

# STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Newsletter 01/2019 (10.01.2019)

## Uni Mainz

Neujahrswünsche

Podiumsdiskussion der Stabsstelle

Veranstaltungen ProWeWin im 1. Quartal

Diversity-Sensibilisierungstraining

Veranstaltungen des Exzellenzclusters PRISMA

Veranstaltungen der Personalentwicklung

## Förderung

ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie«

Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen

## Aktueller Diskurs

(Prekäre) Arbeitsverhältnisse an Universitäten

Besoldung von Professorinnen

Beschluss des dritten Geschlechtseintrags

Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung:  
Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“

## Veranstaltungen

*Zusammenstellung von Veranstaltungen aus dem Themenfeld Gleichstellung und Diversität*

## Neuerscheinungen

*Wissenschaftlichen Veröffentlichungen und Bücher zu den Themen Gleichstellung und Diversität*

## Sonstiges

Studie zum Gender Pay Gap bei Führungskräften

## Redaktion und Haftungsausschluss

## Uni Mainz

### Neujahrswünsche

Wir hoffen, Sie sind gut in 2019 angekommen und wünschen Ihnen auf diesem Wege alles Gute! Wir freuen uns auf ein spannendes und ereignisreiches Jahr, die Zusammenarbeit mit Ihnen, Anregungen und Begegnungen.

### Podiumsdiskussion der Stabsstelle

#### 07.02.2019 | Beginn 18.15 | Podiumsdiskussion: Alma Mater, wo bleiben deine Frauen? - Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand

Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis setzen sich kontrovers mit Frauenfördermaßnahmen auseinander: Ursachen und Instrumente sowie deren Wirksamkeit. Welche Maßnahmen wirken in welcher Hinsicht? Haben positive Maßnahmen diskriminierende Effekte? Ist Gleichstellung mit Bestenauslese vereinbar? Worin besteht die Verantwortlichkeit der Hochschule und wie weit kann sie reichen?

Gäste: Prof. Dr. Stefan Hirschauer, Prof. Dr. Stephan Höyng, Dr. Lisa K. Horvath, Dr. Christina Möller, Prof. Dr. Christine Walde

Moderation: Marietta Gädeke

Wir bitten um Anmeldung [per Mail](#) bis zum 25.01.

### Veranstaltungen ProWeWin im 1. Quartal

Unser Programm Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs bietet dieses Jahr wieder umfangreiche Veranstaltungen an:

#### 24.01.2019 | 9.30 - 17.00 Uhr | Workshop: Leben und Arbeiten mit befristeten Verträgen

Referent: Prof. Dr. Martin Papenheim

#### 22.02.2019 | Workshop: Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Referent: Dr. Nils Reschke

### 20.03.2019 | Workshop: Make an Impact! Networking and Communication Skills for Academics

Referentin: Julie Stearns

Weitere Informationen finden Sie auf [unserer Homepage](#).

### Diversity-Sensibilisierungstraining

Das Projekt Diversität bietet Diversity-Sensibilisierungstrainings an, um für Vielfalt und damit verbundene Herausforderungen und Chancen zu sensibilisieren. In einem halbtägigen Training wird die Bedeutung studentischer Vielfalt im Lehr-/Lernkontext einer Universität herausgearbeitet sowie zur Reflexion von Handlungsspielräumen und Hindernissen im Umgang mit studentischer Diversität angeregt.

Das Angebot richtet sich vornehmlich an Lehrende, studentische Tutor\*innen und Beschäftigte der JGU und ist ausdrücklich als ein erster Einstieg in das Thema gedacht. Formate für Studierende können individuell besprochen werden.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an:

**Maria Lau & Saskia Mahal**

Projekt Diversität

[diversität@uni-mainz.de](mailto:diversität@uni-mainz.de)

Tel. 06131 39-20140

### Veranstaltungen des Exzellenzclusters PRISMA

#### 14.01.2019 | 14.00 Uhr | Vortrag: Gender Bias in der wissenschaftlichen Kommunikation

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm (Universität Erlangen-Nürnberg)

Der Vortrag führt in die theoretischen Grundlagen der sozialen Informationsverarbeitung ein und erläutert die Bedeutung von Kategorisierungen sowie Stereotypen/Biases im Prozess der Informationsverarbeitung generell. Anschließend erfolgt eine Spezifizierung auf den Bereich von Geschlechterstereotypen und Gender-Biases.

Der Vortrag findet im HS Kernphysik an der JGU statt.



## 25.01.2018 | Workshop: Considering an academic career? Career planning and development for doctoral researchers and postdocs

Anmeldungen bis zum 13.01. an [lena.milker@uni-mainz.de](mailto:lena.milker@uni-mainz.de)

## Veranstaltungen der Personalentwicklung

Wir möchten auf zwei Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler\*innen des diesejährigen [Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung](#) der JGU hinweisen:

19.03.2018 | 9.00 - 15.00 Uhr | [Kollegiale Beratung für Juniorprofessor\\*innen](#)

07.05.2018 | 14.00 - 16.00 Uhr | [Behind the scenes of the German system of research and higher education](#)

## Förderung

### ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie«

Teilnehmen können Frauen die ein Studium im Bereich der Technik- und Ingenieurwissenschaften, Medienwissenschaften sowie anderer Fachgebiete mit Bezug zur Medientechnologie abgeschlossen haben.

Die Abschlussarbeit muss zur Erlangung eines akademischen Grades zwischen Januar 2017 und Februar 2019 angenommen worden sein – als Bachelor-, Master-, Diplom-, Magister- oder Doktorarbeit. Diese soll von praktischer Relevanz für die Medienproduktion und -distribution sein sowie strategische Bedeutung für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten haben.

Bewerbungen müssen bis zum 28. Februar 2019 in elektronischer Form eingehen, auf dem [Internet-Bewerbungsportal des ARD/ZDF Förderpreises »Frauen + Medientechnologie«](#).

## Bertha-Benz-Preis für junge Ingenieurwissenschaftlerinnen

Der Preis der Daimler und Benz Stiftung richtet sich an junge, promovierte Ingenieurinnen. Diese können von ihren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nominiert werden. Der Preis wird im Rahmen der Bertha-Benz-Vorlesung verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

Nominierungen können bis zum 1. März 2019 eingereicht werden. Weitere Informationen finden Sie auf der [Seite der Stiftung](#).

## Aktueller Diskurs

### (Prekäre) Arbeitsverhältnisse an Universitäten

- Auf Twitter berichten Wissenschaftler\*innen unter dem [Hashtag #unbezahlt](#) über prekäre Arbeitsverhältnisse: von unbezahlten Überstunden, unverhältnismäßigem Aufgabenpensum und befristeten Verträgen.
- Jetzt [berichtete](#) über die Twitter-Diskussion unter #unbezahlt und führt interessante Tweets zusammen
- Blog-Reihe des Soziologie-Blogs: [„Prekäre Lebenswelt: Wissenschaft. Eine Blog-Reihe über akademische Minenfelder, unwissenschaftliche Wissenschaftlichkeit und körperloses Flaschengest-Dasein“](#)
- Im Dezember wurde auch in einigen Artikeln in der Forschung&Lehre über die Wissenschaft als Arbeitsplatz diskutiert:
  - [Performanz: Wissenschaft als ‚Schauspiel‘?](#)
  - [Karrieren werden kürzer und unsicherer](#)

### Besoldung von Professorinnen

Professorinnen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies zeigt sich im Besoldungsranking des Deutschen Hochschulverbandes.

- Online-Artikel in Forschung&Lehre: [Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil](#)
- In der Ausgabe 12/2018 der Forschung&Lehre finden Sie einen ausführliche Bericht: [Reale Besoldung heterogen: Durchschnittsbesoldung und „gender pay gap“](#)
- Artikel im Spiegel: [Professorinnen bekommen im Schnitt 650 Euro weniger](#)

### Beschluss des dritten Geschlechtseintrags

Am 13.12.2018 wurde im Bundestag eine Änderung des Personenstandsgesetz beschlossen und damit eine dritte Option der Geschlechtseintragung eingeführt. Eine Eintragung als „divers“ oder die Streichung des Geschlechtseintrags ist nun bei Vorlage eines ärztlichen Attests möglich.

- Stellungnahme der Kampagne „Dritte Option“: [Statement zur beschlossenen PStG-Reform: Ein Schritt nach vorn, aber noch kein verfassungskonformes Gesetz](#)
- Artikel mit weiterführenden Informationen: [Das dritte Geschlecht - was Arbeitgeber wissen müssen](#)
- How to Guide von PROUT AT WORK: [Die dritte Option und ihre Umsetzung in Unternehmen](#)

### Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat am 17.11.2018 sechs Kriterien zur Grundlage für „Geschlechtergerechte Schreibung“ veröffentlicht.

Dabei hat sich der Rat für deutsche Rechtschreibung gegen Empfehlungen zur Einbeziehung und Nennung des dritten Geschlechts entschieden: „Diese Entwicklung steht noch am Anfang. Sie wird sich durch die Verfassungsgerichtsentscheidungen in Deutschland und Österreich vermutlich beschleunigen. Die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts verläuft in den Län-

dern des deutschen Sprachraums unterschiedlich schnell und intensiv. Sie soll nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen des Rats für deutsche Rechtschreibung beeinflusst werden.“

Weitere Informationen erhalten Sie in der [Pressemitteilung des Rats für deutsche Rechtschreibung](#).

## Veranstaltungen

**24.01. - 25.01.2019 | Berlin | Tagung: If in doubt - do IT: Frauen in Informatik**

[Abschlussstagung](#) des Projekts „FRUIT-Frauen in IT“: Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung. Veranstaltung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE).

**10.02.2019 | 10 - 17 Uhr | Seminar: Nur Mut - Resilienz-Training für den Alltag**

Seminar des [Frauenzentrums Mainz](#) zum Aufbau von Widerstandskräften gegen Stress im Alltag.

**12.02.2019 | 18.30 | Mainz | Lesung: Drei Außergewöhnliche Frauen: Rosa Luxemburg, Hannah Arendt und Simone Weil**

Lesung der Autorin Simone Frieling in der Neuen Synagoge Mainz. Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).

**19.02. - 20.02.2019 | Kassel | Workshop: Wissenschaft im Visier von Antifeminismus. Angriffe auf Geschlechterforschung, Gender Studies und Gleichstellung**

Antifeministische Einstellungen finden sich vermehrt auch an Hochschulen. Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender Studies werden ebenso wie Gleichstellungspolitik offen in Frage gestellt. Frauen- und geschlechterpolitisch Aktive sind persönlichen Angriffen ausgesetzt. Doch wie kann man reagieren, im Seminar, als Gremienmitglied oder als



## Gleichstellungsbeauftragte?

Gemeinsam sollen die Situation der Gender Studies in Europa und der antifeministische Kontext an Hochschulen analysiert werden.

Der Workshop der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) richtet sich an interessierte Lehrende und Forschende, Studierende sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen.

Weitere Informationen erhalten Sie auf der [Seite der GEW](#).

## 26.02. - 27.02.2019 | Bonn | Seminar: Diversität und Mobilität

Angebote zu Auslandsaufenthalten für Studierende sind zahlreich. Ausgehend von Studien, Statistiken und Förderangeboten wird im Seminar gemeinsam reflektiert, welche Angebote es bereits gibt und welche Bedingungen geschaffen werden müssen, um die Mobilität aller Studierendengruppen zu erhöhen.

Anmeldung und weitere Informationen finden Sie auf der Seite der [DAAD Akademie](#).

## 29.04. - 30.04.2019 | Würzburg | Seminar: Gleichstellung messen!?

Seminar für Genderinteressierte aus Verwaltung, Planung, Forschung und Bildung. Im Fokus stehen Gleichstellungsziele und die Möglichkeiten, wie Gleichstellung in verschiedenen Praxisfeldern (u.a. in der kommunalen Verwaltung, der Stadtteilarbeit, der Stadtplanung, im Bildungs- und Hochschulbereich) mittels Indikatoren gemessen werden kann. Neben Theorie-Inputs liegt ein Hauptaugenmerk auf dem möglichst praxisnahen Transfer der Thematik in die eigenen professionellen Tätigkeitsfelder der Teilnehmenden.

Weitere Informationen und die Anmeldung finden Sie auf der Seite des Veranstalters, der [Akademie Frankenwarte](#).

## Sonderprogramm der iDA zur Begleitung geflüchteter Studierender

Die iDA (Internationale DAAD Akademie) bietet auch dieses Jahr ein Sonderprogramm zur Begleitung geflüchteter Studierender an. Das Kursangebot richtet sich an Mitarbeiter\*innen an Hochschulen, die Geflüchtete beraten und ihnen bei der Orientierung an der Hochschule helfen.

Weitere Informationen und das Kursangebot finden Sie im [Programmheft der iDA](#).

## Neuerscheinungen

- Deutsche Forschungsgemeinschaft: [Chancengleichheits-Monitoring 2018](#). Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2017
- Positionspapier des Wissenschaftsrats: [Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020](#)
- Broschüre der Initiative „Komm, mach MINT.“: [Vom MINT-Studium in den Beruf](#) für Studentinnen und Absolventinnen in MINT-Fächern
- Brandt, Gesche: [Ursachen, Folgen und Wandel der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern](#), Gottfried Wilhelm Leibniz Universität (Dissertation)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [Was Arbeitgeber fragen \(dürfen\)](#). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen.
- Özdemir, Feriha: [Managing Capability](#). Ein Ansatz zur Neubestimmung von Diversity Management
- [CEWSjournal Nr. 116](#) des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
- ver.di biwifo Report 03/2018: [Missbrauchte Macht](#). Ungleiche Aufstiegschancen und Sexismus an Hochschulen und Forschungsinstituten

- Wilpert, Bettina: [nichts, was uns passiert](#). Der Roman thematisiert, welchen Einfluss eine Vergewaltigung auf Opfer, Täter und das Umfeld hat und wie die Gesellschaft mit sexueller Gewalt umgeht.

## Sonstiges

### Studie zum Gender Pay Gap bei Führungskräften

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat einen [Studie zum Gender Pay Gap](#) unter Führungskräften vorgelegt. Für den Zeitraum von 2010 bis 2016 ergibt sich für Vollzeitbeschäftigte in Führungspositionen ein durchschnittlicher Gender Pay Gap von 30 Prozent. Dieser kann nach dem DIW maßgeblich durch unterschiedliche Berufserfahrung in Vollzeit erklärt werden.

## Redaktion und Haftungsausschluss

Redaktion: Daniela Fahrnbach, Klara Mladinić und Maria Lau

Bei Anregungen, Terminankündigungen etc. schreiben Sie gerne eine Mail an: [gleichstellungsbuero@uni-mainz.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-mainz.de)

Haftungshinweis: Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich.

Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden.