

18. September 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	8
5	Und außerdem.....	9

0 Aus der Stabsstelle

0.1 Sensibilisierungsmaßnahmen der Antidiskriminierungsberatung für Studierende

Die Antidiskriminierungsberatung für Studierende und der AStA bieten am 25.09. eine Weiterbildungsreihe zur diskriminierungssensiblen O-Phasenplanung für studentische Multiplikator*innen an.

Ab Oktober startet zudem eine Instagram-Reihe zu Antidiskriminierung, die Studierende für Antidiskriminierung sensibilisieren und Ansprechstrukturen in Diskriminierungsfällen sichtbar machen soll. Die Reihe wird über mehrere Wochen verschiedene Aspekte rund um Diskriminierung thematisieren. Kontakt zur [Antidiskriminierungsberatung](#)

0.2 Stellenausschreibung: Referent*in für gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse, 60% TV-L 13, Bewerbungsfrist 05.10.

In der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen ist im Rahmen des Professorinnenprogramms III zum nächstmöglichen Termin die Stelle als Referent*in (w/m/d) für gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse befristet bis zum 31.03.2025 zu besetzen. [Link](#)

0.3 Expert*innengespräch, „ weiblich männlich divers...?! Geschlechtervielfalt verstehen und leben“, 06.11., online

Die Veranstaltung zum bundesweiten Diversity-Tag 2020 ist zweigeteilt: Im Expert*innengespräch geht es um rechtliche Entwicklungen und geschlechtliche Vielfalt insb. im Verwaltungshandeln. Anschließend können Beschäftigte in Kleingruppen Möglichkeiten trans* und inter* inklusiven Handelns z.B. bei Beratung, Infrastruktur und Personalauswahl besprechen. [Link](#)

0.4 Workshop, „Diversitätsreflektierende Lehre – Bausteine zur Umsetzung“, 10.-11.12., [Anmeldeschluss 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 „Komm, mach MINT.“, 09/20, [Startseite](#)
- ▶ TOP Akademie Seminare für die Gleichstellungsarbeit, [Link](#)
- ▶ genaNews 09/20, [Link](#)
- ▶ Newsletter AcademiaNet, 09/20, [Startseite](#)
- ▶ Newsletter der Initiative klischeefrei, 08/20, [Link](#)

1.2 Positionspapier, „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Die Kampagne „Fairnetzt Euch!“ der bukof will auf die schwierigen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten aufmerksam machen und fordert Veränderungen der Situation von Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik. Das neu veröffentlichte Positionspapier wurde von 18 Organisationen aus Geschlechter-, Wissenschafts- und Arbeitspolitik gezeichnet. [Link](#)

1.3 PM, „Studium für Frauen mit Fluchterfahrung“, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Unter dem Motto „Women Welcome“ unterstützen drei Berliner Hochschulen gemeinsam mit dem Berliner Roten Kreuz gezielt geflüchtete Frauen, die studieren wollen. Es werden u.a. kostenlose Workshops, Coachings und Deutschkurse zur Studienvorbereitung angeboten. [Link](#)

1.4 PM, „Den Dambruch verhindern – die Istanbul-Konvention stärken“, Deutscher Juristinnenbund e.V.

Das Bündnis Istanbul-Konvention, ein Zusammenschluss von Frauenrechtsorganisationen, Verbänden und Expert*innen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, zeigt sich besorgt über Angriffe auf die Istanbul-Konvention und fordert die feste Verankerung von Gewaltschutz von Frauen und Mädchen in der deutschen Außenpolitik. [Link](#)

1.5 PM, „Frauen in Führungspositionen auch im zivilgesellschaftlichen Sektor steigern“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Nichtregierungsorganisationen und Stiftungen werden überwiegend von Männern geführt. Das BMFSFJ startet gemeinsam mit dem Verein FAIR SHARE of Women Leaders e.V. ein Projekt, um den Frauenanteil an Führungspositionen im zivilgesellschaftlichen Sektor systematisch zu untersuchen und Organisationen bei den notwendigen Veränderungsprozessen zu begleiten. [Link](#)

- 1.6 Teilnehmende gesucht, „Gender und Führung im Arbeitskontext“, Universität Koblenz-Landau**
Im Rahmen einer Studie zu Führung und Geschlechteraspekten im Arbeitskontext sucht die Arbeitseinheit Sozial-, Umwelt-, und Wirtschaftspsychologie der Universität Koblenz-Landau Frauen in Führungspositionen für die Teilnahme an einer Befragung. [Link](#)
- 1.7 Mentorinnen gesucht, „CyberMentor Plus“, Universität Erlangen-Nürnberg und Universität Regensburg**
Für das Projekt, das Schülerinnen für MINT begeistern möchte, werden bis zum 30.09. noch ehrenamtlichen Mentorinnen gesucht. Mitmachen können berufstätige MINT-Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie Studentinnen eines MINT-Fachs ab dem 3. Fachsemester. [Link](#)
- 1.8 Artikel, „Gleichstellung ist gut, aber...“, DIE ZEIT**
Ute Klammer berichtet über die Ergebnisse ihrer Studie „Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?“ Es brauche in der Wissenschaft nicht mehr Förderprogramme für Frauen – sondern eine kritische Diskussion von Erwartungen und Vorgaben im wissenschaftlichen Arbeitsleben. [Link](#)
- 1.9 Artikel, „Studium speziale: Informatik für Frauen. ‚Über einen Mann im Kurs mussten wir erst abstimmen‘“, Sueddeutsche.de**
Nadine Knoke studiert im Internationalen Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen und berichtet über ihr Studium ohne Männer. [Link](#)
- 1.10 Artikel, „Gender Equality: 3 Ideen für ein besseres Bildungssystem“, WirtschaftsWoche**
In der deutschen Gründerszene sind nur 15% der Gründer*innen weiblich. Auch in Vorständen dominieren Männer mit stabilen 90%. Miriam Wohlfahrt zeigt drei Aspekte auf, wie wir mit unserem Bildungssystem proaktiv und nachhaltig Gender Equality fördern können. [Link](#)

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

- 1.11 Online-Workshop, „Abschlussworkshop von ‚GenderNetz‘“, 08.-09.10.2020, Projekt Gender-Netz der RWTH Aachen**
Das Projekt stellt seine Ergebnisse vor und diskutiert, was daraus für die zukünftige Gestaltung einer geschlechtergerechten Wissenschaft gelernt werden kann, um z.B. Karriereverläufe und -bedingungen von Promovierten im ingenieurwissenschaftlichen und IT-Bereich geschlechtergerechter zu gestalten und organisationale Veränderungspotenziale anzuregen. [Link](#)
- 1.12 Kurs für Frauen, „Lernen an der Krise?! – Aber wie? Salutogenese als Konzept zum Umgang mit Krisen“, 24.10., Frauengesundheitszentrum Cara e.V., Göttingen**
Die Corona-Krise bietet Gelegenheit, sich mit dem „Lernen an der Krise“ auseinanderzusetzen. Am diesem Beispiel wird das Konzept der Salutogenese eingeführt und angewendet. [Link](#)
- 1.13 Seminar, „Seminar für Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte: ‚Erfolg in Sicht – statt Frust im Amt‘, 03.11., BetterThanPossible, Münstertal**
Ziel des Seminars ist es, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte dahingehend zu stärken, ihr Amt souveräner, klarer und wirkungsvoller ausüben zu können und zu lernen, einen professionellen Abstand zu wahren. [Link](#)



1.14 Online-Jahrestagung, „Intersektionalität zwischen Politik und Paradigma“, 06.11, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essen

Die Jahrestagung nimmt die 30-jährige Debatte zum Anlass, um den State of the Art des Konzepts Intersektionalität zu reflektieren. Sie wird eröffnet mit dem Vorschlag, Intersektionalität als produktives Prinzip für eine (feministische) Erinnerungskultur weiterzuentwickeln. [Link](#)

1.15 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](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Vereinbarkeitspolitische Forderungen und Maßnahmen zur Corona-Pandemie

- Im Info-Brief „Chancengleichheit in der Wissenschaft während der Coronavirus-Pandemie“ gibt die DFG einen aktuellen Überblick über ihre wichtigsten Chancengleichheitsmaßnahmen zur Unterstützung von Forscher*innen, insbesondere solche mit Care-Aufgabe, während der Corona-Pandemie. [Link](#)
- Die [GEW fordert](#) einen Gesetzentwurf für eine weitere WissZeitVG-Novelle. Die Vertragsverlängerung soll nicht mehr nur eine Option, sondern einen Rechtsanspruch der Wissenschaftler*innen darstellen. Ebenso sollen studentische Beschäftigte in die Regelung einbezogen werden.
- Mit einem [Maßnahmenpaket](#) möchte die TU Berlin Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern oder care-Verpflichtungen und Nachwuchswissenschaftler*innen, die durch die Pandemie zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind, unterstützen.
- Die FAZ berichtet über [Corona und Hochschulen](#): Gewerkschafter*innen ziehen Zwischenbilanz und fordern klare Regeln für Präsenz- und Heimarbeit, stärkere Rücksichtnahme auf die Erfordernisse der Kinderbetreuung, mehr Informationen durch Vorgesetzte und einen besseren Schutz für Risikogruppen.
- In der Ausgabe „[Kommune 360°](#) – Impulse für integrierte Planung“ werden sechs Erkenntnisse aus der Corona-Krise vorgestellt, die Kommunen dabei helfen sollen, Kinder und Familien besser zu unterstützen.
- Mit dem [Förderprogramm](#) „Betriebliche Kinderbetreuung“ unterstützt das Bundesfamilienministerium Unternehmen, betriebliche Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten zu entwickeln oder auszubauen. Das Programm soll berufstätige Eltern entlasten.
- Der [Corona-KiTa-Rat](#) hat zum ersten Mal getagt. Der Rat erarbeitet bundesweite Maßnahmen für einen Kita- und Kindertagespflege-Regelbetrieb und macht die hohe Priorität von Kinderbetreuung und Vereinbarkeit deutlich.
- In einem länderübergreifenden [Positionspapier](#) zur Care-Krise wird eine Umstrukturierung zur Care-Arbeit gefordert. Die [Akuthilfen für pflegende Angehörige](#) werden bis zum Ende des Jahres 2020 verlängert. U.a. wird somit das Pflegeunterstützungsgeld sowie die Möglichkeit einer Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung verlängert.

2.2 Studien zu vereinbarkeitsbezogenen Auswirkungen der Corona-Krise

- Studien belegen: Unbezahlte Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ist nicht fair verteilt. Das Bündnis „[Sorgearbeit fair teilen](#)“ engagiert sich für gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter.
- Eine [Studie](#) der Universität Köln hat die Veränderungen der familiären Arbeitsteilung vor und während der Corona-Krise untersucht. Schon vor der Krise waren bei 60% der Befragten hauptsächlich oder ausschließlich Frauen für die private Haus- und Sorgearbeit zuständig.
- [Aktuelle Daten](#) aus der COMPASS-Befragung zeigen, dass Eltern mit jungen Kindern die stärksten Zufriedenheitsverluste aufweisen. Bei Müttern ist der Rückgang ausgeprägter als bei Vätern.
- Doing Gender zu Zeiten von Corona: Durch die Krise ist ein Rückfall in traditionelle Rollenbilder zu verzeichnen. Eine Studie der [Hans-Böckler-Stiftung](#) belegt, dass Mütter ihre Erwerbsarbeit einschränken, um den privaten Aufgaben nachzukommen.

2.3 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven zu Corona

- Welche [Auswirkungen](#) hat die Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern? Prof. Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, weist nach, dass Frauen sowohl im Privat- als auch im Berufsleben in besonderem Maße betroffen sind.
- Durch die Pandemie arbeiten fast alle Wissenschaftler*innen im [Homeoffice](#). Die individuellen Erfahrungen sind sehr unterschiedlich, insb. wenn neben der Arbeit Kinderbetreuung übernommen werden muss. Ein Arbeitspsychologe stellt die Vor- und Nachteile von Homeoffice vor.

3 Diversität

3.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ **Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit, 08/20, [Link](#)**
- ▶ **Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 09/20, [Link](#)**

3.2 Info-Webseite, Gestaltung barrierefreier Webseiten mit GCMS, Universität Göttingen



Eine Webseite der Universität Göttingen informiert Nutzer*innen des GCMS darüber, wie Webseiten so gestaltet werden, dass sie den EU-Richtlinien zur Barrierefreiheit entsprechen. [Link](#)

3.3 Blog, „Diversität, Teilhabe und Zusammenhalt in der Kommune“, Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen



Neu im Blog veröffentlicht sind Ergebnisse einer virtuellen Diskussionsrunde zu Diversität und Teilhabe in der Stadt sowie ein Gastbeitrag von Lisa Gutowski, ehemalige studentische Mitarbeiterin in der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität, zur SCHLAU Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. [Link](#)

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

- Mit Blick auf die verstärkte Digitalisierung der Hochschullehre aufgrund der Corona-Pandemie fördert das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) [sieben Tandemp-
projekte von niedersächsischen Hochschulen bei der Entwicklung von OER](#) (Open Educational Resources), darunter zwei Projekte mit Bezug auf Heterogenität und Diversität.

- Die Digitalisierung der Hochschullehre kann Inklusion, Chancengleichheit sowie Flexibilisierung fördern und Barrieren abbauen. Das Themendossier "Barrierefreiheit und inklusive Digitalisierung" des [Hochschulforums Digitalisierung](#) bietet eine Orientierungshilfe für die Gestaltung inklusiver digitaler Lehre.
- Wie wird die umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Webkonferenzen sichergestellt? Hierzu hat die [Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#) eine Praxishilfe veröffentlicht, in der die wichtigsten Anforderungen benannt sowie Checklisten und Tipps anderer Organisationen zur barrierefreien Online-Kommunikation versammelt werden.
- Berichte der Teilnehmer*innen des Mentoringprogramms Best Tandem der [TH Köln](#) zeigen, wie Studierende mit Beeinträchtigungen das Studieren unter Corona-Bedingungen empfinden.

3.5 Stellungnahme, „Hass und Hetze gegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPS)

Die DGPS beobachtet eine Häufung von Anfeindungen und Bedrohungen von Wissenschaftler*innen und fordert, dass neben konsequenter Strafverfolgung Politik und Medien diese Taten verurteilen, Universitäten ihr Bewusstsein für die Problematik schärfen und Betroffene besser unterstützt werden. [Link](#)

3.6 Pressespiegel, OECD-Bericht 2020 „Bildung auf einen Blick“

Der OECD-Bericht belegt eine vergleichsweise hohe Finanzierung des deutschen Bildungssystems. [Jan Martin Wiarda](#) kommentiert jedoch, dass dies insb. für den Primar- und Tertiärbereich nur eingeschränkt gelte, insb. in Relation zum Bruttoinlandsprodukt. Weitere Artikel in [Forschung & Lehre](#) und im [SPIEGEL](#).

3.7 Pressespiegel: Dekolonialisierung in Wissenschaft und Hochschule

In der Diskussion um Rassismus wird verstärkt eine Aufarbeitung kolonialrassistischer Traditionen und Denkmuster sowie die Etablierung neuer Forschungsfelder gefordert. So weist der [Ver- ein Schwarzer Frauen in Deutschland ADEFRA](#) auf die Dringlichkeit von Black Studies in Deutschland hin. Der [Tagesspiegel](#) betont die Wichtigkeit der Aufarbeitung kolonial(rassistischer) Forschung. Ein weiterer Artikel im [Tagesspiegel](#) fordert eine Auseinandersetzung mit der Teilhabe von Berliner Universitäten am Kolonialismus. Der [Deutschlandfunk](#) zeigt die rassistischen Züge der Aufklärung und des Humanismus auf. Das Gespräch im [Migazin](#) kritisiert ein rassistisches Klima an Universitäten zugunsten von Forderungen nach Meinungsfreiheit und verlangt eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen und die Dekolonialisierung von gesellschaftlichen Strukturen.

3.8 PM, „Mahnung: Stärkung der Beratungsstellen gegen rassistische Diskriminierung“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Bei der Anhörung des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus hat die ADS eine deutliche Stärkung der bundesweiten Beratung gegen rassistische Diskriminierung angemahnt. Ebenso wie nicht-staatliche Stellen verzeichnet sie 2020 ein stark erhöhtes Beratungsaufkommen mit Bezug zu rassistischer Diskriminierung. [Link](#)

- 3.9 Maßnahmenkatalog, „Anti-Rassismus Agenda 2025 – für eine rassismusfreie und chancengerechte Einwanderungsgesellschaft“, Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen (BKMO)**
In vier Handlungsfeldern werden in der „Anti-Rassismus Agenda 2025“ Ziele und Maßnahmen – viele mit Bildungs-/Hochschulbezug – erarbeitet. Die Arbeit des Kabinettsausschusses der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus soll mit diesem Papier laufend abgeglichen werden können. [Link](#)
- 3.10 Online-Vortrag, „Rassismus in Schule und Hochschule“, #ZukunftBeratung**
In der Veranstaltungsreihe #ZukunftBeratung der Universität Köln sprach Prof. Karim Fereidooni darüber, warum es nach wie vor schwierig ist, über Rassismus(erfahrungen) in Gesellschaft, Schule und Hochschule zu sprechen. Der Vortrag ist online verfügbar. [Link](#)
- 3.11 Studie, „Diskriminierung von LGBTQI*-Personen am Arbeitsmarkt“, DIW Berlin**
Die Studie belegt, dass rund 30 Prozent der homo- und bisexuellen, queeren und intersexuellen Beschäftigten in Deutschland Diskriminierung am Arbeitsplatz widerfährt, bei trans* Personen sind es mehr als 40 Prozent. [Link](#)
- 3.12 PM, „Diversity-Landesprogramm: Berlin fördert Vielfalt in der Verwaltung“, Berliner Senat**
Berlin fördert mit einem umfassenden Diversity Landesprogramm die Vielfalt in der Verwaltung. Das Programm umfasst u.a. 30 Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ und 7 Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/ Bilder“, die auch für Hochschulverwaltungen als good practice dienen können. [Link](#)
- 3.13 Artikel, „Ein Marathon, kein Sprint“, Deutsche Universitätszeitung (duz)**
Die Technische Universität Berlin möchte Diversität sowohl innerhalb aller Strukturen als auch im Themenspektrum der Hochschule etablieren. Vizepräsidentin Angela Ittel und Isabel Teusch, die in der präsidentialen Stabsstelle 'Strategisches Controlling' den Bereich 'Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung' leitet, erklären die Diversitätsstrategie. [Link](#)
- 3.14 Publikation, „Klassismus und Wissenschaft“, BdWi-Verlag**
Der Begriff „Klassismus“ bezeichnet laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine „vergessene Benachteiligung“, die „ein eigenständiges Diskriminierungsmerkmal sein sollte“. Der Sammelband zeigt Erfahrungshorizonte, Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze im Umgang mit klassistischer Diskriminierung und Unterdrückung, insb. im Hochschulkontext, auf. [Link](#)

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

- 3.15 Online-Podiumsdiskussion, „Sollte der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz ersetzt werden?“, 29.09., Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Anmeldung bis 21.09.](#)**



Im Zuge der der Black-Lives-Matter-Bewegung wurde auch die Diskussion um den Begriff „Rasse“ im Grundgesetz wiederbelebt. Auf der Veranstaltung werden juristische Expert*innen diskutieren, inwiefern eine Änderung des „Rasse“-Begriffs geboten ist, welche alternativen Begrifflichkeiten vorstellbar sind und welche Folgen eine Änderung für das deutsche Recht bedeuten könnten.

3.16 Online-Veranstaltung, „Rechter Terror in Deutschland: Feindbild Feminismus oder Frauenhass als rechtsterroristisches Motiv“, Universität Bremen, 24.09.

Antifeministische Akteur*innen wollen die Errungenschaften (queer)feministischer Bewegungen zurückdrehen. Der Vortrag thematisiert die zentrale Bedeutung des Antifeminismus und Frauenhass, basierend auf den rechtsterroristischen Anschläge der letzten Jahre. [Link](#)

3.17 Vortrag, „Kopftuch – Perspektiven auf ein religiöses Symbol“, 06.10., Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen, Anmeldung bis 25.09.



In diesem Vortrag mit anschließender Diskussion werden verschiedene Bedeutungen des Kopftuchs aus der Perspektive von Musliminnen beleuchtet. Das Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen kooperiert dafür mit der Fachstelle zur Prävention religiös begründeter Radikalisierung (Radipräv). [Link](#)

3.18 Workshop, „Diversitysensible Personalmanagement“, LADS-Akademie, Berlin, 27.10., Anmeldung bis 02.10.

Der Workshop vermittelt Grundkenntnisse zur diversityorientierten Personalarbeit und überträgt diese auf die Praxis von Organisationen. Er richtet sich an Personen, die in ihrer Organisation (Verband, Projekt, Verwaltung, landeseigenes Unternehmen) für die Entwicklung und Umsetzung der Personalarbeit verantwortlich oder maßgeblich daran beteiligt sind. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Deutschlandstipendium, Bewerbungsfrist 30.09.



Das Deutschlandstipendium unterstützt begabte und engagierte Studierende der Universität Göttingen mit 300 € pro Monat. Neben den notenleistungsbezogenen Auswahlkriterien werden auch besondere Leistungen wie die Überwindung biografischer Hürden (z.B. durch Behinderung/ chronische Erkrankung, Sorgeverpflichtung, familiäre Migrationsgeschichte oder alleinige Finanzierung des Lebensunterhalts) berücksichtigt. [Link](#)

4.2 Gleichstellungsbeauftragte, Universität Hannover, 100% TV-L 14, befristet auf 6 Jahre, Bewerbungsfrist 01.10.

Zu den Aufgaben gehört die Leitung und Personalverantwortung des Hochschulbüros für ChancenVielfalt und der dazugehörigen Projekte, die Beratung und Unterstützung der Hochschule im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowie die Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung der Hochschule sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen. [Link](#)

4.3 Projektkoordination frauenORTE Niedersachsen, Hannover, 75%, Bewerbungsfrist 10.10.



Zu den Aufgaben gehört u.a. die Kontaktpflege zu Kooperationspartner*innen der Initiative frauenORTE Niedersachsen und weiteren Organisationen, die Leitung des Fachbeirates frauenORTE Niedersachsen und Geschäftsführung für das Kuratorium frauenORTE Niedersachsen sowie die Recherche und Beratung neuer frauenORTE-Bewerbungen. [Link](#)



4.4 **Vorstandsvorsitzende*r, Akademie Waldschlösschen Reinhausen, 100% TV-L 15, befristet auf 5 Jahre (Verlängerung möglich), Bewerbungsfrist 12.10.**

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Gesamtverantwortung für die fachliche, personelle, betriebswirtschaftliche und organisatorische Steuerung der Einrichtung, die Analyse der gesellschaftlichen, politischen und finanziellen Bedingungen der Bildungsarbeit sowie die Entwicklung langfristiger Leitlinien für Bildungskonzept und Programmstruktur. [Link](#)

4.5 **Mitarbeiter*in in der Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), Berlin, 50%, befristet bis 31.12.21, Bewerbungsfrist 12.10.**

Zu den Aufgaben gehört die Unterstützung der Vorstandsarbeit, der Vor- und Nachbereitung bei Gremiensitzungen und der Vorbereitung der bukof-Jahrestagung sowie die Pflege der Verteiler und Datenbanken. [Link](#)

5 **Und außerdem...**

5.1 **Newsletter und Infobriefe**

► **Newsletter der Personalabteilung der Universität Göttingen, 09/20, [Link](#)**

5.2 **Publikation, „Ausstieg aus der Wissenschaft“, Institut für Hochschulforschung (HoF)**

Der Sammelband untersucht Ausstiegsprozesse in verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Karriere und erweitert die Perspektive der Deutung als individuelles „Scheitern“ u.a. um den Blick auf die strukturelle Seite von institutionellen und organisationalen Voraussetzungen, Karrierestufen und rechtlichen Ausschließungen. [Link](#)

5.3 **Artikel, „Corona-Nothilfe für Studierende wird verlängert“, ZEIT**

Der Zuschuss sollte Studierenden in Not drei Monate durch die Corona-Zeit helfen. Weil Sommersemesterprüfungen noch laufen, hängt die Bundesregierung einen Monat dran. [Link](#)

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