

27. Januar 2021

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 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](#)

0.2 Online-Handreichung „Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium“ veröffentlicht

Das Portal macht inhaltliche Grundlagen und Ergebnisse des Campus Q^{PLUS}-Teilprojekts „Gender und Diversität in die Lehre“ im Sinne eines Instrumentenkastens und einer Materialsammlung für den praktischen Einsatz in der Lehre sowie weiteren Arbeitsfeldern der Universität zugänglich.

Es ist angelegt als dynamisch wachsende Struktur, d.h. nach und nach werden weitere Inhalte ergänzt. [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 12/20, [Link](#)
- ▶ Kompetenzz-Newsletter, 12/20, [Startseite](#)
- ▶ Initiative „Komm, mach MINT.“, 10/20, [Startseite](#)
- ▶ „Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“, 01/21, [Link](#)
- ▶ AcademiaNet, 12/20, [Startseite](#)
- ▶ Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 12/20, [Startseite](#)

1.2 PM, „Giffey: Auch der Bund muss mehr Tempo machen bei der Gleichstellung von Frauen“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Es besteht weiterhin großer Handlungsbedarf bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. 21 von 24 Behörden beschäftigen immer noch deutlich mehr Männer als Frauen in Führungspositionen, wie der Gleichstellungsindex 2020 des Statistischen Bundesamtes zeigt. Franziska Giffey sieht den Bund in der Pflicht aufzuholen. [Link](#)

1.3 Onlineportal, „Wissenschaftliche Integrität“, Deutsche Forschungsgemeinschaft

Mit dem Onlineportals hat die DFG den Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ um eine dritte Ebene ergänzt. Neben den Leitlinien finden sich im Portal u.a. allgemeine und fachspezifische Kommentierungen, z.B. zu den Themen [Machtmissbrauch](#) und [Implizit Bias](#) sowie Fallbeispiele, Verweise auf Gesetze oder DFG-Stellungnahmen. [Link](#)

1.4 Artikel, „Wer klagt, ist verbrannt“, Forschung & Lehre

Berufungsverfahren verlaufen nicht immer fair und transparent, wie neun Fallbeispiele deutlich machen. Dabei werden reale Vorgänge aus Verfahren für Professuren an Universitäten im Bereich der Sozial- und Rechtswissenschaften beschrieben. Zwei Beispiele erzählen von Situationen, in denen Frauen in Berufungsverfahren benachteiligt wurden. [Link](#)

1.5 Artikel, „Frauen weiterhin im Nachteil“, Tagesspiegel

Jan-Martin Wiarda bemängelt in seiner Kolumne die zu langsamen Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. [Link](#)

1.6 Buchveröffentlichung, „Es geht nur gemeinsam!“, Ullstein Verlag

In ihrem neuen Buch zeichnet Jutta Allmendinger aus ihrer persönlichen Sicht und über die Jahrzehnte nach, wie sich Geschlechterungleichheiten entwickelt haben und zeigt dabei Perspektiven auf, wie Geschlechtergerechtigkeit endlich erreicht werden kann. [Link](#), [Beitrag im Deutschlandfunk](#)

1.7 Publikation, „Gendered Innovations 2“, Europäische Kommission

Im November 2020 ist ein zweiter Bericht mit Fallstudien zu „Gendered Innovations“ veröffentlicht worden. Die von der EU-Kommission finanzierte Expert*innengruppe zeigt Beispiele aus Projekten unterschiedlicher Fachbereiche auf, wie u.a. Gesundheit, Klimawandel oder die COVID-19-Pandemie. [Link](#), [Webseite](#) und neuen [Blog](#) zu Gendered Innovations.

1.8 Expertise, „AI Powered Recruiting?“, Dritter Gleichstellungsbericht

In dieser Arbeit beschäftigen sich drei Forscherinnen mit dem Einsatz von algorithmischen Assistenzsystemen in der Personalauswahl und mit der Frage, wie diese die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. [Link](#)

1.9 Geschlechtergerechte Sprache Thema in ZWD und Forschung und Lehre

Die [Dezemberausgabe](#) des „zwd Politikmagazin“ widmet sich geschlechtergerechter (Amts-)sprache. In der Zeitschrift „[Forschung und Lehre](#)“ setzen sich in einer [Stellungnahme](#) Jun.-Prof. Stefan Hartmann und weitere ca. 200 Mitunterzeichnenden kritisch mit einem Beitrag von Prof. em. Helmut Glück auseinander, der im selben Blatt seinerseits eine Replik auf die [bukof-Handlungsempfehlungen](#) für Geschlechtervielfalt an Hochschulen veröffentlicht hatte.

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

1.10 Online-Podiumsdiskussion, „Die Bekämpfung häuslicher Gewalt als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, 29.01., Bündnis „Niedersachsen hält zusammen“



Isolation, Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen: Die Sorge um Opfer von häuslicher Gewalt wächst in Zeiten der Corona-Pandemie. Im Podiumsgespräch sollen Ursachen und Dynamiken häuslicher Gewalt angesprochen und Ansätze zur Unterstützung von Betroffenen aufgezeigt werden. [Link](#)

1.11 Online-Lesung, „Spitzenkräfte. Porträts von Frauen in Führungspositionen“, 04.02., Leuphana Universität Lüneburg

In der Lesung stellt Marie-Luise Braun ihr Buch „Spitzenkräfte“ vor und diskutiert mit den Teilnehmenden über fördernde Strukturen auf dem Weg zu mehr Verantwortung, über Möglichkeiten, Hindernisse zu überwinden sowie über Fragen, mit denen sich Frauen auseinandersetzen sollten, die in Führung gehen wollen. [Link](#)

1.12 Online-Podiumsdiskussion „Frauen in Führung. Eine gute Wahl. In Deutschland und international“, 10.02., Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e.V.

Im Vorfeld des Internationalen Frauentags findet das 12. FidAR-Forum als gemeinsame, virtuelle Veranstaltung mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend statt. Geplant sind u.a. Präsentationen von Heiko Maas und Franziska Giffey sowie ein Panel mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. [Link](#)

1.13 Online-Workshop, „have sex – hate sexism. Eine Einführung in Frauenrechte und feministische Praxis im Alltag“, 17.02., ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

Im Seminar soll erarbeitet, welche gesellschaftlichen und sozialen Gründe tagtäglich dafür sorgen, dass Frauen – auf Arbeit und zu Hause – so viel mehr für so viel weniger Anerkennung und Geld arbeiten müssen. Es gibt Raum zum Erfahrungsaustausch und für Diskussionen, wie Gleichberechtigung durchgesetzt kann, in der auch das Private politisch verhandelt wird. [Link](#)

1.14 Save the date: Konferenz, „2. DIW Women’s Finance Summit“, 06.05., DIW Berlin

In der Konferenz geben führende Vertreterinnen der Finanzdienstleistungsbranche und öffentlicher Stellen einen Ausblick auf Entwicklungen des Finanzsektors, dessen Auswirkungen auf die Branche und die Volkswirtschaften insgesamt. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Sozial- und familienpolitische Änderungen ab 2021

- Kinderkrankengeld kann auch bei Schließung der Betreuungseinrichtung oder Schule eingesetzt werden und die Bezugsdauer wurde verdoppelt: Jedem Elternteil stehen 20 statt wie bisher 10 Kinderkrankentage pro Kind zur Verfügung (40 statt 20 Tage für Alleinerziehende). Insgesamt haben gesetzlich Krankenversicherte einen maximalen Anspruch von 45 Arbeitstagen, alleinerziehende Versicherte maximal 90 Arbeitstage.
- Erhöhung des Kindergeldes pro Kind um 15€. Gleichzeitig werden die steuerlichen Kinderfreibeträge ab 2021 von 7.812 auf 8.388€ erhöht.
- Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird durch das [Jahressteuergesetz 2020](#) unbefristet ab dem Jahr 2020 von 1908€ auf 4008€ angehoben. Für jedes weitere Kind erhöht sich der Entlastungsbetrag um 240€ pro Kind.
- Die [Düsseldorfer Tabelle](#) wurde zum 01.01.2021 aktualisiert. Dies bedeutet auch die Erhöhung des Unterhaltvorschuss, der beantragt werden kann, wenn ein Elternteil keinen Kindesunterhalt zahlt.
- Erhöhung beim Kinderzuschlag (KiZ) sowie Fristverlängerung für vereinfachten Zugang: Ab 01.01.2021 steigt der monatliche Höchstbetrag des Kinderzuschlags auf 205€ pro Kind. Ob ein Anspruch auf den Kinderzuschlag besteht, kann mit dem [KiZ-Lotsen](#) der Familienkasse geprüft und der Antrag auf Kinderzuschlag [online](#) gestellt werden.
- [Erhöhung der Regelsätze nach SGB 2](#) (auch als Hartz 4 bekannt): Die Sätze steigen in allen Regelstufen. Kinder von 14 bis 17 Jahren etwa sollen 373€ erhalten und damit 45€ mehr als bisher. Die Leistungen für die 6- bis 13-Jährigen hingegen steigen nur geringfügig.

2.2 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven zu Corona

- Digitale und interaktive Kinderbetreuung bietet [KidsCircle](#) für Kinder von 4 bis 11 Jahren an, um Unternehmen und deren Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Bis zu vier Kinder treffen sich in einer Video-Konferenz und werden von online-erfahrenen Kids-Coaches betreut.

2.3 Studien zu vereinbarkeitsbezogenen Auswirkungen der Corona-Krise

- Die Corona-Krise führt dazu, dass Studieren in Teilzeit beliebter wurde, berichtet die [FAZ](#). Die Angebote entsprechender Studiengänge sind jedoch gering. Nur jeder sechste Studiengang in Deutschland steht auch Studierenden in Teilzeit offen.
- In der Corona-Krise haben mehr Menschen ab 46 Jahre andere informell unterstützt oder gepflegt als im Jahr 2017. Sie zeigen allerdings auch mehr depressive Symptome als Menschen, die niemanden pflegen oder unterstützen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung im Rahmen des [Deutschen Alterssurveys](#) (DEAS) im Zeitraum von Juni bis Juli 2020.
- Die Befragung „Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie“ des [Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) zeigt: Frauen schultern auch während der Pandemie den größeren Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Jedoch ist der Anteil der Männer, die sich stärker an der Kinderbetreuung beteiligen, in dieser Zeit deutlich gestiegen.

- Während der Corona-Krise ist der Abstand bei der bezahlten Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern weiter gewachsen, zeigt eine Studie der [Hans Böckler Stiftung](#). Ein Grund ist vermutlich, dass Frauen mehr Sorgearbeit übernommen haben und dafür im Job kürzergetreten sind.

2.4 Report, „(Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Die Ergebnisse des Monitors Familienforschung zeigen, dass Politik und Gesellschaft weiter gefordert sind, Mütter dabei zu unterstützen, beruflich ihren Weg zu gehen. Nur bei 17 % der Paaren mit Kindern im Haushalt besteht eine egalitäre Erwerbskonstellation; und nicht einmal die Hälfte aller Mütter können ihre eigene Existenz durch ihr Erwerbseinkommen sichern. [Link](#)

2.5 Studie, „Co-Parenting: Familie gründen ohne Liebesbeziehung, zu den Chancen und Herausforderungen der postromantischen Elternschaft“, Humboldt Universität zu Berlin

Co-Parenting gewinnt seit einiger Zeit an Attraktivität. Es kann einige Fallstricke des romantischen Liebesideals überwinden, führt aber nicht notwendigerweise zu einem Ende von Ungleichheiten. Dies ist das Ergebnis der „Co-Parenting und die Zukunft der Liebe“ . [PM](#), [Studie](#)

2.6 Artikel, „Unvereinbarkeit frisst Rekrutierungserfolge“, Human Resources

Viele Unternehmen gehen ihre Rekrutierung kurzfristig an. Sie besetzen Vollzeit-Positionen, kalkulieren aber weder Auszeit noch Arbeitszeitreduktion von Anfang an mit ein. Ein Grund, warum insbesondere Mütter kohortenweise auf der Karriereleiter ins Top-Management verloren gehen. [Link](#)

3 Diversität

3.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ **Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA), 02/21, [Link](#)**
- ▶ **Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 01/21, [Link](#)**
- ▶ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 12/21, [Link](#)**

3.2 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven zur Corona-Pandemie

- Das [Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen](#) hat eine partizipative Datenbank zu Forschungsprojekten und Forschungsergebnissen rund um das Thema Lehren und Lernen in Zeiten von Corona begonnen.
- In der [DZHW-Befragung](#) zum ersten „Corona-Semester“ beklagen Studierende den Mangel sozialer Kontakte, schwierige Wohn- und Arbeitsverhältnisse und Sorge vor einem verlängerten Studium. Überwiegend können sie an Online-Lehre weitgehend problemlos teilnehmen.
- Die Regelstudienzeit in Niedersachsen wird bis zu einer Rückkehr in den Hochschul-Regelbetrieb um ein Semester verlängert. Dadurch ist es unter anderem möglich, dass Bafög-Zahlungen entsprechend länger fließen und Langzeitstudiengebühren später fällig werden. [Link](#)
- Der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung vermisst hinreichenden Schutz für Menschen mit Behinderungen in der Corona-Pandemie und fordert ein Gesamtkonzept bei Impf-, Schutzmasken- und Testverordnung. [Link](#)



- Mehrere Artikel gehen auf besondere Belastungen für Studierende aus Arbeiter*innenfamilien durch Corona ein: So thematisiert die [FAZ](#) ökonomische Belastungen wegfallender Jobs und den Mangel sozialer Kontaktmöglichkeiten in der Online-Lehre, der [Tagesspiegel](#) berichtet über strukturelle Armut unter Studierenden und die Forderungen des Studentenwerks nach einer Ba-fög-Reform.
- 3.3 PM, „Lehrkräftebildung auf einem guten Weg zur ‚Schule der Vielfalt‘“, Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Kultusministerkonferenz (KMK)**
Lehramtsstudierende und Lehrer*innen sollen besser auf die Diversität von Schüler*innen vorbereitet werden. HRK und KMK zogen eine positive Zwischenbilanz der 2015 verabschiedeten gemeinsamen Empfehlung „Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt“. [Link](#)
 - 3.4 Artikel, „Bildung und Wissenschaft: Was wird 2021 wichtig?“, Blog Bildung und Politik**
In seinem Blog stellt Jan-Martin Wiarda zahlreiche bildungs- und wissenschaftspolitische Fragen an das neue Jahr – darunter diejenige nach der Bedeutung von Diversität für Karrieren in der Wissenschaft. [Link](#)
 - 3.5 Kalender, „Feier- und Gedenktage der Migrationsgesellschaft“, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit IDA e.V.**
Der Kalender enthält religiöse, kulturelle und andere bedeutsame Feste sowie Gedenktage. Es handelt sich damit um eine Erweiterung interkultureller oder interreligiöser Kalender. Er umfasst derzeit die Jahre 2020 bis 2024. [Link](#)
 - 3.6 Online-Beitrag, „HIS-HE:Medium 10|2020 erschienen: Zielkonflikte der baulichen Inklusion an Hochschulen“, HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.**
Im dritten von drei Online-Beiträgen der Reihe „Bauliche Infrastruktur – ein Weg zur Inklusion an Hochschulen“ zeigt das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) anhand von Fallbeispielen kreative Ansätze zur Entscheidungsfindung bei Zielkonflikten für die bauliche Umsetzung von Inklusion vor Ort. [Link](#)
 - 3.7 Filmreihe, „Ost. West. Gleichgestellt?“, Gleichstellungsbüro der Philosophischen Fakultät,  Universität Göttingen**
Wie gleich sind wir uns, „Ost“ und „West“, im einunddreißigsten Jahr der deutschen Einheit? An der Philosophischen Fakultät hat sich das Gleichstellungsbüro filmisch umgehört und die wenigen Personen, die über einen ostdeutschsozialisierten Hintergrund verfügen und in Führungspositionen sind, befragt. [Link](#)
 - 3.8 Interview, „Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen“, Tagesspiegel**
Im Interview spricht Maureen Maisha Auma, Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal, über Intersektionalität und strukturellen Rassismus an deutschen Hochschulen. Ein Interview zum Aktionstag #4GenderStudies. [Link](#)
 - 3.9 Artikel, „Rassismus an Hochschulen: Die Mühlen mahlen langsam“, die tageszeitung**
An deutschen Universitäten gibt es noch immer zu wenige spezifische Anlaufstellen für von Rassismus betroffene Studierende. In Hinblick auf Ansprechpersonen herrscht auch Monate nach den großen Black-Lives-Matter-Demonstrationen vor allem Uneinheitlichkeit. [Link](#)

3.10 Artikel, „Es reicht nicht, Menschen of Color einzustellen“, jetzt.de

Im Interview spricht Melz Malayil über Tokenism: Ein rassistisches Verhalten, bei dem Menschen aufgrund eines (zugeschriebenen) Merkmals eingestellt und als Aushängeschild benutzt werden, um das Image der Firma aufzupolieren. [Link](#)

3.11 Artikel, „I was no longer pretending or hiding’: a trans scientist finds a lab to call home“, nature.com

Die Materialwissenschaftlerin Clara Barker berichtet in der Reihe „where I work“ auf nature.com über die Willkommensatmosphäre an der University of Oxford, die ihr als trans* Wissenschaftlerin einen Platz bietet, sie selbst zu sein. [Link](#)

3.12 Publikation, „Aus Politik und Zeitgeschichte: Schule“, Bundeszentrale für politische Bildung

Im Themenheft wird Schule u.a. als zentraler Ort für die Integration geflüchteter Kinder und Jugendlicher thematisiert und für einen Abbau von Barrieren und Diskriminierung plädiert, die einem Recht auf Bildung entgegenstehen. [Link](#)

3.13 Publikation, „Rassismuskritische Fachdidaktiken“, Springer VS

Der Sammelband, herausgegeben von Karim Fereidooni und Nina Simon, hat den Anspruch, Theorie und Praxis mit Blick auf rassismuskritische Fachdidaktiken zu verzahnen. [Link](#)

3.14 Dokumentation des IDA-NRW-Fachtags „Institutionellen Rassismus erkennen — Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie?“, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung IDA e.V.

In vier Beiträgen wird entlang der Frage diskutiert, wie eine institutionalisierte Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe aussehen kann und welches Wissen Fachkräfte für den pädagogischen Umgang mit Rassismus benötigen. [Link](#)

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

3.15 Online-Podiumsgespräch, „Forum Antisemitismus. Erscheinungsformen, Erkenntnisse & Handlungsstrategien“, Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ), 28.01.



Auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse wird über gegenwärtige Erscheinungsformen des Antisemitismus informiert sowie über Handlungsstrategien gegen Antisemitismus diskutiert. Die Veranstaltung findet im Rahmen des „Forschungsinstituts gesellschaftlicher Zusammenhalt“ statt, an dem auch das SOFI Göttingen beteiligt ist. [Link](#)

3.16 Online-Vortrag, „Intersektionalität: Analyse und Sichtbarmachung von Benachteiligung im Recht“, 11.02.

In ihrem Vortrag im Rahmen der Reihe „Diversity im Hochschulkontext“ der Fachhochschule Kiel, die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und die Muthesius Kunsthochschule Kiel diskutiert Maryam Kamil Abdulsalam Implikationen des Konzepts Intersektionalität für die Rechtsprechung zu Antidiskriminierung. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Projektmanager*in im Diversity Management, Universität Düsseldorf (HHU), 100% TV-L 13, befristet auf 2 Jahre, [Bewerbungsfrist 31.01.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Entwicklung von Angeboten und Maßnahmen in den Bereichen Buddy-Programm, Qualifizierung und Social Media an der HHU sowie die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten gemeinsam mit internen und externen Akteur*innen im Bereich Diversity für alle Statusgruppen der HHU. [Link](#)

4.2 Community Manager*in für die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit, Universität Potsdam, 75% TV-L 11, befristet auf zwei Jahre, [Bewerbungsfrist 01.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Entwicklung eines Konzeptes zur umfassenden Öffentlichkeitsarbeit und Aktivierung der Community im Bereich der universitären Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik sowie die Entwicklung und Pflege der Online-Kommunikationswege des Gleichstellungsbüros. [Link](#)

4.3 Projektkoordinator*in „Frauen in den MINT-Fächern“, Gleichstellungsbüro der Universität Hildesheim, 75% TV-L 13, befristet bis 31.08.25, [Bewerbungsfrist 05.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Bestandsaufnahme bereits existierender Maßnahmen und Aktivitäten in den verschiedenen MINT-Fächern, die Stärken-Schwächen-Analyse des Status Quo und Entwicklung einer Strategie gemeinsam mit allen Beteiligten, sowie die Koordination der Umsetzung der Strategie. [Link](#)

4.4 Projektkoordination Mentoring-Programm „Junior“, Gleichstellungsbüro der Medizinischen Hochschule Hannover, 50% TV-L, befristet bis 9.02.24, [Bewerbungsfrist 14.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Eruierung des Bedarfs an der MHH inkl. Konzeptentwicklung Durchführung eines Bewerbungs- und Auswahlprozesses, die Planung und Umsetzung des Seminarprogramms, inkl. Programmkalkulation sowie Öffentlichkeitsarbeit. [Link](#)

4.5 Studentische Hilfskraft im Projekt „Zukunftsdiskurse: Unser Gesundheitswesen von morgen: Digitalisierung – Künstliche Intelligenz – Diversität“, Universität Göttingen, befristet bis 31.05.22, [Bewerbungsfrist 20.02.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Unterstützung bei der Durchführung und Umsetzung des Projektes sowie die Unterstützung bei der Organisation von Online- oder Präsenz-Workshops und Veranstaltungen, der Redaktion und dem Layouten von Publikationen sowie der qualitativen Auswertung von Online-Bürgerforen. [Link](#)

4.6 ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“, [Bewerbungsfrist 28.02.2021](#)

Seit dem 1.11.2020 sind wieder Bewerbungen für die aktuelle Ausschreibung des Förderpreises möglich. Teilnehmen können Frauen mit Abschlussarbeiten zu technischen Fragestellungen der audiovisuellen oder onlinebasierten Medienproduktion und -distribution oder angrenzenden Themen. [Link](#)

4.7 aktion Luftsprung, "Mach Dein Ding!" Campus Stipendien 2021, Bewerbungsfrist 31.02.2020

Junge Menschen mit chronischen systemischen Erkrankungen wie Mukoviszidose, Rheuma, chronische Darmerkrankungen, MS oder ähnlich verlaufenden Erkrankungen, können sich ab sofort wieder um ein „luftsprung campus“-Stipendium bewerben, entweder für ein Studium oder eine Berufsausbildung. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ Personalabteilung der Universität Göttingen, 01/21, [Link](#)
- ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität Göttingen, 01/21, [Link](#)

5.2 Artikel, „Keine Zukunft mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz? Keine Zukunft fürs Wissenschaftszeitvertragsgesetz!“, Jan-Martin Wiarda

In dem Gastbeitrag des Blogs von Jan-Martin Wiarda schreiben Wiebke Esdar und Jule Specht darüber, weshalb die Aktion "#95vsWissZeitVG" so wichtig war und wieso das bestehende Gesetz den Zielkonflikt zwischen Flexibilität und besseren Arbeitsbedingungen nicht lösen kann. [Link](#)

5.3 Artikel, „Vom Nutzen und Nachteil akademischer Mobilität“, Frankfurter Allgemeine

Auslandaufenthalte werden für Wissenschaftler*innen häufig als notwendig für eine erfolgreiche Karriere eingestuft. Eine Studie des DZHW hat nun zahlreiche Studien zu internationaler Mobilität ausgewertet, im Ergebnis zeigen sich nicht nur positive Effekte von Auslandsaufenthalten. [Link](#), [Artikel in Forschung & Lehre](#), [Studie](#)

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