

LEHRE UND FORSCHUNG

Kurznachrichten

Solidaritätserklärungen mit Maureen Maisha Auma

Prof. Dr. Maureen Maisha Auma, Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal und Gastprofessorin an der TU Berlin, wird nach einem Interview im *Tagesspiegel* zu Rassismus an deutschen Hochschulen, insbesondere durch die AfD Fraktion von Sachsen-Anhalt, rassistisch und sexistisch angegriffen und durch öffentlich-politische Hassreden diskreditiert. Die Kritik an der geringen Zahl Schwarzer und migrantischer Professor_innen in Deutschland und ihr Plädoyer für eine kritische Rassismusforschung sowie eine rassismuskritische Verortung diversitätsbezogener und intersektionaler Theorien in Deutschland haben zu einer massiven Kampagne gegen sie geführt. In Folge ist es zu zahlreichen Solidaritätsbekundungen und Unterschriftenaktionen von Kolleg_innen, wissenschaftlichen Organisationen sowie von hochschulpolitischen und antirassistischen Initiativen gekommen.

Links zum Tagesspiegel-Interview sowie zu einigen der vielfältigen Solidaritätserklärungen:

www.tagesspiegel.de/wissen/struktureller-rassismus-an-deutschen-hochschulen-nur-tagsueber-sind-universitaeten-weisse-institutionen/26730214.html

www.hs-magdeburg.de/hochschule/aktuelles/single-news/single/die-hochschule-magdeburg-stendal-bekundet-solidaritaet-mit-ihrer-professorin-maureen-maisha-auma.html www.gwi-boell.de/de/2021/02/08/wir-brauchen-eine-kritische-rassismusforschung

<https://isdonline.de/solidaritaet-mit-prof-dr-maisha-maureen-auma/>

www.migrationsrat.de/angriff-gegen-prof-maisha-auma-weit-ueber-bayreuth-hinaus-brisant/

Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen

In der Blogreihe „Soziale Ungleichheit in der Corona-Krise“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung findet sich ein ausführlicher Beitrag von Lara Altenstädter, Ute Klammer und Eva Wegrzyn zur aktuellen Situation von Wissenschaftlerinnen in der Corona-Pandemie und ihrer Belastung durch die intensive Vorbereitung der Online-Lehre und die Betreuung der Studierenden sowie das Corona-bedingte Mehr an Carearbeit.

Link: www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm

Hamburger Verbund-Projekt „Sorgetransformationen“

Im neuen Verbund-Projekt „Sorgetransformationen. Forschungsverbund interdisziplinäre Carearbeitsforschung“ arbeiten Wissenschaftler_innen unterschiedlicher Disziplinen gemeinsam an der Erforschung der Umbrüche bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit. Ziel des Projekts ist die interdisziplinäre Analyse von Carearbeit mit Blick auf gesellschaftlich spannungsreiche Wandlungs- und Krisenprozesse in den Feldern Arbeit, Wohlfahrtsstaat, Demografie und Arbeitsmarkt, Lebens- und Familienformen sowie Technologien. Untersucht werden Spannungen zwischen Persistenz und Transformation innerfamiliärer Arbeitsteilung und Geschlechterungleichheiten, Wechselwirkungen von Verschiebungen im Wohlfahrtsstaat und demografischen Konstellationen, Wandel von Prinzipien und (Wert-)Maßstäben der Sorge- und Fürsorgeerbringung sowie Umbrüche in der gesellschaftlichen Bewertung und Anerkennung von Sorgearbeit.

Link: www.wiso.uni-hamburg.de/forschung/forschungsschwerpunkte/profilinitiative-arbeit-sozialer-wandel/projekte/lff-forschungsverbund-sorge-transformationen.html

Neues DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung“ an der Universität Bielefeld

Im Fokus des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“ steht die interdisziplinäre Weiterentwicklung der Geschlechterforschung. So soll „Geschlecht als Erfahrung“ aus einer vornehmlich leib-, erlebens- und erfahrungsgebundenen Perspektive untersucht und theoretisch reflektiert werden. Wie gründet sich Geschlecht in gelebten Erfahrungen und in der Verschränkung mit anderen Dimensionen der Existenz wie Klasse, Ethnizität, Staatsbürgerschaft, Sexualität, Gesundheit, Alter und Religion? Wie transformieren sich soziale und symbolische Geschlechterordnungen? Diesen Fragen geht das Graduiertenkolleg nach und will so eine „verkörperte Geschlechterforschung“ etablieren.

Link: www.uni-bielefeld.de/zwe/izg/grk/index.xml

Kampagne „Fairnetz Euch!“ der buko für Entgeltgleichheit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten: Handlungsempfehlungen erschienen

Die Arbeit in den Hochschulsekretariaten hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert; eine Neudefinition des Berufsbildes und eine tarifliche Höherbewertung sind jedoch bisher ausgeblieben. Kernpunkt der Kampagne war deshalb die Solidarisierung mit einer der strukturell schwächsten Gruppen innerhalb des MTV-Bereichs, den Mitarbeiter_innen in den Hochschulsekretariaten. Ausführliche Informationen zu dieser strukturellen Diskriminierung finden sich im Positionspapier der Bundes-

konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ vom Oktober 2020, das von zahlreichen geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen sowie Gewerkschaften unterstützt wird. Das Ziel der im Februar 2021 veröffentlichten Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen sowie Personalverantwortliche ist es, konkrete Maßnahmen aufzuzeigen, die einen Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gaps leisten.

Link: <https://bukof.de/service/kampagne-fairnetzteuch/>

Neue Podcast-Reihe des ZIFG

Das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der TU Berlin hat jetzt eine eigene Podcast-Reihe namens „Voice Over“, um Wissen zu vermitteln und eigene Forschung medial aufzubereiten. Das Podcast dient als Sprachrohr, aktuelle Forschung sichtbar zu machen und die Perspektiven des ZIFGs zur Diskussion zu stellen. Mit dem Podcast will das ZIFG feministische Perspektiven auf Gesellschaft und Technologien vermitteln.

Link: www.zifg.tu-berlin.de/menue/news_und_veranstaltungen/voice_over_podcast/

Video des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Das CEWS hat anlässlich seines zwanzigjährigen Jubiläums Stimmen zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft eingeholt. Das Video präsentiert Einschätzungen von Akteur_innen aus den Bereichen Hochschulleitung, Geschlechterforschung sowie Gleichstellungs- und Diversity-Praxis.

Link zum Film: www.gesis.org/cews/cews-home/20-jahre-cews

Neue Themenseite des CEWS: Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat zum Thema Gender-Monitoring wertvolle Informationen zusammengestellt. Vier Unterseiten setzen sich theoretisch mit dem Thema Gender-Monitoring auseinander und bieten zugleich Informationen und Tools zu seiner praktischen Umsetzung. Die Themenseite bietet außerdem Zugang zu nationalen und internationalen Daten zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft. Schließlich wird das CEWS-Hochschulranking unter Gleichstellungsaspekten dargestellt und in einen Überblick über globale und nationale Hochschulrankings eingeordnet.

Link zur Themenseite: www.gesis.org/cews/themen/gender-monitoring

DFG veröffentlicht neues „Chancengleichheits-Monitoring“

Jährlich wird in diesem Monitoring der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten und über ihre Antragserfolge berichtet. Das Monitoring zeigt eine zwar langsame, aber doch stetig positive Dynamik bei der Repräsentation von Frauen in der Förderung durch die DFG.

Link zum Bericht von 2020: www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/

Tagung zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Die Tagung „MeToo in Science“, die als Kooperation der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Paderborn durchgeführt wird, nimmt sich mit zwei Veranstaltungen (17.06.2021, 16:00-19:30 Uhr; 01.07.2021, 16:00-19:30 Uhr) dem Thema sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an, um die Diskussion über strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen zu intensivieren sowie den Austausch über innovative Präventionsmaßnahmen zu führen. Sie richtet sich an Wissenschaftsorganisationen, Hochschulleitungen, Ministerien, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter_innen in beratender Tätigkeit, Ombudspersonen, Wissenschaftler_innen, Wissenschaftsmanager_innen, Personalräte/Gewerkschaften und andere Interessierte.

Link: https://mariejahodacenter.rub.de/metoo_in_science/

Gegen Sexismus in der Wissenschaft: Gemeinsame Erklärung und Unterschriftensammlung

Die AG Gender und Macht in der Wissenschaft hat eine gemeinsame Erklärung mit Wissenschaftler_innen verschiedener Universitäten zu Sexismus in der Wissenschaft online gestellt und ruft zur Unterzeichnung auf. Es besteht zudem die Möglichkeit, Erfahrungen mit Sexismus in Form von Vignetten zu veröffentlichen.

Link: <https://gender-macht-wissenschaft.de/>

Aktuelle Attacken auf Wissenschaftsfreiheit in Frankreich: Intersektionale und Postkoloniale Theorien sowie Critical Race Theory in der Kritik

Im Sommer 2020 hat der französische Präsident Emmanuel Macron eine Debatte um den Zusammenhalt der französischen Gesellschaft entfacht, in der er auch die Sozialwissenschaften kritisierte. Demnach trügen u.a. Intersektionalitätstheorien, Postkoloniale Theorien und Critical Race Theory dazu bei, Separatismus zu befördern und Islamist_innen wissenschaftliche Grundlagen zu bieten. Im Februar 2021 hatte daran anknüpfend die Wissenschaftsministerin Frédérique Vidal das „Centre National pour la Recherche Scientifique“ (CNRS, „Nationales Zentrum für wissen-

schaftliche Forschung“) aufgefordert, eine Studie zu erstellen, inwiefern sogenannte „Islamo-Linke“ in den Wissenschaften aktiv seien. Das CNRS wies die Aufforderung postwendend als unbegründet zurück: „Islamo-Linke“ seien keine wissenschaftliche Realität.

Link zum Artikel in der New York Times: <https://tinyurl.com/s7f1qio6>; Link zum Artikel in Le Monde: <https://tinyurl.com/3u6934s7>; Link zur Website des CRNS: www.cpu.fr/actualite/islamo-gauchisme-stopper-la-confusion-et-les-polemiques-steriles/

EU-Report „Gendered Innovations 2“ erschienen

Zur Integration von geschlechtsbezogenen Analysen in die Forschung hat eine Expert_innengruppe im Auftrag der Europäischen Kommission einen Bericht veröffentlicht, der auch als Leitfaden für das europäische Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“ dienen soll. Im Material enthalten sind begriffliche Definitionen und Methoden hinsichtlich geschlechterbezogener und intersektionaler Perspektiven sowie interdisziplinäre Fallstudien und konkrete politische Empfehlungen.

Link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

Europäische Kommission veröffentlicht weitere Vorhaben im Rahmen ihrer Gesamtstrategie „Eine Union der Gleichheit“

Nach der bereits im März 2020 verabschiedeten EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 hat die Europäische Kommission drei weitere Vorhaben für denselben Zeitraum verabschiedet, innerhalb derer auch Geschlechtergleichstellung und intersektionale Aspekte berücksichtigt werden sollen.

Im September 2020 wurde der erste „EU-Aktionsplan gegen Rassismus“ verabschiedet. Mit diesem soll die Umsetzung von EU-Recht verbessert, zudem Politiken und Austausch mittels neu berufener Koordinator_in besser koordiniert, Aktionspläne auf mitgliedstaatlicher Ebene initiiert und unterstützt sowie die Diversität unter den Beschäftigten der EU-Kommission verbessert werden. Im Rahmen des Aktionsplans wurde zudem im Oktober 2020 ein „Zehnjahresplan zur Unterstützung der Roma in der EU“ verabschiedet.

Im November 2020 wurde erstmalig eine „Gleichstellungsstrategie für LGBTIQ-Personen“ veröffentlicht, um deren gesellschaftliche Teilhabe zu unterstützen. Zahlreiche Maßnahmen und Aktionen sind vorgesehen; u.a. rechtliche Verbesserungen, ein erweiterter Diskriminierungsschutz, die verstärkte Absicherung und Anerkennung von Regenbogenfamilien sowie Schutz vor Hassrede und Gewalt, nicht zuletzt im Kontext von Globalisierung und Migrationsbewegungen stehen für die nächsten fünf Jahre auf der europapolitischen Agenda.

Link zum Aktionsplan gegen Rassismus: https://ec.europa.eu/info/files/union-equality-eu-action-plan-against-racism-2020-2025_de

Link zum Zehnjahresplan zur Unterstützung der Roma: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1813

Link zur LGBTQI-Strategie: https://ec.europa.eu/info/files/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

Neues EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“ verankert Vorgaben zur Gleichstellung

Am 11. Dezember 2020 einigten sich der Rat der Europäischen Union und das Europäische Parlament auf das neue EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“ für den Zeitraum 2021-2027. Das Budget beträgt rund 95,5 Milliarden Euro und liegt damit rund 30% über dem auslaufenden Forschungs- und Innovationsprogramm Horizont 2020. Vorgesehen sind auch konkrete Vorgaben zur Gleichstellung, u.a.: Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Programmteilen, verabschiedete Gleichstellungspläne als neues Zugangskriterium ab 2022 für Hochschulen, Forschungseinrichtungen und öffentliche Einrichtungen (zur Umsetzung der Gleichstellungspläne können zusätzliche Gelder beantragt werden), spezifische Budgets für Gender Studies und Forschung zur Intersektionalität.

Link zum EU-Fact Sheet: <https://tinyurl.com/1s4iaegz>

Gender und Diversity in der (digitalen) Lehre

Auswirkungen der Corona-Pandemie

MELANIE BITTNER

Seit April 2020 findet Hochschullehre in Deutschland fast nur noch online statt. Die kurzfristige Umstellung verlangte Lehrenden und Studierenden, Verwaltung und IT-Bereichen viel ab. Der gesellschaftliche Ausnahmezustand verdeutlichte schnell bestehende genderbezogene und soziale Ungleichheiten und führte teilweise zu deren Verschärfung (Altenstädter/Klammer/Wegrzyn 2021; Schönplflug 2020). Die Expertise von Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen wurde dennoch häufig nicht als (system-)relevant für die Neugestaltung der Lehr- und Lernbedingungen wahrgenommen.¹ In einer Umfrage unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde festgestellt, „dass 82% der Teilnehmer*innen (...) nicht zum zentralen Krisenstab und 64% auch nicht zum erweiterten Krisenstab ihrer Einrichtung eingeladen sind“ (bukof/AGbaF 2020, 3).

Welche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschullehre lassen sich beobachten? Wo gibt es Entwicklungen zu gender- und diversitätsbewusster Lehre?² Und welche Schlussfolgerungen oder Forderungen lassen sich daraus ableiten? Die-