

10. Februar 2021

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

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



0 Aus der Stabsstelle

0.1 Video, „weiblich männlich divers‘ – Geschlechtervielfalt verstehen und leben“

Wie mit geschlechtlicher Vielfalt im beruflichen Alltag umgehen? Das war Thema der Göttinger Veranstaltung zum bundesweiten Diversity-Tag „Charta der Vielfalt“ am 6. November 2020. Im Expert*innengespräch mit Né Fink und Noah Rieser ging es u.a. um genderinklusive Sprache, geschlechtliche Vielfalt in der IT und in der Personalgewinnung und -administration. Die Aufzeichnung ist nun zum Nachhören und -sehen online. [Link](#)

0.2 Workshop, „Diversitätsreflektierende Lehre –Bausteine zur Umsetzung“, 25.-26.02., Anmelde-schluss 11.02.

Im Workshop für Lehrende der Universität Göttingen geht es um Möglichkeiten, die eigene Lehre gender-und diversitätsreflektierend zu entwickeln. Der Workshop ist in Kooperation der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität mit der Hochschuldidaktik entstanden. [Link](#)

0.3 Neue Ausschreibung der Dorothea Schlözer-Stellen für Postdoktorandinnen 2021

Das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen schreibt zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch im Jahr 2021 zwei Stellen (TV-L 13, 100%, Laufzeit 2 Jahre) für Postdoktorandinnen aus. Ausschreibungsfrist ist der 15.04.2021. [Link](#)

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

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

▶ genaNews, 02/21, [Link](#)

▶ Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 02/21, [Startseite](#)

1.2 Themenseite, „Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Das Informationsangebot auf dem Portal des CEWS wurde um eine neue Themenseite erweitert. Diese stellt theoretische Informationen, Beispiele aus der Praxis sowie statistische Daten rund um das Thema Gender-Monitoring zur Verfügung. [Link](#)

1.3 PM, „EU-Projekt startet: Gleichstellung und wissenschaftliche Exzellenz neu gestalten“, Ruhr-Universität Bochum

Das neue europäische Großprojekt RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together) ist gestartet. Das Projekt hat zum Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in den Mittelpunkt der Hochschulpolitik zu stellen und neue Strategien zu entwickeln. Dabei kooperiert die Universität Bochum mit sechs weiteren europäischen Universitäten. [Link](#)

1.4 Radiobeitrag, „W-Professur war Geburtsstunde des Gender Pay Gaps“, Deutschlandfunk

Im Gespräch mit Beate Kortendiek geht es um Lohnungleichheiten im Hochschulbetrieb. Mit der Einführung der W-Professur und der W-Besoldung wurde eine strukturelle Grundlage für den Gender Pay Gap gelegt. Um den Gap zu senken, müsste zuerst Transparenz geschaffen werden. [Link](#)

1.5 Informationen zur Frauenquote für Unternehmensvorstände

- Die Bundesregierung hat nach jahrelangen Debatten den Gesetzentwurf zur Frauenquote in Unternehmensvorständen beschlossen. Demnach muss zukünftig in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau sitzen, wie die [tagesschau](#) berichtet.
- Laut dem neuesten [Managerinnen-Barometer](#) des DIW Berlin sind die Frauenanteile in den Spitzengremien großer Unternehmen im letzten Jahr gestiegen, die Entwicklung gewann aber v.a. in den Vorständen kaum an Dynamik. Hier könnte der Beschluss nun nachhelfen, den die Forscherin Katharina Wrohlich im [Interview](#) als wichtiges gleichstellungspolitisches Signal bezeichnet.
- Im [Handelsblatt](#) wird kritisiert, dass die im Entwurf beschlossenen Vorgaben nicht für alle Unternehmen gelten.
- Für [Marcel Fratzscher](#), Wissenschaftler am DIW Berlin, ist die Frauenquote ein wichtiger Schritt Richtung Gleichstellung und Chancengleichheit, die auch Männern nützt.

1.6 Publikation, „Gleiches Entgelt durchsetzen!“, ver.di

Mit einem neuen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht die Chancen zur Durchsetzung von gleichen Löhnen von Frauen und Männern verbessert. Demnach müssen Arbeitgeber*innen bei ungleichen Entgelten nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Nichtsdestotrotz besteht nach wie vor Handlungsbedarf im Kampf gegen Entgeltungleichheit. [Link](#)

1.7 Publikation, „Weiblich, erfolgreich, MINT 2021“, e-fellows.net

Der neue Karriere-Ratgeber „Weiblich, erfolgreich, MINT 2021“ informiert über Chancen und Herausforderungen für MINT-Absolventinnen. Er enthält sowohl Tipps zum Thema Berufseinstieg und Karriere, vielseitige Erfahrungsberichte, einen Branchenüberblick als auch Porträts von potenziellen Arbeitgeber*innen. [Link](#)

1.8 Artikel, „Mehr Frauen promovieren im Südwesten“, WELT

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württembergs ist der Anteil an Promovendinnen in Baden-Württemberg in den letzten Jahren stetig gestiegen. Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft werden strukturierte Promotionsprogramme und Juniorprofessuren als hilfreich angesehen. [Link](#)

1.9 Tagungsbericht, „Impulse für Europa: Chancengerechte Strukturen und Vielfalt in der Forschung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Im November 2020 fand die digitale BMBF-Tagung zum Thema Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem statt, wobei u.a. das 20-jährige Jubiläum des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) gefeiert wurde. Die im Rahmen der Tagung gehaltenen Reden und Präsentationen sind nun online verfügbar. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Vereinbarkeitspolitische Informationen zu Homeoffice & Corona

- Eine Sendung des [Deutschlandfunks](#) „Campus & Karriere“ beschäftigt sich mit dem Homeoffice und geht u.a. folgenden Fragen nach: Wo macht Homeoffice Sinn? Wer kontrolliert die Umsetzung? Ist der Stress vorprogrammiert? Was ist, wenn der Arbeitnehmer gar nicht auf seinen Arbeitsplatz im Büro verzichten will oder kann?
- Vorab-Ergebnisse der Studie „Digital-Index 2020 / 2021“ der [Initiative „D21“](#) machen deutlich, dass doppelt so viele Berufstätige wie im Vorjahr mobil oder von zu Hause aus gearbeitet haben. 53 % der Beschäftigten möchten nach Corona mehr Homeoffice nutzen, wohingegen nur 25% der Personen mit Führungsverantwortung dies befürworten.
- Die Konstanzer Homeoffice-Langzeitstudie betont die Gefahren einer verfrühten Rückkehr in volle Präsenzarbeit in Unternehmen, die auch mobiles Arbeiten oder Homeoffice ermöglichen könnten. Eine schnelle Rückkehr kann die Zahl der Infektionen deutlich steigern.
- Einen guten Überblick über Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit findet sich auf den Seiten der [Hans-Böckler-Stiftung](#).

2.2 Vereinbarkeitspolitische Informationen zur Kita-Schließung

- Die niedersächsische Landeselternvertretung für Kindertagesstätten hat [die Ergebnisse](#) einer  Umfrage zum zweiten Lockdown veröffentlicht und wendet sich in [einem offenen Brief](#) an Träger von Kindertagesstätten und Kommunen.
- Geschlossene Kitas und Schulen sind eine große Belastung für Familien – also lieber Notbetreuung? Leser*innen der [ZEIT](#) berichten, welche Entscheidung sie getroffen haben.

2.3 Allgemeine vereinbarkeitspolitische Informationen

- Die Publikation „Zusammenhalt in Corona-Zeiten: familienwissenschaftliche Perspektiven“ des [DIW Berlin](#) beleuchtet ausgewählte Aspekte zu Familie in Zeiten der Pandemie und macht deutlich, dass Politik für Familien ein Querschnittsthema ist. Eine Sammlung von Analysen und Empfehlungen soll es der Politik ermöglichen, Ansatzpunkte für eine nachhaltige Familienpolitik während und nach der Pandemie zu finden.
- Der [Deutsche Gewerkschaftsbund](#) (DGB) fordert in einer Pressemitteilung, die Zahl der Sonderurlaubstage für niedersächsische Beamtinnen und Beamte anzuheben, damit diese aufgrund von Kita- oder Schulschließungen ihre Kinder zu Hause betreuen können.

2.4 Publikation, „Senioren- und Pflegewegweiser“, Stadt Göttingen



Der Senioren- und Pflegewegweiser der Stadt Göttingen ist mittlerweile in der achten Auflage erschienen. Die Broschüre liegt kostenlos an mehreren Stellen aus, ist aber auch online abrufbar. [Link](#)

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

2.5 Online-Auftaktveranstaltung, „Sorgetransformationen“, 18.02., Universität Hamburg

Im September 2020 hat der Forschungsverbund „Sorgetransformationen“ seine Arbeit aufgenommen. Die Veranstaltung stellt die Ergebnisse der Forschung der Umbrüche bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit und ihrer institutionellen, kulturellen, ökonomischen und technologischen Kontexte vor. [Link](#)

2.6 Online-Vortrag, „Gesund im mobilen Arbeiten – Arbeiten, ohne die eigenen vier Wände hoch zu gehen“, 23.02., TU Braunschweig



Die After Work Bildungsreihe der TU Braunschweig in Kooperation mit der Kooperationsstelle Hochschulen Gewerkschaften SON startet mit einer Veranstaltung zum brandaktuellen Thema „Gesund im mobilen Arbeiten - Arbeiten, ohne die eigenen vier Wände hoch zu gehen“. [Link](#)

2.7 Online-Veranstaltung, „Care-Revolution – Wege zu einer solidarischen Gesellschaft“, 24.02., Rosa-Luxemburg-Stiftung Bayern

Die Tätigkeiten rund um Haushalt, Betreuung, Pflege und Erziehung sind für eine funktionierende Gesellschaft unverzichtbar und verlangen das volle Engagement der Care-Arbeiter*innen. Trotzdem wird diese Arbeit wenig anerkannt, wird meist schlecht oder gar nicht bezahlt. Dies ist nicht neu, wird jedoch in der Corona-Krise besonders sichtbar. [Link](#)

3 Diversität

3.1 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven zur Corona-Pandemie

- Eine Studie des [Deutschen Zentrums für Wissenschafts- und Hochschulforschung](#) zeigt, dass die Studiensituation in der Pandemie aus Perspektive vieler, jedoch nicht aller Studierenden insgesamt schwieriger geworden ist.

- Die [Hochschulrektorenkonferenz](#) (HRK) äußert sich zu den zum Semesterende anstehenden Prüfungen und drängt auf Lösungen in den Bundesländern. In die Entscheidung der Prüfungsform müssten Aspekte des Infektionsschutzes, der Durchführbarkeit und Realisierbarkeit sowie prüfungsdidaktische Fragen einfließen.

3.2 Stellungnahmen anlässlich von Angriffen auf Rassismusforscher*innen und kritische Wissenschaftler*innen

Mehrere Solidaritätserklärungen sprechen Wissenschaftler*innen, die aktuellen Angriffen durch rechte Parteien und Social-Media-Akteur*innen ausgesetzt sind, wie jüngst die Erziehungswissenschaftlerin Prof. Maisha Maureen Auma, ihre Unterstützung aus. Die „gezielte Diffamierung“ manifestiere „Wissenschaftsfeindlichkeit als politisches Machtmittel“, so der Rat für Migration. Die ISD fordert u.a. auch eine Positionierung von Institutionen gegen anti-feministische und anti-Schwarze Angriffe gegen BIPOC-Wissenschaftler*innen ([Universität Bayreuth](#), [HU Berlin](#), [ASH Berlin](#), [ISD](#), [Rat für Migration](#)).

3.3 Netzwerkgründung gegen angebliche „Cancel Culture“ an Universitäten

Rund 70 Wissenschaftler*innen klagen über ein Klima der Intoleranz an deutschen Universitäten und haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Die Deutung der Ausgangslage ist umstritten. [Artikel in DLF Kultur](#), [ZEIT](#), [Kommentar von J.M. Wiarda](#), [Seite des Netzwerks](#)

3.4 Studie, „LGBTQ-Forschende in ihrer Karriere benachteiligt“, Forschung & Lehre

LGBTQ-Forschende werden häufiger belästigt und in ihrer Karriere behindert als ihre Nicht-LGBTQ-Kolleg*innen. Das geht aus einer Studie unter mehr als 25.000 Forschenden in den USA hervor. Personen aus ethnischen Minderheiten und Frauen werden noch häufiger bei der Arbeit abgewertet oder belästigt als Weiße und Männer. [Artikel in Forschung und Lehre](#), [Paper](#)

3.5 Artikel „Ein Manifest für mehr Sichtbarkeit“, Deutschlandfunk Kultur

Mit der Initiative #actout und einem Manifest haben sich 185 lesbische, schwule, bisexuelle, queere, nicht-binäre und transsexuelle Schauspielerinnen und Schauspieler geoutet. Sie wenden sich gegen Diskriminierung und Konformitätsdruck. [Link](#)

3.6 PM „Stiferverband verabschiedet Data-Literacy-Charta“, Stiferverband

Der Stiferverband ist Initiator und Unterzeichner der Charta. Ziel ist u.a. die Förderung der Urteilsfähigkeit, der Selbstbestimmtheit und des Verantwortungsbewusstseins im Umgang mit großen Datenmengen, so Volker Meyer-Guckel, stellvertretender Generalsekretär des Verbands. Data Literacy sei ein Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe und Wohlstand. [Link](#)

3.7 Studie, „Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen“

Chancen von Jugendlichen aus benachteiligten Familien verbessern sich rapide, wenn Studierende als Mentor*innen helfen. Das geht aus einer Studie des Münchner Ifo-Instituts hervor. Nach einem Jahr seien Schulnoten in Mathematik besser geworden, auch die Arbeitsmarktaussichten hätten sich verbessert. [Studie](#), [Artikel in der ZEIT](#)

3.8 Pressemitteilung, „Allen Studierenden eine Stimme geben!“, Duale Hochschule Baden-Württemberg

Das Projekt InclusiPHE erforscht Maßnahmen zur Steigerung des inklusiven Engagements insb. von nicht-traditionellen Studierenden. Ziel sei es, zu einem inklusiven Umfeld an Hochschulen beizutragen, bildungspolitische und hochschulinterne Strukturen und Prozesse zu verbessern und das Engagement von Studierenden in allen Hochschulbereichen zu erhöhen. [Link](#)

3.9 PM, „Praxisfellow startet Multimedia-Blog zu muslimischem Leben in Deutschland“, Akademie für Islam in Wissenschaft und Gesellschaft

Die multimediale Online-Reportage „Moin und Salam“ will ein differenzierteres Bild des Islams und von Muslim*innen in Deutschland zeigen. Das Blog beleuchtet Vergangenheit, Gegenwart und Vielfalt muslimischen Lebens. Texte ergänzen die gezeigten Bilder, Videos und Audios. [Link](#)

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

3.10 Online-Podiumsdiskussion, „Black Lives Matter im Journalismus“, 12.02., Rosa-Luxemburg-Stiftung Rheinland-Pfalz

Im Rahmen des diesjährigen Black History Month diskutieren die Teilnehmer*innen, wo die Debatten rund um die „Black Lives Matter“ Bewegung heute stehen. Was ist insbesondere im Journalismus seit der Ermordung George Floyds und den darauffolgenden Protesten passiert? Und wie bewerten erfahrene Schwarze Journalist*innen die Diskussionen? [Link](#)

3.11 Online-Podiumsdiskussion, „Gender Studies: Dekolonisierung der Lehre“ — Eine kollektive Auseinandersetzung mit vier Dimensionen“, 17.02., TU Berlin

Die AG Selbstverständnis (Dekolonialität) der TU Berlin diskutiert vier Dimensionen von Dekolonisierung der Lehre in den Gender Studies. [Link](#)

3.12 Online-Podiumsdiskussion, „Rassismuskritik nach Hanau“, 18.02., Critical Theory Berlin

Die Veranstaltung geht den Fragen nach, wie sich das Kontinuum rassistischer Gewalt historisch und theoretisch fassen lässt, wie sich Diskurse über Rassismus verändert haben und wie sie sich verändern müssen, welche Perspektiven der Rassismuskritik produktiv dazu beitragen können, und wie diese sich zu aktuellen Kämpfen verhalten. [Link](#)

3.13 Online-Vortrag/ Diskussion, „Aktualität und Geschichte des Antiziganismus“, 22.02., Rosa-Luxemburg-Stiftung Baden-Württemberg

Der Vortrag beleuchtet das soziale Phänomen des Antiziganismus, das historisch und bis in die Gegenwart ein massives gesellschaftliches Problem in Europa und darüber hinaus darstellt. [Link](#)

3.14 Online-Podiumsdiskussion, „Rassismus im Wissenschaftssystem“, 24.02., Universität Potsdam

Die Universität Potsdam und das Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung (IASS) laden zu einer Veranstaltung zum Thema „Rassismus im Wissenschaftssystem“ ein. Diskutiert werden u.a. Fragen wie: Wie prägt Rassismus die Wissenschaft? Welche Strukturen verhindern eine Diversität an Perspektiven? Wie können wir dagegen vorgehen? [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Dezentrale*r hauptberufliche*r Gleichstellungsbeauftragte*r der Philosophische Fakultät, Universität Göttingen, 50% TV-L 13, befristet auf zwei Jahre, [Bewerbungsfrist 22.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Leitung des Gleichstellungsbüros der Fakultät, die Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren der Fakultät, die konzeptionelle Gleichstellungsarbeit in den Bereichen Nachwuchsförderung, Studium und Lehre sowie Beratung. [Link](#)

4.2 Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in im Arbeitsbereich „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“, Universität Bremen, 50% TV-L 13, befristet bis 31.10.24, [Bewerbungsfrist 22.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die konzeptionelle Weiterentwicklung von go d!verse bezogen auf neue Schwerpunktsetzungen, Strategien, Zielgruppen und Maßnahmen, die Konzeption und selbständige Durchführung von Beratungs- und Trainingsformaten im o.g. Themenfeld sowie die Geschäftsführung des Projektteams sowie des Projektbeirates. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Beitrag, „Offener Brief an den zukünftigen Präsidenten der Universität Göttingen“, Uni Göttingen unbefristet

Die Initiative „Uni Göttingen unbefristet“ fordert den neuen Universitätspräsidenten Prof. Dr. Metin Tolan auf, gemeinsam mit Vertreter*innen des Personalrats, des wissenschaftlichen Mittelbaus und der MTV-Gruppe eine Strategie zu entwickeln, um die Mittel des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ für den Ausbau unbefristeter Arbeitsstellen einzusetzen. [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

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