

31. März 2021

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

0	Aus der Stabsstelle.....	1
1	Gleichstellung.....	2
2	Vereinbarkeit.....	5
3	Diversität.....	6
4	Ausschreibungen	8
5	Und außerdem.....	9

0 Aus der Stabsstelle

0.1 Präventionsprogramm für Pflegende Angehörige, 14.04. bis 19.05., Online

Das Präventionsprogramm der Stabsstelle in Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird zum dritten Mal mit folgenden Veranstaltungen angeboten:

- ▶ **Vortrag, „Pflegebedürftigkeit – was nun?“, 14.04.** Der Vortrag bietet Informationen zu den Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten, die das Pflegeversicherungsgesetz bietet sowie Informationen zur Begutachtung bzw. Feststellung der Pflegebedürftigkeit.
- ▶ **Vortrag, „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, welche Möglichkeiten gibt es?“, 19.05.** Der Vortrag bietet anhand alltagsnaher Beispiele einen Überblick über kurz- und längerfristige Möglichkeiten der Freistellung bzw. Arbeitszeitreduzierung.
- ▶ **Workshop-Module, „Wie organisiere ich die konkrete Pflegesituation und wie Sorge ich für mich selbst?“ 21.04.-12.05.** Die Workshops geben Hilfestellung in der konkreten Pflegesituation und ermöglichen einen Austausch untereinander.

0.2 Podcast, „Kampf um Diskriminierungsschutz an der Uni Bielefeld“, Campusradio

In der Sendung wird aus verschiedenen Perspektiven auf das Thema Diskriminierungsschutz an der Universität berichtet. Unter anderem wurde dafür die Antidiskriminierungsberatung für Studierende der Universität Göttingen zu ihrer Arbeit interviewt. [Link](#)

0.3 Studie, „Der Weg zur familienorientierten Hochschule. Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie“, Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)

In der Studie des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie in der Corona-Pandemie wurden Maßnahmen der Universität Göttingen als Good Practices aufgegriffen. [Link](#)

0.4 Neue Ausschreibung der Dorothea Schlözer-Stellen für Postdoktorandinnen 2021, [Ausschreibungsfrist 15.04.](#)

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. [Link](#)

0.5 Erste Ausschreibungsrunde 2021 des Gleichstellungs-Innovations-Fonds (GIF) hat begonnen, [Ausschreibungsfrist 30.04.](#)

Fakultäten und fakultätsnahe Einrichtungen können Anträge für innovative Projektideen zur Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen einreichen. Die in den letzten Runden geförderten Projekten wurden in einer [Brochure](#) veröffentlicht. [Link](#)

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

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

- ▶ **genanet, 03/21, [Link](#)**
- ▶ **Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 03/21, [Startseite](#)**
- ▶ **„Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“, 01/21, [Link](#)**

1.2 Positionspapier, „Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“, bukof

Das Standpunktepapier der bukof schließt von der Fachhochschule bis zur Universität und Künstlerischen Hochschule alle Hochschultypen und Statusgruppen ein und enthält 18 leitende Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder für eine starke und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene. [Link](#)

1.3 PM, „Ministerin Giffey will Gleichstellung beschleunigen“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Als Teil der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung soll eine „Bundesstiftung Gleichstellung“ errichtet werden, wie das Bundeskabinett nun beschlossen hat. Diese hat u.a. zur Aufgabe, Informationen zum Thema Gleichstellung bereitzustellen und praktische Gleichstellungsarbeit zu unterstützen. [Link](#)

1.4 PM, „Anhörung des Digitalausschusses im Bundestag: djb fordert entschiedene Maßnahmen gegen digitale Gewalt“, Deutscher Juristinnenbund

Anlässlich der heutigen Anhörung des Digitalausschusses des Bundestages zum Thema „Digitale Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ mahnt der Deutsche Juristinnenbund überfällige Gesetzesreformen und weitere Maßnahmen an. [Link](#)

- 1.5 PM, „FHWS-Studentin engagiert sich gegen Catcalling mit der Einreichung einer Petition“, Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt**
Die Studentin Antonia Quell macht mit Hilfe einer Petition auf Catcalling, also verbale sexuelle Belästigungen, aufmerksam und fordert, dass der Begriff der sexuellen Belästigung im deutschen Strafrecht erweitert oder Catcalling als ein eigener Straftatbestand angesehen wird. [Link](#)
- 1.6 Studie, „Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gemeinsame Gesellschaftsaufgabe“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**
Eine aktuelle Befragung im Auftrag des BMFSFJ zeigt u.a., dass 95% der Männer und Frauen in Deutschland Gleichstellungspolitik für eine gerechte und demokratische Gesellschaft als wichtig bewerten. Die meisten Befragten sehen allerdings noch viel Handlungsbedarf. [Link](#)
- 1.7 Artikel, „Die Förderung von Frauen sorgt gerade für Exzellenz!“, Forschung & Lehre**
Gleichstellung in der Wissenschaft zu erreichen, erfordert viel Geduld und Ausdauer. Die DFG-Präsidentin Katja Becker im Gespräch über Chancengleichheit und Frauenförderung. [Link](#)
- 1.8 Artikel, „Es mangelt an Verbindlichkeit“, Forschung & Lehre**
Anke Lipinsky, Forscherin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), zeigt auf, welche Maßnahmen andere europäische Länder zur Verbesserung der Gleichstellung und Chancengleichheit an Hochschulen ergreifen. [Link](#)
- 1.9 Pressespiegel „Geschlechterreflektierende Sprache“**
In seiner Sitzung am 26.03. hat der Rat für deutsche Rechtschreibung bekanntgegeben, die Entwicklung des Schreibgebrauchs weiter zu beobachten und den Asterisk vorerst nicht ins Regelwerk der deutschen Sprache aufzunehmen. Die Frage, wie die Vielfalt der Geschlechter sprachlich möglichst gut zum Ausdruck gebracht werden kann, bleibt jedoch ein viel diskutiertes Thema. Dazu: [ZEIT](#), [SPON](#), [FAZ](#), [Deutschlandfunk](#), [Quarks](#)
- 1.10 Informationen zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN-Bericht) 2021**
- Alle vier Jahre erscheint der „[Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs](#)“ (BuWiN) zur Situation der Promovierenden in Deutschland. Er bietet für Gleichstellung relevante Monitoring-Ergebnisse u.a. zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifizierungs- und Rahmenbedingungen, Personal(struktur)entwicklung, Vereinbarkeit, Internationalität und Fachkulturen.
 - Zum BuWiN-Bericht erklärt [Bundesforschungsministerin Anja Karliczek](#), durch den Bericht werde deutlich, dass eine Promotion für junge Wissenschaftler*innen hervorragende Karriereverläufe eröffnet.
 - Die [GEW](#) kritisiert, dass die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach wie vor prekär sind, wie die Ergebnisse des BuWiN-Bericht bestätigen, und Bund und Länder gefordert sind, Konsequenzen zu ziehen.
 - In seinem Blog spricht [Jan-Martin Wiarda](#) mit dem Soziologen Karl Ulrich Mayer über den neuen BuWiN-Bericht, Fortschritte und Auswirkungen der Corona-Pandemie.
 - Auch der [Tagesspiegel](#) berichtet über die Ergebnisse des neuen Berichts und die Reaktionen darauf.

1.11 Nachlese zum Internationalen Frauentag am 8.3.

- Die [Philosophische Fakultät](#) der Uni Göttingen und das Göttinger Centrum für Geschlechterforschung haben ein Video erstellt, in dem Mitglieder der Universität Gedichte von Lyrikerinnen vortragen, um die Lyrikerinnen und ihre Werke zu Gehör zu bringen.
- Anlässlich des Weltfrauentages sprach die [HNA](#) u.a. mit Markus Tönjes, Linguist und Dozent an der Universität Göttingen. Ziel geschlechtergerechter Sprache sei die Gleichstellung von allen Geschlechtern. Die aktuelle Diskussion zeige, wie lebendig die deutsche Sprache sei.
- Zum Aktionstag hat die [Technische Universität Braunschweig](#) Statements in einem Video zusammengefasst sowie feministische Literaturempfehlungen veröffentlicht.
- Der DGB und [ver.di Niedersachsen-Bremen](#) (pdf) fordern anlässlich des Aktionstages, dass Arbeiten in systemrelevanten Berufen aufgewertet sowie die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie angepasst und auf die Gleichstellung der Geschlechter hin geprüft werden müssen.

1.12 Nachlese zum Equal Pay Day am 10.03.

- Frauen verdienen immer noch deutlich weniger als Männer. Daran erinnert der Equal Pay Day, also der Tag, bis zu dem Frauen statistisch gesehen umsonst arbeiten, während Männer vom 1. Januar an für ihre Tätigkeit bezahlt werden. Der Hessische Lohnatlas 2020 des Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der [Universität Frankfurt](#) gibt nun Grund zur Hoffnung.
- Eine Analyse des [DIW Berlin](#) zeigt, dass der Gender Pay Gap in Deutschland im europäischen Vergleich am größten ist.
- Der Präsident des DIW Berlin, Marcel Fratzscher, betont in seiner [ZEIT-Kolumne](#), dass von Gleichstellung in Deutschland noch nicht gesprochen werden kann. Besonders mit Blick auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird deutlich, dass sich in den vergangenen Jahren kaum etwas verändert hat.

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

1.13 Sportangebot, „Laufkurs für LGBT*IQ+ & friends. Level 1-2: Kondition für 5 km“, Montags ab dem 19.04., Hochschulsport der Universität Göttingen



Dieser Kurs ist zielgruppenspezifisch (LGBTIQ*+) ausgeschrieben. „Friends“ bedeutet, dass alle Hochschulsportmitglieder herzlich willkommen sind, am Kurs teilzunehmen. Im Kurs herrscht eine zugewandte, achtsame Atmosphäre zwischen allen Teilnehmenden. Diskriminierende Aussagen, Bemerkungen sowie starrende Blicke werden nicht toleriert. [Link](#)

1.14 Online-Tagung, „Lebensnahes Lernen mit dem digitalen MINT-Korrespondenzzirkel“, 5.5., Universität Halle

Seit Anfang 2019 organisiert die Uni Halle einen webbasierten und fächerübergreifenden MINT-Korrespondenzzirkel für Schülerinnen ab Klasse 10, um diese für ein MINT-Studium zu begeistern. In der Abschlusstagung werden die Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Zirkel berichtet und diskutiert. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice

- Ob Menschen im Homeoffice erfolgreich arbeiten können, hängt weniger vom Job selbst als von ihrer Wohnsituation ab. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung der [TU Darmstadt](#).
- Eine Umfrage unter Führungskräften der [Bertelsmann-Stiftung](#) zeigt: Das Krisenmanagement in den Organisationen wird positiv bewertet, doch in der Pandemie ist innovative Führungsarbeit gefragt, weil zwar Homeoffice meist gut funktioniert, aber die kollegiale Entkopplung verhindert werden muss.
- Im Rahmen des im März veranstalteten Fachtages „Digitalisierung der Arbeit: neue Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?!“ wurde deutlich, dass Frauen Nachteile durch die Corona-Krise erleben. Die Präsidentin des WZB, [Jutta Allmendinger](#), hat die Gründe für die Verschärfung von Geschlechterungleichheiten aufgezeigt.

2.2 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven zur Corona-Krise

- Eine Studie des [DIW](#) zur Verteilung von Sorgearbeit im ersten coronabedingten Lockdown ergibt differenziertes Bild: Der Anteil der Familien, in denen die Frau Kinderbetreuung fast vollständig alleine trägt, hat sich verdoppelt, gleichzeitig gibt es keine signifikanten Änderungen bei Paaren, die Sorgearbeit schon zuvor gleichmäßig aufgeteilt haben.
- Die [Hans-Böckler-Stiftung](#) hat die Belastung von Erwerbspersonen in Deutschland untersucht. Die Studie zeigt, dass die Hälfte der Erwerbspersonen mit Kindern ihre Situation als stark belastend einschätzen. Besonders angespannt ist die Lage bei Alleinerziehenden und generell in vielen Familien mit niedrigeren Einkommen.
- Der Lockdown hat bei vielen Schüler*innen Spuren hinterlassen. Kinder- und Jugendpsychologe Prof. Dr. Julian Schmitz vom Institut für Psychologie der [Universität Leipzig](#) spricht im Interview über die psychischen Folgen der Corona-Krise bei den Jüngsten unserer Gesellschaft.

2.3 PM, „9. Familienbericht erschienen“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Der 9. Familienbericht stellt die Eltern in den Mittelpunkt und die Frage, wie es ihnen geht. Drei wichtige Handlungsfelder werden in dem Bericht benannt: Eine neue Qualität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für mehr Partnerschaftlichkeit, mehr Bildungsgerechtigkeit für Kinder und stabile wirtschaftliche Sicherheit für alle Familien. [PM](#), [Bericht](#), [Kurzfassung](#)

2.4 Social-Media-Aktion, Protest gegen Novelle des niedersächsischen Kitagesetzes



Unter dem Hashtag [#NKiTaG](#) protestieren Eltern, Interessensvertretungen, Sozialverbände, Erzieher*innen gegen die Novelle des [niedersächsischen Kitagesetzes](#). Sie fordern deutliche Verbesserungen, u.a. bei Qualitätsstandards und Personalschlüssel. [Artikel im NDR](#), [Protestaktion des Kita-Stadtelternrats Göttingen](#), [Onlinepetition](#), [Rede des Niedersächsischen Kultusministers](#)

3 Diversität

3.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ ads-aktuell, 03/21, [Link](#)
- ▶ Die Neue Norm: Newsletter zu Inklusion und Innovation, 03/21, [Link](#)
- ▶ Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS), 03/21, [Link](#)

3.2 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven zu Corona

- Die Projektgruppe „[Healthy Campus Mainz – gesund studieren](#)“ hat zehn Thesen zu den Auswirkungen der SARS-CoV-2-Pandemie und den damit einhergehenden Veränderungen des studentischen Lebens zur Diskussion gestellt.
- Die [International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association \(ILGA\)](#) dokumentiert jährlich die rechtliche, politische und soziale Situation von LGBTIQ*s in 54 Ländern und vier europäischen Institutionen in Europa und Zentralasien. Der Bericht „Annual Review 2020“ ist stark von der Corona-Krise und ihren Auswirkungen auf queere Communitys geprägt.

3.3 PM, „Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich“, Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)

Die neue Analyse des CHE zu Hochschulleitungen in Deutschland zeigt: von einer diversen Besetzung in der Führungsriege kann nicht die Rede sein. So wurde der überwiegende Teil der Rektor*innen und Präsident*innen in (West)Deutschland geboren, ist um die 60 Jahre alt und männlich. [Link](#), [Artikel von Jan-Martin Wiarda](#), [Artikel in der FAZ](#)

3.4 PM, „Index für Wissenschaftsfreiheit veröffentlicht“, Universität Erlangen-Nürnberg

Fast 80% der Weltbevölkerung lebt in Ländern, die die Wissenschaftsfreiheit einschränken. Deutschland schließt im weltweiten Vergleich laut Academic Freedom Index (AFI) sehr gut ab. Er wurde u.a. von Forschenden der FAU Erlangen-Nürnberg gemeinsam mit dem Scholars at Risk Network entwickelt. [Link](#), [Link zum Report \(pdf\)](#)

3.5 Artikel, „Cancel Culture“ an deutschen Universitäten?, MDR

Der Artikel berichtet kritisch über das „Netzwerk Wissenschaftsfreiheit“, das sich formiert hat, um sich gegen die sog. „Cancel Culture“ zu positionieren. Eine konkrete Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit könne jedoch nicht nachgewiesen werden. In Deutschland sei laut Studien im weltweiten Vergleich die Freiheit von Forschung und Lehre mit am höchsten. [Link](#)

3.6 Entschließung, „Gute Rahmenbedingungen für Studium und Lehre“, Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Die HRK hat mit einem 10-Punkte-Papier Forderungen an Bund und Länder vorgelegt. Mit Verweis auf die Diversität der Studierenden spricht sie sich dafür aus, die Finanzierung des Studiums, unter anderem durch Integration von Möglichkeiten des Teilzeitstudiums, zu erleichtern und die Deputate für die digitale Lehre zu erhöhen. [Link](#)

3.7 Artikel, „Mehr Fairness, mehr Qualität“, Blog Jan-Martin Wiarda

Mehrere Debattenbeiträge in der letzten Zeit zeigen, dass Diversität und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft zunehmend wichtige Themen sind. Aber wo muss konkret angesetzt werden, um sie zu erreichen? Axel Gürtler und René Krempkow aus dem interdisziplinären Netzwerk THESIS für Promovierende und Promovierte machen sechs konkrete Vorschläge. [Link](#)

3.8 Bericht, „Nationaler Aktionsplan Integration: Themenforum zu Antidiskriminierung legt Bericht vor“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Wie können Diskriminierung und Rassismus wirksam bekämpft werden? Welche Maßnahmen sind notwendig, damit alle Menschen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können? Diesen Fragen wurde bei der Fort- und Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP-I) erstmals ein eigenes Themenforum gewidmet. [Link](#)

3.9 PM, „Forderung nach Antirassismusbeauftragten an Hochschulen“, Berliner Migrationsrat

Anlässlich der Überarbeitung des Berliner Hochschulgesetzes fordert der Migrationsrat die Einsetzung von Antirassismusbeauftragten an Hochschulen. Es gelte, Marginalisierungsprozesse aufzubrechen und die Teilhabe von durch intersektionale Diskriminierung ausgeschlossenen Menschen sicherzustellen. [Link](#)

3.10 Kampagne, „All out: Grundgesetz für alle!“

Das deutsche Grundgesetz wird in diesem Jahr 72 Jahre alt. Eine von zahlreichen queeren Menschenrechtsorganisationen in Deutschland initiierte Kampagne hat zum Ziel, den Schutz von queeren Menschen explizit im Grundgesetz zu verankern, indem Art. 3 (3) GG um das Merkmal der sexuellen Identität ergänzt wird. [Link](#)

3.11 Policy-Brief, „Mehr Schutz vor rassistischer Diskriminierung an Schulen“, HAW Hamburg

Die Studie einer Forschungsgruppe der HAW Hamburg stellt u.a. fest, dass Rassismen und anderen Diskriminierungsformen im Schulalltag reproduziert und normalisiert werden. In einem Policy-Brief empfehlen die Forscher*innen, die Auseinandersetzung mit Rassismus auf allen Ebenen der pädagogischen und politischen Bildungsarbeit verpflichtend zu machen. [Link](#)

3.12 Artikel, „Lebenslang Lernen: Rektor will Schweizer Universität für alle öffnen“, Grenzecho

Der Rektor der Universität Zürich möchte die Universität radikal für alle Altersstufen und Lebenslagen öffnen. Unabhängig von ihrem formalen Ausbildungsstand sollen Personen ihr eigenes Weiterbildungspaket zusammenstellen können, das auf die persönlich fehlenden Kompetenzen zugeschnitten ist. [Link](#)

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

3.13 Online-Fortbildungsreihe, „Antisemitismus und Rassismus in Schule und außerschulischer Bildung“, März – Mai 2021, BildungsBausteine e.V.

Die Online-Fortbildungen richten sich u.a. an Lehrer*innen und Referendar*innen. Bewährte pädagogische Methoden werden vorgestellt und erprobt sowie ihre Anwendbarkeit in der eigenen Praxis diskutiert. Themen sind u.a.: Verschwörungsmethoden, Antisemitismus und Antimuslimischer Rassismus und Kolonialismus. [Link](#)

3.14 Online-Veranstaltungsreihe „Weiße Flecken. Rassismus im Kontext Hochschule.“, ab 23.03., FH Düsseldorf

Die Reihe zu Rassismus im Hochschulkontext beinhaltet folgende Veranstaltungen: „Analyseperspektive institutionelle Diskriminierung & Rassismus“; „Mit den Machtverhältnissen des Rassismus brechen – Critical Whiteness als hegemoniale Selbstkritik“ und „Studieren mit Rassismuserfahrungen – Handlungsräume und Grenzen“. Anmeldung erforderlich. [Link](#)

3.15 Online-Seminar, „Digitale Barrierefreiheit für Hochschulen“, 07.04., Siteimprove

Ein barrierefreier Zugang zu (digitalen) Bildungsangeboten war schon immer wichtig für Hochschulen. Die Corona-Krise macht die Zugänglichkeit von Websites, Online-Vorlesungen und der Kommunikationsportale umso wichtiger. Das Online-Seminar gibt Antworten zum „Warum?“, „Wer?“ und „Wie?“ für digitale Barrierefreiheit an Hochschulen. [Link](#)

3.16 Online-Symposium, „Inclusive Learning in Higher Education“, 07.04., Centre for Excellence in Learning and Teaching, NUI Galway

What can higher education institutions do to create a truly inclusive learning environment? This two-day symposium aims to raise awareness of issues of equality, diversity and inclusion in higher education, and will highlight the importance of centering the student voice. It will also showcase and share inclusive pedagogies, practices and approaches. [Link](#)

3.17 Online-Veranstaltungsreihe, „Normaler Hass. Streifzüge durch Alltagsorte der Entwertung“, ab 14.04., TU Darmstadt

Das Projekt „Vielfalt bildet! Rassismuskritische Bildungsarbeit gemeinsam gestalten“ organisiert im SoSe 21 eine digitale Veranstaltungsreihe zu diskriminierenden Ideologien und Praktiken in alltäglichen Räumen mit dem Titel „Normaler Hass. Streifzüge durch Alltagsorte der Entwertung“. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Hauptamtliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, 100% TV-L 13, befristet auf sechs Jahre (Wiederwahl möglich), [Bewerbungsfrist 04.04.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Beratung und Unterstützung der Hochschule im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach § 42 NHG, die Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung der Hochschule sowie bei Struktur und Personalentscheidungen, insbesondere Berufungsverfahren sowie die Beratung von Hochschulangehörigen. [Link](#)

4.2 Referent*in Diversity and Gender Equality Network, Berlin University Alliance, 100% TV-L 13, befristet bis 31.10.26, [Bewerbungsfrist 12.04.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Formatentwicklung, Umsetzung und Koordination der im DiGeNet ausgearbeiteten Inhalte mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung von Strukturen im Feld Diversity und Gender Equality sowie die inhaltliche Vernetzung von DiGeNet-Projekten und Verzahnung mit den Verbundpartnern. [Link](#)

4.3 Projektkoordinator*in, Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V., Göttingen, 75%, befristet bis 28.2.2022, Bewerbungsfrist 14.04.



Zu den Aufgaben gehört u.a. die kooperative Organisation und Durchführung der Präsentation der Ausstellung an verschiedenen Orten in Niedersachsen sowie die Konzeption, Durchführung und Evaluation von Begleitveranstaltungen zur Ausstellung sowie von Fortbildungen für unterschiedliche Zielgruppen (online und in Präsenz). [Link](#)

4.4 Koordinator*in (w/m/d) zur Umsetzung der Gleichstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms III, Universität Göttingen, 25% TV-L 13, befristet auf zwei Jahre, Bewerbungsfrist 15.04.



Zentrale Aufgabe ist die Umsetzung und Betreuung des Legal Gender Chancen- und Ideenfonds sowie des FamilienService – Legal Plus in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsteam der Juristischen Fakultät sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Newsletter und Infobriefe

► Personalabteilung der Universität Göttingen, 03/21, [Link](#)

5.2 PM, „Kempen: Enttäuschend und inakzeptabel“, Deutscher Hochschulverband (DHV)

Nur wenige Länder sehen Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund der Corona-Pandemie für Juniorprofessor*innen vor. Dies kritisiert der DHV und fordert nun erneut Bund und Länder dazu auf, auch für Zeitbeamt*innen auf Qualifikationsstellen eine Verlängerungsmöglichkeit wegen pandemiebedingter Verzögerungen zu gewähren. [Link](#), [Artikel in Forschung & Lehre](#)

5.3 Studie, „Mobbing und Diskriminierung von Promovierenden“, Netzwerk N²

Eine Studie zu Mobbing und Machtmissbrauch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen kommt zu dem Ergebnis, dass 10 – 15% der Promovierenden Mobbing erlebt haben. Nur ein Drittel meldete den Machtmissbrauch intern, davon waren drei Viertel unzufrieden mit dem Konfliktmanagement. Ein Drittel der Befragten denkt oft oder gelegentlich darüber nach, die Promotion abzubrechen. [Link](#), [Artikel in Forschung & Lehre](#)

Dieses Informationsangebot wird herausgegeben von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Hinweis: Wir haben uns bemüht, Ihnen alle Informationen richtig 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