen mit US-amerikanischer Arbeitsstätte und Anzahl der Autor\*innen aus den 5 häufigsten Herkunftsländern.
- Aktualität der zitierten Literatur → Anteil der Referenzen aus den letzten 5 Jahren und der Verteilung der Publikationsdaten der Referenzen über die Jahrzehnte hinweg.
- In einer Autor\*innenliste können zudem Informationen zu allen Autor\*innen, ihrem Geschlecht und der Nationalität ihrer Institution eingesehen werden.

### Quelle und weitere Informationen:

[Newsmeldung von meta IFiF zu Diversity-X](#), 23.09.2024

[Tool Diversity-X](#)

[Projektsteckbrief von Diversity-X](#)

## Special issue des Laborjournals nur mit Autorinnen veröffentlicht

Unter dem Titel „Die Denkerinnen“ versammelt die aktuelle Ausgabe des Laborjournals dreizehn Essays nur von Forscherinnen aus den Lebenswissenschaften. Die Autorinnen teilen ihre Sicht auf das Wissenschaftssystem und geben Einblicke in aktuelle Forschungsfelder der Medizin- und Biowissenschaften. Es geht zum Beispiel darum, was sich für Frauen in den (Natur-)Wissenschaften verbessert hat – und was nicht. Des Weiteren geht es um Karrierestrukturen und Arbeitsbedingungen in der Forschung, zunehmende Wissenschaftsfeindlichkeit, die Vorteile interdisziplinärer Forschung und den Weg zu einer geschlechtersensiblen Medizin.

Das Laborjournal ist ein Magazin aus journalistischen und populärwissenschaftlichen Beiträgen im Bereich Lebenswissenschaften.

### Quelle und weitere Informationen:

[Newsmeldung von Meta IFiF zum LaborJournal](#), 28.08.2024

[Laborjournal Ausgabe 07/2024](#)

## Gender Publication Gap mal umgekehrt: Frauen veröffentlichen überproportional in der ökologischen Forschung

Die Studie „Over Twenty Years of Publications in Ecology: Over-Contribution of Women Reveals a New Dimension of Gender Bias“ deckt den Gender Bias in wissenschaftlichen Publikationen im Bereich der Ökologie auf. Frauen machen zwar nur 30 Prozent der Autor\*innen im führenden Fachjournal „Ecology“ aus, tragen aber überproportional zum Forschungsoutput bei. Die von Dr. Gabriela Fontanarrosa (Instituto de Biodiversidad Neotropical/IBN-CONICET) und Lucía Zarbá (Universidad Nacional Tucuman/INTEPH CONICET-UNT) geleitete Studie, an der auch Prof. Dr. María Piquer-Rodríguez von der Freien Universität

Berlin maßgeblich beteiligt war, zeigt, dass Frauen trotz ihrer Unterrepräsentanz mehr leisten als ihre männlichen Kollegen in diesem Forschungsfeld.

Die Analyse von über 5.000 Artikeln zwischen 1999 und 2021 führte zu dem Ergebnis, dass Frauen in der Wissenschaft oft mehr leisten müssen, um die gleiche Anerkennung zu erhalten – ein Phänomen, das als „Überkompensation“ bezeichnet wird. Die Wissenschaftler\*innen entwickelten für die Studie eine neuartige Metrik, den Women’s Contribution Index (WCI), um die individuellen Beiträge von Autorinnen anhand ihrer Position in der Autor\*innenliste und der Gesamtzahl der Koautor\*innen zu quantifizieren.

### Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung des IDW](#), 20.09.2024

Lesen Sie die Studie „[Over Twenty Years of Publications in Ecology: Over-Contribution of Women Reveals a New Dimension of Gender Bias](#)“ im OpenAccess



## Wissenschafts- und Hochschulpolitik

### Stellungnahme der KEG zu „Gendersensibler und -inklusive Sprache“

Die Sprecher\*innen der KEG (Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum) haben ein gemeinsam abgestimmtes Dokument verfasst, in dem sie sich für die Verwendung von gendersensibler und -inklusive Sprache aussprechen:

„Die zahlreichen Polemisierungen gegen, Angriffe auf sowie jüngste Verbote der sogenannten ‚Gender-Sprache‘ in mehreren Bundesländern bereiten uns Sorgen. Denn sie verzerren, beschädigen bzw. annullieren seriöse Versuche aus wissenschaftlichen, juristischen, medizinischen, politischen und aktivistischen Zusammenhängen, Geschlechtervielfalt als gelebte Realität zu adressieren und sichtbar zu machen. Darum möchten wir an dieser Stelle festhalten:

- Unser Wissen, unser Denken, unsere Vorstellungen sind untrennbar mit Sprache verbunden. Sprache ist beweglich und im Aushandlungsprozess. Darum liegt es in unserer Verantwortung, neuen Erkenntnissen und sich verändernden Lebensrealitäten auch sprachlich nachzukommen und sie damit anzuerkennen, sichtbar zu machen, bisher nicht vorhandene Bezugnahmen zu ermöglichen und Zugehörigkeitsmöglichkeiten zu schaffen.
- Bei gendersensibler Sprachverwendung/ geschlechterinklusive Sprache handelt es sich um Vorschläge, die aus sehr unterschiedlichen Diskursen und Zugängen stammen und die sich bemühen, Geschlechtervielfalt eine Sprachform zu geben und so in unserer Kommunikation

wahrnehm- und (an)erkennbar zu machen. Hier geht es – anders als bei den Verboten – also nicht um ‚Vorschriften‘, nicht um einen ‚top-down‘-Prozess, sondern um eine Verantwortung für und Würdigung von Identitäten und Lebensrealitäten, denen bislang die Worte fehlten. Die Verweise auf die Unterscheidung zwischen Genus und Geschlecht oder dem ‚Mitgemeintsein von allen‘ in der deutschen Sprache lassen außer Acht, dass damit patriarchal-heteronormative Machtverhältnisse – auch sprachlich – naturalisiert wurden. Es stellt einen großen Unterschied dar, möglicherweise mitgemeint zu sein, oder aber explizit angesprochen zu werden bzw. Erwähnung zu finden.

- Sprache ‚gehört‘ niemandem, sie ist prozesshaft und entwicklungsfähig, sie ist ein ständiger Versuch des Ausdrucks von und der Annäherung an sehr unterschiedliche Erfahrungen von Wirklichkeit und Existenzweisen.

Wir halten deshalb die Bemühungen, Geschlechtervielfalt auch durch sprachliche Neuerungen anzuerkennen und sichtbar zu machen, für unerlässlich. Sie tragen dazu bei, bisherigen Diskriminierungen, Marginalisierungen und Unsichtbarmachungen entgegenzuwirken und damit Geschlechtergerechtigkeit – auch sprachlich – zu ermöglichen. So wie sich Lebensrealitäten und wissenschaftliche Erkenntnisse weiterentwickeln und vervielfältigen, so muss sich dies auch in unserer Sprache wiederfinden. All genders are welcome! Literally!“

Das Dokument wurde auf Basis der AG zu „Verbote geschlechtergerechter Sprache in Deutschland, Österreich und der Schweiz: Erfahrungsaustausch und Strategien für ein gemeinsames Vorgehen“ auf der letzten KEG am 23. und 24. Mai 2024 erstellt.

Das Ziel des Dokuments ist es, die Bemühungen um gendersensible Sprachverwendung und geschlechterinklusive Sprache zu würdigen und gleichzeitig zitierfähig und teilbar für ein großes Publikum zu bleiben. Das geschehe auch in der Hoffnung, sich den vielen Angriffen und Verboten selbstbewusst und gemeinsam mit möglichst vielen Akteur\*innen entgegenzustellen.

**Quelle und weitere Informationen:**

*Stellungnahme der KEG, 30.07.2024*

*Website der KEG*

## Standpunkte aus den Hochschulen zu den Ergebnissen der Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen

Nach den Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen am 01. September 2024 veröffentlichten die **Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sowie die Landesrektorenkonferenz Sachsen und die Thüringer Landespräsidentenkonferenz eine gemeinsame Stellungnahme**. In dieser rufen sie alle Bürger\*innen dazu auf, sich für Wissenschaftsfreiheit und gegen Rassismus, Intoleranz und Ausgrenzung einzusetzen:

„Thüringen und Sachsen haben neue Parlamente gewählt. In den kommenden Wochen werden die gewählten Abgeordneten sich über eine Regierungsbildung verständigen. Für Wissenschaft und Hochschulen ist es wichtig, dass Hochschulautonomie und Wissenschaftsfreiheit gewahrt bleiben. Nur so entfaltet Wissenschaft ihr ganzes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. Weltoffenheit ist hierfür ein wichtiger Faktor. Nur eine Hochschule, die international denkt und handelt, ist zukunfts- und wettbewerbsfähig. Ein offener und internationaler Campus und die Mobilität von Lehrenden und Lernenden sind essenzielle Grundlagen für qualitativvolles

Lehren, Lernen und Forschen. Wir sind stolz darauf und unterstützen ausdrücklich, dass an unseren Hochschulen Menschen aus aller Welt und mit den unterschiedlichsten Hintergründen studieren und arbeiten. Damit dies weiterhin so bleibt, ist ein Umfeld erforderlich, das den grundgesetzlich verbrieften Schutz vor Diskriminierung sicherstellt.

Insgesamt sind alle Parteien und alle Bürgerinnen und Bürger dazu aufgerufen, sich dafür einzusetzen, dass Wissenschaftsfeindlichkeit, Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit, Rassismus, Intoleranz und auf Ausgrenzung fußende Ideen und Feindbilder nicht normalisiert werden. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, den Zusammenhalt in der Gesellschaft und das Vertrauen in die freiheitliche Demokratie zu stärken.“

Auch **Judith Rahner, die Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrats**, veröffentlichte ein Pressestatement zu den Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen:

„Die Wahlergebnisse aus Sachsen und Thüringen sind eine Katastrophe mit Ansage. Die hohe Zustimmung zur rechtsextremen AfD mit ihrem reaktionären und frauenfeindlichen Weltbild ist ein herber Schlag für Frauen- und Minderheitenrechte. Und sie ist ein direkter Handlungsauftrag an die Bundesregierung, sich schützend vor hart erkämpfte Frauen- und Minderheitenrechte zu stellen: Mit einer entschlossenen Politik, die nicht nacheifert, sondern Frauen das Recht zum Abbruch einer ungewollten Schwangerschaft durch Streichung des § 218 sichert. Mit einem Demokratiefördergesetz, das Zivilgesellschaft stärkt. Mit einem Haushalt, der nicht geizt, sondern Frauen mit einem Gewalthilfegesetz vor patriarchaler Gewalt schützt. Kein Fußbreit den Antifeminist\*innen heißt spätestens ab heute: Koalitionsvertrag umsetzen!“

**Quellen und weitere Informationen:**

*Pressemitteilung der HRK, LaKof und Landespräsidentenkonferenz, 11.09.2024*

*Pressestatement des Deutschen Frauenrates, 02.09.2024*

## Frauenanteil bei Habilitationen bei 37 Prozent: Zehn Prozent mehr als vor zehn Jahren

Im Jahr 2023 haben insgesamt 1.592 Wissenschaftler\*innen ihre Habilitation an Universitäten und Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl hat im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozent zugenommen. Dabei sei die Zahl der Habilitationen von Männern um drei Prozent und die von Frauen um fünf Prozent gestiegen. Wie bereits im Vorjahr liegt der Frauenanteil an den Habilitationen somit bei 37 Prozent. Für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sei der Frauenanteil an den 2023 abgeschlossenen Habilitationen sogar auf 46 Prozent zu beziffern, im MINT-Bereich (Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften) dagegen nur auf 29 Prozent. Während seit 2014 die Zahl der von Frauen abgeschlossenen Habilitationen um 29 Prozent gestiegen ist, sank die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen von Männern um 14 Prozent. Der erhöhte Frauenanteil ist somit auch darauf zurückzuführen, dass weniger Habilitationen von Männern abgeschlossen werden (vgl. Löther 2022).

### Quelle und weitere Informationen:

*Forschung und Lehre: 4 Prozent mehr Habilitationen als im Vorjahr*, 02.07.2024

*Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts*, 02.07.2024

**GWK 2023** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2023, ISBN 978-3-947282-19-7: [PDF-Datei](#) (nicht barrierefrei).

Löther, Andrea (2022): **Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft**. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWSpublik no. 26 | Datenreport): [PDF-Datei](#) (nicht barrierefrei).

## Schwangerschaft mit Labortätigkeit vereinbaren

Schwangere Naturwissenschaftler\*innen dürfen an den meisten Hochschulen den Arbeitsschutzvorschriften zufolge nicht mehr im Labor arbeiten. Der Grund dafür liegt in Paragraf 11 des Mutterschutzgesetzes, der sinngemäß vorschreibt, dass Arbeitgeber\*innen schwangeren Frauen keine Tätigkeiten zuteilen dürfen, die eine „unverantwortbare Gefährdung“ für sie oder das Kind darstellen. Dies betrifft beispielsweise den Umgang mit gefährlichen Biostoffen oder körperlich belastende Aufgaben wie das Tragen von Schutzausrüstung. Diese Regelung greift nicht erst mit Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes, sondern bereits ab dem Moment, in dem die Schwangerschaft bekannt wird.

Im Kontext von Publikationsdruck und starker Konkurrenz kann die durch Schwangerschaft bedingte Pause für Wissenschaftler\*innen erhebliche Nachteile mit sich bringen. Um dem entgegenzuwirken, richten einige Forschungseinrichtungen sogenannte „Schwangerschaftslabore“ ein, darunter das Institute of Molecular Biotechnology (IMBA) in Wien und das Leibniz-Institut für Virologie (LIV) in Hamburg. Die speziellen Labore sind so konzipiert, dass sie weder die Gesundheit der Schwangeren noch die des ungeborenen Kindes gefährden.

Das bedeutet konkret: Substanzen, die als frucht-schädigend oder krebserregend bekannt sind, werden in diesen Laboren nicht verwendet. Da das Mutterschutzgesetz keine Unterscheidung zwischen Labor- und Büroarbeit macht, gelten auch in Schwangerschaftslaboren allgemeine Schutzvorschriften für Schwangere, wie das Vermeiden von langem Stehen. Offizielle Daten zur Verbreitung solcher Labore in Deutschland gibt es laut Wissenschaftsministerium jedoch nicht.

Einige Gleichstellungsbeauftragte lehnen die Förderung von Schwangerschaftslaboren ab. Sie argumentieren, dass die Isolierung schwangerer Forscher\*innen sowohl aus sozialer als auch aus sicherheitstechnischer Sicht problematisch sein könne, so müssten in Laboren stets mindestens



zwei Personen anwesend sein. Eine mögliche Lösung könnte die Trennung des Schwangerschaftslabors vom regulären Laborbetrieb durch Glasscheiben sein. Darüber hinaus berichten schwangere Forscher\*innen von sogenannten „Fall-down“-Alarmsystemen, die bei einem Sturz automatisch Sicherheitsbeauftragte alarmieren, um das Risiko weiter zu minimieren.

Die Einrichtung von Schwangerschaftslaboren könnte ein wichtiger Schritt sein, um die Gleichstellung in der Wissenschaft voranzubringen und die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher zu gestalten. Die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Heike Feldhaar bestätigt dies und weist darauf hin, dass derzeit nur wenige Förderprogramme speziell auf die Bedürfnisse von Forscherinnen mit Kindern zugeschnitten sind, wie beispielsweise das Stipendium der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung: „Bei den aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten könnte man zu dem Schluss kommen, dass es für eine Wissenschaftlerin nicht vorgesehen ist, schwanger zu werden.“ Um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu verbessern, seien daher Maßnahmen wie der Ausbau von Kindertagesstätten und die Verlängerung von Förderzuschüssen mindestens notwendig.

**Quelle und weitere Informationen:**

*Forschung und Lehre: Schwangerschaft und Labortätigkeit vereinen*, 20.08.2024

*Stipendium der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung*

## Personalien & Preisverleihungen

### Nachruf auf Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Annette von Alemann

Mit großem Bestürzen und tiefer Trauer haben wir als Team CEWS von dem viel zu frühen Tod der Soziologie-Professorin und Kollegin Annette von Alemann erfahren.

Annette von Alemann zeichnete sich durch ihre Vielseitigkeit, Zugewandtheit, Sachkompetenz, Kritikfähigkeit und sorgfältigen Analysen aus, unter anderem hat sie sich mit Geschlechterungerechtigkeiten und den Diversity-Entwicklungen im Wissenschaftsfeld beschäftigt. Darüber ergaben sich zahlreiche, ganz unterschiedliche Schnittpunkte in der Zusammenarbeit mit einzelnen Mitgliedern des CEWS.

Als Netzwerkpartnerin in regionalen und internationalen Verbänden und Kollegin war Annette stets konstruktiv, hilfsbereit und sehr wertschätzend. Lena Weber, die Teamleiterin des CEWS, durfte Annette während ihrer Tätigkeit an der Universität Paderborn als in der Lehre sehr engagierte Kollegin kennen lernen, die stets ein offenes Ohr für ihr Umfeld hatte.

Unser tiefes Mitgefühl gehört den engsten Angehörigen und Freund\*innen, vor allem Martin, ihrem Sohn. Wir werden Annette in guter Erinnerung behalten.

## Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gesche Joost wird neue Präsidentin des Goethe-Instituts

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gesche Joost ist als neue Präsidentin des Goethe-Instituts gewählt worden. Das hat das Präsidium des Goethe-Instituts in einer Sondersitzung am 03. Juli 2024 entschieden. Außenministerin Annalena Baerbock hat die Wahl von Gesche Joost als neue Präsidentin offiziell bestätigt und begrüßt die Entscheidung des Präsidiums. Die international renommierte Professorin für Designforschung an der UdK Berlin und aktuelle Vizepräsidentin des Goethe-Instituts übernimmt ab dem 19. November 2024 das Amt der derzeitigen Präsidentin Carola Lentz.

*Quelle und weitere Informationen:*

[Newsmeldung der UdK Berlin](#), 04.07.2024

## Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Rockenbach ist erste Präsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Rockenbach ist zur neuen Präsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina gewählt worden. Der Senat der Akademie wählte die Wirtschaftswissenschaftlerin der Universität zu Köln heute in geheimer Abstimmung. Rockenbach tritt am 01. März 2025 die Nachfolge von Professor Dr. Gerald Haug an. Rockenbach übernimmt die XXVIII. Präsidentschaft der Leopoldina und ist die erste Frau an der Spitze der Akademie. Die feierliche Amtsübergabe findet am Freitag, dem 21. Februar 2025, in Halle (Saale) statt.

*Quelle und weitere Informationen:*

[Newsmeldung der Universität zu Köln](#), 26.09.2024

## Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Lotte Rose erhält Laura-Maria-Bassi-Preis für Frauenförderung und eine geschlechtersensible Hochschulkultur

Der Laura-Maria-Bassi-Preis für Frauenförderung und eine geschlechtersensible Hochschulkultur wurde in diesem Jahr an Frau Prof. Dr. Lotte Rose für ihre besondere Leistung durch die Betreuung der ersten Promovenden, die ihre Promotion in der Frankfurt University of Applied Sciences eingereicht hat, für die jahrzehntelange Förderung des (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchses und für ihr Engagement in der Genderforschung verliehen. Quelle und weitere Informationen:

[Website des Laura-Maria-Bassi-Preises](#)

## Drei Wissenschaftlerinnen mit Maria-Weber-Grant ausgezeichnet

Seit 2018 vergibt die Hans-Böckler-Stiftung den Maria-Weber-Grant. Zielgruppe sind herausragende Wissenschaftler\*innen aus allen Fachgebieten. Die Bewerber\*innen können für bis zu 12 Monate eine Vertretung beantragen, die Teilaufgaben der Lehre übernimmt, um sich so Freiräume für ihre Forschung zu verschaffen. Für das teaching buyout werden Mittel zur Bezahlung der Teilvertretung von bis zu 40.000 Euro gewährt. 2024 werden drei herausragende Wissenschaftlerinnen mit den Maria-Weber-Grants ausgezeichnet, die die Stiftung seit 2018 vergibt. Die diesjährigen Preisträgerinnen sind:

Dr.<sup>in</sup> Lea Elsässer, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Mainz, untersucht die starke „Akademisierung“ des Deutschen Bundestags. Ihr Habilitationsprojekt erforscht die sozialen Ungleichheiten im Zugang mit politischen Ämtern und die Auswirkungen dessen auf die Demokratie.

Dr.<sup>in</sup> Stefanie Gärtner, akademische Oberrätin an der Universität Regensburg, beschäftigt sich in ihrer Forschung mit den Strukturen salzartiger Verbindungen zwischen Metallen. Der Fokus liegt auf dem chemischen Element Thallium, dessen Analyse zur Entwicklung neuer Materialien und Technologien beiträgt.

Dr.<sup>in</sup> Judith Purkarthofer, Juniorprofessorin an der Universität Duisburg-Essen, erforscht die Mehrsprachigkeit von Kindern und Erwachsenen. Sie untersucht, wie Herkunftssprachen in Pflegefamilien erhalten werden können und wie Bildungseinrichtungen Teilhabe durch sprachliche Vielfalt fördern können.

**Quelle und weitere Informationen:**

[Pressemitteilung des IDW](#), 22.07.2024



05

## Gleichstellungspolitik

### Diversity braucht Digitalisierung: Ein hochschulstrategischer Blick von Tina Basner vom CHE

Wie kann die Digitalisierung genutzt werden, um Vielfalt und Chancengleichheit in der Hochschulbildung zu verbessern? In ihrem Beitrag untersucht Tina Basner vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) die Schnittstelle zwischen Digitalisierung und Diversität innerhalb der strategischen Hochschulentwicklung. Die detaillierte Untersuchung der Diversitystrategien deutscher Hochschulen zeigt, dass das Potenzial der Digitalisierung zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit bislang nur wenig ausgeschöpft wurde. So werden Diversity- und Digitalisierungsstrategien isoliert voneinander erarbeitet. Tina Basner argumentiert, dass Diversity und Digitalisierung zusammen gedacht werden sollten. Dies würde den Zugang für Studieninteressierte erleichtern und kann somit die Attraktivität der Hochschulen für eine breitere Zielgruppe steigern. Zudem erhöht Digitalisierung die Chance auf Teilhabe an Hochschulbildung für benachteiligte Gruppen sowie die Internationalisierung durch digitale Lehrformate. Tina Basner leitet aus diesen Beobachtungen fünf Handlungsempfehlungen für Hochschulen ab: Digitalisierung und Diversity als Strategiethemen gemeinsam entwickeln und den entsprechenden Referaten und Akteur\*innen ermöglichen, zusammen zu arbeiten. Die Strategieentwicklung sollte darüber hinaus partizipativ gestaltet werden, sodass Bedürfnisse aller Hochschulangehörigen integriert werden können. Ein partizipativer Ansatz und eine diversitätssensible Strategieentwicklung begünstigen zudem die Akzeptanz und Umsetzungsbereitschaft von Hochschulangehörigen. Schließlich wird zu Kooperation unter den Hochschulen geraten; ins-

besondere Fernhochschulen können ihre Expertise an andere Hochschulen vermitteln. Indem Akteur\*innen sich vernetzen, könnten hochschulübergreifende Expertisen und Synergien genutzt werden.

#### Quelle und weitere Informationen:

*News des CHE: Diversity braucht Digitalisierung*,  
13.08.2024

### Annica Gehlen vom DIW Berlin belegt: Mütterrente hilft gegen Altersarmut und Gender Pension Gap

Annica Gehlen vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin errechnete, dass die eingeführte „Mütterrente“ hilft, Altersarmut bei Frauen zu verringern. Fast neun Millionen Rentnerinnen, die vor 1992 Kinder geboren haben, würden sonst durchschnittlich 107 Euro im Monat fehlen. Insbesondere trübe dies auf Frauen aus den unteren Einkommensgruppen, Frauen mit mehr als drei Kindern und geschiedene Frauen zu. Die Armutsrisikoquote der Rentnerinnen würde ohne die Mütterrente von 19,4 auf 22,3 Prozent steigen. Dies sind die Ergebnisse einer aktuellen Studie des DIW Berlin auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

In Zeiten strenger Sparpolitik ist die Mütterrente als Potenzial für Einsparungen wieder in den Fokus gerückt. „Die Mütterrente rückgängig zu machen ist nicht nur rechtlich fragwürdig, es hätte auch finanziell erhebliche negative Folgen“, sagt Studienautorin Annica Gehlen aus der Abteilung Staat des DIW Berlin. Die unteren Einkommensgruppen würden im Verhältnis deutlich stärker durch einen Wegfall der

Mütterrente belastet als die oberen Einkommensgruppen. Die ärmsten 20 Prozent würden über gut acht Prozent weniger Einkommen verfügen. Bei den reichsten 20 Prozent wären es hingegen nur gut ein Prozent weniger Einkommen. Rentnerinnen mit mehr als vier Kindern hätten im Schnitt sogar Einkommenseinbußen von rund 15 Prozent, fiel die Mütterrente weg. Besonders betroffen wären auch geschiedene und ledige Mütter, da ein Wegfall der Mütterrente in der Regel nicht durch die Einkünfte eines Partners abgepuffert wird.

„Die Mütterrente mildert einige Ungleichheiten ab, die vor allem aufgrund von Kindererziehung während der Erwerbsphase entstanden sind. Vor allem in Westdeutschland haben die heutigen Rentnerinnen mit der Geburt ihrer Kinder häufig ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen und später weniger am Erwerbsleben teilgenommen als nachfolgende Generationen“, sagt DIW-Ökonomin Gehlen. Entsprechend hoch ist auch der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Renten (Gender Pension Gap). Mit Abschaffung der Mütterrente würde er von derzeit 32 auf 39 Prozent erheblich steigen, also um gut 20 Prozent.

„Sicherlich ließe sich kurzfristig mit der Abschaffung der Mütterrente Geld sparen. Langfristig sinnvoller wäre es, Ungleichheit und Altersarmutsrisiken schon während der Erwerbsphase anzugehen“, regt Johannes Geyer, stellvertretender Leiter der Abteilung Staat, an. Dazu müssten gezielt Maßnahmen für eine höhere Frauenerwerbstätigkeit und eine Stärkung der partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit ergriffen werden. Konkret hieße das, die Kinderbetreuung und Pflegeinfrastruktur auszubauen sowie die Anreize im Steuersystem durch eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs zu verbessern.

**Quelle und weitere Informationen:**

[Pressemitteilung des DIW](#), 31.07.2024

Zur Studie im [DIW Wochenbericht 31+32/2024](#)

## Mütter stärker von mentaler Belastung während der Corona-Pandemie betroffen, zeigen die Ergebnisse von Nicole Hiekel vom MPI Rostock

Während der Corona-Pandemie waren Eltern plötzlich gezwungen, ohne die gewohnte Kinderbetreuung auszukommen – eine Situation, die besonders für Mütter eine große Belastung darstellte, da sie den Großteil der nicht abgedeckten Kinderbetreuung zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit übernahmen. Nicole Hiekel vom Max-Planck-Institut für demografische Forschung hat in einer Studie untersucht, wie sich die Betreuungsaufgaben in dieser Zeit veränderten und welche Auswirkungen das auf das psychische Wohlbefinden der Eltern hatte. Mütter, die bereits vor der Pandemie den größten Teil der Kinderbetreuung übernahmen oder während der Krise keine gleichberechtigte Verteilung mehr aufrechterhalten konnten, berichteten von erhöhtem Stress, zunehmender Erschöpfung und verstärktem Gefühl der Einsamkeit. Väter hingegen profitierten gesundheitlich, wenn ihre Partnerinnen den überwiegenden Teil der Betreuung trugen.

**Quelle und weitere Informationen:**

[News der Max-Planck-Gesellschaft: Zur Lasten der Mütter](#), 03.09.2024

Studie [„Lessons from the pandemic: Gender inequality in childcare and the emergence of a gender mental health gap among parents in Germany“](#)

Weber, Lena. 2023. Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview). CEWSpublik 29. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/87530>

## Längere Elternzeiten wirken sich nicht nachteilig auf Betriebe aus

Matthias Huebener et al. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) zeigen, dass sich mit der Einführung des Elterngeldes anstelle des Erziehungsgeldes zunächst die Phasen, in denen Mütter nach der Geburt ihres Kindes aus dem Berufsleben aussetzen, verlängerten. Dies führte kurzfristig zu einem Rückgang der Beschäftigung in betroffenen kleinen und mittleren Unternehmen. Langfristig zeigten sich jedoch keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungszahlen, Löhne oder die Beständigkeit der Betriebe. Die Studie nahm lediglich Mütter in den Blick, vergleichbare Daten zu Vätern in Elternzeiten gibt es bisher nicht.

Unter den Regelungen des bis 2007 geltenden Erziehungsgeldes kehrten etwa 40 Prozent der Mütter innerhalb eines Jahres nach der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurück. Beim Elterngeld sank dieser Anteil auf 20 Prozent. Daraus resultierte ein Rückgang der Gesamtbeschäftigung in den Betrieben um drei Prozent. Diese vorübergehenden Lücken in der Belegschaft hatten jedoch keine langfristigen negativen Folgen, wie beispielsweise eine dauerhaft geringere Beschäftigung oder eine höhere Wahrscheinlichkeit von Betriebsschließungen. „Überproportionale Belastungen für Betriebe durch längere Elternzeiten scheinen somit kein stichhaltiges Argument gegen diese wichtige familienpolitische Maßnahme zu sein“, betont Michael Oberfichtner, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Mitautor der Studie.

Rund ein Drittel der Mütter wurde durch Neueinstellungen in den Monaten vor der Geburt ersetzt. Der Anstieg dieser Neueinstellungen war besonders in den Betrieben hoch, in denen nur wenige andere Beschäftigte den gleichen Beruf ausübten und somit die Aufgaben der Mütter nur eingeschränkt übernehmen konnten. In den Monaten vor dem Geburtstermin stellten Betriebe vermehrt jüngere Frauen ein, die ähnliche demografische Merkmale wie die werdenden Mütter aufwiesen. Diese Ver-

treterungskräfte hatten im Durchschnitt die gleiche Wahrscheinlichkeit, länger als 12 Monate im Betrieb zu bleiben wie andere Neueingestellte. „Demnach könnten Elternzeitvertretungen in vielen Fällen ein Weg in eine dauerhafte Beschäftigung sein“, erklärt Matthias Huebener, Leiter der Forschungsgruppe „Bildung und Humanvermögen“ am BiB und Mitautor der Studie.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die längere berufliche Unterbrechung keine negativen Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe der Mütter hatte. Nach Ablauf der maximalen Bezugsdauer des Elterngeldes war der Anteil der Mütter, die an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehrten, ähnlich hoch wie vor der Einführung des Elterngeldes. Zudem beeinflusste die Einführung des Elterngeldes weder die Einstellungschancen junger Frauen negativ, noch veränderten sich die Anzahl an Neueinstellungen, der Anteil junger Frauen unter den neuen Beschäftigten oder deren Einstiegsgehälter in den Betrieben.

**Quelle und weitere Informationen:**

*Pressemitteilung des IDW*, 18.07.2024

Studie „*Längere Elternzeiten haben langfristig keine negativen Auswirkungen auf die Betriebe*“

## Katharina Spieß et al. untersuchen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern

Mütter und Väter teilen sich in Deutschland weiterhin die Erwerbs- und Sorgearbeit sehr ungleich auf, dies untersuchte Katharina Spieß gemeinsam mit Ludovica Gambaro und Elena Ziege vom BiB sowie Katharina Wrohlich und Annica Gehlen vom DIW. Dies steht im Widerspruch zu den Ansichten der Bevölkerung: Auf die Frage nach ihren idealen Arbeitsmodellen antworten viele Menschen, dass sie eine gleichmäßige Aufteilung von Kinderbetreuung, Hausarbeit und Beruf bevorzugen – weit mehr, als dies tatsächlich in Familien umgesetzt wird. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Bundesinstituts für

Bevölkerungsforschung (BiB) und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), basierend auf Daten des familiendemografischen Panels FReDA.

Besonders häufig bevorzugen Menschen ein Modell, in dem jeweils beide Elternteile etwa 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Auch das Modell, in dem beide Eltern in Vollzeit arbeiten, wird häufiger als wünschenswert beschrieben, als es in der Praxis umgesetzt wird. Demgegenüber stehen das klassische Familienernährer-Modell, bei dem der Vater Vollzeit arbeitet und die Mutter gar nicht, sowie das Zuverdiener-Modell, in dem die Mutter nur in Teilzeit tätig ist. „Diese beiden Erwerbskonstellationen werden deutlich seltener als ideal angesehen, als sie in der Realität vorkommen“, erläutert Elena Ziege, Co-Autorin der Studie und wissenschaftliche Mitarbeiterin am BiB.

Die Untersuchung verdeutlicht, dass in Deutschland eine beträchtliche Kluft zwischen den Vorstellungen und der tatsächlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit besteht. „Die Einstellungen zur Arbeitsteilung bei Paaren mit Kindern weichen immer noch stark von der gelebten Wirklichkeit ab“, erklärt Katharina Spieß, Direktorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung.

Die Autorinnen der Studie betonen, dass eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit nur durch mehrere politische Maßnahmen erreicht werden kann. Neben einer Reform des Ehegattensplittings und der Abschaffung von Minijobs müsse vor allem die Betreuungsinfrastruktur für Kinder zwischen zwei und zwölf Jahren ausgebaut werden, erklärt Spieß. „Fehlende Kita-Plätze halten trotz Rechtsanspruch bis heute viele Mütter davon ab, in größerem Umfang erwerbstätig zu sein. Zudem muss der Ausbau von Ganztagsgrundschulen deutlich beschleunigt werden – sonst wird der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Grundschulkindern ab August 2026 kaum einzulösen sein“, betont Spieß.

**Quelle und weitere Informationen:**

*Pressemitteilung des DIW*, 17.07.2024

Zum *familiendemografischen Panel FReDA*

Bibliographische Angaben: Gambaro, Ludovica; Gehlen, Annica; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina und Elena Ziege (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. In: DIW Wochenbericht 29+30, S. 459-466.

## Referendum gegen genderechte Sprache in Hamburg scheitert an zu geringer Beteiligung

Das Hamburger Volksbegehren gegen die Gendersprache ist offenbar gescheitert. Das teilte die Initiative „Schluss mit der Gendersprache in Verwaltung und Bildung“ mit. Die Initiative sammelte nach Schätzungen lediglich etwa 50.000 der erforderlichen 66.000 Unterschriften.

Die Initiative macht für das Scheitern den Senat verantwortlich: Dieser hatte den Zeitraum für die Unterschriftenaktion auf die Sommerferien gelegt. Jens Jeep, Vertrauensmann der Initiative, ist sich sicher: „Der Ferieneffekt ist eine einzige Katastrophe. Bei einer Sammlung im September hätten wir längst alle Unterschriften zusammen.“

Die Initiator\*innen hatten das Ziel, dass die Hamburger Verwaltung, Bildungseinrichtungen und städtischen Unternehmen auf die Verwendung von Gendersternchen und Doppelpunkten verzichten. Im Sommer des vergangenen Jahres starteten sie ihre Volksinitiative erfolgreich, indem sie 16.000 Unterschriften im Rathaus überreichten. Das Volksbegehren stellte nach der Hamburger Volksgesetzgebung den zweiten Schritt in dem Verfahren dar. Bei Erreichen der erforderlichen Unterschriften hätte dies den Weg zu einem Volksentscheid geebnet.

**Quellen und weitere Informationen:**

*News des NDR: Initiative gegen Gendern scheitert offenbar mit Volksbegehren*, 29.08.2024

*News des SPIEGEL: Nur wenige unterstützen Referendum gegen genderechte Sprache*, 22.08.2024

## Familienministerin Lisa Paus: Vorerst keine Ausweitung der Frauenquote in Spitzenjobs

Die Bundesregierung plant derzeit keine Ausweitung der verpflichtenden Frauenquote auf weitere Unternehmen. Dies bestätigte Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Grüne) auf Nachfrage der dpa. „Im Koalitionsvertrag der Ampel sind zunächst keine weiteren Schritte vorgesehen“, erklärte Paus. Daher werde es nach aktuellem Stand keine Erweiterung der bisherigen Regelungen geben. Seit 2016 sind einige börsennotierte Unternehmen dazu verpflichtet, eine Frauenquote von 30 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten einzuhalten.

Die Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) kritisiert, dass diese Regelung bisher nur 104 Unternehmen betrifft. Sie fordert eine Ausweitung der Quote auf deutlich mehr Unternehmen.

Auch in Bezug auf die im Jahr 2021 verschärften Regelungen zur Besetzung von Vorstandsposten sind laut Paus keine weiteren Änderungen vorgesehen. Die Regelung sieht vor, dass in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein muss. Diese Vorgabe gilt jedoch nur für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Laut FidAR betrifft dies derzeit 65 Unternehmen, was aus Sicht der Organisation deutlich zu wenig ist. FidAR-Präsidentin Anja Seng hatte im Juli gegenüber der dpa gefordert, dass die gesetzlichen Quoten und Vorgaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen auf etwa 2.000 Unternehmen ausgeweitet werden sollten, statt nur auf eine kleine Anzahl von Firmen.

### **Quelle und weitere Informationen:**

[News der Wirtschaftswoche: Bund bleibt dabei: Keine Ausweitung der Frauenquote für Spitzenjobs](#), 25.08.2024

## Antifeminismus: Dokumentation der FUMA-Fachtagung erschienen

Die Fachtagung „Antifeminismus“ der Fachstelle Gender & Diversität NRW (FUMA) am 22. und 24. März 2024 beschäftigte sich mit den verschiedenen Facetten und Erscheinungsformen von Antifeminismus in der Gesellschaft. Expert\*innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis diskutierten über die aktuelle Entwicklung des Phänomens, die Rolle des Antifeminismus in der genderspezifischen sozialen Arbeit und wie Antifeminismus und Männlichkeitsvorstellungen zusammenhängen können. Nun sind die Vorträge digital aufbereitet verfügbar.

### **Quelle und weitere Informationen:**

[Dokumentation der Fachtagung](#), 17.09.2024





# 06 Europa & Internationales

## Nulltoleranz gegenüber geschlechtsbasierter und sexualisierter Gewalt in ERA

Die Untergruppe des European Research Area (ERA) Forums „Inclusive Gender Equality in the ERA“ erarbeitete in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission einen Code of Conduct gegen geschlechtsbasierte und sexualisierte Gewalt. Dieser zielt darauf ab, Vorfälle von geschlechtsspezifischer Gewalt im Forschungs- und Hochschulumfeld anzugehen.

In dem gemeinsamen Ansatz werden Definitionen und eine Liste von Grundsätzen festgelegt, die den Mitgliedstaaten und anderen Akteur\*innen und Einzelpersonen als Leitfaden dienen sollen, um ein europäisches Forschungs- und Innovationsumfeld zu schaffen, das frei von allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt ist und auf den Werten der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusion, des Respekts, der Würde und der Sicherheit beruht.

Das Dokument ist in englischer Sprache verfasst und auf der Webseite der Europäischen Union frei zugänglich. Verfasserin ist die Generaldirektion für Forschung und Innovation der Europäischen Kommission.

### **Quelle und weitere Informationen:**

Dokument „[Zero-tolerance code of conduct](#)“

**Bibliographische Angaben:** European Commission (2024): Zero-Tolerance Code of Conduct. Counteracting Gender-Based Violence, including Sexual Harassment, in the EU Research and Innovation System. Sub-group to the European Research Area Forum ‘Inclusive gender equality in the European Research Area’. Brussels, zuletzt geprüft am 19.09.2024.

## Gender Equality Plan für COST-Aktivitäten

Die European Cooperation in Science and Technology (COST) hat ab sofort einen eigenen *Gender Equality Plan (GEP)*. Dieser verdeutlicht die Haltung von COST, ähnlich der *Europäischen Kommission*, dass Exzellenz Chancengleichheit und eine angemessene Berücksichtigung aller Aspekte rund um innovative Forschung voraussetzt. COST ist ein europäischer Rahmen für die Koordination von national durchgeführten Forschungsaktivitäten in allen Bereichen der Wissenschaft und Technologie.

Eine Arbeitsgruppe des des politischen Steuerungsgremiums für COST (Committee of Senior Officials) unter Beteiligung von Deutschland hat das Dokument gemeinsam mit der COST-Administration entwickelt. Es ist als Handreichung für COST-Beteiligte und als lebendes Dokument konzipiert, wird also in den kommenden Jahren weiterentwickelt. Im Mittelpunkt stehen die Sensibilisierung und konkrete Informationsversorgung rund um die Themen Chancengleichheit und Genderaspekte in der Forschung.

Die COST-Administration ihrerseits verpflichtet sich mit entsprechenden Indikatoren im Monitoring dazu, den Frauenanteil in unterschiedlichen Funktionen in COST-Aktionen detaillierter als bisher zu erheben und auch die Zahlen zur Beteiligung an der Begutachtung zu veröffentlichen.

### **Quelle und weitere Informationen:**

[Newsmeldung von COST](#), 17.07.2024

## DAAD startet europäisches Schutzprogramm für bedrohte Forscher\*innen

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) startet gemeinsam mit europäischen Partnerorganisationen das Programm „Supporting at-risk researchers with fellowships in Europe“ (SAFE). In Zusammenarbeit mit *Campus France*, dem *Collège de France* und der *Vereinigung von Universtitäten des Mittelmeeres (UNIMED)* ermöglicht der DAAD bis zu 60 gefährdeten internationalen Wissenschaftler\*innen, ihre Forschung in der EU fortzusetzen. Die Europäische Kommission stellt dafür bis 2027 rund zwölf Millionen Euro zur Verfügung.

Laut Academic Freedom Index wird die Wissenschaftsfreiheit in inzwischen 27 Ländern intensiv eingeschränkt. Weltweit leben damit rund 3,6 Milliarden Menschen praktisch ohne Wissenschaftsfreiheit. In der Pilotphase des Programms SAFE sollen zunächst bis zu 60 Forschende EU-weit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vermittelt und für zwei Jahre gefördert werden. Die Europäische Kommission unterstützt das Projekt mit zwölf Millionen Euro bis 2027. Der Programmstart ist Anfang September, erste Wissenschaftler\*innen sollen ab Frühjahr 2025 in der EU sein.

Europäische Hochschulen können für das Programm Wissenschaftler\*innen aus Ländern außer der EU nominieren. Individuelle Bewerbungen von Forschenden beim DAAD sind nicht möglich. Auch Nicht-EU-Bürger\*innen, die bereits in der EU als Flüchtlinge anerkannt sind, können über eine Hochschule in der EU für das Programm vorgeschlagen werden.

### Quelle und weitere Informationen:

[Pressemitteilung des DAAD](#), 27.08.2024

## EU-Projekt GENDERACTION+ und Horizon Europe NCP stellen Online-Kurs zum Thema „Gender Dimension in Research“ vor

Das EU-Projekt GENDERACTION+ hat in Zusammenarbeit mit dem Horizon Europe National Contact Point (NCP) Portal einen Online-Kurs zum Thema „Gender dimension in research“ entwickelt. In dem Online-Kurs werden die Genderaspekte in Horizont Europa vorgestellt und die Konzepte „sex“, „gender“, „gender dimension“ und „intersectionality“ beleuchtet; außerdem stellt die Europäische Kommission den politischen Rahmen vor.

Schwerpunkt des Kurses bilden kurze Impulsvorträge von Forschenden aus verschiedenen Forschungsfeldern, die anhand von Beispielprojekten berichten, wie sie die Gender Dimension in ihr Forschungsprojekt integriert haben. Anhand dieser Beispiele gewinnen die Teilnehmenden ein besseres Verständnis davon, was „gender dimension in research“ bedeuten kann.

Der Online-Kurs wird auf Englisch angeboten. Er ist in verschiedene Einheiten aufgeteilt; am Ende jeder Einheit erfolgt eine Wissensfestigung durch ein Quiz. Der Kurs richtet sich vorwiegend an nationale Kontaktstellen, kann aber auch von allen anderen absolviert werden. Voraussetzung für die Teilnahme am Kurs ist ein Zugang zum Horizon Europe NCP Portal, für den man sich auch neu registrieren kann.

### Quelle und weitere Informationen:

[News des EU-Büros des BMBF](#), 18.09.2024

Zum Online-Kurs [„Gender dimension in research“](#)

## Eastern Partnership Law Schools vereinbaren Fortschritte beim Gender Mainstreaming in der Hochschulbildung

Vertreter\*innen von juristischen Fakultäten großer Universitäten in Armenien, Georgien, der Republik Moldau und der Ukraine trafen sich am 10. und 11. Juli 2024 in Tiflis, um über Gender-Mainstreaming-Bemühungen zu diskutieren. Im Laufe von zwei Tagen wurden mehrere Präsentationen gehalten, unter anderem über die Gender-Mainstreaming-Checkliste für juristische Fakultäten. Außerdem erarbeiteten die Vertreter\*innen Empfehlungen für Maßnahmen zum Gender-Mainstreaming.

Zu den wichtigsten Empfehlungen gehörten die Organisation eines obligatorischen Gender-Awareness-Trainings für Führungskräfte und Lehrkräfte, die Identifizierung von Programmen und Modulen innerhalb des bestehenden Lehrplans für ein Gender-Audit, die Entwicklung neuer Programme und Module im Einklang mit den Standards des Europarats zur Gleichstellung der Geschlechter und die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Interesses der Studierenden an der Gleichstellung der Geschlechter, wie z. B. Auszeichnungen für herausragende Leistungen, Möglichkeiten für außerschulische Studien einschließlich der entsprechenden *HELP-Kurse*, Konferenzen, Workshops usw. Weitere Empfehlungen betrafen die Verpflichtung und Einladung von Gastredner\*innen, die Organisation von Moot Courts, die Einrichtung von Law Clinics, die Förderung von Praktika und Mentoring-Programmen sowie die Förderung und Veröffentlichung von wissenschaftlichen Arbeiten zu Gleichstellungsfragen.

Diese Aktivität ist Teil des gemeinsamen Projekts „Partnership for Good Governance“ der EU und des Europäischen Rats, Rahmen ist das regionale Projekt „Women’s Access to Justice: Implementing Council of Europe’s gender equality and violence against women standards“.

### Quelle und weitere Informationen:

Newsmeldung „*Eastern Partnership law schools agree to advance on gender mainstreaming university education*“, 10.07.2024

## UN-Gender Snapshot 2024: Fortschritte in Richtung Gleichstellung weltweit weiterhin langsam

Der Jahresbericht „The Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot“ wird von der Abteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen und UN Women erstellt. Er enthält die neuesten Daten und Analysen zu Fortschritten der Gleichstellung der Geschlechter in allen 17 Zielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Die in der Ausgabe des Jahres 2024 vorgestellten Daten zeigen, dass weltweit Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen und Mädchen erzielt worden sind. Jeder vierte Parlamentssitz ist mit Frauen besetzt, ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu einem Jahrzehnt zuvor. Der Anteil der Frauen und Mädchen, die in extremer Armut leben, ist endlich auf unter 10 Prozent gesunken, nachdem er in den Jahren der COVID-19-Pandemie stark angestiegen war.

Trotz dieser Fortschritte wurde jedoch keiner der Indikatoren des Ziels für nachhaltige Entwicklung – das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter – erreicht. Beim derzeitigen Tempo bleibt die Geschlechterparität in den Parlamenten ein ferner Traum, der möglicherweise erst im Jahr 2063 erreicht werden kann. Es wird noch immer 137 Jahre dauern, bis alle Frauen und Mädchen aus der Armut befreit sind.

Der Bericht enthält eine Reihe von Empfehlungen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in allen Zielbereichen. So werden beispielsweise Rechtsreformen gefordert, um die Gleichstellung der

Geschlechter voranzubringen. Dabei wird hervorgehoben, dass in Ländern mit Gesetzen gegen häusliche Gewalt die Rate der Gewalt in Paarbeziehungen niedriger ist: 9,5 Prozent gegenüber der 16,1 Prozent in Ländern ohne Gesetze. Darüber hinaus werden sechs wichtige Investitionspfade aufgezeigt, denen die politischen Entscheidungsträger Vorrang einräumen müssen, um die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Mädchen in allen Bereichen der Gesellschaft zu gewährleisten.

**Quelle und weitere Informationen:**

*The Gender Snapshot 2024*, 16.09.2024

## EU ruft Georgien zur Rücknahme von LGBTQ-Darstellungsverbot auf

Der EU-Außenbeauftragte Josep Borrell hat Georgien dazu aufgefordert, ein Gesetz zurückzunehmen, das die Darstellung gleichgeschlechtlicher Beziehungen in Schulen und Medien stark einschränkt. Borrell warnte auf der Plattform X, dass das sogenannte „Gesetz zur Förderung der Familienwerte“ Georgien weiter von seinem Weg in die Europäische Union entferne. Er betonte zudem, dass das Gesetz die „Diskriminierung und Stigmatisierung“ sexueller Minderheiten begünstige. Das georgische Parlament verabschiedete mit den Stimmen der Regierungspartei „Georgischer Traum“ ein Gesetz, das die Darstellung gleichgeschlechtlicher Beziehungen in Bildungseinrichtungen und Fernsehsendungen einschränkt. Die Opposition boykottierte die Abstimmung. Das Gesetz verbietet außerdem Geschlechtsangleichungen sowie Adoptionen durch homosexuelle oder Transpersonen.

Vorbild für dieses Gesetz sind russische Regelungen. Menschenrechtsorganisationen kritisieren es als Verstoß gegen die Rechte von queeren Menschen. Georgien hatte Ende 2023 den Status eines EU-Beitrittskandidaten erhalten, doch die EU setzte im Juni 2024 das Verfahren aus.

Der Grund: mehrere Gesetze, die als unvereinbar mit europäischen Werten betrachtet werden, darunter ein Gesetz gegen „ausländische Einflussnahme“, welches die EU als Instrument zur Unterdrückung regierungskritischer Medien und Organisationen wertet. Die Regierungspartei „Georgischer Traum“ verfolgte nach ihrem Machtantritt 2012 zunächst eine liberale, pro-westliche Politik, doch in den letzten zwei Jahren änderte sie ihren Kurs und orientierte sich zunehmend in Richtung Moskau, so Kritiker\*innen.

**Quelle und weitere Informationen:**

*News von Der Standard: EU ruft Georgien zur Rücknahme von LGBTQ-Gesetz auf*, 18.09.2024



# Diversity, Anti-Diskriminierung & Intersektionalität

## 30 Jahre Berichterstattung über Rassismus im Spiegel der Medien

In den letzten 30 Jahren haben deutsche Medien zunehmend über Rassismus berichtet, allerdings wird das Thema oft noch als Randproblem dargestellt. Viele Artikel konzentrieren sich auf aufsehenerregende Vorfälle, während alltägliche Formen von Rassismus weniger Beachtung finden.

Wie hat sich die Rassismus-Berichterstattung verändert? Welche Lücken bestehen weiterhin, und wie können Journalist\*innen das Thema umfassender behandeln? Der neue Fokusbericht „Zwischen Anerkennung und Abwehr: (De-)Thematisierungen von Rassismus in Medien, Recht und Beratung“ des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) liefert Antworten. Für die Analyse wurden unter anderem über 42.000 Artikel aus der Süddeutschen Zeitung, der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der taz von 1990 bis 2021 untersucht. Die Ergebnisse sind detailliert im Bericht und einem Online-Dashboard zugänglich, in dem die Daten recherchierbar aufbereitet sind.

Zusätzlich zur Medienanalyse untersucht der Bericht auch den Umgang mit Rassismus im Rechtsbereich und in Beratungsstrukturen. Dabei zeigt sich, dass Rassismus als Diskriminierungsform und Gefahr zunehmend anerkannt wird, jedoch bestehen weiterhin Defizite, etwa durch ein eingeschränktes Rassismusverständnis in der Rechtsprechung und die finanziell unsichere Lage im Beratungssektor.

**Quelle und weitere Informationen:**

[Pressemitteilung des IDW, 16.07.2024](#)

[Forschungsbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors mit den Schwerpunkten Diskurs & Medien, Recht & Beratung](#)

## Geschlechtervielfalt mit Webanwendung DREO umsetzen

„Sie, er, sier, dey, hen, nin (...)“? (Neo)Pronomen machen einen Unterschied. Denn für viele trans\*, inter\* und nichtbinäre Personen bedeuten sie die Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität.

Um junge trans\*, inter\* und nichtbinäre Personen zu unterstützen, haben die Fachstelle Queere Jugend NRW und das Projekt Trans\*sensibel in Kooperation mit der Landeskoordination Inter\* NRW die Webanwendung DREO zum Thema (Neo)Pronomen entwickelt. Begleitet von dem namensgebenden Maskottchen können verschiedene Neopronomen anhand von Quizfragen und – falls gewünscht – mit steigender Schwierigkeit geübt werden. Es ist zusätzlich möglich, eigene Angaben einzufügen.

**Quelle und weitere Informationen:**

[DREO – Deutsche Grammatik mit Neopronomen](#)

[News des Fachstelle Queere Jugend NRW](#)

[Formular für die Posterbestellung](#)

## Land NRW richtet zentrale Anlaufstelle für Betroffene von Antisemitismus an Hochschulen ein

Seit dem 07. Oktober 2023 ist die Zahl antisemitischer Angriffe in ganz Deutschland deutlich angestiegen – auch an Hochschulen. Nordrhein-Westfalen richtet deshalb eine zentrale Anlaufstelle für Betroffene von Antisemitismus an Hochschulen ein. Hier sollen Betroffene sowie Zeug\*innen von antisemitischen Vorfällen beraten und unterstützt werden. Am 15. August 2024 nahm die „Zentrale Stelle für Beratung und Monitoring von antisemitischen Vorfällen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ an der Universität Münster ihre Arbeit auf.

Eingerichtet wurde die Anlaufstelle von den Universitäten, den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und den staatlichen Kunst- und Musikhochschulen des Landes unter Federführung der Universität Münster und in Zusammenarbeit mit der Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Nordrhein-Westfalen (RIAS NRW). Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt dieses wichtige Vorhaben mit rund 221.000 Euro. Die Anlaufstelle geht zurück auf einen gemeinsamen Beschluss von CDU, SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP im Landtag. Die Landesregierung unterstützt Maßnahmen gegen Antisemitismus an Hochschulen mit insgesamt über 1,5 Millionen Euro.

Zum Angebot gehört die Erstberatung für Betroffene von antisemitischen Vorfällen – auch im Hinblick auf mögliche strafrechtliche Relevanz. In enger und vertraulicher Absprache werden je nach Fall Handlungsmöglichkeiten genannt und konkrete Unterstützung angeboten. Bei Bedarf kann Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen hergestellt werden. Zur direkten Meldung an die Anlaufstelle wird zudem ein digitaler Meldebutton entwickelt, der auf den Internetseiten der Hochschulen eingebunden werden kann.

Die Arbeit der Anlaufstelle erfolgt in Vernetzung mit den Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragten der Hochschulen. Zudem sollen antisemitische

Vorfälle erfasst werden, um das Dunkelfeld antisemitischer Vorfälle besser auszuleuchten und ein hochschulübergreifendes Monitoring aufzubauen. Auf dieser Grundlage wird die Anlaufstelle Hilfestellungen geben bei der Präventions- und Interventionsarbeit. Damit ergänzt die neue Anlaufstelle die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote der Hochschulen.

Zudem wird ein gemeinsames Schulungs- und Weiterbildungsangebots für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen zu den Themen Nahostkonflikt, Antisemitismus und Israelfeindlichkeit eingerichtet. Darüber hinaus werden die Regelungen gegen Diskriminierung im Hochschulgesetz weiterentwickelt, um einen effektiven Diskriminierungs- und Verletzten-schutz zu gewährleisten.

*Quelle und weitere Informationen:*

*Pressemitteilung des Landes NRW, 14.08.2024*

## Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes fordern entschlosseneres Vorgehen gegen Diskriminierung

Mehrere Bundesbeauftragte haben die Ampel-Regierung zu einem stärkeren Engagement im Kampf gegen Diskriminierung aufgerufen. Bei einer gemeinsamen Pressekonferenz forderten acht Beauftragte, darunter die Antidiskriminierungsbeauftragte Ferda Ataman und der Antisemitismus-Beauftragte Felix Klein, eine aus ihrer Sicht dringend notwendige Änderung der Gesetzeslage. Ataman betonte, dass Diskriminierungserfahrungen die Betroffenen schwer belasten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden.

Zwischen 2021 und 2023 suchten etwa 20.600 Menschen Hilfe bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie berichteten über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Besonders oft meldeten sich Personen,

die rassistische oder antisemitische Diskriminierung erleben, wie aus dem gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle hervorgeht.

Laut Bericht steigt die Zahl der Beratungsanfragen kontinuierlich an, wobei eine hohe Dunkelziffer vermutet wird. Umfragen zufolge haben etwa 16 bis 30 Prozent der Bevölkerung Diskriminierungserfahrungen gemacht. Daher sei es dringend notwendig, das geltende Gesetz zu erweitern, um mehr Formen von Diskriminierung abzudecken. Zwar hat die Ampel-Koalition aus SPD, Grünen und FDP dies im Koalitionsvertrag festgehalten, doch konkrete Maßnahmen bleiben aus. Aktuell schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung in privaten Rechtsbeziehungen, jedoch nicht vor Diskriminierung durch staatliche Stellen wie Polizei oder Justiz. Dies müsse, so die Forderung, geändert werden. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Schutz vor Diskriminierung im digitalen Raum sowie der Sicherstellung von Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen.

Der von Ataman erstmals an den Bundestag übermittelte Bericht zeigt Lücken bei der Benachteiligung durch rassistische, antisemitische oder antiziganistische Motive auf. Hier müsse das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ ins Gesetz aufgenommen werden, um den Schutz zu erweitern. Auch Menschen mit Behinderungen sollten stärker vor Diskriminierung im Internet geschützt werden. Angesichts der Wahlerfolge rechtsextremer Parteien wie der AfD in Sachsen und Thüringen warnte Ataman davor, diese Schutzlücken weiter bestehen zu lassen.

**Quelle und weitere Informationen:**

[Newsmeldung der Tagesschau: Beauftragte fordern besseren Schutz](#), 10.09.2024

[Bericht der Antidiskriminierungsstelle](#)



## 08 Neuerscheinungen

### Vergessene Ungleichheiten: Biographische Erzählungen ostdeutscher Professor\*innen

„Nach 1989 kam es an ostdeutschen Hochschulen zu einer Systemtransformation und Anpassung an die westdeutsche Hochschullandschaft. Neben personellen Erneuerungen gab es auch strukturelle Veränderungen der Bildungsziele sowie einen Wandel der Aufstiegsriterien und -möglichkeiten. In ihren autobiographischen Texten zeichnen Professor\*innen aus der ehemaligen DDR und Ostdeutschland diesen Umbruch nach. Dabei wird deutlich, wie sich die ‚Ungleichheitsregime‘ veränderten, die nicht nur mit Diskriminierungen einhergehen, sondern auch mit der Konstruktion bestimmter Idealtypen von Wissenschaftskarrieren.“

Der von Laura Behrmann, Markus Gamper und Hanna Haag herausgegebene Sammelband erschien im September dieses Jahres beim transcript Verlag.

Behrmann, L., Gamper, M., & Haag, H. (Hrsg.). (2024). Vergessene Ungleichheiten: Biographische Erzählungen ostdeutscher Professor\*innen. transcript Verlag.



### Schreiben trotz Care-Arbeit. Strategien für Mütter\* in der Wissenschaft

„Du kannst ja schreiben, wenn es schläft“ ist nur einer der gut gemeinten Ratschläge, die Mütter\* in der Wissenschaft häufig zu hören bekommen. Warum es meistens nicht so einfach ist und welche Hindernisse Müttern\*, die wissenschaftlich arbeiten, auch über die Baby- und Kleinkindphase hinaus begegnen, steht im Fokus dieses Buches. Wiebke Vogelaar identifiziert sechs Herausforderungen und ordnet sie in den Kontext der Muttertätigkeitsforschung und den Erfahrungen aus ihren Schreibcoachings ein. Daraus entwickelt sie lebensnahe Handlungsmöglichkeiten, durch die Mütter\* sich (wieder) besser selbst verstehen und gestärkt schreiben können.

Das Buch bietet einfühlsame Einblicke in das eigene (Schreib-)Leben der Autorin mit ihren Kindern und praktische Strategien, um das akademische Schreiben mit dem Mutter\*sein in Einklang zu bringen. Es geht dabei nicht nur um ‚Stilddemenz‘ und Schlafmangel in den ersten Monaten, sondern um einen tiefgreifenden Transformationsprozess. Das Buch fokussiert auf sechs große Herausforderungen, die diesen Prozess und die Doppelrolle von Mutter\* und Wissenschaftlerin prägen,



darunter Fremdbestimmung, Mental Load und Unvereinbarkeit. Oft ist Müttern\* nicht klar, dass ihre Identität als solche nicht von der als Wissenschaftlerin zu trennen ist und viele Muster und Umstände biologisch und/oder systemisch bedingt, also keine individuelle ‚Schwäche‘ sind.

Das Buch bietet praktische Handlungsmöglichkeiten, um die eigenen Zweifel besser zu verstehen und das Mutter\*sein sogar als positiven und produktiven Faktor im wissenschaftlichen Schreiben wahrnehmen und nutzen zu können.“

Die Autorin Dr. Wiebke Vogelaar ist Schreibcoach, dreifache Mutter und Gründerin von Alma Mater und THE WRITING ACADEMIC. Der Band erscheint dieses Jahr beim Verlag Barbara Budrich.

Vogelaar, Wiebke (2024): Schreiben trotz Care-Arbeit. Strategien für Mütter in der Wissenschaft. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.

## Nicht die Ersten. Bewegungsgeschichten von Queers of Color in Deutschland

„Nicht die Ersten‘ versammelt Bewegungsgeschichten queerer Schwarzer Menschen und People of Color in Deutschland von den 1980er-Jahren bis heute. Dabei rücken die Erzählungen von Zeitzeug\*innen selbst in den Fokus der Geschichtsschreibung. Der Band archiviert Kämpfe von Queers of Color, von ‚Elders‘, von Vorbildern. Die Texte geben Zeugnis und Inspiration für gegenwärtige und zukünftige Generationen von Queers of Color in ihren Kämpfen gegen Kapitalismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Sexismus und für emanzipatorische Freiräume.“

„Nicht die Ersten“ ist ein Sammelband von Tarek Shukrallah beim Verlag Assoziation A mit Beiträgen von Koray Yılmaz-Günay, Jasmin Eding, İpek İpekçioğlu, Cihangir Gümüstürkmen, Saideh Saadat-Lendle, Paisley Dalton, Tsepo Bollwinkel, Birol Işık, Zezé Soarez, Amir Saëmian, Jin Haritaworn, Newroz Çelik, Mina Jawad, Wassan Ali und Thao Ho.

*Nicht die Ersten – Assoziation A ([assoziation-a.de](http://assoziation-a.de))*

Shukrallah, Tarek (Hg.) (2024): Nicht die Ersten. Bewegungsgeschichten von Queers of Color in Deutschland. Assoziation A e.V.. Berlin: Assoziation A (Ver/sammeln antirassistischer Kämpfe, 1).



## Gleichstellung als Lebensaufgabe. Eine fiktionale wissenschaftsbiografische Erzählung

„Hildegard Machas Lebensweg ist geprägt von Widerstand, Resilienz und persönlichem Wachstum. Ihre Reise führt sie durch die Wirren der Studentenbewegung und die Strömungen des Feminismus, während sie sich aus den Schatten der familiären Gewalt befreit und eine Karriere an der Universität aufbaut. Diese wissenschaftsbiografische Erzählung bietet nicht nur Einblicke in die persönlichen Herausforderungen und Triumphe von Hildegard Macha, sondern wirft auch ein Licht auf die gesellschaftlichen Umwälzungen und ideologischen Bewegungen, die ihr Leben geprägt haben. Eine inspirierende Reise einer bemerkenswerten Frau voller Mut, Entschlossenheit und unerwarteter Wendungen.



Trotz der Herausforderungen durch den missbrauchenden Vater und die frauenfeindlichen Normen der Oberschicht hat Hildegard Macha mutig Karriere gemacht. Sie fand Stärke, indem sie nach dem Studium in der Wissenschaft Fuß fasste und die Karriereleiter erklimmte. Auch privat wagte sie neue Wege: Zusammen mit ihrem Partner und Freund\*innen gründete sie eine Wohngemeinschaft, um Beruf und Familie zu vereinen. Die gesellschaftlichen Strömungen der 68er Jahre und der Feminismus boten dabei wichtige Inspiration. Ihre Kindheit rekonstruierte sie in diesem Werk anhand von Gesprächen mit Geschwistern und Tagebucheinträgen seit dem 10. Lebensjahr.“

Der Band von Prof. em. Dr. Hildegard Macha erscheint dieses Jahr beim Verlag Barbara Budrich. Hildegard Macha ist Professorin an der Universität Augsburg für Pädagogik und Erwachsenenbildung der Philosophischen Fakultät und Dozentin an der Universität Koblenz im Fernstudiengang Master für Personal und Organisation.

Macha, Hildegard (2024): Gleichstellung als Lebensaufgabe. Eine fiktionale wissenschaftsbiografische Erzählung. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

## Jede\_Frau. Über eine Gesellschaft, die sexualisierte Gewalt verharmlost und normalisiert

„Sexualisierte Gewalt ist in unserer Gesellschaft auf erschreckende Weise allgegenwärtig. So gut wie jede Frau ist davon betroffen. Die medienbekannte Expertin für sexualisierte Gewalt und Bestsellerautorin Agota Lavoyer erklärt in diesem aufwühlenden Buch, dass nicht nur das Ausmaß sexualisierter Gewalt in unserer Gesellschaft ein Skandal ist, sondern auch unser Umgang damit. Wir leben in einer Rape Culture, die es Männern erlaubt, übergriffig zu sein, und die Betroffene abwertet und beschuldigt. Frauen besuchen Selbstverteidigungskurse, während wir Männer mit dem Argument ‚boys will be boys‘ entschuldigen und die Ursachen des Problems ignorieren: die weit verbreiteten sexistischen und frauenabwertenden Überzeugungen und unsere Vorstellungen von Männlichkeit.

Mit scharfem Blick zerpflückt Lavoyer unseren Umgang mit sexualisierter Gewalt. Sie kombiniert Statistiken und Forschungsergebnisse mit zahlreichen Beispielen aus der Populärkultur, der Strafverfolgung und der Medienberichterstattung, räumt mit gängigen Mythen auf und zeigt, dass sexualisierte Gewalt kein Ausrutscher oder Missverständnis ist, sondern Teil des toxischen Konstrukts patriarchaler Männlichkeit, das unsere Gesellschaft immer noch prägt.

Dieses Buch ist ein längst fälliger Aufschrei und ein Augenöffner, aber auch ein Aufruf an uns alle. Die Verhältnisse lassen sich ändern, wenn die Gesellschaft daran arbeitet, Sexismus und Frauenfeindlichkeit zu überwinden.“

Agota Lavoyers Buch gegen die Rape Culture erschien im Mai dieses Jahres beim Verlag Yes Publishing.

Lavoyer, Agota (2024): Jede\_Frau. Über eine Gesellschaft die sexualisierte Gewalt verharmlost und normalisiert. Ein Buch gegen die Rape Culture. München: Yes Publishing.



Weitere aktuelle  
Veröffentlichungen in  
der Literaturdaten-  
bank Lit@CEWS  
einsehen



## Stiftungen, Preise & Förderungen

### Ausschreibung: Women Informatics Thesis Award (WITA) 2025

Die Fachgruppe Frauen und Informatik der Gesellschaft für Informatik (GI) lädt zur Einreichung von Abschlussarbeiten mit Informatik-Schwerpunkt ein. **Der Einreichungsschluss ist der 15. November 2024.**

Mit dem Women Informatics Thesis Award (WITA) 2025 sollen die Leistungen junger Frauen im Bereich Informatik gewürdigt und deren Engagement sichtbar gemacht werden. Der Preis richtet sich an Absolventinnen von Bachelor- und Masterstudiengängen, deren Arbeiten innovative Themen, neue Anwendungsmethoden der Informatik oder gesellschaftlich relevante Informatikfragen behandeln. Die Arbeiten müssen an einer deutschsprachigen Hochschule eingereicht und bewertet worden sein und können auf Deutsch oder Englisch verfasst sein.

#### Insgesamt werden drei Preise vergeben:

- Jeweils ein Preis für eine Bachelor- und eine Masterarbeit.
- Ein Sonderpreis für Arbeiten, die sich mit der gesellschaftlich verantwortlichen Gestaltung von Technologien oder den gesellschaftlichen Folgen der Informatik auseinandersetzen.
- Die Jury behält sich vor, in besonderen Fällen einen weiteren Sonderpreis zu vergeben.

Jeder Preis ist mit 500 Euro dotiert und beinhaltet eine einjährige kostenlose Mitgliedschaft in der Fachgruppe Frauen und Informatik. Die Preisträgerinnen werden eingeladen, ihre Arbeiten auf der Jahrestagung der

Fachgruppe Frauen und Informatik 2025 vorzustellen und an der Tagung kostenlos teilzunehmen. Die Preisverleihung findet im Rahmen dieser Tagung statt.

#### Bewerbung und weitere Informationen:

[Women Informatics Thesis Award – WITA](#)

### Die Junge Akademie schreibt gemeinsam mit der VolkswagenStiftung erstmals den Preis für das beste Forschungsumfeld aus

Ein gutes Forschungsumfeld fördert gute Wissenschaft, indem es individuelle Stärken hervorbringt und diese für alle gewinnbringend zu einem größeren Ganzen zusammenführt. Für Wissenschaftler\*innen ist es wichtig, Teil eines Forschungsumfelds zu sein, das Raum für Kreativität gibt, wissenschaftlich erfolgreiches Arbeiten fördert und ein positives Arbeitsklima anstrebt.

Wer diese Einschätzung teilt und sein bzw. ihr Forschungsumfeld für das Beste hält, ist herzlich eingeladen, sich **bis zum 18. November** um den Preis für das beste Forschungsumfeld 2024, den die Junge Akademie gemeinsam mit der VolkswagenStiftung ausschreibt, zu bewerben. 10.000 Euro warten auf die ausgewählten Teams!

#### Alle Informationen zur Ausschreibung:

[Preis „Bestes Forschungsfeld“](#)

## DGS: Förderpreis für Dissertationen aus der Soziologie

Die Sektion Migration und ethnische Minderheiten in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zeichnet Dissertationen aus, die in theoretischer, empirischer und/oder methodologischer Hinsicht einen innovativen und herausragenden Beitrag für die Migrationsforschung leisten. Ziel ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs auf diesem Gebiet zu fördern.

Der Förderpreis wird alle zwei Jahre verliehen, das nächste Mal auf der Frühjahrstagung der Sektion im Jahr 2025. Die Auswahlkommission wird durch den Sektionsvorstand gebildet. Das Preisgeld beträgt 1.000 Euro.

Die Dissertation kann von einem Mitglied der Sektion vorgeschlagen oder von den Verfasser\*innen selbst eingereicht werden. Zugelassen werden Dissertationen in deutscher und englischer Sprache, die innerhalb der letzten zwei Jahre vor Einreichungsfrist an einer deutschen oder ausländischen Hochschule verteidigt wurden.

Bewerbungsfrist: 31.10.2024

### **Nominierung und weitere Informationen:**

[Förderpreis für Dissertationen aus der Soziologie](#)

## 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 Nordrhein-Westfalen die Umwidmung einer bestehenden Professur mit einer neuen Gender(teil)denomination an den staatlichen Hochschulen des Landes.

In vielen Bereichen kann die Wissenschaft zu exakteren Ergebnissen kommen, wenn sie Unterschiede zwischen Geschlechtern in ihre Forschungsfragen mitaufnimmt. So können zum Beispiel in der Medizin Medikamente auf die Bedürfnisse von Männern und Frauen angepasst und damit ihre Wirkung optimiert werden. Auch die Entwicklung von Algorithmen – beispielsweise zur Spracherkennung – kann profitieren, wenn geschlechtsspezifische Daten genutzt werden.

Nordrhein-Westfalen ist bei den Gender Studies in Lehre und Forschung bereits stark aufgestellt, wie im vergangenen Jahr das Gutachten des Wissenschaftsrates mit Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland hervorgehoben hat. Um noch weitere Fortschritte zu erzielen, legt das Land jetzt ein neues Programm auf und fördert mit 2,25 Millionen Euro gezielt weitere Professuren mit Gender-Schwerpunkt. Die Maßnahme zielt auf eine fächerübergreifende institutionelle Verankerung von Gender-Perspektiven insbesondere in Fachbereichen, in denen diese Perspektive bislang wenig entwickelt ist.

### **Ausschreibung und weitere Informationen:**

[Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren](#)

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



# 10 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](mailto:cews-info@gesis.org)  
<https://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](mailto: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 <https://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