

25. Juli 2019

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

0	Aus der Stabsstelle	1
1	Gleichstellung	1
2	Vereinbarkeit	3
3	Diversität	4
4	Und außerdem.....	6

0 Aus der Stabsstelle



0.1 Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen ist nun auch auf Englisch verfügbar

Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen wurde auf Englisch übersetzt und ist als [pdf](#) und [flipping book](#) online verfügbar: [Link](#)

0.2 Workshop für Lehrende, „Lehre inklusiv gedacht – inklusiv gestaltet: Sprechstunde, Lehrmaterialien, Moderationstechniken, Prüfungen“, 13.09., Anmeldeschluss 30.08.

Der Workshop für Lehrende der Universität Göttingen bietet Kenntnisse zu inklusiver Lehre und konkreten Maßnahmen sowie Einblicke in barrierefreie Gestaltung von Lehrmaterialien. Veranstalterin des Workshops im Rahmen des Campus QPLUS-Projekts „Gender und Diversität in die Lehre“ ist die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität in Kooperation mit der Hochschuldidaktik. [Link](#)

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

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

- ▶ kompetenz.-Newsletter 07/19, [Link](#)
- ▶ Newsletter der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 07/19, [zur Startseite](#)
- ▶ TOP Akademie Seminare für die Gleichstellungsarbeit, 07/19, [Link](#)
- ▶ Newsletter der Initiative „Komm, mach MINT.“, 07/19, [Link](#)

- 1.2 PM, „Vorgezogene Vornamensänderung für trans* Personen möglich“, Universität zu Köln**
Die Universität zu Köln ermöglicht durch Beschlüsse der Hochschulleitung im April 2016 und Juni 2019, dass transidente Menschen möglichst frühzeitig ihren neuen Vornamen in den universitären Erfassungssystemen eintragen lassen können. [Link](#)
- 1.3 PM, „Personenstandsrecht (PstG): Umsetzung an der Universität zu Köln“, Universität zu Köln**
Nach Einführung einer dritten positiven Geschlechtsoption des Bundestags beauftragte das Rektorat der Universität zu Köln im Juni 2019 alle Verwaltungseinheiten, die Erfassung aller nach PstG möglichen und per Dokument nachgewiesenen Geschlechtseinträge (weiblich, männlich, divers, offen) in den universitätseigenen Erfassungssystemen zu ermöglichen. [Link](#)
- 1.4 Faktenblatt, „Studienabbruchquote von Frauen und Männern“, Initiative Klischeefrei**
Das Faktenblatt stellt Zahlen zur Studienabbruchquote und weiterführende Informationen dar. Betrachtet werden auch die Geschlechterunterschiede nach Fächergruppen und Abbruchgrund. Unabhängig von der Hochschulart und der Fächergruppe beenden männliche Studierende deutlich häufiger ihr Studium ohne Abschluss. [Link](#)
- 1.5 Artikel, „You Don’t Look Like a Professor“, Diverse Issues in Higher Education**
„You Don’t Look Like a Professor“ hört Dr. Nichole Garcia häufig. Die Assistenzprofessorin gibt im Journal „Diverse Issues in Higher Education“ Tipps, wie women of color mit alltäglichen Mikro-Aggressionen umgehen können. [Link](#)
- 1.6 PM, „Verleihung der TOTAL E-QUALITY-Prädikate 2019“, TOTAL E-QUALITY**
Erneut wurden 36 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 24 aus der Wissenschaft mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 28 Organisationen, zwei werden mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt. [Link](#)
- 1.7 PM, „Erster Bericht zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**
Der Bericht erfüllt die gesetzliche Vorgabe, das Entgelttransparenzgesetz regelmäßig, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, im Hinblick auf seine Wirksamkeit zu evaluieren. Das Gesetz bekämpft fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen. Das Gutachten enthält neben der Evaluation auch Empfehlungen, die vom BMFSFJ nun geprüft werden. [Link](#)
- 1.8 PM, „Upskirting: nur die Spitze des Eisbergs“, Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)**
Das Fotografieren unter den Rock von Personen, die damit nicht einverstanden sind (Upskirting) ist nach derzeitiger Rechtslage in Deutschland lediglich eine Ordnungswidrigkeit. Der djb regt deshalb in seiner aktuellen Stellungnahme an, grundlegend zu prüfen, wo weitergehende Regelungen im Bereich der sexuellen Belästigung und der digitalen Gewalt geboten sind. [Link](#)
- 1.9 Studie, „Gender Quotas in the Boardroom: New Evidence from Germany“, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin**
Die Studie zeigt, dass die Frauenquote für Aufsichtsräte in Deutschland zwar einen positiven Effekt auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten hat, allerdings der Anteil der Vorsitzenden der Aufsichtsräte nicht gestiegen ist. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass das Gesetz keine negativen Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen hat. [Link](#)

1.10 Artikel, „Verwaltungsrat der Arbeitsagentur wählt Valerie Holsboer ab – keine Frau mehr im Vorstand“, Handelsblatt

Valerie Holsboer, die erste Frau im Vorstand der Arbeitsagentur, verliert drei Jahre vor Vertragsende ihren Job. Der Entscheidung war eine wochenlange, über die Medien ausgetragene Schlammschlacht vorausgegangen, berichtet das Handelsblatt. [Link](#)

Weshalb Frauen oft nur so kurz im Vorstand sind, erklärt die Forscherin Elke Holst in einem Interview in der Zeit: [Link](#)

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

1.11 Ferienprogramm, „Rap- und Gesangsworkshop für Mädchen* und junge Frauen* in den Sommerferien 2019“, 29.07.-01.08., Kore e.V., Göttingen



Einen Song selber schreiben, performen und aufnehmen – Rapperin und Gesangslehrerin Janina, alias Jaylez, zeigt wie die Stimme richtig eingesetzt werden kann, aus Themen Texte werden und Gefühle, Gedanken und Ängste ausgedrückt werden können. [Link](#)

1.12 Tagung, „Lasst uns reden! Über Geschlecht, Zukunft und Sprache“, 27.09., Forschungsstelle Geschlechterforschung, Universität Osnabrück



Eine Debattenreihe an der Universität Osnabrück hat die Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens diskutiert. Die Abschlusstagung fragt nun, wie Sprache zu einer geschlechtergerechteren Zukunft beitragen und wie gesellschaftliche Diskurse über Geschlechtergerechtigkeit gestaltet werden können. [Link](#)

1.13 Symposium, „Fünfzig Jahre später – fünfzig Jahre weiter? Kämpfe und Errungenschaften der Frauenbewegung nach 1968. Eine Bilanz.“, 16.10., Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Berlin

Das Symposium, u.a. organisiert von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der MPG, befasst sich mit den Desideraten und Errungenschaften der Zweiten Frauenbewegung. Vertreterinnen aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft diskutieren, welche der damals formulierten Ziele in den vergangenen fünf Jahrzehnten erreicht worden bzw. heute noch relevant sind. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 PM, „Das 26. BAföG-Änderungsgesetz tritt formal in Kraft – der Kinderbetreuungszuschlag und die Förderhöchstdauer für pflegende Studierende werden erhöht“, Bundesgesetzblatt

Das 26. BAföG-Änderungsgesetz wurde verkündet und tritt formal in Kraft. Der Kinderbetreuungszuschlag verändert sich leicht und erhöht sich von 130€ auf 140€ im Monat. Studierende, die Angehörige pflegen, sollen künftig auch über die Förderhöchstdauer BAföG beziehen dürfen, allerdings gilt dies nur für zu pflegende Angehörige mit dem Pflegegrad 3. [Link](#)

- 2.2 PM, „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU für Eltern und pflegende Angehörige: Rat erlässt neue Vorschriften“, Rat der EU**
Am 1. Juli ist eine EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Kraft getreten. Sie stärkt die Rechte von Arbeitnehmer*innen beim Thema Mutterschutz, Elternzeit und bei der Pflege von Angehörigen und führt hier EU-weite Mindeststandards ein. U.a. garantiert sie Vätern zehn bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub. [Link](#), [Artikel auf tagesschau.de](#)
- 2.3 Studie, „Die Zukunft der Kindererziehung wird paritätisch – Mädchen wie Jungen wünschen sich Gleichberechtigung“, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit**
Im Rahmen der Projekte Girls’Day und Boys’Day wurden knapp 4000 Jugendliche zu ihren Zukunftsvorstellungen befragt. Besonders interessant sind hier die Antworten der Jugendlichen im Bereich Familie und Beruf: Rund 90% der Schüler*innen möchte die eigene zukünftige Kinderbetreuung paritätisch aufteilen. [Link](#)
- 2.4 Studie, „Understanding Day Care Enrolment Gaps“, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin**
Trotz der Expansion von Kinderbetreuungseinrichtungen finden sich Unterschiede in der Nutzung dieser Angebote nach familiärem Hintergrund. Das Diskussionspapier des DIW untersucht mögliche Gründe. [Link](#)
- 2.5 Artikel, „Im Uni Kindergarten gehört das Glückliche zum Konzept“, Süddeutsche Zeitung**
Der Uni-Kindergarten der Universität München ist mittlerweile eine Institution in der KiTa-Landschaft der Stadt geworden – mit langen Wartelisten und langer Geschichte. Kathrin Aldenhoff erzählt vom Sommerfest, der Namensgeberin des Piratenschiffs „Wilde Elke“ und von der Idee, mit Kindererziehung die Gesellschaft zu verändern. [Link](#)
-

3 Diversität

- 3.1 PM, „Antidiskriminierungsplattform ‚Say it!‘ für Studierende an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH)“, AStA der MHH**
Die Antidiskriminierungsplattform soll Diskriminierung sichtbar machen. Mitglieder der Hochschule können sexistische und andere Diskriminierungserfahrungen und Berichte in anonymisierter Form mitteilen. Die Ergebnisse sollen anonymisiert veröffentlicht werden und als Grundlage für weitere Maßnahmen dienen. [Link](#)
- 3.2 Studie, „Geflüchtete in Studienvorbereitungskursen schätzen ihre Erfolgsaussichten positiv ein“, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)**
Das noch laufende DZHW-Forschungsprojektes „WeGe“, das sich mit Geflüchteten in der Studienvorbereitung beschäftigt, hat erste Ergebnisse vorgestellt. Die Befragungen zeigen, dass geflüchtete Studieninteressierte ihre Erfolgsaussichten für eine Studienaufnahme ebenso optimistisch einschätzen wie andere internationale Studieninteressierte. [Link](#)

3.3 Studie, „The Place of Universities in Society“, Körber-Stiftung

Die Studie der Körber-Stiftung zeigt, wie unterschiedlich Hochschulen weltweit mit den an sie gestellten Ansprüchen in Bezug auf Wissenstransfer, gesellschaftliches Engagement und wissensbasierter Fachkompetenz umgehen. In Bezug auf Diversität stechen dabei Ontario, Südafrika und England heraus. [Studie](#), [Artikel in der DUZ](#)

3.4 Studie, „Religiöse Toleranz weit verbreitet – aber der Islam wird nicht einbezogen“, Bertelsmann Stiftung

Der aktuelle Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung nimmt das Verhältnis von Religion und politischer Kultur in den Blick. Demokratische Grundprinzipien und Werte genießen unter Angehörigen der verschiedenen Religionen breite Zustimmung. Allerdings werden dabei nicht alle Religionen gleichermaßen einbezogen, das gilt insbesondere für den Islam. [Link](#)

3.5 Studie, „Comparing Intersectional Lifecourse Inequalities amongst LGBTIQ+ Citizens“, Alice Salomon Hochschule Berlin

In einer einzigartigen Studie werden Forscher*innen aus vier europäischen Regionen die komplexen und multiplen Ungleichheitserfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queer (LSBTIQ*) über die gesamte Lebensspanne untersuchen. Für die Studie werden noch Teilnehmer*innen gesucht. [Link](#)

3.6 Relaunch der Webseite, Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre (KomDim)

Das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre hat seine Webseite umfassend überarbeitet. Anliegen von KomDim ist es, Wissen und Expertise zum Thema Diversity Management an Hochschulen sicht- und verfügbar zu machen. [Link](#)

3.7 Projekt, „Impliziter Assoziationstest“, Project Implicit

Antidiskriminierung beginnt mit Selbstreflexion. Das Project Implicit bietet dafür einen Impliziten Assoziationstest (IAT) an, mit denen Nutzende ihre unbewussten Biase ermitteln können. Entwickelt wurden sie u.a. an der Harvard Universität. Das Projekt bietet auch Workshops zu Diversity an. [Link](#)

3.8 Neuer Award, „LGBT*IQ-Awards“, PROUT AT WORK-Stiftung

Als erster Award dieser Art in Deutschland würdigt der LGBT*IQ-Award die Arbeit von LGBT*IQ-Netzwerken in Unternehmen, die sich in besonderer Art und Weise für dieses Thema am Arbeitsplatz einsetzen und tagtäglich Engagement zeigen, um ein diverses, offenes und tolerantes Arbeitsumfeld zu fördern. [Link](#)

3.9 Publikation, „Künstliche Intelligenz und Diskriminierung: Plattform zeigt Lösungsansätze“, Lernende Systeme – Die Plattform für Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) trifft immer wieder auch diskriminierende Entscheidungen – etwa wenn bei der Bestimmung der Rückfallwahrscheinlichkeit von Straftätern Schwarze Menschen schlechtere Prognosen erhalten als weiße Menschen. Das Whitepaper untersucht die Ursachen und Formen von Diskriminierung und zeigt Lösungsansätze auf. [Link](#)

3.10 Artikel, „Erster CSD in Göttingen: Mehr als 1000 Teilnehmer ziehen durch die Stadt“, Göttinger Tageblatt



Erstmals sind in Göttingen eine Demonstration und ein Fest zum Christopher-Street-Day organisiert worden. Mehr als 1000 Teilnehmer*innen feierten für Gleichberechtigung und Geschlechtervielfalt, berichtet das Göttinger Tageblatt. Die Universität Göttingen begrüßte den CSD mit einem Plakat und hisste zum Anlass eine große Regenbogenflagge am Präsidium. [Link](#)

3.11 Artikel, „Ein Regenbogen macht Firmen noch nicht LGBTIQ-freundlich“, Mannschaft Magazin

Viele Unternehmen werben mit dem Regenbogen für ihre Produkte und Dienstleistungen und stellen sich so als LGBTIQ-freundlich dar. Es ist schwer zu erkennen, ob sie sich wirklich für Vielfalt einsetzen oder nur ihren Umsatz steigern wollen. Das Arbeitgebersiegel für LGBTIQ-Diversity „Pride 500“ hilft. [Link](#)

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

3.12 Konferenz, „DIVERSITY 2019“, 14.-15.11., Charta der Vielfalt, Berlin

Die Arbeitswelt verändert sich rasant und mit ihr die Mitarbeitenden. Auf der Tagung diskutieren Expert*innen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft u.a., wie Unternehmen und Institutionen Vielfalt zum Erfolgsfaktor machen können und wie es möglich werden kann, den Bedürfnissen und Ansprüchen einer vielfältigen Mitarbeiterschaft gerecht werden? [Link](#)

3.13 Kurzworkshops zum Umgang mit Ängsten von Studierenden & Humor und Selbstfürsorge in der Beratung, 22.11., Studienberatung mit Schwerpunkt Diversity, Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen, [Anmeldeschluss 04.11.](#)



Die Diversity-Beratung der Philosophischen Fakultät bietet zwei Kurzworkshops für Lehrende und/oder Beratende zu den Themen „Umgang mit Ängsten von Studierenden“ und „Humor und Selbstfürsorge“ in der Beratung. Es besteht die Möglichkeit nur an einem der beiden Kurzworkshops teilzunehmen. [Link](#)

4 Und außerdem...

4.1 PM, „Präsidentin geht in Ruhestand“, Universität Göttingen



Die Präsidentin der Universität, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, wird Ende September 2019 in den Ruhestand gehen. [Link](#)

4.2 Artikel, „Göttinger Studenten protestieren gegen Erhöhung der Semesterbeiträge und Mieten“, Stadtradio Göttingen



Der Stiftungsrat des Studentenwerkes hat eine Erhöhung der Mieten um jeweils zehn Euro und einen Anstieg des Semesterbeitrages von 77 auf 97 Euro beschlossen, der in zwei weiteren Schritten auf insgesamt 107 Euro ansteigen soll, berichtet das Stadtradio Göttingen: [Link](#)
Die HNA berichtet über Proteste gegen die Erhöhung der Semesterbeiträge und Mieten: [Link](#)

4.3 Bericht, „Hochschulpersonalstatistik: Professorinnen und Professoren in der Minderheit“, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Die GEW berichtet über den Bericht „Personal an Hochschulen“, den das Statistische Bundesamt vorgelegt hat. Der Löwenanteil der Aufgaben in Forschung und Lehre wird demnach vom akademischen Mittelbau, zunehmend auch von Lehrbeauftragten wahrgenommen. [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 22404 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