

17. Juli 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 Online-Workshop, „e-teaching & diversity – Eine diversitätsreflektierende Einführung in technik-didaktische Herausforderungen der Online-Lehre“, 24.+31.07, Hochschuldidaktik der Universität Göttingen, [noch freie Plätze](#)

Der Workshop richtet sich an Lehrende und bietet die Möglichkeit, Strategien und Handlungskompetenzen für eine diversitätsreflektierende Konzeption von Online-Lehre zu entwickeln und mit Blick auf Teilhabechancen und die Minimierung von Diskriminierungsrisiken technik-ethische wie auch technik-didaktische Fragen zu diskutieren. Veranstaltung in Kooperation mit der Hochschuldidaktik. [Link](#)

#### 0.2 Online-Workshop, „Barrierefreiheit im E-Learning. Workshop für Beratende“, 27.07., Hochschuldidaktik der Universität Göttingen, [noch freie Plätze](#)

Der Workshop richtet sich an Mitarbeitende im E-Learning, der IT-Beratung und der Hochschuldidaktik, an Verantwortliche für Lehre in Fakultäten, zentralen/dezentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung. Er bietet einen Einstieg in Fragen der digitalen Barrierefreiheit und Erprobung barrierefreier digitaler Lerninhalte. Veranstaltung in Kooperation mit der Hochschuldidaktik. [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 moderierten Expert\*innengespräch geht es um rechtliche Entwicklungen und geschlechtliche Vielfalt insbesondere im Verwaltungshandeln. Anschließend können Beschäftigte in Kleingruppen Möglichkeiten trans\* und inter\* inklusiven Handelns z.B. in Beratung, Infrastruktur und Personalauswahl besprechen. [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.“, 07/20, [Startseite](#)

## 1.2 Gleichstellungspolitische Informationen und Perspektiven auf die Corona-Krise

- Im Interview der [Forschung & Lehre](#) mit Prof. Dr. Stefan Süß geht es um Vor- und Nachteile des Homeoffice, die vielen im Zuge der Corona-Krise deutlich wurden. Er weist u.a. auf die Gefahr hin, dass die Doppelbelastung von Frauen in Corona-Zeiten durch Homeoffice verschärft werden kann. Insgesamt sei davon auszugehen, dass Arbeit zukünftig noch mobiler wird.
- Das [Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung](#) (DIW) beschäftigt sich in einer Studie mit Berufsgruppen, die in Zeiten der Corona-Krise als systemrelevant gelten. Die Mehrheit dieser Berufe weist jedoch außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung auf. Der Frauenanteil ist hingegen überdurchschnittlich.
- Die Pandemie wirft die Gleichstellung in der Wissenschaft zurück, wie aus einer von [Times Higher Education](#) in Auftrag gegebenen Untersuchung hervorgeht. So sinkt der Anteil der Erstautorinnen wissenschaftlicher Artikel seit der Krise: Im April waren nur 31 % der publizierten Artikel von Erstautorinnen. Im Mai sank der Anteil noch einmal auf 27 %.
- Das [Institut für Angewandte Sexualwissenschaft](#) der Hochschule Merseburg lädt alle Interessierten zur Teilnahme an der bundesweiten Studie PARTNER 5 ein. Im Fokus stehen dabei insbesondere Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt und anderen Grenzverletzungen. Auswirkungen der Corona-Pandemie werden ebenfalls thematisiert.

## 1.3 PM, „Chancengleichheit in der Wissenschaft: Bedarf an Förderung weiterhin groß“, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die DFG-Mitgliederversammlung hat Empfehlungen zu Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und zu ihrer Entlastung für Gremienarbeit verabschiedet. Als Teil der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOG) der DFG sollen sie u.a. zu Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit und Gleichstellung beitragen. [Link](#)

## 1.4 PM, „Ministerin Giffey legt erste nationale Gleichstellungsstrategie vor“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Das Bundeskabinett hat die von Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey vorgelegte nationale Gleichstellungsstrategie beschlossen. Es ist die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie einer Bundesregierung überhaupt. Die Strategie legt Ziele der gesamten Bundesregierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern fest. [Link](#)

## 1.5 Aufruf, „Gleichstellungstiftung jetzt gründen“, Deutscher Frauenrat (DF)

Der DF hat einen Aufruf zivilgesellschaftlicher Organisationen für die zügige Errichtung einer unabhängigen Einrichtung für Gleichstellung und Geschlechterfragen in 2020 veröffentlicht. Der Aufruf fordert, dass die Stiftung noch in diesem Jahr gegründet und in den Folgejahren aufgebaut und angemessen ausgestattet wird. [Link](#), [Artikel in der ZEIT](#)

**1.6 PM, „Deutsche EU-Ratspräsidentschaft: Ministerin Giffey unterzeichnet mit Portugal und Slowenien Erklärung für mehr Gleichstellung in Europa“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**

Als gleichstellungspolitischen Auftakt zu der EU-Ratspräsidentschaft hat Ministerin Dr. Franziska Giffey zusammen mit ihren portugiesischen und slowenischen Amtskolleginnen eine gemeinsame Erklärung unterschrieben, in der sich die drei EU-Staaten verpflichten, im Bereich Geschlechtergerechtigkeit eng zusammenzuarbeiten. [Link](#), [Artikel beim Zweiwochendienst \(zwd\)](#)

**1.7 Artikel, „Umstrittene Praxis: Darf die TU Eindhoven Männer ausschließen?“, Frankfurter Allgemeine**

Die Technische Universität Eindhoven schafft im Rahmen eines Frauenförderprogramms ca. 150 Arbeitsplätze, für die sich nur Frauen bewerben können. Erst wenn nach 6 Monaten keine geeignete Bewerberin gefunden wurde, können sich Männer auf eine offene Stelle bewerben. Ob das zu weit geht, beurteilt jetzt das niederländische Menschenrechtsinstitut. [Link](#)

**1.8 PM, „Per Bildschirm an die Leibniz Universität Hannover“, Leibniz Universität Hannover**

Die Universität Hannover organisiert die „Girls only – SommerUNI“ in diesem Jahr online. Das Projekt bietet Schülerinnen des 10. bis 13. Jahrgangs einen Einblick in die MINT-Fächer. Vom 20. bis 24.07. können die Teilnehmerinnen dann virtuell an Videovorträgen, Experimenten und Gebäudeführungen teilnehmen. [Link](#)

**1.9 Studie, „Gleichstellung von Frauen an Hochschulen: Professor\*innen als Gatekeeper“, Universität Duisburg-Essen**

Die aktuelle Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen befragte 40 Professor\*innen zu Gender- und Gleichstellungsfragen und ob und wie sie diese Themen als Führungskräfte im beruflichen Alltag umsetzen. [Link](#)

**1.10 Artikel, „Meet Maria Goeppert-Mayer, the Woman with a Nobel Prize in Physics“, Interesting Engineering**



Der Beitrag porträtiert Leben und Werk der Physikerin und Nobelpreisträgerin Maria Goeppert Mayer, welche an der Universität Göttingen ab 1924 studierte und promovierte. [Link](#)

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

**1.11 Veranstaltung, „Hate Speech und digitale Gewalt gegen Frauen – Handlungsbedarf“, 10.09., Gleichstellungsbüro Stadt Göttingen, [Anmeldeschluss 27.08.](#)**



Die Veranstaltung beschäftigt sich mit dem Phänomen Hate Speech und wirft insbesondere einen Blick auf digitale Gewalt gegen Frauen. Dabei sollen sowohl die aktuelle Situation, rechtliche Rahmenbedingungen sowie der Umgang mit Gewalt im Netz thematisiert werden. [Link](#)

**1.12 Save the Date: Online-Symposium „Potential digital für Gendering MINT“, 2./3.09., Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien Humboldt-Universität zu Berlin**

In verschiedenen Formaten soll über Potenziale und Herausforderungen zur Inklusion von Genderthemen in den MINT-Fächern diskutiert werden. Schon ab dem 19.08. stehen Open Educational Resources und partizipative Mediographien zur Verfügung. Vom 02.-03.09. finden dann online Vorträge, Diskussionen sowie ein Feedback-Workshop statt. [Link](#)

## 2 Vereinbarkeit

### 2.1 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven zur Corona-Krise

- Die [DFG](#) hat beschlossen, dass Arbeitsverträge von DFG-finanziertem wissenschaftlichen Personal in SFB, die im Zeitraum zwischen 1. Mai und 31. Dezember 2020 enden, ausnahmsweise aus bewilligten Gleichstellungsmitteln um bis zu drei Monate verlängert werden können, wenn sie aufgrund der Corona-Pandemie besonderen familiären Belastungen ausgesetzt sind. Die Gleichstellungsmittel können in angemessenem Umfang auch für kurzfristige individuelle Entlastungsbedarfe von Teilprojektleitenden und anderen wissenschaftlichen Beschäftigten eingesetzt werden, die aktuell besonderen familiären Belastungen ausgesetzt sind.
- Das im Kabinett beschlossene Digitale-Familienleistungen-Gesetz soll es einem zukünftig ermöglichen, die wichtigsten Familienleistungen [online](#) zu beantragen. Das Elterngeld und der KiZ (Kinderzuschlag) können mittlerweile schon digital beantragt werden.
- Die bundesweite [Studie HOMESchooling 2020](#) der Universität Koblenz-Landau hat untersucht, welche Folgen das Homeschooling infolge der Corona-Pandemie für Eltern hatte. Ein Viertel der befragten Eltern sehen ihre Beziehung zu ihrem Kind durch das Homeschooling als belastet an. Mit über 80% sind mit deutlicher Mehrheit Mütter für das Homeschooling zuständig.
- Die Hochschule Düsseldorf führt derzeit eine anonyme Online-Umfrage zu Familienleben und Betreuungssituation während der Kita- und Schulschließungen durch. Die [Befragung](#) dauert etwa 10 Minuten.
- Eine [Studie](#) des DIW untersucht die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsteilung von Elternpaaren. Sie stellt fest, dass nur etwa 8% der Paare als „Hoffnungsträger“ gelten können, bei denen die Krise eine Umstrukturierung der traditionellen Aufgabenverteilung bewirkt hat und der väterliche Kinderbetreuungsanteilsdeutlich gestiegen ist.
- Zu den Herausforderungen für Jugendämter in Corona-Zeiten, hat das [Deutsche Jugendinstitut \(DJI\)](#) einen Bericht veröffentlicht. Zwar seien die Gefährdungsmeldungen nicht angestiegen, dies führen die Jugendämter jedoch auf die schwierigere Kommunikation während der Corona-Pandemie zurück.

### 2.2 PM, „Ganztagsbetreuung wird beschleunigt, Kinder- und Jugendhilfe unterstützt, Rassismusforschung gestärkt“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Der Deutsche Bundestag hat den Zweiten Nachtragshaushalt 2020 beschlossen. Der Einzeletat des BMFSFJ ist damit 13,6 Milliarden Euro stark. Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey dazu: „Wir wollen den Ganztagsausbau beschleunigen, die Leistungsfähigkeit der kommunalen Bildungsinfrastruktur steigern und zügig einen konjunkturellen Impuls auslösen.“ [Link](#)

### 2.3 Neues Infoportal der Servicestelle Familienfreundliches Studium, Deutsches Studentenwerk

Das Infoportal präsentiert in fünf Rubriken relevante Informationen zum Arbeitsfeld „Studieren mit Familienaufgaben“. Das Portal enthält auch eine FAQ-Sammlung zum „Studium mit Kind in Zeiten von Corona“, informiert über Angebote für Studierende mit Kind auf dem Campus oder aktuelle Fördermöglichkeiten des Bundes im Kita-Bereich. [Link](#)

## 2.4 Studie, „Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland“, Bertelsmann-Stiftung

Die Studie untersucht den „Gender Lifetime Earning Gap“. Verdienen Frauen im Laufe ihres Lebens in etwa nur halb so viel wie Männer, gehören zu den absoluten Verliererinnen die Mütter. Während kinderlose Frauen zu den Männern aufschließen, hinken Mütter weit hinterher: 40% ihres Lebenserwerbseinkommens büßen Frauen mit einem Kind durchschnittlich ein. [Link](#)

---

## 3 Diversität

### 3.1 Newsletter und Infobriefe

► [Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 07/20](#), [Link](#)

### 3.2 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven auf die Corona-Krise

- In der [DUZ](#) reagiert Dr. Andrea Schütte mit einem Beitrag auf die Forderung zur Rückkehr in die Präsenzlehre. Vor dem Hintergrund der Heterogenität von Studierenden plädiert sie für eine Mischung, denn Präsenzlehre ändere nichts an Dozentenzentrierung, und digital könnten sich mehr Studierende einbringen.
- Auf der Homepage des [Gleichstellungsbüros der Universität Frankfurt/M.](#) findet sich ein hilfreicher „Leitfaden zum Umgang mit Führen auf Distanz“, der Tipps für wertschätzende und diskriminierungsfreie Führung beinhaltet.
- Eine Studentin berichtet auf [Zeit Campus](#) darüber, wie sie und ihre Familie durch schon vor der Pandemie bestehende Chancenungleichheit nun verstärkt beeinträchtigt werden.
- Am Beispiel verschiedener Hochschulen in Bayern beschreibt [sueddeutsche.de](#) die Herausforderungen universitärer Lehre und studentischen Lebens während der Corona-Pandemie. Eine der wichtigsten Fragen sei nun, wie soziale Härten abgefedert werden könnten.
- Im [Gender-Blog](#) des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin spricht Francis Seeck, Kulturanthropolog\*in, Geschlechterforscher\*in und Antidiskriminierungstrainer\*in über Effekte der Corona-Krise auf queere und trans\* Menschen sowie Queerness und Fürsorge.
- Sind von der Corona-Situation wirklich alle gleich betroffen – oder zeichnen sich in der Krise gesellschaftliche Mechanismen der Ungleichheit ab? In mehreren großangelegten Befragungen geht der [Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ der Universität Konstanz](#) dieser Frage auf den Grund. Die Befunde werden nun in einer Serie von Policy Papers vorgestellt.

### 3.3 Handreichung, „Handreichung für diversitysensible Lehre“, Universität Düsseldorf

Die neue „Handreichung für die diversitysensible Lehre“ der Universität Düsseldorf verfolgt das Ziel, allen Studierenden eine erfolgreiche Beteiligung am Lernprozess zu ermöglichen. Die Handreichung liegt als pdf und in einer erweiterten digitalen Fassung vor. [Link](#)

### **3.4 Online-Fachtagung „Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken“, FernUniversität Hagen**

Die Tagung im Juni 2020 nahm die aus den Reformen des Personenstandsgesetzes erwachsenen Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik in den Blick. Die Videostreams der Vorträge, u.a. von Prof.\* Dr. \* Susanne Baer, sowie die Podiumsdiskussion sind nun online zu finden. [Link](#)

### **3.5 PM, „20 Jahre EU-Antirassismusrichtlinie – 20 Jahre Gleichbehandlungsstellen“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB)**

Vor 20 Jahren wurde die Antirassismus-Richtlinie der EU erlassen, die erste in einer Reihe von vier Gleichbehandlungsrichtlinien, auf deren Grundlage in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschaffen wurde. Sie gilt laut Bernhard Franke, Leiter der ADB, als Fundament einer umfassenden europäischen Gleichbehandlungspolitik. [Link](#)

### **3.6 PM, „Positionspapier des Evangelischen Studienwerks zur Desiderius-Erasmus-Stiftung“, Evangelisches Studienwerk Villigst**

Anlässlich des Strebens der AfD-nahen Desiderius-Erasmus-Stiftung nach Aufnahme in den Kreis der staatlich geförderten politischen Stiftungen betont das Evangelische Studienwerk Villigst in einem Positionspapier seinen Einsatz für eine pluralistische, auf gegenseitigem Respekt basierende Gesellschaft. [PM](#), [Positionspapier](#)

### **3.7 Studie, „Führungskräfte auf Distanz: Verantwortungsbewusstsein sinkt“, Leibniz-Institut für Wissensmedien**

Nicht erst durch die zunehmende Nutzung von Homeoffices durch die Corona-Pandemie, sondern auch als Konsequenz der Globalisierung findet Zusammenarbeit zunehmend virtuell statt. Aktuelle Studien zeigen, wie sich diese Kooperationsform auf das Verantwortungsbewusstsein von Führungskräften gegenüber ihren Teams auswirkt. [Link](#)

### **3.8 Ratgeber, „Trans\* am Arbeitsplatz – Anregungen für ein respektvolles Miteinander“, Landeskoordination Trans\* NRW**

Der Ratgeber der Landeskoordination Trans\* NRW bietet praktische Hinweise und Denkanstöße zum respektvollen und möglichst diskriminierungsfreien Miteinander am Arbeitsplatz. [Link](#)

### **3.9 Check, „Vielfaltskompetente Verwaltung“, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**

Der Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“ der INQA ermöglicht es, systematisch Verwaltungsprozesse und -strukturen zu überprüfen und so eine Grundlage für ein systematisches Diversity Mainstreaming von Verwaltungen zu schaffen. Der Check umfasst fünf Themenfelder und richtet sich an Führungskräfte und Diversity-Verantwortliche in Verwaltungen. [Link](#)

### **3.10 Artikel, „Diverse Hochschulen in Deutschland? Zur inklusiven Uni ist es ein Marathon, kein Spaziergang“, Tagesspiegel**

Diversität und Exzellenz dürfen nicht länger als Widerspruch gelten: So gelingt es, dass auch Unis die Heterogenität der Gesellschaft abbilden, argumentiert die Vizepräsidentin der TU Berlin, Angela Ittel, in einem Gastbeitrag im Tagesspiegel. [Link](#)

### 3.11 Online-Quiz, „Diversity: Das Online-Wissensspiel“, Charta der Vielfalt e.V.

Der Verein Charta der Vielfalt e. V. hat ein Online-Quiz konzipiert, das spielerisch Bewusstsein für die unterschiedlichen Diversity Dimensionen schafft und für den Einsatz am Arbeitsplatz geeignet ist. [Link](#)

---

## 4 Ausschreibungen

### 4.1 Projektkoordinator\*in im Bereich Gleichstellung/Diversity, Universität Oldenburg, 50% TV-L 13, befristet bis 31.12.22, **Bewerbungsfrist 11.08.**



Zu den Aufgaben gehört u.a. die Konkretisierung eines Projekt- und Zeitplans für die Durchführung des Diversity-Audits, die Unterstützung bei der Erstellung einer Bestandsaufnahme der Diversitysituation an der Universität und bestehender diversitätsorientierter Angebote und Maßnahmen sowie die Unterstützung der Projektdurchführung. [Link](#)

---

## 5 Und außerdem...

### 5.1 Videos, „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)“, Universität Göttingen



Die Universität unterstützt Menschen, die über einen längeren Zeitraum erkrankt sind, bei ihrem Weg zurück auf ihren Arbeitsplatz. Dafür steht der Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. In ersten [Film](#) wird das BEM beispielhaft dargestellt und zwei betroffene Kolleginnen kommen zu Wort. Im zweiten [Film](#) stellen sich die internen Akteure zum BEM kurz vor.

**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](mailto:gb-gast@zvw.uni-goettingen.de)