

8. Oktober 2020

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

0	Aus der Stabsstelle.....	1
1	Gleichstellung.....	2
2	Vereinbarkeit.....	4
3	Diversität.....	5
4	Ausschreibungen.....	7
5	Und außerdem.....	7



0 Aus der Stabsstelle

0.1 Neue Webseite, „Barrierefrei lehren, forschen und arbeiten an der Universität Göttingen“

Die von der Stabsstelle gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung entwickelte neue Webseite „Barrierefrei lehren, forschen und arbeiten“ bietet Beschäftigten der Universität Göttingen mit und ohne Beeinträchtigungen Informationen zu rechtlichen Grundlagen, Unterstützungsangeboten sowie zu Ansprechpersonen rund um das Thema Barrierefreiheit an der Universität Göttingen. [Link](#)

0.2 Stellenausschreibung, Studentische Hilfskraft im Dorothea-Schlözer-Programm, **Bewerbungsfrist 03.11.**

In der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle einer studentischen Hilfskraft (w/m/d) zunächst für die Dauer von 12 Monaten zu besetzen, eine Verlängerung ist möglich. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt bis zu 40 Stunden. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar. [Link](#)

0.3 Online-Veranstaltung, „ weiblich männlich divers...?! Geschlechtervielfalt verstehen und leben“, 06.11., online

Die Veranstaltung möchte Beschäftigte dabei unterstützen, in ihren Arbeitsfeldern trans* und inter* inklusiv zu handeln und so zum Diskriminierungsschutz in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt beizutragen. Teil der Veranstaltung sind Kurzfortbildungen – Fokusgruppen – zu geschlechtlicher Vielfalt in Arbeitsfeldern wie Sprache, Beratung, Datengewinnung und -verwaltung sowie Personalgewinnung und -administration. Beschäftigte der Universität Göttingen können sich vom 12.-27. Oktober für die Fokusgruppen anmelden. [Link](#), [Anmeldung](#)

0.4 Bilingualer Workshop, „Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen“, 14.-15.11.

Die Kursteilnehmerinnen erlernen einfache und effektive Techniken zum Selbstschutz. Hierfür werden unter Berücksichtigung der coronabezogenen Hygiene- und Abstandsregeln Schläge, Tritte und Abwehrtechniken gezeigt, zudem werden verbale und körperliche Verhaltensweisen eingeübt. Die Kursinhalte werden in deutscher und englischer Sprache vermittelt, Gesprächsrunden werden so gestaltet, dass ein Mitreden und -diskutieren in beiden Sprachen möglich ist.

[Link](#)

0.5 Workshop, „Diversitätsreflektierende Lehre – Bausteine zur Umsetzung“, 10.-11.12., Anmel-deschluss 26.11.

Im Workshop für Lehrende der Universität Göttingen geht es um Möglichkeiten, die eigene Lehre gender- und diversitätsreflektierend zu entwickeln. Der Workshop ist eine Kooperationsveranstaltung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität mit der Hochschuldidaktik im Rahmen von Göttingen Campus Q^{PLUS}. [Link](#)

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

Anmerkung: Bei einigen Newslettern und Infobriefen verweist der Link auf das jeweilige Portal.

▶ Newsletter der Initiative klischeefrei, 09/20, [Link](#)

▶ Newsletter AcademiaNet, 10/20, [Startseite](#)

▶ TOP Akademie Seminare für die Gleichstellungsarbeit, 10/20, [Link](#)

1.2 PM, „Komm, mach MINT.‘: Über 34 Prozent der MINT-Studierenden im ersten Fachsemester sind weiblich“, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Die aktuell veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester erneut angestiegen ist. Damit bestätigt sich der insgesamt positive Trend der vergangenen Jahre und macht deutlich: Die Anstrengungen, mehr junge Frauen für MINT zu gewinnen, zeigen Wirkung. [Link](#)

1.3 PM, „Partnerschaftliche Gleichstellung: Perspektiven von Frauen und Männern zusammendenken“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Frauen und Männer müssen in der Gleichstellungspolitik zusammen gedacht werden, damit partnerschaftliche Gleichstellung gelingt und nachhaltig gelebt werden kann. Das neue Dossier „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer“ ist das erste seiner Art, das speziell Jungen und Männer fokussiert. [Link](#)

1.4 Hessischer Lohnatlas, „Wie man zum attraktiven Arbeitgeber wird“, IWAK

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität legt die zweite Ausgabe des Hessischen Lohnatlas vor, die für das Hessische Ministerium für Soziales und Integration erstellt wurde. Der Fokus liegt auf Entgeltgleichheit. [Link zum pdf Lohnatlas](#), [Link zur Webseite](#)

1.5 Artikel, „Warum Forscherinnen fast chancenlos sind“, Spiegel Online

Jörg Römer kommentiert das Geschlechterungleichgewicht bei der Nobelpreis-Vergabe und führt mögliche Gründe an. [Link](#)

1.6 Interview, „Die Macht des Genderns: ‚Sprache wirkt sich auf die Gesellschaft aus‘“, Frankfurter Rundschau

In einem Interview spricht die Sozialpsychologin Sabine Sczesny über bröckelnde Geschlechterrollen, die Macht der Vorstellung und ihren Anspruch, respektvoll zu sprechen. [Link](#)

1.7 Interview, „Frauen wirtschaften anders“, Deutschlandfunk Kultur

Im Deutschlandfunk erklärt die Ökonomin Nicola Fuchs-Schündeln, warum derzeit immer noch Männer in der Wirtschaft und den Wirtschaftswissenschaften überrepräsentiert sind und wie gegen das Problem vorgegangen werden kann. [Link](#)

1.8 Artikel, „Mehr Frauen in Führungspositionen: So soll es gehen“, Produktion

Frauen im Top-Management sind weiter eine Ausnahme. Warum die Gesetzgebung ein Problem dabei ist und welche Rolle die Corona-Pandemie spielt. [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

1.9 Kurs, „WENDO – feministische Selbstbehauptung & Selbstverteidigung für Mädchen* und junge Frauen* von 12-19 Jahren“, 14.-16.10, Kore e.V., Göttingen



Mit gemeinsamen Übungen und in Rollenspielen wird geübt, sich gegen blöde Sprüche, Beleidigungen und Mobbing zu behaupten, Nein zu sagen und sich durchzusetzen. Außerdem werden einige Selbstverteidigungstechniken vermittelt. [Link](#)

1.10 Online-Workshop, „Can I be a professor? – Workshop zum Thema Professorin werden an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“, 15.10., Beuth Hochschule für Technik Berlin

Der Workshop zeigt die Möglichkeiten des Karrierewegs an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften auf und räumt Vorurteile aus. Der Workshop findet in englischer Sprache statt, Fragen können auch auf Deutsch gestellt werden. [Link](#)

1.11 Online-Tagung, „8. GenderForum der Universität zu Köln“, 05.11.

Beim diesjährigen GenderForum wirft Prof. Ute Klammer in ihrem Impulsvortrag „Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?“ einen Blick auf Grundsätze und Entwicklungen innerhalb der Gleichstellungspolitik an Universitäten. [Link](#)

1.12 Diskussionsveranstaltung, „Politik braucht zugewanderte Frauen“, 12.11., Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen, Göttingen



Die Stadt Göttingen ist seit 2018 Modellregion für die Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention und setzt den Schwerpunkt auf die politische Partizipation insb. von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Auf der Veranstaltung wird diskutiert, was sie brauchen, um in Göttingen in Parteien, Netzwerken und Verbänden sichtbar zu werden. [Link](#)

1.13 Fachtag zum Jubiläum des Frauenhauses Göttingen, „Umgangsrecht und Gewaltschutz“, 18.11., Frauenhaus Göttingen



Seit 40 Jahren setzt sich das Frauenhaus Göttingen für die Belange und Rechte von gewaltbetroffenen Frauen und Kindern ein. Anlässlich dieses Jubiläums richtet es den Fachtag aus, der einen umfassenden Einblick in das Spannungsfeld „Recht auf Umgang und Schutz vor Gewalt“ gibt. [Link](#)

1.14 Mittelbau-Workshop, „(K)ein Geschlecht oder viele?“, 04.12., Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Köln

Die Veranstaltung befasst sich mit diesem Spannungsverhältnis zwischen Innovation und Delegitimation der Queer Theory. Zwei dialogorientierte Inputs zeichnen die aktuellen Debatten um Geschlecht(er), Gender und Queer nach. Zusätzlich dienen drei Workshops dem Erfahrungsaustausch mit den Perspektiven Geschlecht(er)/Gender/Queer in der Wissenschaft. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Studien zu vereinbarkeitsbezogenen Auswirkungen der Corona-Krise

- Die Kurzexpertise der [Bertelsmann-Stiftung](#) zeigt, dass Corona die Ungleichheitsdynamiken auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiter verschärft hat. Nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch unter Frauen. Insbesondere Mütter erleiden eine doppelte Einkommensungleichheit.
- Studentinnen der Universität Oldenburg suchen noch Teilnehmer*innen für eine [Online-Umfrage](#) zum Thema Arbeitsaufteilung vor, während und nach dem bundesweiten „Lockdown“.
- Die Studie des [Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung](#) befasst sich mit den durch Corona entstandenen Veränderungen für Familien und dem Arbeitsmarkt.
- Der Spiegel berichtet über eine [Studie des Bundesfamilienministeriums](#) die zeigt, dass die Gleichstellung in Deutschland immer noch nicht verwirklicht ist. Dem Report zufolge müssen Männer und Frauen besser unterstützt werden, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gerechter aufzuteilen.
- Corona hat deutlich gemacht: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben eine immense betriebswirtschaftliche Bedeutung. Die Studie „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen“ im Auftrag des [Familienministeriums](#) zeigt, dass das Bewusstsein der Unternehmen für die Vereinbarkeitslagen der Beschäftigten gestiegen ist.
- Die Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ des [Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#) zeigt, dass die Belastung erwerbstätiger Eltern durch die ausfallenden Kinderbetreuungsangebote gestiegen ist. Die Mehrbelastung führte zu einem Rückgang der allgemeinen Lebenszufriedenheit.
- Ergebnisse einer Studie der [Hans-Böckler-Stiftung](#) kommen zu dem Schluss, dass ein Recht auf mobile Arbeit und klare Regeln zu Zeiterfassung sinnvoll und nötig sind. Homeoffice kann die Vereinbarkeit erleichtern – jedoch sind hierfür unterstützende Rahmenbedingungen notwendig.

2.2 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven zu Corona

- In der Broschüre des Bundesfamilienministeriums [„Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?“](#) wird der Frage nachgegangen, wie die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männer gerechter verteilt werden kann.
 - Wissenschaftlerinnen mit Kindern stehen vor der Gefahr eines Dropouts aus dem Wissenschaftssystem, analysiert ein Beitrag des [blogs interdisziplinäre geschlechterforschung](#). Die wissenschaftliche Tätigkeit und Care-Verpflichtungen zu vereinbaren stellt viele Forscherinnen vor eine große Herausforderung. ihre Problemlage und Bedarfe werden jedoch nicht gesehen.
 - Corona macht es noch mal deutlicher: Sorgearbeit wird überwiegend von Frauen erledigt. Das Bündnis [„Sorgearbeit fair teilen“](#) setzt sich für gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter ein.
-

3 Diversität

3.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ Newsletter Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 09/20, [Link](#)

3.2 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven zur Corona-Pandemie: Digitalisierung der Hochschullehre

- Im Dossier [„Diversität & Barrierefreiheit“](#) des Hochschulforums Digitalisierung ist der erste Blogbeitrag einer Kooperation mit dem Netzwerk Gender und Diversität in der Lehre erschienen, an dem die Universität Göttingen ebenfalls beteiligt ist: [„Gender- und Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre. Gedanken zur ad-hoc-Digitalisierung während der Corona-Pandemie“](#).
- Mit Blick auf die coronabedingt vorrangig digitale Umsetzung der Lehre im kommenden Wintersemester befasst sich [Jörn Loviscach in einem Gastbeitrag im Blog von Jan-Martin Wiarda](#) mit der fehlenden Einhaltung rechtlicher Vorgaben für Barrierefreiheit und Datenschutz bei digitalen Lehrangeboten der Hochschulen.
- Im Gespräch mit [„Aus Politik und Zeitgeschichte“](#) spricht der Erziehungswissenschaftler Aladin El-Mafaalani über durch soziale Ungleichheit bedingte besondere Verletzbarkeiten von Schüler*innen im digitalen Unterricht, Chancen durch multiprofessionelle Lehrteams in Schulen und aktuelle Erfordernisse im Bildungsbereich – nicht nur angesichts von Corona.
- Ergebnisse der Studie [„Stu.di.Co. – Studieren digital in Zeiten von Corona“](#) der Universität Hildesheim, an der über 3000 Studierende teilnahmen, verweisen auf die Herausforderungen und Belastungen, die das digitale Semester je nach Lebenssituation mit sich bringt. Auf der Grundlage der Befunde werden Handlungsempfehlungen formuliert.

3.3 Neuerscheinung, „Reflexive Diversitätsforschung“, utb



Der Band von Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, Direktorin des Göttinger Instituts für Diversitätsforschung, bietet eine grundlegende Einführung in die wichtigen Strömungen der Diversitätsforschung. Empirisch-praktisch wird das Beispiel der Diversitätsstrategie und deren Umsetzung an der University of California, Berkeley präsentiert. [Link](#)

- 3.4 Petition und offener Brief, #TINKklusiveUni, jetzt!, Zusammenschluss Berliner Studierender**
Mit einer Petition und einem offenen Brief wendet sich ein Zusammenschluss Berliner Studierender an die Berliner Hochschulen und den Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung im Berliner Senat. Gefordert wird, die strukturelle Diskriminierung von trans*, inter* und nicht-binären Menschen (abgekürzt TIN) an Berliner Hochschulen zu beenden. [Petition](#), [Offener Brief](#)
- 3.5 Podcast, „Digitale Lehre – divers und inklusiv?!“, Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen**
Was ist und was kann digitale Lehre? Wie sieht Lehrplanung und -organisation gerade aus? Wie kann ich Studierende einbinden? Wie nutze ich die besondere Situation um experimentierfreudig ans (Lehr)Werk zu gehen? Nicole Auferkorte-Michaelis und Frank Linde reden darüber, (lern)relevante Diversität wahrzunehmen. [Link](#)
- 3.6 Veranstaltungsmitschnitt, „Diskussion über den Begriff der ‚Rasse‘ im Grundgesetz“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**
Die Debatte um eine Ersetzung des „Rasse“-Begriffs im Grundgesetz hat in den vergangenen Monaten neuen Schwung bekommen. Die ADS lud gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zu einer Diskussion darüber ein. Der Mitschnitt der Veranstaltung ist nun online. [Link](#)
- 3.7 Tagungsbericht, „Gendern – Sprache (be-)trifft uns alle“, Volkswagenstiftung**
Beim „Herrenhäuser Gespräch“ im August 2020 wurde unter Beteiligung von Expert*innen aus Kognitionswissenschaft, Geschlechterforschung, Kommunikationswissenschaft, Linguistik und historischer Sprachwissenschaft diskutiert, wie geschlechtergerechte Sprache dazu beitragen kann, gesellschaftliche Vielfalt sichtbarer zu machen. [Link](#)
- 3.8 Neuerscheinung, „Praxisorientierte Handreichung für Online-Workshops“, Arbeit und Leben Hamburg**
Die Handreichung, die im Rahmen des Projekts „breit aufgestellt“ entstanden ist, gibt grundlegende Anregungen zu didaktischen und konzeptionellen Aspekten bei der Planung und Umsetzung von Online-Workshops für eine inklusive Bildungsarbeit, dabei werden auch Möglichkeiten der Barrierereduktion beschrieben. [Link](#)
- 3.9 Interview, „Das Feuer an vielen Enden entfachen“, Blog Jan-Martin Wiarda**
Im Interview mit Jan-Martin Wiarda spricht die neue Dresdner TU-Rektorin Ursula Staudinger über das neue Ressort "Universitätskultur" mit "Diversität und Integration" als einem von vier Schwerpunkten und über den "Spaß an Diversität". [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

- 3.10 Online-Konferenz: "Männlich, weiblich, divers - Neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt", 12.11.20 , Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
Bei der Konferenz werden drei Studien vorgestellt, die sich mit der Arbeitssituation von Inter* Personen in Deutschland, den Auswirkungen des neuen Personenstandrechts auf die Arbeitswelt und Möglichkeiten eines diskriminierungsfreien Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt in Beschäftigung und Beruf befassen. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Mitarbeiter*in in der Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), Berlin, befristet bis 31.12.21, [Bewerbungsfrist 12.10.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Unterstützung der Vorstandsarbeit (Recherche und Aufbereitung von wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskursen, Zuarbeit zu Veröffentlichungen der bukof) bei der Vor- und Nachbereitung bei Gremiensitzungen und der Jahrestagung sowie die Pflege der Verteiler und Datenbanken. [Link](#)

4.2 Sachbearbeiter*in, Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) Berlin, 100% TV-L 9b, unbefristet, [Bewerbungsfrist 16.10.](#)

Das Aufgabengebiet umfasst u.a. Front Office LADG-Ombudsstelle (Erstansprechpartner*in für Ratsuchende, fachliche Ersteinschätzung von Diskriminierungssachverhalten, Erstbearbeitung von ombudsspezifischen Beschwerden etc.) sowie Termin- und Organisationsmanagement der Ombudsstelle. [Link](#)

4.3 Referent*in „Genderkompetenz“, Universität Frankfurt a.M., 75% TV-L 13, befristet bis 31.08.25, [Bewerbungsfrist 30.10.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Mitarbeit bei der Verankerung von Gleichstellung auf Fachbereichsebene durch Gender-Consulting, selbst konzipierte sowie extern angebotene fachkulturell reflektierte Trainings sowie der Erarbeitung von Handreichungen. [Link](#)

4.4 Referent*in für Gleichstellung im Tenure-Track-Programm, Universität Frankfurt a.M., 50% TV-L 13, befristet bis 31.08.25, [Bewerbungsfrist 30.10.](#)

Aufgabenschwerpunkt liegt in der Konzeption und im Auf- und Ausbau von Willkommens- und Unterstützungsstrukturen für Wissenschaftlerinnen in der Gruppe der fortgeschrittenen Post-Docs und der Professuren, insbesondere der Tenure-Track-Professuren. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Göttinger Zivilcouragepreis / Civil Courage Award: Nominierungsvorschläge gesucht



Mit der Verleihung des Göttinger Zivilcouragepreises würdigen der Präventionsrat für die Stadt Göttingen und die Bürgerstiftung Göttingen Menschen, die durch ihr verantwortungsvolles Verhalten ein Vorbild für andere geben. Der Göttinger Zivilcouragepreis 2020 ist mit bis zu 2.000€ dotiert. Vorschläge für Nominierungen können noch bis zum 16.10. abgegeben werden. [Link](#)

5.2 PM, „GEW: ‚Pandemiebedingte Nachteile ausgleichen, Zeitverträge verlängern‘“, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat den Bundesrat aufgefordert, der neuen Corona-Verordnung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) grünes Licht zu geben. Die GEW hatte sich für eine weitergehende Regelung ausgesprochen. [Link](#)

Die GEW Berlin fordert außerdem ein [Sonderprogramm](#) für das Hybrid-Semester. Hochschulen sollen beim Übergang zu den neuen Lehr- und Lernformaten durch z.B. zusätzliche studentische Beschäftigte und Lehrbeauftragte für Beratungen, unterstützt werden.

5.3 **Stellungnahme, „Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion“, Junge Akademie**

Die Junge Akademie fordert, Promovierende nach einem eigenen Tarifvertrag Promotion einzustellen, um allen Promovierenden eine gleiche Vergütung im Rahmen eines Vollzeitarbeitsvertrages zu garantieren. [Link](#)

Die Studienstiftung kritisiert den Vorschlag in einer eigenen [Stellungnahme](#), weil die Vielfalt der wissenschaftlichen Qualifikationswege nicht berücksichtigt werde.

Dieses Informationsangebot wird herausgegeben von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Hinweis: Wir haben uns bemüht, Ihnen alle Informationen korrekt zu präsentieren. Trotzdem können sich Fehler einschleichen; dies gilt auch für den Inhalt verlinkter Webseiten. Hierfür übernehmen wir keine Haftung, freuen uns jedoch über Berichtigungen und Hinweise.

Note: This information has been compiled to the best of our knowledge. However, we cannot assume liability for potential mistakes, but are pleased if you notify us about errors.

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen

Goßlerstr. 9, 37073 Göttingen

Tel. 0551- 39 26320 Fax: 0551- 39 22557

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an:
gb-gast@zvw.uni-goettingen.de