

NEWS JUNI 2020

TUM GLEICHSTELLUNGSKONFERENZ

Technische Universität München
Stabsstelle Chancengleichheit

THEMENÜBERBLICK

Anklicken, um direkt zum Inhalt zu springen.

1. [Deutscher Diversity Tag: Aktivitäten an der TUM](#)
2. [TUM Beratungsnetzwerk: neue Webseite & neues Logo](#)
3. [Kooperation mit der Beratungsstelle Frauennotruf](#)
4. [Virtuelle Vernetzung: TUM Rocket Chat-Kanal #chancengleichheit](#)
5. [Corona-Situation: Kinderbonus / Elterngeld / Überbrückungshilfe](#)
6. [Leitfaden für inklusive, vielfaltssensible und wertschätzende Sprache](#)
7. [Statistik: Frauen an der TUM](#)
8. [TUM horizons: virtuell weiterbilden](#)
9. [Annette Spiekermann neue Vorsitzende des Beirats der Gleichstellungsbeauftragten](#)
10. [bukof: Handlungsempfehlung zur Geschlechtervielfalt an Hochschulen](#)
11. [DFG: Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in der Forschung](#)
12. [Studie: Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung](#)

DEUTSCHER DIVERSITY TAG: AKTIVITÄTEN AN DER TUM

Am 26.05.20 fand der [DDT](#) statt. Aufgrund der Corona-Situation konnten viele Events nicht stattfinden. In digitaler Form haben sich beteiligt:

- ▶ [Fakultät Mathematik](#)
- ▶ [Fakultät Chemie](#)
- ▶ [Fakultät Sport & Gesundheit](#)
- ▶ [TUM School of Management](#)
- ▶ [FRM II](#)
- ▶ Fakultät EI mit einer Meldung auf ihrer Startseite
(nicht mehr abrufbar)

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

DEUTSCHER
DIVERSITY
TAG 2020
charta der vielfalt

#DDT20
**WIR ZEIGEN
FLAGGE
FÜR VIELFALT!**

Gefördert durch

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 iQ Netzwerk
Integration durch
Qualifizierung

#FLAGGEFÜRVIELFALT
www.deutscher-diversity-tag.de

TUM BERATUNGSNETZWERK: NEUE WEBSEITE & NEUES LOGO

TUM Beratungsnetzwerk

hat nun eine eigene Seite, dort finden Sie alle Informationen und Termine. Außerdem finden Sie das Netzwerk hier:

- ▶ TUM Rocket Chat
- ▶ Moodle

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

EVENT-HINWEIS

Online Workshop bei TUM horizons

- ▶ [Bis hier hin... Austausch für Berater*innen von Studierenden](#)

14.07.2020

Die [Anmeldung](#) ist ab sofort online möglich.

TUM
BERATUNGS
NETZWERK



KOOPERATION MIT DER BERATUNGSSTELLE FRAUENNOTRUF

Ab sofort telefonische Sprechstunde mit persönlicher Ansprechpartnerin Jasmin Mühlberger für alle TUM-Mitglieder. Zudem wird eine Online-Beratung angeboten.

In einer Kooperation mit der Beratungsstelle Frauennotruf bietet TUM Chancengleichheit Sprechstunden zum Themenkomplex "Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext" an.

Die Beratung ist für Menschen jeglichen Geschlechts und unterliegt der Schweigepflicht.

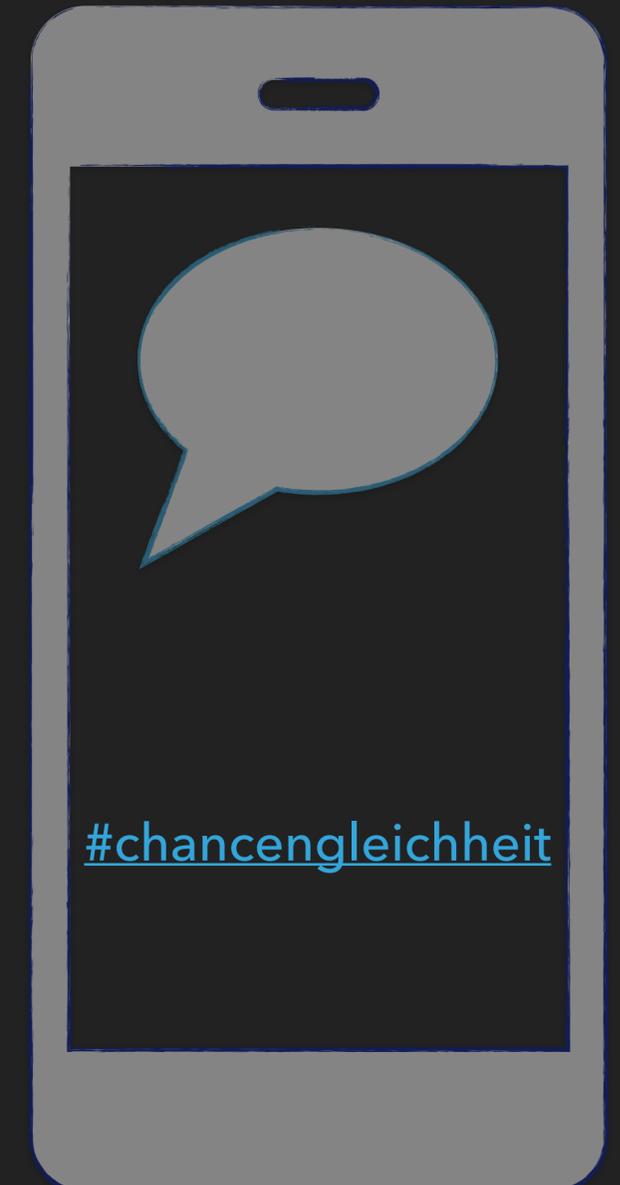
Kontaktperson: Aljona Merk



VIRTUELLE VERNETZUNG: TUM ROCKET CHAT-KANAL #CHANCENGLEICHHEIT

In diesem neuen [Chat Kanal](#) postet TUM Chancengleichheit Neuerungen sowie nützliche Infos und Tipps für (Studierenden-) Eltern. Der Kanal dient auch dazu, Erfahrungen mit anderen zu teilen, um voneinander zu lernen. Dadurch ist ein Austausch auch in Zeiten des „Social Distancing“ möglich.

Die Vernetzung läuft über den für alle TUM-Mitglieder kostenlosen und frei zugänglichen [TUM Rocket Chat](#). Der Chat ist als offener Kanal eingerichtet, den Sie über die Suche finden können: [#chancengleichheit](#)



CORONA-SITUATION: KINDERBONUS / ELTERNGELD / ÜBERBRÜCKUNGSHILFE

- ▶ 300€ Kinderbonus aus dem Corona-Konjunkturpaket
- ▶ Zeitweise Anpassung beim Elterngeld
- ▶ Überbrückungshilfe von bis zu 500€ für Studierende



Video: Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey zum Kinderbonus

LEITFADEN FÜR INKLUSIVE, VIELFALTSSENSIBLE UND WERTSCHÄTZENDE SPRACHE

Die Fakultät Maschinenwesen hat einen Sprachleitfaden entwickelt. Sie erhalten Empfehlungen zu:

- ▶ gendergerechte Formulierungen
- ▶ vielfaltssensible Sprache
- ▶ Texte inklusiv gestalten

Kontaktperson: Lene Ihrig

The screenshot shows a document from TUM titled "Sprache schafft Wirklichkeit" (Language creates reality). It is a guide for inclusive, diversity-sensitive, and appreciative language. The document is divided into sections, with the first section being "A) Gendergerechte Formulierungen" (Gender-equal formulations). Under this section, it lists "1. Neutrale Formulierungen" (Neutral formulations) and provides specific advice on how to use language to be inclusive and respectful. It includes examples of preferred and non-preferred terms, such as "Studierende" instead of "Studenten/Studentinnen" and "Lehrstuhlpersonal" instead of "Lehrstuhlinhaber/Lehrstuhlinhaberinnen". The document also includes a list of "Doppeldeutigkeiten" (ambiguities) to avoid, such as "Frau zu Menschen" and "ich/weiblich ist kulturell".

Sprache schafft Wirklichkeit
Ein Leitfaden für inklusive, vielfaltssensible und wertschätzende Sprache

Eine inklusive vielfaltssensible Sprache ist wichtig, weil...
...Sprache unsere Einschätzung der Realität beeinflusst. Welches Bild entsteht in Ihrem Kopf, wenn Sie lesen „drei Ingenieure treffen sich zum Mittagessen“?¹
...statistisch gesehen z.B. zur Fakultät Maschinenwesen an der TUM ~870 Frauen & ~20 nicht-binäre Personen² gehören.
...Sprache aktiv zur Gleichberechtigung beiträgt.³
...bewusste Sprache Missverständnisse vermeiden kann und so für ein besseres Miteinander sorgt und Fettnäpfchen vermeidet.

A) Gendergerechte Formulierungen

1. Neutrale Formulierungen
Wenn möglich ist es empfehlenswert, neutrale Formulierungen zu finden. Neben passiven Formen, wie z.B. Studierende, können auch aktive mit „Mensch“ bzw. „Person“ etc. verwendet werden. Das spart „der/die“ und inkludiert alle Menschen unabhängig davon, welche Eigenschaften/Kategorien diese Personen sonst noch mitbringen.
Einige Möglichkeiten sind im Folgenden aufgeführt.

a) Die Handlung (aktiv oder passiv) beschreiben

- Protokolle werden am Ende des Workshops ausgeteilt.
(statt „Die Studenten/Studentinnen erhalten am Ende des Workshops ein Protokoll.“)
- Die Anmeldung für den Workshop ist bis zum 15.12.2020 auf TUMonline möglich.
(statt „Jeder muss sich bis zum 15.12.2020 auf TUM online für den Workshop anmelden.“)
- Wer promoviert, kann teilnehmen.
(statt „Doktoranden können teilnehmen.“)

b) Die Person direkt ansprechen

- Bitte melden Sie sich bis zum 15.12.20 für die Lehrveranstaltung an.
(statt „Jeder muss sich bis zum 15.12.2020 für den Workshop anmelden.“)
- Reichen Sie Ihr Exposé bitte bis zum Ende des Semesters ein.
(statt „Jeder muss sein Exposé bis zum Ende des Semesters einreichen.“)

c) Die Organisation in den Vordergrund rücken

- das Lehrstuhlpersonal, Beschäftigte des Lehrstuhls
(statt „die Lehrstuhlinhaber/ die Lehrstuhlinhaberinnen“)
- das Organisationsteam
(statt „die Organisatoren, die Organisatorinnen“)

d) Neutrale Pluralformen

- die Studierenden
(statt „die Studenten/ die Studentinnen“)
- die Promovierenden
(statt „die Promotionsstudenten/ die Promotionsstudentinnen“)

¹<https://www.welt.de/kunst/article114401175/Generisches-Maskulinum-Warum-es-nicht-zuspricht-Frauen-mitzureisen.html>
²<https://www.equalitymagazine.com/en/taelbhatat-dowries-detrical-note-masculine-and-fair-identity>
³nachzulesen hier: Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-masculinen Paarform. In: Eckloff-Cyrus, Karin M. (ed.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Thema Duden Bd. 5. Mannheim, 290-307.

eschlüsse auf deren siche sich in Sprache lere Version ist

vir auch

her Form (z.B. „Sehr s dann Menschen die schlossen werden.

ur verschiedene i deren spezifischen enen Hautfarben.

udiert alle Hautfarben in ohne Farbe, also r eine gelungene ingen wie dieser für

ialb gerne verwendet

Doppeldeutigkeiten werden.

fer andere Personen inehmen.

hrftlichen Materialien ören nicht nur Texte, gende Fragen:

ibel?

- Werden vielfältige Personen sichtbar – sprachlich und bildlich?
- Gibt es stereotypisierende Zuschreibungen oder Klischees?
- Spiegelt sich (nur) Heteronormativität wider?
- Wird auf Menschen mit Be_Hinderung eingegangen?

Direkt zum PDF-Dokument

STATISTIK: FRAUEN AN DER TUM

Vollständige Übersicht zu den Frauenanteilen nach Qualifikationsstufen für 2019 sowie die ergänzten überschlägigen Daten für die ersten beiden Schools Engineering & Design und Life Science.

Gesamtübersicht TU München																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015				2016															
	Anzahl		%		Anzahl															
	m	w	m	w	m	w														
Studierende (Wintersemester) ¹	25.833	13.248	66 %	34 %	26.383	13.741														
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	649	372	64 %	36 %	679	353														
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	41	10	80 %	20 %	48	17														
Wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (ohne Professuren) ³	4.043	2.099	66 %	34 %	4.125	2.221														
Professuren C2/W1 (ohne kooperativ Berufene) ^{3,4}	3	2	60 %	40 %	1	2														
Professuren C2/W1 (inkl. kooperativ Berufene) ^{3,5}																				
Professuren C3/W2 (ohne kooperativ Berufene) ^{3,4}	140	45	76 %	24 %	142	48														
Professuren C3/W2 (inkl. kooperativ Berufene) ^{3,5}																				
Professuren C4/W3 (ohne kooperativ Berufene) ^{3,4}	270	37	88 %	12 %	275	40	87 %	13 %	279	39	88 %	12 %	285	40	88 %	12 %	302	49	86 %	14 %
Professuren C4/W3 (inkl. kooperativ Berufene) ^{3,5}									302	42	88 %	12 %	311	44	88 %	12 %	328	53	86 %	14 %
Nicht-wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (ohne Klinikum) ³	1.333	1.874	42 %	58 %	1.343	1.906	41 %	59 %	1.326	1.950	40 %	60 %	1.331	2.003	40 %	60 %	1.337	2.025	40 %	60 %

Engineering & Design School														Überschlägig!
Wissenschaftliche Karrierestufen	2019													
	Anzahl		%											
	m	w	m	w										
Studierende (Wintersemester) ¹	6.305	2.728	70 %	30 %										
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	193	34	85 %	15 %										
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	5	0	100 %	0 %										
Wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (ohne Professuren) ³	1.124	334	77 %	23 %										
Professuren C2/W1 (ohne kooperativ Berufene) ³	0	0	-	-										
Professuren C2/W1 (inkl. kooperativ Berufene) ³	0	0	-	-										
Professuren C3/W2 (ohne kooperativ Berufene) ³	23	5	82 %	18 %										
Professuren C3/W2 (inkl. kooperativ Berufene) ³	24	6	80 %	20 %										
Professuren C4/W3 (ohne kooperativ Berufene) ³	76	7	92 %	8 %										
Professuren C4/W3 (inkl. kooperativ Berufene) ³	77	8	91 %	9 %										
Nicht-wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (ohne Klinikum) ³	240	240	50 %	50 %										

¹Kopfstatistik; **ohne** Promotions- und Austauschstudierende
²Prüfungsjahr: Wintersemester und darauffolgendes Sommersemester
³Kopfstatistik; Stichtag jeweils der 01.12.; ohne Beurlaubte

Angaben inklusive Klinikum rechts der Isar
¹Kopfstatistik; **inkl.** Promotions- und Austauschstudierende
²Prüfungsjahr: Wintersemester und darauffolgendes Sommersemester
³Kopfstatistik; Stichtag jeweils der 01.12.; ohne Beurlaubte
⁴Zeitreihe seit 2007
⁵Zeitreihe seit 2017

Anhang 1: Frauenanteile_nach_Qualifikationsstufen_2019
 Anhang 2: Frauenanteile_nach_Qualifikationsstufen_2019_Schools

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

TUM HORIZONS: VIRTUELL WEITERBILDEN

Die interne Weiterbildung TUM horizons bietet im laufenden Sommersemester ein umfangreiches Programm virtueller Weiterbildungen an: die meisten der in Präsenz geplanten Workshops finden in angepasstem virtuellem Format statt, dazu kommen über 60 virtuelle Impuls-Workshops, die besonders auf die Herausforderung des Arbeitens in Krisenzeiten eingehen.

Kontakt: info@horizons.tum.de

EVENT-HINWEIS

Die Perspektive der weiblichen Mitarbeiter*innen fokussieren die Workshops

- ▶ [Female Shift - Ist die Coronakrise Anschub oder Rückschritt für die Gleichberechtigung?](#)
25.06.2020
- ▶ [Wirksame Selbstführung für Frauen](#)
01.07.2020.

Die Anmeldung ist ab sofort online möglich.

ANNETTE SPIEKERMANN NEUE VORSITZENDE DES BEIRATS DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Zum 1. März wurde ein neuer Vorstand für den [Beirat der Gleichstellungsbeauftragten](#) der bayrischen Hochschulen und Universitäten gewählt:

- ▶ Dr. Annette Spiekermann, Vorsitzende (TUM)
- ▶ Dr. Claudia Krell (Universität Passau)
- ▶ Christoph Giebeler (HAW Neu-Ulm)
- ▶ Monika Faaß (Hochschule Coburg)

Die Kolleg*innen werden sich auf der kommenden [LaKoF](#) Anfang Juli vorstellen und erste Schwerpunkte der künftigen gemeinsamen Arbeit mit den Frauenbeauftragten der Unis und Hochschulen setzen.



[Kontakt: Dr. Annette Spiekermann](#)

BUKOF: HANDLUNGSEMPFEHLUNG ZUR GESCHLECHTERVIELFALT AN HOCHSCHULEN

Ausgehend vom [Beschluss des Bundesverfassungsgerichts](#) vom 10.10.17 wurde in Deutschland zum 18.12.18 das Personenstandsgesetz geändert. Es gibt nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: **männlich, weiblich, divers, keine Eintragung**. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend.

Ziel dieser [Handlungsempfehlungen](#) ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich als Expertise der bukof an die Hochschulleitungen sowie an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen.

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte

Mai 2020

Präambel

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017¹ wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert.² Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung.³ Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung⁴ und ist daher auch für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend.

Ziel dieser Handlungsempfehlungen ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich als Expertise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) an die Hochschulleitungen sowie an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen.⁵

Geschlechtervielfalt ist Realität in der gesamten Hochschule. Vor dem Hintergrund der gleichstellungs- und diversitätspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter ergibt sich aus Sicht der bukof erheblicher Handlungsbedarf. Hochschulen tragen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren. Hierbei sind vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse, z.B. während der Qualifikationsphase, zu berücksichtigen.

Verantwortlich für die Herstellung der notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen sind die Hochschulleitungen. Entsprechend sind die Hochschulleitungen gefordert, ein Klima zu etablieren, das trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen in die Lage versetzt, sich ohne Scham oder Angst vor Diskriminierung im Studien- und Arbeitsumfeld zu outen und von ihren Rechten Gebrauch zu machen.

Einschlägige Studien⁶ zeigen, dass sich diskriminierende Strukturen wie auch unzureichend umgesetzte Maßnahmen negativ auf die Studien- und Arbeitsbedingungen von Betroffenen auswirken und deren Lebensqualität mindern. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen stellen daher konkrete, maßnahmenbezogene Ansätze für Hochschulen dar, um diskriminierende Strukturen abzubauen. Einige Hochschulen

Vorstand: Dr. Ushi Baaken, Universität Bielefeld, Birgit Fritzen, Hochschule für Musik Theater Medien Hannover, Birgit Hohmann, Hochschule Fulda, Dr. Sibille Jung, Universität des Saarlandes, Anneliese Niehoff, Universität Bremen
Sprecher*innen bukof-Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Josephine Bürgel, Freie Universität Berlin, Dr. Anielia Knoblich, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Dr. Jonathan Kohrausch, Universität zu Lübeck
Geschäftsstelle: Caren Stankus-Kunze, Gollierstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de
Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM33GLS
Steuer-Nummer: 215/5861/0982. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

[Direkt zum PDF-Dokument](#)

DFG: RELEVANZ VON GESCHLECHT UND VIELFALT IN DER FORSCHUNG

„Bei einigen Forschungsvorhaben kann die Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen zur Vermeidung „blinder Flecken“ führen und damit die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse erhöhen. Daher sollte die Reflexion von Geschlecht und Vielfältigkeit Bestandteil der Vorbereitung eines jeden Forschungsprojekts sein und – wo relevant – im Antrag behandelt werden.“

Die DFG hat ihre Antragsleitfäden um einen Passus zu „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit“ ergänzt.

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

- ▶ [Seite der DFG zu Vielfältigkeitsdimensionen](#)
- ▶ [Stellungnahme des Senats der DFG vom 23.04.20](#)
„Eine Reflektion der Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für die Forschung ist in jedem Fall Teil guter wissenschaftlicher Praxis und entsprechend im Kodex der DFG „[Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#)“ (2019) verankert.“
- ▶ [Checkliste für Antragstellende von Forschungsvorhaben](#)

STUDIE: GESCHLECHTERVERTEILUNG IN DER CORONA-BERICHTERSTATTUNG

Eine [Studie der MaLisa Stiftung](#) hat die Geschlechtergerechtigkeit in der Berichterstattung im Fernsehen und in den Online-Auftritten von Printmedien untersucht. Im Mittelpunkt standen dabei die Fragen: Wie oft kommen Frauen und Männer insgesamt zu Wort? Wie häufig und zu welchen Themen sind sie als Expert*innen gefragt?

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

Kernergebnisse:

- ▶ In den TV-Formaten war nur eine von fünf Expert*innen weiblich (22%). In der Online-Berichterstattung wurden Frauen nur zu rund 7% als Expertinnen erwähnt.
- ▶ Als Mediziner*innen kamen vor allem Männer zu Wort – das ist besonders brisant, da die Hälfte aller Ärzt*innen in Deutschland weiblich ist. Selbst von den im TV befragten Ärzt*innen ohne Leitungsfunktion war nur eine von fünf weiblich.
- ▶ Insgesamt kamen sowohl im Fernsehen als auch in den Online-Berichten der Printmedien mit Corona-Bezug auf eine Frau zwei Männer.

HABEN SIE THEMEN FÜR DIE GK NEWS?

Aljona Merk