

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | April 2021

Überblick

1. Schwerpunkt: Antidiskriminierung
2. Aktuelles an der RWTH
3. Gleichstellung und Diversity
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leser*innen,

dies ist die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters von IGaD und GSB, in der wir uns dem Schwerpunktthema **Gender und Diversity braucht Antidiskriminierung** widmen.

Jegliche Anregungen sind uns stets willkommen. Wir freuen uns zudem, wenn Sie den Newsletter Ihren Kolleginnen und Kollegen oder auch anderen interessierten Personen aus Ihren Netzwerken weiterleiten.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

*Ralitsa Petrova-Stoyanov für das Team des IGaD und
Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des
GSB*

1. Schwerpunkt: Gender und Diversity braucht Antidiskriminierung

Hochschulen sind keine diskriminierungsfreien Räume, dies belegen Umfragen, die an einzelnen Hochschulen durchgeführt wurden (UDE 2011, U Kiel 2012, TH Mittelhessen 2014, U Bielefeld 2016). Auch im Rahmen der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2015 beauftragten Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen in

Deutschland wurden insgesamt 650 Fälle von Diskriminierung an Hochschulen gemeldet – viele davon im Zusammenhang mit Leistungsbewertung aufgrund des Geschlechtes und/oder der Herkunft.

Die RWTH Aachen engagiert sich dafür, Vielfalt zu einem festen Bestandteil der Universitätskultur zu machen, unterzeichnete z.B. 2009 die [Charta für Vielfalt](#) und veröffentlichte 2020 ihr [Statement gegen Rassismus](#). Bereits vor 20 Jahren – noch vor Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2006) – hatte das damalige Rektorat eine [Leitlinie für ein partnerschaftliches Verhalten an der RWTH](#) unterzeichnet, die auch Beratungsstellen benennt und Beschwerdemöglichkeiten zumindest erwähnt. Doch erst nachdem 2010 eine Befragung von Studentinnen der RWTH im Rahmen des EU-Projektes [„Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime“](#) das Ausmaß des Alltagssexismus an der Hochschule zutage förderte und im Rahmen des Projektes der ADS [Diskriminierungsfreie Hochschule](#) 2011/12 u.a. an der RWTH Diskriminierungsmechanismen untersucht wurden, konnten gezieltere Maßnahmen entwickelt werden. Der von der Gleichstellungsbeauftragten 2010 initiierte [Runde Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung](#) brachte Vertreter*innen der [Beratungsstellen der Hochschule](#) an einen Tisch und bildete ein Forum, an dem Präventionsmaßnahmen, Fortbildungsbedarfe und Verfahrenswege für Beschwerden diskutiert werden. Ende 2013 wurde vom Senat der RWTH die [Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#) verabschiedet.

Zur Gewährleistung eines [systematischen Diskriminierungsschutzes](#) empfahl die ADS Hochschulen im vergangenen Jahr folgende sechs Bausteine, die die RWTH im Vergleich mit anderen Hochschulen in Deutschland schon frühzeitig umsetzte: Identifikation von Diskriminierungsrisi-

ken, Vernetzung hochschulinterner Akteur*innen und Institutionalisierung, Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit, Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung, Erlass einer Richtlinie und Benennung einer Beschwerdestelle, Angebot positiver Maßnahmen. Dennoch bleiben noch Herausforderungen: Aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen schrecken von Diskriminierung Betroffene häufig davor zurück, Beratungsstellen aufzusuchen und Beschwerde einzulegen. Zudem fehlen Berichte und Statistiken der Beratungsstellen, in vielen Beratungsstellen fehlt eine Expertise in der Antidiskriminierungsberatung und Berater*innen wechseln häufig, so dass die Sicherstellung einer professionellen Verweisberatung und eine systematische Schulung schwierig sind. Zudem bringt es die Größe der Hochschule und die Fluktuation (kurze Studiendauer, befristete Arbeitsverhältnisse) mit sich, dass die Information über den an der RWTH geltenden Verhaltenskodex, Beratungsstellen und Beschwerdemöglichkeiten ständig neu bekannt gemacht werden muss.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und aktuelle Fragestellungen zu lösen (z.B. Erfordernisse in Folge des neuen Personenstandrechtes, Umgang mit sexistischen und rassistischen Äußerungen in Online-Formaten, Diskriminierung aus intersektionalen Gründen, LGBTQI-Freundlichkeit, Diskriminierungsrisiken durch die Corona-Pandemie), müssen wir an der RWTH weiter miteinander im Gespräch bleiben und an der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes arbeiten.

Für alle, die von Diskriminierung betroffen sind, sich informieren möchten oder in der Personalverantwortung stehen, bietet das Gleichstellungsbüro eine [vertrauliche Beratung](#) an und fungiert auch gerne als Clearingstelle, damit die richtige Beratungsstelle gefunden wird.

2. Aktuelles an der RWTH

FAQs Studium mit Kind(ern) in der Corona-Krise

Studieren mit Kind(ern) ist schon in normalen Zeiten eine Herausforderung. Da diese in Zeiten der Pandemie noch gewachsen ist, hat der Familienservice des Gleichstellungsbüros aktuelle Unterstützungsmaßnahmen zusammengestellt. Die FAQs zum Studium mit Kind(ern) in Zeiten von Corona sind [hier](#) zu finden. Beratungen werden weiterhin nach Terminabsprache telefonisch oder auf Wunsch auch per MS Teams durchgeführt. Darüber hinaus wird das Infoblatt des Gleichstellungsbüros zu Corona regelmäßig aktualisiert, das [hier](#) (unter „Aktuelles“) abrufbar ist.

„Flexible Careermanagement (FCM)“ für Postdoktorandinnen

Ab sofort werden vom IGaD vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen für weibliche Postdoktorandinnen aus Mitteln des Professorinnenprogramms III angeboten. So können u.a. spezielle Paar-Coachings für wissenschaftlich tätige Paare in Anspruch genommen werden. Zudem können Schwangere oder stillende Mütter eine Laborunterstützung durch studentische Hilfskräfte erhalten. Je nach Abfrage der Angebote können auch Doktorandinnen, Juniorprofessorinnen sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen vom Angebot profitieren. Weitere Informationen finden Sie auf der [IGaD Homepage](#).

Brigitte-Gilles-Preis 2020

Am 19.03.2021 wurde der [Brigitte-Gilles-Preis](#) verliehen. Dieser honoriert Projekte, Initiativen und eine Abschlussarbeit, welche die Bedingungen für Studium, Lehre und Forschung von Frauen an der Hochschule verbessern. Ausgezeichnet wurden die Initiative „Die interaktive Erlebniswelt der Akustik für große und kleine Kinder“ vom Lehr- und Forschungsgebiet für Medizinische Akustik (Karin Loh, Prof. Dr. Janina Fels), die Vernetzungsplattform „female Network Melaten“ vom Lehrstuhl für Produktionssystematik (Katharina Müller) sowie Dr. Anna Stertz vom Lehrstuhl und Institut für Psychologie für ihre Dissertation mit dem Titel „From an individual to a dyadic perspective on work and family: Parents' decisions and experiences after childbirth“. Das Projekt „Hlunami – der Zukunft eine gerechte Chance geben“ des Lehrstuhls für Landschaftsarchitektur in Kooperation mit den Universitäten Stuttgart und Kapstadt, das die Entwicklung eines Community Centers für Farmerinnen unterstützt, wurde mit einem Sonderpreis ausgezeichnet.

IntSpire 2020 geht an das Institut für Allgemeine Mechanik

Der Preis [IntSpire](#) 2020 ist ein an der RWTH erstmalig verliehener Preis, mit dem die RWTH Personen und Einrichtungen sichtbar machen möchte, die in ihrem Berufsalltag oder Privatleben einen außergewöhnlichen Beitrag für die Internationalisierung geleistet haben. Die Jury hat sich aus 31 sehr guten Nominierungen einstimmig für das durch Professor Bernd Markert vertretene Institut für Allgemeine Mechanik wegen seines freundlichen und kollegialen Umfelds für ausländische Studierende um das Arbeiten in einem diversen Team entschieden.

Famos für Familie

Der Preis [Famos für Familie](#) wird in diesem Jahr zum 14. Mal verliehen. Der Fragebogen wurde aktualisiert, auch die Corona-Pandemie wird thematisiert. Die Preisverleihung

wird online am 21.06.2021 von 14:00-16:00 Uhr stattfinden. Eingeladen sind die Preisträger*innen 2020 und 2021, ihre Mitarbeiter*innen, das Rektorat, die Jurymitglieder sowie die Pressestelle und evtl. Pressevertreter*innen. Nach der Preisverleihung werden die Namen der Preisträger*innen auf der Webseite veröffentlicht.

[Inklusionsfonds für die Fakultäten](#)

Das Land NRW hat mit dem Landesprogramm [Inklusive Hochschule NRW](#) eine neue Förderung initiiert, aus der alle Hochschulen Mittel zur Finanzierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung erhalten. An der RWTH wurde nun u.a. ein Inklusionsfonds für die Fakultäten eingerichtet, damit Lehrende und Mitarbeitende der Dekanate diese Mittel für konkrete Maßnahmen abrufen können. Die Geschäftsführung des [Arbeitskreises Inklusion](#), die am [IGaD](#) angesiedelt ist, wurde mit der Koordination des Fonds beauftragt und hat ein Informationsblatt und ein leicht [ausfüllbares Antragsformular](#) entwickelt. Die Mittel sind bis zum 31.12.2021 zu verwenden.

[FF-Med: Förderung von Ärztinnen auf dem Weg zur Habilitation](#)

In der Medizin stehen Ärztinnen auf dem Weg zur Habilitation vor der Herausforderung, Forschung, Lehre und die Krankenversorgung unter einen Hut zu bringen. Die Medizinische Fakultät der RWTH Aachen unterstützt über das [Förderprogramm „FF-Med“ des Landes NRW](#) Ärztinnen in der Post-Doc-Phase, damit diese sich intensiv ihrer wissenschaftlichen Karriere widmen können und Freiraum für Forschung und Publikation erhalten. Durch eine Freistellung von klinischen Aufgaben sollen Frauen Zeit für aktive Forschung, die Erstellung von Publikationen oder das Erlernen von neuen Methoden haben. Die Förderung umfasst eine dem Forschungsprojekt entsprechende Freistellung in einem Umfang von bis zu 100 % und einer maximalen Dauer von 12 Monaten. Aktuell werden sechs Ärztinnen im Zeitraum Dezember 2020 bis Ende November 2021 gefördert. Über eine Weiterführung des Programms wird im Lauf des Jahres 2021 entschieden.

[Transberatung](#)

Das Queerreferat Aachen bietet eine Sprechstunde auf Anfrage an, um Fragen zu Transsthemen zu beantworten. Eine Terminvereinbarung ist möglich unter beratung@queerreferat-aachen.de.

[Geschlechtergerechte Sprache](#)

Die Handreichung des Gleichstellungsbüros zur Geschlechtergerechte Sprache inspirierte Jacqueline Lenz während ihres Praktikums am Institut für Kraftfahrzeuge

(ika) zu einem praktischen Aushang, auf dem die am meisten benötigten Formulierungen auf einen Blick dargestellt sind und der [hier](#) zum Download bereitsteht.

[Neues Jahreshaft der Rektoratsstabsstelle](#)

Mitte April wird das IGaD erstmals sein Jahreshaft „Konkret gestaltet: Chancengerechtigkeit und Vielfalt“ herausbringen. Neben Eindrücken aus der Arbeit des IGaD vom vergangenen Jahr gibt es stets auch ein Schwerpunktthema; für 2020 standen Juniorprofessuren im Fokus. Das Heft wird an Interessierte versendet und steht in Kürze zum Download auf der [IGaD-Homepage](#) bereit.

[DFG: Verbesserung der Chancengerechtigkeit](#)

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat [zehn Prinzipien](#) verabschiedet, mit denen Forscher*innen in frühen Karrierephasen wirksam unterstützt werden sollen. Diese fassen zusammen, wie die Rahmenbedingungen für Forscher*innen in frühen Karrierephasen gestaltet sein sollten. Zudem weitet die DFG ihre Finanzhilfen für von der Coronavirus-Pandemie und den anhaltenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens betroffene Forschungsprojekte und Wissenschaftler*innen aus. U.a. können zusätzlich dreimonatige Soforthilfen in Höhe von 80 % ihrer ansonsten für denselben Zeitraum durchschnittlich bewilligten Mittel beantragt werden. Bei weiterem Finanzbedarf können über die Soforthilfen hinaus auch Zusatz- und Verlängerungsanträge gestellt werden. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

[Stadt Aachen erlässt Elternbeiträge 2021](#)

Familien in Aachen werden die Elternbeiträge für den Besuch von Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege und der offenen Ganztagsgrundschule (OGS) in der Stadt Aachen für das ganze Jahr 2021 erlassen. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

3. Gleichstellung und Diversity

[Gleichstellung der Geschlechter](#)

[Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen](#)

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat eine neue Themenseite zu [Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen](#) eingerichtet. Die vier Unterpunkte der Seite setzen sich theoretisch mit dem Thema Gender-Monitoring auseinander und bieten zugleich Informationen und Tools zur praktischen Umsetzung von Gender-Monitoring. Neben der

Definition von grundlegenden Begriffen erläutert die Themenseite die Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender-Monitoring und das dadurch entstehende Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis.

Männliche Hochschulleitungen

Eine aktuelle [Untersuchung](#) des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) zeigt: Die typische Leitung einer deutschen Hochschule ist männlich, 57 Jahre alt und stammt aus Westdeutschland. Weniger als ein Viertel der deutschen Hochschulen werden aktuell von einer Frau geleitet. Die erstmals vom CHE ausgewertete Gruppe der privaten Hochschulleitungen weist insgesamt eine leicht höhere Diversität auf als die Führungskräfte staatlicher Hochschulinrichtungen. Umso bemerkenswerter ist es, dass drei von neun Hochschulen aus dem TU9-Verbund von Frauen geleitet werden (TU Dresden, TU Darmstadt, TU Braunschweig).

Projekt UniSAFE

Anfang Februar ist das Forschungsprojekt [UniSAFE](#) an den Start gegangen, das Formen geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft und institutionelle Antworten dagegen untersucht. Ziel des europäischen Projektes ist der Aufbau einer Wissensbasis und die Entwicklung operativer Werkzeuge, um Hochschulen und Forschungseinrichtungen sicherer zu machen. Um eine Wissensbasis für die Entwicklung effektiver Maßnahmen zur Reduktion von geschlechtsbezogener Gewalt zu schaffen, werden in der ersten Projekthälfte bis Ende 2022 zunächst Daten über geschlechtsbezogene Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, in Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhoben.

Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen

Forscher*innen der Universität Duisburg-Essen haben nationale und internationale Studien zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Wissenschaft [ausgewertet](#) und beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht. Ergebnis: An Hochschulen herrscht ein Gender Care Gap, ein Gender Gap bei der Gestaltung der Online-Lehre, ein Gender Publication Gap und letztlich ein Gender Gap in den Aufstiegschancen. Gefordert wird die Berücksichtigung der besonderen Belastung aufgrund der Pandemie, z.B. bei Publikationen.

bukof: 18 Positionen für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik

Die [Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik](#) schließen von der Fachhochschule bis zur Uni-

versität und Künstlerischen Hochschule alle Hochschultypen und Statusgruppen ein. Die Positionen sind in einem intensiven Prozess über zwei Jahre entstanden, in der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) einstimmig verabschiedet worden und stellen damit das gemeinsame Verständnis und die übereinstimmenden Forderungen der Gleichstellungsakteur*innen in der bukof dar.

Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienen 18 % weniger als Männer

Frauen haben im Jahr 2020 in Deutschland 18 % weniger verdient als Männer, wie das [Statistische Bundesamt](#) berichtet. Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – der unbereinigte Gender Pay Gap – war damit um einen Prozentpunkt geringer als 2019. Bei diesem Ergebnis ist zu beachten, dass Sondereffekte infolge der Kurzarbeit in der Corona-Krise die Veränderung des unbereinigten Gender Pay Gap beeinflusst haben können. Nach wie vor fällt der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2020 in Ostdeutschland mit sechs Prozent viel geringer aus als in Westdeutschland (20 %). Der bereinigte Gender Pay Gap beträgt unverändert sechs Prozent.

Stand der Gleichstellung – ein Jahr mit Corona

Der [WSI-Report](#) untersucht die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Gleichstellung. Die Krise offenbart, dass Frauen durch das Ehegattensplitting geringere Sozialleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erhalten und sie von dem krisenbedingten Wegfall der geringfügigen Beschäftigung häufiger betroffen sind. Da Frauen häufiger aufgrund der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeiten verkürzt, besteht das Risiko, dass dies mittel- und längerfristig negative Folgen für den Gender Time Gap haben kann. Der Gender Care Gap hingegen könnte sich durch die Krise nur geringfügig ändern. Ein Großteil der Paare änderte die Aufteilung der Kinderbetreuung während der Krise nicht; die meisten Frauen übernahmen also vor und während der Krise den überwiegenden Teil der Sorgearbeit. Die Forscherinnen empfehlen u.a. die Gewährleistung der institutionellen Kinderbetreuung, die Stärkung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit, eine Reform des Ehegattensplittings sowie den Ausbau der 30-Stunden-Woche.

Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit

Die Sachverständigenkommission hat das Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Titel „[Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten](#)“ verfasst und der Bundesregierung übergeben. Das Gut-

achten bildet zusammen mit der Stellungnahme der Bundesregierung, die in den kommenden Monaten erarbeitet wird, den Dritten Gleichstellungsbericht. Die Hans-Böckler Stiftung befasst sich in einem [Working Paper](#) mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschlechterverhältnisse und gibt Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis. Die Ergebnisse zeigen, dass sich durch digitale, orts- und zeitflexible Arbeit tatsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern lässt; deutlich wird sogar, dass die Möglichkeit besteht, den Gender Pay Gap zu verringern, da Frauen in Teilzeit durch flexible Arbeitsformen ihren Umfang an Erwerbsarbeit erhöhen können. Zudem zeigen sich Effekte der Entlastung und Entspannung. Allerdings gibt es gleichzeitig kaum Hinweise auf eine veränderte Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit; vielmehr deutet einiges auf neue (unsichtbare) Belastungen hin.

[Schutz vor Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt](#)

Der [Abschlussbericht](#) der Wissenschaftlichen Begleitung zum Modellprojekt „Bedarfsanalyse und -planung zur Weiterentwicklung des Hilfesystems zum Schutz von Frauen vor Gewalt und häuslicher Gewalt“ diskutiert Herausforderungen zur Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten Hilfesystems für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder und stellt Handlungsempfehlungen für die beteiligten Akteur*innen vor.

[Antidiskriminierung](#)

[Geflohene Wissenschaftler*innen: DFG erleichtert weiterhin Mitarbeit in Forschungsprojekten](#)

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bietet seit Dezember 2015 Förderoptionen für Wissenschaftler*innen, die aus ihren Heimatländern fliehen mussten. Hierdurch konnten bisher vor allem Wissenschaftler*innen in der Promotions- und Postdoktorandenphase unterstützt werden, indem sie in bereits laufende DFG-Projekte eingebunden wurden. Die DFG ermuntert nun dazu, auch in 2021 qualifizierte Personen aller wissenschaftlicher Karrierestufen mit Fluchthintergrund in den von der DFG geförderten Forschungsprojekten anzustellen. Weitere Informationen finden Sie bei der [DFG](#).

[Handreichung für den Kampf gegen Antisemitismus](#)

Die [EU-Kommission](#) und die Internationale Allianz zum Holocaustgedenken unterstützen die Mitgliedstaaten mit einem gemeinsamen [Handbuch](#) über bewährte Praktiken von internationalen Organisationen, nationalen Verwaltungen, der Zivilgesellschaft und jüdischen Gemeinden aus ganz Europa. Zudem ist für dieses Jahr seitens der Kommission eine umfassende EU-Strategie gegen Antisemitismus geplant.

[Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion](#)

[„Sag ich’s? Chronisch krank im Job“ – Selbst-Test für Arbeitnehmer*innen mit chronischen Erkrankungen](#)

Unter www.sag-ichs.de steht ab sofort ein webbasierter, krankheitsübergreifender Selbst-Test für chronisch erkrankte Arbeitnehmer*innen zur Verfügung. Der Test unterstützt dabei, eine selbstbestimmte und informierte Entscheidung zum Umgang mit einer chronischen Erkrankung im Arbeitsumfeld zu treffen. Der Selbst-Test wurde im Rahmen eines gleichnamigen Projekts seit 2018 an der [Universität zu Köln](#) vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation entwickelt.

[Digitaler VORSCHUB Stammtisch](#)

Der [Stammtisch](#) richtet sich an Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung und ist als genereller Austausch mit Gleichgesinnten unter der derzeitigen Situation mit dem COVID-19 Virus gedacht. Der moderierte Stammtisch findet im Rahmen eines Programms statt, welches verschiedene Arten des Austauschs anregen soll. Aktuelle Termine finden sich im [Kalender](#) des AstA oder auf dem Instagram Account von [VORSCHUB](#).

[Aktuelle Studie: Frauen mit Behinderung sind auf dem Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt](#)

Eine aktuelle Studie der [Aktion Mensch](#) belegt, dass Frauen mit Schwerbehinderung von doppelter Diskriminierung betroffen sind. So haben Geschlecht und Behinderung einen entscheidenden Einfluss auf die Chancen am Arbeitsmarkt. Die Studie basiert auf einem systematischen Vergleich von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung im Verhältnis zu Männern mit und ohne Schwerbehinderung.

[LGBTQI*](#)

[EU jetzt „LGBTQI-Freiheitszone“](#)

Das [Europäische Parlament](#) hat eine entsprechende Resolution angenommen, welche zwar rechtlich noch nicht bindend ist, aber ein Zeichen gegen die diskriminierende Politik in Polen und Ungarn setzt. Zudem hofft das Parlament, auf diesem Wege einen Prozess für mehr EU-weite LGBTQI-Rechte anzustoßen.

[Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI*-Menschen](#)

Der [DWI Wochenbericht 6/2001](#) zeigt, dass der Anteil von LGBTQI*-Menschen mit psychischen und körperlichen Krankheiten weitaus höher ist als in der restlichen Bevölkerung. So sind LGBTQI*-Menschen zum Beispiel dreimal häufiger von Depressionen und Burnout betroffen und

auch der Anteil der Herzerkrankungen, von Asthma und der chronischen Rückenschmerzen ist weitaus höher als bei der übrigen Bevölkerung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elterngeldreform verabschiedet

Der Bundesrat hat der Elterngeldreform zugestimmt. Die Regelungen treten zum 01.09.2021 in Kraft. Die Reform sieht u.a. folgende Änderungen vor: Die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden bezogen werden. Eltern besonders frühgeborener Kinder erhalten künftig zusätzliche Elterngeldmonate. Nähere Informationen gibt es beim [BMFSFJ](#).

Elterngeld 2020: Väteranteil steigt auf knapp 25 %

Rund 1,9 Millionen Frauen und Männer in Deutschland haben im Jahr 2020 Elterngeld erhalten. Wie das [Statistische Bundesamt](#) weiter mitteilt, hat sich die Zahl der Männer mit Elterngeldbezug im Vorjahresvergleich um 6 500 erhöht (+1,4 %), die Zahl der leistungsbeziehenden Frauen ging um 10 500 (-0,7 %) zurück. Dadurch stieg der Väteranteil auf 24,8 % gegenüber 20,9 % Väteranteil im Jahr 2015. Die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs lag bei den Frauen im Jahr 2020 bei 14,5 Monaten (2019: 14,3 Monate), bei den Männern bei lediglich 3,7 Monaten. Die geplanten Bezugsdauern der Väter blieben in den vergangenen Jahren praktisch konstant (2019: 3,7 Monate, 2018: 3,8 Monate).

Der Weg zur familienorientierten Hochschule: Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie

[Untersuchung](#) des CHE zur Benachteiligungen von Menschen mit Familienverantwortung im Hochschulkontext und Maßnahmen zum Ausgleich für diese. Das Arbeitspapier erarbeitet basierend auf sieben Expert*inneninterviews die Lessons Learnt der Familienorientierung für den „Normalbetrieb“ der Hochschulen nach der Corona-Pandemie. Zentrales Ergebnis der Studie ist der Bedarf an strategischen Gesamtkonzepten zur Förderung der Familiengerechtigkeit, die von Hochschulleitungen, Personalverantwortlichen und Familienbüros gleichermaßen getragen werden müssen.

Informationen für Schwangere und Arbeitgebende zum Mutterschutz

Das BMFSFJ stellt [Informationen](#) zur Gesundheit am Arbeitsplatz von Schwangeren und Stillenden während der Corona-Pandemie bereit.

Erwerbstätigkeit von Müttern

Laut [Statistischem Bundesamt](#) waren 2019 74,7 % der Mütter in Deutschland mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren erwerbstätig. 2009 lag dieser Wert noch bei 66,7 %. Der Anteil der erwerbstätigen Väter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren blieb im selben Zeitraum jedoch nahezu konstant und lag 2019 bei 92,9 %. Zwei Drittel (66,2 %) aller erwerbstätigen Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren waren in Teilzeit tätig. Bei Vätern in derselben Situation waren es zuletzt nur 6,4 %. Im EU-Durchschnitt liegt die Teilzeitquote von Müttern lediglich bei 34,9 %.

Aufteilung von Care-Arbeit

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat im Auftrag der deutschen EU-Ratspräsidentschaft eine [Studie](#) zur geschlechtsspezifischen Aufteilung von Care-Arbeit durchgeführt. Der Studie zufolge betreuen 92 % der Frauen in der EU regelmäßig und 81 % der Frauen täglich Angehörige. Dagegen leisten nur 68 % der Männer unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit an mehr als einem Tag in der Woche, und nur 48 % tun dies täglich. Auch das Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit hat eine [Studie](#) herausgegeben, die die partnerschaftliche Arbeitsteilung untersucht. Demnach gelingt es Frauen seltener, sich von den Arbeitsbelastungen im Alltag zu erholen. Sowohl Frauen als auch Männer wünschen sich eine gleichberechtigtere Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit.

4. Tipps und Termine

Work-Life-Care in Balance – Gesundheit im Mittelpunkt

Informationsveranstaltung

20.04.2021, 10:00-12:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Aachener Abendgespräche zur schulischen Inklusion – Sommersemester 2021

20.04.2021 17:00-19:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Bewerbungstag „In Zukunft gemeinsam“ für Studentinnen mit Behinderung und Arbeitgeber*innen

Online-Veranstaltung des Hildegardis Vereins e.V.

21.04.2021 09:00-16:45 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

„Picture a Scientist – Frauen der Wissenschaft“

Online-Filmevent

21.04.2021, 19:00-23:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Hochschule und Corona: Wo bleibt da Raum für Geschlechtergleichstellung

Vortrag

23.04.2021, 10:00-13:15 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

„future of work“

Symposium Personalentwicklung

28.-29.04.2021

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Themenabend: „Managerinnen berichten“ mit Dr. Emma Persoon und Laura Rheinbay/Accenture

Online-Veranstaltung

28.04.2021 17:00-19:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

„Body.Mind.Soul“

Digitale Gesundheitswoche an der RWTH 2021

03.-07.05.2021

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

In der Wissenschaft mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen – offen, verdeckt, tabuisiert?

Workshop (im Rahmen der RWTH Gesundheitswoche)

03.05.2021 17:00-19:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Themenabend: „Managerinnen berichten“ mit Prof. Dr. Svenja Caspers/Forschungszentrum Jülich

Online-Veranstaltung

03.05.2021 16:00-18:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Raus aus der Frust-Falle: Mental Load gerecht verteilen

Workshop (im Rahmen der RWTH Gesundheitswoche)

04.05.2021, 12:00-14:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Finanzielle Folgen von Pflegebedürftigkeit – Elternunterhalt

Informationsveranstaltung (im Rahmen der RWTH Gesundheitswoche)

06.05.2021, 10:00-12:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Karriere und Leben – möglichst gelassen durch die „Rush-Hour des Lebens“

Workshop

18.05.2021, 09:00-16:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Diversity Tag 2021 – Empower Diversity!

Online-Veranstaltung für Studierende

18.05.2021 16:00-20:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

Sorgearbeit, Partnerschaft, Vater-Kind-Bindung

Kurzformat-Workshop für (werdende) Väter und interessierte Männer

10.06.2021, 12:00 bis 14:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Wissenschaft und Care

Vortrag

01.07.2021, 12:00-14:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

„MeToo in Science“: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention

Tagung

01.07.2021, 16:00-19:30 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Girls go MINT + Sport

Digitales Ferienprogramm für Schülerinnen*

12.-16.07.2021

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Trennung und gemeinsames Sorgerecht

Kurzformat-Workshop für (werdende) Väter und interessierte Männer

28.09.2021, 12:00 bis 14:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

5. Impressum

Der Newsletter Chancengerechte Hochschule erscheint in der Regel viermal im Jahr.

Sie können sich selbständig für diesen Newsletter an- und abmelden unter https://lists.rwth-aachen.de/postorius/lists/chancengerechte_hochschule.lists.rwth-aachen.de/.

Verantwortlich:

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leiterin Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), RWTH Aachen und
Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Gleichstellungsbeauftragte (GSB), RWTH Aachen

Redaktion:

Kati Korst, M. A., Saskia Peek und Lena Staudt, M. A.

Weitere Informationen:

www.igad.rwth-aachen.de und www.rwth-aachen.de/gsb

IGaD auf Twitter: https://twitter.com/IGaD_RWTH

GSB auf Facebook: <https://www.facebook.com/gsb.rwth-aachen>

Die Links wurden zuletzt am 07.04.2021 überprüft.