LEHRE UND FORSCHUNG

Kurznachrichten

Bericht des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland

Am 10. Juli 2023 hat der Wissenschaftsrat in einem virtuellen Pressegespräch seine Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Forschungsfeldes Geschlechterforschung in Deutschland vorgestellt. Die Strukturbegutachtung wurde im Jahr 2019 auf Initiative der Freien und Hansestadt Hamburg initiiert. Auf Basis der Evaluation der Gender Studies sollte aufgezeigt werden, wie dieses Forschungsfeld in Deutschland weiterentwickelt werden müsste und wie Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik in Bund und Ländern zu dieser Weiterentwicklung beitragen könnten. In seinen Empfehlungen problematisiert der Wissenschaftsrat die verzerrte öffentliche und politische Debatte um die Geschlechterforschung und wendet sich ausdrücklich gegen die massiven Angriffe gegen Personen sowie wissenschaftliche Einrichtungen im Bereich der Geschlechterforschung. Der Wissenschaftsrat verlangt den Schutz der Wissenschaftsfreiheit und den Ausbau der Geschlechterforschung in den Disziplinen, in denen sie noch wenig entwickelt ist. Weiterhin wird die Verstärkung von Forschungslinien, Professuren und wissenschaftlichen Einrichtungen und Zentren im Bereich Geschlechterforschung an Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen gefordert. Wissenschaftsrat (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland; Köln.

<https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>

Qualitätsdialog zum Thema Diversität an Hochschulen

Der diesjährige „Qualitätsdialog“ des Akkreditierungsrats fokussierte das Thema „Diversität an Hochschulen – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Lehre“. Zentrale Fragen waren dabei z. B., wie Studiengänge so gestaltet werden können, dass sie unterschiedlichsten Studierenden in verschiedenen Lebenslagen gerecht werden, oder wie Lehre dazu beitragen kann, dass eine vielfältige und inklusive Studiensumgebung geschaffen wird. Beim Qualitätsdialog kommen verschiedene Stakeholder zusammen: Hochschulvertreter*innen, Lehrende, Studierende, Vertreter*innen der Berufspraxis sowie der Akkreditierungsagenturen, Akkreditierungsratsmitglieder und weitere Interessierte.

<https://www.akkreditierungsrat.de/de/aktuelles-und-veroeffentlichungen-veranstaltungen/qualitaetsdialog/qualitaetsdialog>

DFG Chancengleichheits-Monitoring 2023

Das „Chancengleichheits-Monitoring“ berichtet jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten. Seit der Ausgabe für das Berichtsjahr 2021 wurde das Angebot deutlich erweitert. Neben den bisherigen Kennzahlen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung, an Begutachtungen und in den DFG-Gremien enthalten die Berichte nun auch Statistiken zu erstmalig Antragstellenden, weitere nach Alter differenzierende Abbildungen, sowie Daten zu Promovierenden. Politikwissenschaft wird als Teilbereich der Sozialwissenschaften behandelt und weist je nach Indikator unterschiedlich hohe Frauenanteile auf: Betrachtet man beispielsweise die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an *Neuanträgen* in der Einzelförderung differenziert nach Fachgebieten, so wurde im Jahr 2022 in den Sozial- und Verhaltenswissenschaften – im Vergleich zu den anderen Fachgebieten – der höchste Anteil der Anträge, nämlich 40,8%, von Frauen gestellt. Den geringsten Anteil machen diese, wie schon im Vorjahr, im Fachgebiet „Maschinenbau und Produktionstechnik“ aus (10,1 Prozent). Dagegen liegt die *Förderquote* im Fachgebiet „Sozial- und Verhaltenswissenschaften“ bei Männern mit 30,5% rund 8 Prozentpunkte über der *Förderquote* der Frauen, während sie bei Männern im Fachgebiet „Maschinenbau und Produktionstechnik“ mit 33% um 4 Prozentpunkte unter der Förderquote der Frauen liegt.

https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/

Förderprogramm für Diversitätsprojekte an 33 Hochschulen

Mit Finanzierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ bundesweit Hochschulen bei der Weiterentwicklung ganzheitlicher Diversitätskonzepte. Nach einem unabhängigen Begutachtungsprozess wurden insgesamt 33 Hochschulen ausgewählt, die im Wintersemester 2023/2024 eine Förderung von 25.000 bzw. 50.000 EUR erhalten, um institutionelle Diversitätsprojekte umzusetzen. Unter den Projekten finden sich innovative Veranstaltungsformate, neue Ansätze zum Monitoring sowie kreative Informationskampagnen.

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/unterstuetzung-fuer-diversitaetsprojekte-an-33-hochschulen-bmbf-und-hrk-starten-bundesweites-foerderpro/>

Berlin und Brandenburg Spitze!

Das 11. CEWS-Hochschulranking zeigt, dass erstmals Brandenburg zusammen mit Berlin den Spitzenplatz im Länderranking belegt. Bei der Gesamtbewertung der Universitäten in Deutschland belegen die Universität Potsdam – wie bereits 2021 – und die EBS-Universität für Wirtschaft und Recht in Wiesbaden die Spitzenposi-

tionen im Ranking nach Gleichstellungsaspekten. Bei den Fachhochschulen positionieren sich erneut die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Fulda und die Evangelische Hochschule Ludwigsburg sowie jetzt auch die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen in der Spitzengruppe. Bei den künstlerischen Hochschulen führt die Hochschule für Bildende Künste Hamburg das Ranking an. Das Länderranking beruht auf einer vergleichbaren Methodik wie das Hochschulranking.

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

Studie „Die strukturelle Implementierung von Diversity in der Hochschullehre“

Im Auftrag des Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck wurde von Melanie Bittner, Expertin für Diversitätsforschung, eine Studie zur strukturellen Verankerung von Diversity durchgeführt, die im Sommer 2023 veröffentlicht wurde. In der Studie wurde anhand von vorliegender Literatur und Erfahrungen hochschulischer Akteur*innen das Spektrum an Handlungsmöglichkeiten von der individuellen Ebene bis zu strukturellen Maßnahmen in den Bereichen der Personalentwicklung, Infrastruktur, Lehrplanung u.a. ausgelotet. Die Expert*inneninterviews wurden mit hochschulpolitischen Diversity-Akteur*innen in Deutschland und Österreich geführt. U.a. wurden folgende Fragen an die Expert*innen gerichtet: Was können Hochschulen tun, um die Implementation von Diversity in der Hochschullehre zu sichern? Welche Maßnahmen fördern die strukturelle Umsetzung? Die Studie richtet sich an interessierte Fachkolleg*innen, Studierende und administrative Mitarbeiter*innen an Hochschulen, denen die Weiterentwicklung und Institutionalisierung von Diversität und Antidiskriminierung an Hochschulen ein Anliegen ist.

<https://www.uibk.ac.at/de/geschlechterforschung/projekte/diversitat-in-der-hochschullehre-verankern-projekt/>

10-Punkte-Plan der Goethe-Universität Frankfurt für stärkere Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt in Forschungsthemen

Die Goethe-Universität wird die Reflexion von Geschlecht und Vielfalt noch stärker als bisher in den Forschungsaktivitäten verschiedener Disziplinen verankern. Dazu hat das Präsidium einen Zehn-Punkte-Plan erarbeitet. Darin heißt es: „Die Goethe-Universität bekennt sich in ihrem Leitbild zu der gesellschaftlichen Verantwortung von Forschung und Lehre. Dazu gehört, Wissenschaft auf die Bedarfe möglichst aller Menschen auszurichten und unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen.“ Die zehn Punkte umfassen, bei der Formulierung des Forschungsgegenstands und der Forschungsfrage, beim Forschungsstand, bei der Planung und Durchführung der Datenerhebung oder Experimenten, sowie bei der Auswertung von Forschungsdaten, Ziele wie Geschlecht und Vielfalt zu berücksichtigen.

Der Zehn-Punkte-Plan zum Download unter: <https://www.uni-frankfurt.de/139004805>
<https://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/goethe-universitaet-will-die-beruecksichtigung-von-geschlecht-und-vielfalt-in-forschungsthemen-staerken/>

Digital Lounge des Deutschen Akademikerinnenbundes (DAB)

Der DAB lädt regelmäßig via Zoom zum Austausch mit nationalen und internationalen Gäst*innen zu frauenpolitischen Themen ein. Die Gespräche stehen anschließend als Podcast zur Verfügung.

<https://www.dab-ev.org/de/netzwerke/Digital-Lounge.php>

Gleichstellungs-Index des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen verzeichnet erstmalig Rückschritte

Erstmals seit seiner Einführung im Jahr 2010 hat der vergleichende Gleichstellungs-Index des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen Rückschritte in mehreren Dimensionen verzeichnet. So haben EU-weit die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Vollzeitbeschäftigung, Lebensarbeitszeit, Bildung (Hochschulabschlüsse, Teilnahme an formeller oder informeller Fortbildung und Ausbildung), Gesundheit und Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen zugenommen. Gleichzeitig blieben die Unterschiede bei Armutsrisiken und Einkommensunterschieden unverändert. Lediglich ein gestiegener Frauenanteil in der Politik führte zu einem insgesamt verbesserten Index. Die negative Entwicklung lässt sich vor allem auf Pandemieeffekte zurückführen.

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2022_corr.pdf

Abschlussbericht zu Covid-19-Auswirkungen auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

Die 2021 von der Europäischen Kommission berufene Expert*innengruppe zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung hat im März 2023 ihren Abschlussbericht sowie ein Factsheet veröffentlicht. Die Ergebnisse zeigen, dass – trotz erhöhten Forschungsbedarfs in einigen Disziplinen – Frauen seltener davon profitierten. Insgesamt stieg beispielsweise die Einreichung von Zeitschriftenartikeln, aber Frauen waren verglichen mit Vor-Pandemiezeiten deutlich unterrepräsentiert, insbesondere Wissenschaftlerinnen in den ersten Karrierestufen. Zudem fiel der Frauenanteil als Hauptautor*in dramatisch ab. Diese erneuten geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich vor allem darauf zurückführen, dass erstens Wissenschaftlerinnen verglichen mit Wissenschaftlern mehr Lehr- und Beratungstätigkeiten übernahmen, zweitens Personen mit Care-Verpflichtungen, überwiegend Wissenschaftlerinnen, erheblichen zusätzlichen Vereinbarkeitsanforderungen ausgesetzt waren, und drittens Forschungsinstitutionen sowie

die meisten Forschungsförderungen nur allgemeine Angebote im Umgang mit den veränderten Anforderungen machten. Und dies, obwohl es spezifischer Maßnahmen bedurft hätte für Personen mit Care-Verpflichtungen (insbesondere für Alleinerziehende), für marginalisierte Wissenschaftler*innen, und für Wissenschaftlerinnen, die am Beginn ihrer Karriere stehen.

<https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=3817>

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau

LISA MENSE

Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft bestehen trotz langjähriger gleichstellungs- und hochschulpolitischer Vorgaben und Aktivitäten äußerst beharrlich fort. Insbesondere die Frauenanteile an Habilitationen mit rund einem Drittel und an den Professuren bei etwas über einem Viertel verbleiben auf einem niedrigen Niveau (Kortendiek et al. 2022, 21f.) und auch fachspezifische Geschlechterungleichheiten sind hartnäckig (ebd., 74). Daher konzentrieren sich die geschlechterbezogene Hochschulforschung und auch gleichstellungspolitische Diskussionen häufig auf ungleiche Karrierebedingungen und -perspektiven von Frauen und Männern in der Postdoc-Phase, die als deutliche Hürde für Frauen auf dem Weg zur Professur gelten (Rusconi/Kunze 2015).

Seltener wird jedoch thematisiert, wie Geschlechterverhältnisse mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau zusammenhängen. Parallel zur Transformation der Hochschulen hin zu „unternehmerischen“ Organisationen sind die Anteile von Frauen und weiteren bislang unterrepräsentierten Gruppen hier zwar gestiegen, gleichzeitig sind die Arbeitsverhältnisse prekärer geworden und wissenschaftliche Karrieren sind mit großen Unsicherheiten verbunden (Norkus 2018). So ist das Arbeiten im akademischen Mittelbau häufig durch eine Vielzahl an befristeten, zum Teil kurzfristigen Verträgen, Teilzeitbeschäftigung trotz hoher zeitlicher und inhaltlicher Arbeitsanforderungen sowie einem hohen Grad an personaler Abhängigkeit zu Vorgesetzten und/oder Betreuer_innen von Qualifizierungsarbeiten geprägt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022; Holderberg/Seipel 2021; Sommer et al. 2022).¹

Im Rahmen des Gender-Reports 2022 wurden in der Teilstudie „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau“ die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) untersucht (Kortendiek et al. 2022). Dazu wurden hochschulstatistische Daten des Landes ausgewertet und eine Online-Befragung der hauptberuflichen Beschäftigten