

# Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Januar 2020

## Überblick

1. Schwerpunkt: Geschlechtergerechte Sprache
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
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 **Geschlechtergerechte Sprache** widmen.

Jegliche Anregungen sind uns stets willkommen. Wir freuen uns zudem, wenn Sie den Newsletter Ihren Kolleg\*innen oder auch anderen interessierten Personen aus Ihren Netzwerken weiterleiten.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

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

## 1. Schwerpunkt: Geschlechtergerechte Sprache ist mehr als nur „mitgemeint“!

Nur „Mitgemeint“? – Für viele von Ihnen ist es bereits mehr als nur eine Randnotiz, für viele von Ihnen ist *Geschlechtergerechte Sprache* eine persönliche Haltung,

eine wertschätzende Note, gar eine Selbstverständlichkeit. Sie geben ein deutliches Zeichen – alle Menschen sind gleich wichtig und alle sollten zielgerichtet und respektvoll angesprochen werden.

Sie haben es erkannt – im Hinblick auf die Berücksichtigung aller Geschlechter ist es notwendig, geschlechtergerecht miteinander zu kommunizieren.

Die RWTH Aachen stellt keine Ausnahme dar: Universitäten diskutieren schon lange darüber, eine geschlechtsneutrale Sprache in allen Bereichen einzuführen, was sich zum Teil als zeitintensiv und

mühsam gestaltet. Warum ist uns das Thema trotzdem wichtig? Warum wollen wir auch diejenigen erreichen, die es noch nicht verinnerlicht haben?

Sprache kann unsere Welt verändern und neue Wirklichkeit schaffen! Sprache kann stereotypes Denken unterstützen oder aber „aufbrechen“, Sprache kann Freiheit schaffen!

Als Hochschule, die die *Zukunft denkt*, ist es unumgänglich sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und den Rahmen zu schaffen, in dem alle gleich wertschätzend angesprochen werden und nicht nur „mitgemeint“ sind.

Das Gleichstellungsbüro der RWTH hat daher Vorschläge erarbeitet, wie Anredeformen wie z. B. *Sehr geehrte Damen und Herren* umgangen und welche neutralen Formulierungen bspw. bei Softwareprogrammen verwendet werden können. Der Senat hat diese bei seiner Sitzung am 10.10.2019 zustimmend zur Kenntnis genommen. Die überarbeitete Broschüre mit den Vorschlägen finden Sie [hier unter „Downloads“](#).

## 2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

### Gender-Report 2019

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung (FGF) NRW hat zum vierten Mal den Gender-Report herausgegeben. Den Schwerpunkt bildet eine Studie zum Gender-Pay-Gap an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Diese umfasst drei Teilstudien zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW und betrachtet die Gruppen Professor\*innen, Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftlichen Mittelbau. Darüber hinaus enthält der Report die Fortschreibung geschlechterbezogener Daten für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes sowie eine Dokumentation von Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen. An der RWTH Aachen sind Frauen laut des Reports in fast allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten, sie nimmt somit im Vergleich zu den anderen Universitäten in NRW den letzten Rangplatz ein. Den Gender-Report 2020 finden Sie [hier](#).

### Open Seed Fund: Ausschreibung für Forschungsprojekte zum Thema Accessibility bis 21.01.2019

Das Exploratory Research Space-Team (ERS) schreibt verschiedene Förderformate aus, darunter auch für Seed Fund-Projekte, bei der insbesondere im Bereich der Accessibility-Forschung gefördert werden soll. Die Ausschreibungen finden Sie [hier](#).

Nehmen Sie gerne Kontakt zur Geschäftsführung des [Arbeitskreises Inklusion](#) auf, wenn Sie für die Realisierung Ihrer **Projektideen im Bereich Accessibility** Partner\*innen aus anderen Bereichen der Hochschulen suchen oder sich selber für Kooperationen zur Verfügung stellen möchten.

### Chancengleichheit im Studium durch Nachteilsausgleich

Alle Hochschulen sind aufgrund verschiedener gesetzlicher Bestimmungen verpflichtet, angemessene Vorkehrungen für die besonderen Bedürfnisse der Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung zu schaffen. Ein Instrument ist dabei der Nachteilsausgleich bei Prüfungen: Damit soll eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung Studierender kompensiert werden. Die Gewährung eines Nachteilsausgleichs dient damit der Absicherung der Chancengleichheit im Studium. Seit Mai 2019 steht allen Betroffenen eine Handreichung der Abteilung 1.5 – Prüfungs- und Satzungsrecht zur Verfügung, die im [Downloadbereich](#) zu finden ist. Die Beauftragten für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender

und ihrer Stellvertretung (VORSCHUB) stellen ebenfalls eine Reihe Informationen zur Verfügung, darunter auch zum Nachteilsausgleich. Sie beraten auch Studierende, die Anträge stellen möchten und bieten verschiedene Info-Blätter und Links auf Ihrer [Webseite](#) an.

### Ferienfreizeit an der RWTH

Seit dem 13. Januar 2020 ist die Anmeldung für die Ferienfreizeit an der RWTH freigeschaltet. Diese findet in den Osterferien, den ersten drei Wochen der Sommerferien und den Herbstferien statt. Die genauen Termine und Themen sowie das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

### Famos für Familie

Nominierungen für den Preis Famos für Familie können noch bis zum 14.02.2020 eingereicht werden. Mit dem Preis würdigt die RWTH den Einsatz ihrer Beschäftigten für Familienfreundlichkeit. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

### Eltern-Kind-Gruppen

Ab dem 22.04.2020 starten die Eltern-Kind-Gruppen im Sommersemester 2020. Diese sind offen für alle Studierenden und Beschäftigten der RWTH mit Kindern im Alter ab 3 Monaten bis 3 Jahren. Die Gruppen treffen sich immer mittwochs, eine Gruppe von 09:30-11:00 Uhr, die andere von 11:15-12:45 Uhr. Die Anmeldung ist ab dem 19.02.2020 möglich. Nähere Informationen zu den Gruppen erhalten Sie [hier](#).

### 7. Ausschreibungsrunde der Philipp-Schwartz-Initiative

Im Rahmen der Philipp-Schwartz-Initiative der Alexander von Humboldt-Stiftung können ab sofort Fördermittel für bis zu 24-monatige Forschungsaufenthalte zur Aufnahme gefährdeter Forschender beantragt werden. Nominiert werden können Forschende aus allen Nicht-EU Ländern, die nachweislich einer akuten Gefährdung ausgesetzt sind. Antragschluss ist der **29.02.2020**. Weitere Informationen erhalten Sie beim [Welcome Center für Internationale Forschende](#) oder bei der [Philipp-Schwartz-Initiative](#).

### TANDEMstud und TANDEMdok: Große Nachfrage

Die beiden Mentoringprogramme sind in der diesmaligen Runde gefragt wie nie. Die Sichtung der Bewerbungen und die Auswahlgespräche mit den zahlreichen Bewerberinnen wurden im Dezember 2019 durchgeführt, sodass die neuen Mentees mit der Auftaktveranstaltung am 21.01.2020 pünktlich in die neue Programmrunde starten können. Weitere Informationen zu den Programmen erhalten Sie [hier](#).

### [Start einer Trauergruppe](#)

Seit dem 03.12.2019 gibt es an der RWTH eine Trauergruppe für Studierende. Unter der Leitung von Bettina Donath-Kress, Pfarrerin und Trauerbegleiterin, besteht Raum zum Austausch unter Studierenden, die einen Verlust in der Familie oder im Freundeskreis verarbeiten. Die Religionszugehörigkeit spielt für die Teilnahme keine Rolle. Anmeldungen über die ESG-Pfarrerin [Swantje Eibach-Danzeglocke](#)

## 3. Aktuelles

### [Tipps zur geschlechtergerechten Sprache](#)

Konkrete Anregungen für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache gibt es hier: Aus einem Projekt des Journalistinnenbundes ist die Plattform [www.genderleicht.de](http://www.genderleicht.de) entstanden. Dort erhalten Sie Tipps für die Umsetzung diskriminierungsfreier Sprache sowohl in gesprochener als auch geschriebener Form.

### [Gender Equality Index 2019 veröffentlicht](#)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) veröffentlicht jährlich den Gleichstellungsindex, der die Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter im europäischen Kontext darstellt. Deutschland belegt im EU-Vergleich lediglich den zwölften Platz und konnte sich in den vergangenen zwei Jahren, genau wie der Gesamtdurchschnitt für die EU, nur um 1,2 Prozentpunkte verbessern. Gleichstellung solle demnach wieder stärker in den Fokus der EU-Politik genommen werden, so die Direktorin von EIGE, Virginija Langbakk. Den Index für 2019 finden Sie [hier](#).

### [Internationale Studie Diversity & Inclusion 2019](#)

Die durch die Recruitingplattform „Glassdoor“ durchgeführte internationale Studie zur Diskriminierung am Arbeitsplatz hat ergeben, dass ein Drittel aller deutschen Befragten bereits Diskriminierungen im Arbeitsumfeld erfahren oder miterlebt haben. Häufigster Faktor ist dabei die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts mit 24 %. Die Werte liegen im internationalen Vergleich für Deutschland in allen Bereichen zwar signifikant niedriger, allerdings geben rund ein Drittel an, in einem nicht-diversen Umfeld zu arbeiten. Durch die homogene Belegschaft der Unternehmen seien daher auch weniger Anlässe für offene Diskriminierungen gegeben. Weitere Informationen zur Studie finden Sie [hier](#).

### [Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“](#)

Laut einer aktuellen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat jede\*r elfte Arbeitnehmer\*in in den

vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen sind dabei mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer. Die häufigste Form waren verbale Belästigungen. Mehr als 80 % der Befragten gaben Männer als Täter an. Die ganze Studie finden Sie [hier](#), die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse [hier](#).

### [Betriebsklimaschutz](#)

Unternehmen sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Dieser Schutzanspruch hilft auch dem Unternehmen, denn derartige Vorfälle schaden dem gesamten Betriebsklima. Eine Kampagne der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) unterstützt Unternehmen dabei, präventiv gegen sexuelle Belästigung vorzugehen und zeigt auf, welche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten die Firmen haben. Den Webauftritt zur Kampagne finden Sie [hier](#).

### [Fortschrittsindex „Erfolgsfaktor Familie“](#)

Der Fortschrittsindex „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ soll Unternehmen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung der Unternehmenskultur helfen. Familiengerechtigkeit und eine familienfreundliche Kultur zählen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu wichtigen Instrumenten. Der Index bietet interessierten Unternehmen eine Auswertung ihrer jährlichen Entwicklung, passgenaue Angebotsvorschläge sowie ein Teilnahmesiegel zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).

### [Gute-KiTa-Gesetz: Einfluss auf Erwerbstätigkeit von Müttern?](#)

Die finanzielle Entlastung der Eltern bei den KiTa-Gebühren, die durch das sogenannte Gute-KiTa-Gesetz ermöglicht werden soll, hat laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) nur geringen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Müttern. Wohl gebe es einen Anstieg um vier Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit von Müttern, die bereits berufstätig seien. Die Expert\*innen empfehlen als Alternative zum Wegfall der KiTa-Gebühren die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, um weitere Anreize für Mütter zu schaffen wieder erwerbstätig zu werden. Die Pressemitteilung des DIW sowie die aktuelle Studie finden Sie [hier](#).

### [Ausbau der Ganztagesbetreuung für Grundschul Kinder](#)

Das Bundeskabinett beschloss im November 2019 die Einrichtung eines Sondervermögens zum Ausbau der Ganztagesbetreuung für Grundschul Kinder im sogenannten „Ganztagesfinanzierungsgesetz“. Ziel des

Beschlusses ist neben der höheren Chancengerechtigkeit für Kinder auch die Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

#### [Vielfaltsbarometer Robert Bosch Stiftung](#)

Die repräsentative Befragung der Robert Bosch Stiftung liefert zum ersten Mal einen Gesamtüberblick über die Einstellung der Deutschen zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung und Religion. Ziel der Befragung ist es den Grad der Akzeptanz gegenüber Vielfalt innerhalb der Bevölkerung sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene abzubilden.

Die Ergebnisse der Befragung finden Sie [hier](#).

#### [Broschüre zu Elternzeit und Elterngeld jetzt auch in englischer Sprache](#)

Das BMFSFJ hat die Broschüre zu Elternzeit, Elterngeld und ElterngeldPlus nun auch in englischer Sprache herausgebracht. Die Broschüre *Parental Allowance, Parental Allowance Plus and Parental Leave* finden Sie [hier](#).

#### [Frauen erhalten 26 % weniger gesetzliche Rente](#)

Eine Studie der Universität Mannheim und der Tilburg University hat die Höhe der geschlechtsspezifischen Rentenlücke untersucht. Dabei kam heraus, dass Frauen 26 % weniger gesetzliche Rente erhalten als Männer. Bis zum Alter von 35 Jahren gibt es kaum einen Unterschied bei den erwarteten Rentenansprüchen von Frauen und Männern, danach öffnet sich die Schere. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### [Pilotstudie „Sexismus im Alltag“](#)

Die Studie geht der Frage nach, was die Menschen in Deutschland unter Sexismus verstehen, ob und wie sie Sexismus erfahren oder beobachten und welche Möglichkeiten des Umgangs und der Vermeidung sie sehen. Die Studie finden Sie [hier](#).

#### [Initiative „Stärker als Gewalt“](#)

2018 wurden laut BKA-Statistik insgesamt 140.755 Personen Opfer versuchter und vollendeter Gewalt, 81,3% davon sind Frauen. Die bundesweite Initiative „Stärker als Gewalt“ hat sich zum Ziel gesetzt, von Gewalt betroffene Frauen und Männer zu ermutigen, sich Unterstützung zu holen und die Hilfsangebote besser bekannt zu machen. Zugleich soll darüber informiert werden, was jede\*r einzelne tun kann, um Gewalt zu verhindern oder zu beenden. Die Website der Initiative finden Sie [hier](#).

#### [WUS-Förderpreis 2020](#)

Der World University Service (WUS) Deutsches Komitee e.V. möchte Absolvent\*innen an deutschen Hochschulen auszeichnen, die sich in ihren Studienabschlussarbeiten mit einem der folgenden Themen auseinandergesetzt haben: Bildung für nachhaltige Entwicklung, Globales Lernen, Menschenrecht auf Bildung, Migration/Flucht. Der Preis ist mit € 1.500,- ausgeschrieben, Einsendeschluss ist der 29. Februar 2020. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### [Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung](#)

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die 23. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen veröffentlicht. Der Bericht zeigt, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei Hochschulen als auch in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich angestiegen ist. Jedoch erfolgen die Fortschritte nur langsam. Der Anteil von Frauen sinkt noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach Studienabschluss. Den Bericht finden Sie [hier](#).

#### [Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Familienpolitik](#)

Eine Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigt, dass sich die Rollenbilder von Müttern und Vätern verändern. Von Vätern werde heute ein stärkeres familiäres Engagement erwartet. Einige Einstellungen haben sich jedoch nur wenig geändert: So äußert weiterhin die Mehrheit die Ansicht, dass hauptsächlich der Vater für den Unterhalt der Familie sorgen solle. Von Müttern wird unverändert ein Schwerpunkt bei der Betreuung und Erziehung der Kinder erwartet. Den Bericht finden Sie [hier](#).

#### [Frauen bei Forschungsergebnissen zurückhaltender](#)

Eine Studie der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University hat geschlechtsspezifische Unterschiede in der sprachlichen Gestaltung der biomedizinischen Forschung quantifiziert. Das Ergebnis: Männliche Hauptautoren verwenden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit positives Framing in Überschriften und Zusammenfassungen. Dabei hat die Verwendung positiver Wörter einen signifikanten Einfluss darauf, wie die Forschung von den Lesenden wahrgenommen wird. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### [Digital Gender Gap](#)

Die Studie Digital Gender Gap zeigt, dass es deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, im Digitalisierungsgrad, aber auch in der Arbeitswelt hinsichtlich technischer Ausstattung und Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten. Frauen weisen bei Zugang,

Einstellung/Offenheit, Kompetenz und Vielfalt der Nutzung geringere Werte auf als Männer, zudem schätzen sie ihre Fertigkeiten zur Bedienung einzelner Anwendungen geringer ein. Männer arbeiten öfter im Homeoffice und sind häufiger mit mobilen Geräten ausgestattet als Frauen. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Hochschulrektorenkonferenz: Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) beklagt, dass Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft noch immer unterrepräsentiert sind. Nach Ansicht der HRK bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen und den notwendigen Kulturwandel zu beschleunigen. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

## 4. Tipps und Termine

#### TANDEMstud und TANDEMdok

Auftaktveranstaltung

21.01.2020, 17:00-19:30 Uhr

Nähere Informationen zu den Mentoringprogrammen [hier](#).

#### PromotionsCafé: Minorities in Social Networks

Vortrag von Prof. Dr. Markus Strohmaier

22.01.2020, 15:00-16:30 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Karriere in der Industrie: Managerinnen berichten

Themenabend mit Rana Ilgaz

29.01.2020, 18:00-20:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### „Please mind the gap...“ – Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen

Gender-Kongress

11.02.2020, 10:00-16:30 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Equal Pay Day

17.03.2020

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht

Informationsveranstaltung

24.03.2020, 10:00-12:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Girls' und Boys' Day an der RWTH

26.03.2020

Nähere Informationen zum Girls' Day erhalten Sie [hier](#), zum Boys' Day [hier](#).

#### Mein Weg zur Professur

Themenabend mit Frau Prof. Elisabeth Clausen (RWTH)

26.03.2020, 17:00-19:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Transfertagung des Projekts *GenderNetz*

26.-27.03.2020

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Elternzeit und familiäres Engagement: Väter im Spannungsfeld von Beruf und Familie"

Vortrag

21.04.2020, 16:00-18:00 Uhr

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

#### Girls go MINT + Sport

Ferienprogramm für Mädchen im Alter von 12-14 Jahren

06.07.-10.07.2020

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/](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:

Dipl.-Gyml. Christine Steffens, Lena Staudt, MA

#### Weitere Informationen:

[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de) und [www.rwth-aachen.de/gsb](http://www.rwth-aachen.de/gsb)

Die verwendeten Links wurden zuletzt am 14.01.2020 überprüft.