



## Newsletter Sektion Politische Psychologie, Juli 2022

### In dieser Ausgabe:

#### AKTUELLES

1. **Stellenausschreibung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Behavioral Health Technology der Universität Augsburg**
2. **Übersicht des DAAD über Unterstützungsangebote für Studierende und Forschende aus der Ukraine**
3. **Der Zoroastrianismus und die Gleichstellung**
4. **Charta der Vielfalt ruft zur Teilnahme an der „DIVERSITY CHALLENGE 2022-23“ auf**
5. **Women-on-Board-Index von Frauen in die Aufsichtsräte erschienen**
6. **Pride Month: Buch „Generation Rainbow – Damit anders sein endlich normal wird“**
7. **Hintergrundpapier zum Recht auf Selbstbestimmung**
8. **Parität in NRW und Schleswig-Holstein**
9. **Bündnis Gute Geburt fordert grundlegende Reform der Geburtshilfe in Deutschland**

#### VERÖFFENTLICHUNGEN

1. **Studie: Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?**
2. **Leitfaden zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

---

#### AKTUELLES

1. **Stellenausschreibung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Behavioral Health Technology der Universität Augsburg**

An der **Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät** der **Universität Augsburg** ist zum **1. Oktober 2022** eine Stelle als **wissenschaftliche Mitarbeiterin** bzw. als **wissenschaftlicher Mitarbeiter** am **Lehrstuhl für Behavioral Health Technology** zu besetzen. Die Stelle hat einen Umfang von 75 v.H. der durchschnittlichen Arbeitszeit und bietet eine Möglichkeit zur **Promotion** in einem zunächst auf **drei Jahre** befristeten Beschäftigungsverhältnis.

Der Lehrstuhl beschäftigt sich mit dem Einsatz moderner Computertechnik zur Erfassung und Verbesserung von Befinden und Gesundheit individueller Personen unter psychologischen Blickwinkeln. Die zukünftigen Aufgaben in der Position umfassen unter anderem die Durchführung eines Forschungsprojektes und die Veröffentlichung seiner Ergebnisse. Zudem wirkt der oder die wissenschaftliche Mitarbeitende bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit und leitet Hilfskräfte an.

Folgende **Qualifikationen** sind bei Bewerber\*innen erwünscht:

- Masterabschluss in Psychologie, Informatik mit Nebenfach oder Gesundheitswissenschaft
- Kenntnisse in empirischen Forschungsmethoden, Datenauswertung und/oder Programmierung
- sichere Beherrschung der englischen Sprache in Wort und Schrift

Bewerbungen mit Lebenslauf, Zeugnissen und Nachweisen über relevante Tätigkeiten in der Vergangenheit sind bis zum **31. Juli 2022** an Prof. Dr. Anja Göritz zu senden. Ihre E-Mailadresse lautet: [anja.goeritz@uni-a.de](mailto:anja.goeritz@uni-a.de)

Weitere Informationen über den Lehrstuhl und die ausgeschriebene Stelle finden sich unter folgendem Link:

## 2. Übersicht des DAAD über Unterstützungsangebote für Studierende und Forschende aus der Ukraine

Auf seiner Website sammelt der *Deutsche Akademische Austauschdienst* (DAAD) **Unterstützungsangebote** seiner Partner\*innen und internationalen Hochschulen für **Studierende** und **Forschende** aus der Ukraine. Die Seite wird kontinuierlich aktualisiert und ist über folgenden Link sowohl auf Deutsch und Englisch als auch auf Ukrainisch verfügbar: <https://www.daad-ukraine.org/uk/propozitsiyi-finansovoyi-pidtrimki/oglyad-isnuyuchih-program-dopomogi/>

Als erste digitale Anlaufstelle wird besonders auf das Hilfeportal „Germany4Ukraine“ hingewiesen, zu erreichen hier: <https://www.germany4ukraine.de/hilfeportal-de>

## 3. Der Zoroastrianismus und die Gleichstellung

Welche Religion hat sich besonders klar und frühzeitig für die Rechte von Frauen und Männern eingesetzt? Nach weithin akzeptierter Auffassung war dies der **Zoroastrianismus**, dominierende Glaubensrichtung während der Zeit des Sassanidenreichs in Persien von 224 bis 642 n.Chr. Die Religion hat bis heute überlebt und zählt insgesamt zwischen 120.000 und 300.000 Anhänger\*innen, davon viele in Iran, Indien und den USA.

Trotz der kritischen Einschätzung von Jamshed K. Choksy in „Evil, Good, and Gender. Facets of the Feminine in Zoroastrian Religious History“<sup>1</sup>, gilt die Religion weiterhin als bekannt für ihre tiefe Verankerung der **Gleichstellung** von Männern und Frauen in ihren Grundzügen.

Wir schlagen aus psychologischer Sicht vor: Es wäre wegen der aktuellen Bedeutung der Frage sehr wünschenswert, einer empirischen Klärung über die erfahrene **Alltagspraxis** dazu durch **Befragungen** in den großen **religiösen Gemeinschaften** näherzukommen.

## 4. Charta der Vielfalt ruft zur Teilnahme an der „DIVERSITY CHALLENGE 2022-23“ auf

Bis zum **31.10.2022** können **Teams junger Beschäftigter** sich bei der „**DIVERSITY CHALLENGE 2022-23**“ von **Charta der Vielfalt** registrieren. Dabei soll es darum gehen, aktiv Platz für neue Sichtweisen zu schaffen, ein Zeichen nach innen und außen für Vielfalt zu setzen und in einen bundesweiten Austausch zu kommen, um Veränderungen zu bewirken. Interessierte können sich unter folgendem Link anmelden: <https://www.charta-der-vielfalt.de/newsletter-cdv/registrierung-diversity-challenge-kind-und-karriere-antidiskriminierung/>

Genauere Informationen über den Wettbewerb werden vorab in Online-Workshops präsentiert, zu denen sich Interessierte unter folgendem Link anmelden können: <https://www.diversity-challenge.de/challenge-2022-23/challengelab-2022/zur-anmeldung/> Die Teilnahme ist für die Partizipation am Wettbewerb selbst nicht notwendig. Stattdessen sind die Online-Workshops als ergänzende Vorveranstaltungen angelegt.

## 5. Women-on-Board-Index von *Frauen in die Aufsichtsräte* erschienen

Seit Inkrafttreten des **Führungspositionengesetz** (FüPoG) 2015 müssen **börsennotierte Unternehmen** in Deutschland **Zielgrößen** für die zukünftige **Beteiligung von Frauen** für die obersten Führungsebenen festlegen. Diese Zielgröße liegt häufig bei null.

Da die Regelung zur freiwilligen Verpflichtung ihrem Zweck nicht ausreichend nachkam, wurde 2021 ergänzend das zweite FüPoG verabschiedet. Es verpflichtet zu einer Begründung, wenn die Zielgröße „Null“

---

<sup>1</sup> Vgl. eine umfangreiche sachliche Kritik zu Choksys Ausführungen durch Almut Hintze (Journal of the Royal Asiatic Society 13.3 (2003): 403-410).

vorgelegt wird. Außerdem sollen Unternehmen bis zum Sommer dieses Jahres ihre selbst festgelegten Ziele umsetzen. Weiterhin sieht das Gesetz bei der Neubesetzung von Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern ab dem 1. August zwingend eine Frau im Vorstand vor.

Verstöße gegen die Zielgrößenpflicht werden in Zukunft als Ordnungswidrigkeit gewertet und mit Bußgeldern sanktioniert.

Weitere Informationen über die FÜPoGs finden sich unter folgendem Link auf der Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-78562#:~:text=Das%20Zweite%20F%C3%BChrungspositionengesetz%20zielt%20mit,Vorstands%2D%20und%20Aufsichtsgremien%20deutscher%20Unternehmen.>

Die Vereinigung *Frauen in die Aufsichtsräte* hat Ende April ihren **185. Women-on-Board-Index** herausgebracht. Der Women-on-Board-Index ist ein analytisches Vergleichsinstrument zur Überprüfung der Umsetzung der Geschlechtsquoten sowie ihrer Akzeptanz in der Privatwirtschaft und in öffentlichen Unternehmen. In der Veröffentlichung wird die Entwicklung in den Führungsetagen seit Inkrafttreten der neuen Gesetzgebungen dargestellt. Darin konnte unter anderem festgehalten werden, dass trotz der neuen Regelungen 44 der 150 Unternehmen ohne Frau im Vorstand weiterhin mit Zielgröße „Null“ planen und rund sieben Prozent der Unternehmen keine Zielgröße festgelegt haben. Die vollständigen Ergebnisse der Untersuchung lassen sich hier nachlesen: <https://www.wob-index.de/wob185.html>

## 6. Pride Month: Buch „Generation Rainbow – Damit anders sein endlich normal wird“

Das *Generation Rainbow* Projekt kämpft gemeinsam mit der **PROUT AT WORK-Foundation** für ein **offenes, tolerantes Arbeitsumfeld** für **LGBT\*IQ Talente**. Zum Pride Month 2022 stellen die Projektpartner\*innen die Initiative und das Buch von *Generation Rainbow* vor. Es handelt sich bei letzterem um eine Interviewsammlung mit LGBT\*IQ-Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Sport. Das Buch trägt den Titel „**Generation Rainbow – Damit anders sein endlich normal wird**“ und soll sowohl die Community ermutigen als auch Führungskräfte in der Wirtschaft dazu zu motivieren, sich aktiv für LGBT\*IQ einzusetzen.

Unter diesem Link kann das Buch für knapp fünfundzwanzig Euro bestellt werden: <https://www.generation-rainbow.de/bestellen/>

Das Projekt bittet außerdem um Unterstützung in folgender **Online-Petition**: [https://www.change.org/p/generation-rainbowinitiative?recruiter=1270080394&recruited\\_by\\_id=2bb93010-f858-11ec-833e-a50533e9ccab&utm\\_source=share\\_petition&utm\\_campaign=share\\_petition&utm\\_medium=email](https://www.change.org/p/generation-rainbowinitiative?recruiter=1270080394&recruited_by_id=2bb93010-f858-11ec-833e-a50533e9ccab&utm_source=share_petition&utm_campaign=share_petition&utm_medium=email)  
*Generation Rainbow* formuliert darin Forderungen an Politik und Gesellschaft, von denen sie überzeugt sind, dass sie uns helfen, mittelfristig eine vollständige LGBT\*IQ Gleichberechtigung zu erreichen.

## 7. Hintergrundpapier zum Recht auf Selbstbestimmung

Am **30. Juni** wurden von Bundesfamilienministerin Lisa Paus und dem Bundesminister der Justiz, Dr. Marco Buschmann, die Eckpunkte für das Selbstbestimmungsgesetz<sup>2</sup> vorgestellt. Es beinhaltet unter anderem eine Veränderung des Verfahrens beim Standesamt: Personen sollen Änderungen ihres **Personenstands** und ihres **Namens** von nun an grundsätzlich per **Selbstauskunft** vornehmen können.

Die **Eckpunkte** für das Selbstbestimmungsgesetz werden hier vorgestellt: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/eckpunkte-fuer-das-selbstbestimmungsgesetz-vorgestellt->

<sup>2</sup>Vollständig zu lesen hier: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/199382/1e751a6b7f366eec396d146b3813eed2/20220630-selbstbestimmungsgesetz-eckpunkte-data.pdf>

Der *Deutsche Frauenrat* (DF) hat ein **Hintergrundpapier** zum **Recht auf Selbstbestimmung** erstellt und klärt Interessierte über das Thema auf. Der DF erklärt unter anderem, was Transgeschlechtlichkeit ist und auf welche Probleme transgender Personen häufig treffen. Die Übersicht kann unter diesem Link eingesehen werden: <https://www.frauenrat.de/hintergrundpapier-recht-auf-selbstbestimmung/>

## 8. Parität in NRW und Schleswig-Holstein

In den neuen **schwarz-grünen** Regierungen in **Nordrhein-Westfalen** und **Schleswig-Holstein** sind die **Minister\*innen**-Posten zwischen Männern und Frauen **gleichmäßig aufgeteilt**. Ende Juni wurden in NRW 6 Ministerinnen und 6 Minister vereidigt, in Schleswig-Holstein 5 Ministerinnen und 4 Minister.

Stellvertretende Ministerpräsidentinnen sind Monika Neubaur und Aminata Touré. Der Trend der männlichen Ministerpräsidenten setzt sich allerdings fort: In NRW bleibt Hendrik Wüst die Regierungsspitze, in Schleswig-Holstein wurde es Daniel Günther.

## 9. Bündnis Gute Geburt fordert grundlegende Reform der Geburtshilfe in Deutschland

Kürzlich hat sich das Berliner *Bündnis Gute Geburt* gegründet. Die Vereinigung will Akteur\*innen in Gesundheitswesen und Politik und Personen aus der breiten Gesellschaft davon überzeugen, dass die anhaltenden **Misstände** in der **Versorgung** von Frauen und Familien **rund um die Geburt** inakzeptabel sind und den Bedürfnissen der Betroffenen häufiger entsprochen werden muss. Die Probleme gehen soweit, dass momentan sogar einige Gebärende traumatische Geburten erleben.

Das Bündnis fordert auch, die **interprofessionelle Zusammenarbeit** der beteiligten Berufsgruppen zu verbessern.

Der *Deutsche Frauenrat*, ein Mitgründer des Bündnisses, hat auf seiner Website weitere Informationen veröffentlicht, zu lesen hier: <https://www.frauenrat.de/buendnis-gute-geburt-fordert-grundlegende-reform-der-geburtshilfe-in-deutschland/> und hier: [https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2022/07/2022\\_Buendnis-Gute-Geburt\\_Buendnispapier\\_01.pdf](https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2022/07/2022_Buendnis-Gute-Geburt_Buendnispapier_01.pdf).

---

## VERÖFFENTLICHUNGEN

### 1. Studie: Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?

Das *Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung* (DeZIM) hat 2021 die **Studie „Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“** veröffentlicht. In diesem Rahmen wurden 5.000 Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen befragt.

Der Großteil der Bevölkerung nimmt Rassismus als ein zentrales gesellschaftliches Thema war. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie waren die Folgenden:

1. Rassismus ist eine **verbreitete Erfahrung** in Deutschland, es geben nur 35 Prozent der Befragten an, die hätten in ihrem Leben noch keinerlei Berührungen mit Rassismus gehabt.
2. In den Angaben jeder zweiten bis dritten Person finden sich rassistische Wissensbestände und Vorstellungen, die sich etwa in biologischen Kategorisierungen in „menschliche Rassen“ oder in kulturellen Hierarchisierungen widerspiegeln.
3. 90 Prozent der Befragten erkennen Rassismus als Realität an. Das Problembewusstsein ist allerdings bislang noch nicht für alle Formen von Rassismus gleich ausgeprägt. Antisemitismus und Anti-Schwarzer-Rassismus

werden eher als solche anerkannt als Rassismus gegen Sinti\*zze, Rom\*nja, slawische, asiatische und muslimische Menschen.

4. Die Reaktionen auf Rassismus sind unterschiedlich. Rund ein Drittel hält Betroffene von Rassismus für überempfindlich und fast 50 Prozent der Befragten deuten Kritik an Rassismus als Einschränkung der Meinungsfreiheit oder anderweitig überzogen. Diese Abwehr von Rassismus Kritik kommt hauptsächlich aus der Mitte der Gesellschaft.
5. Knapp 70 Prozent der Menschen in Deutschland sind bereit, Rassismus entgegenzutreten. Besonders in den jüngeren Altersgruppen ist das Engagement Potenzial sehr stark ausgeprägt.

Die vollständige Studie kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/>

*Charta der Vielfalt* hat auf Basis der Studienergebnisse einen **online Wahrnehmungs-Check** erstellt. Interessierte können im Rahmen des Quiz 13 Schätzfragen beantworten und direkt mit der eigenen Wahrnehmung über das Thema abgleichen. Folgender Link leitet zum Wahrnehmungs-Check unter dem Titel „**Rassismus: (K)eine Realität?**“: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitnehmende/gemeinsam-gegen-alltagsrassismus/wahrnehmungs-check-rassismus-keine-realitaet/>

## **2. Leitfaden zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere des *Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend***

Unter dem Titel „**So sag ich´s meinen Vorgesetzten**“ informiert das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (BMFSJ) über das Vereinbaren von Elternzeit, Wiedereinstieg und von flexiblen Arbeitsmodellen mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin.

Die Broschüre widmet sich unter anderem Argumenten für die Kommunikation von einer familienbedingten Auszeit und Porträts von Menschen, die familienbewusste Arbeitsmodelle nutzen, um ihre beruflichen und familiären Aufgaben miteinander zu vereinbaren. Im letzten Kapitel findet sich außerdem ein Interview mit Dr. David Juncke, Experte für familienbewusste Unternehmenspolitik bei der *Prognos AG*, die seit vielen Jahren zu betrieblicher Vereinbarkeitspolitik forscht.

Der kostenlose rund 50-seitige Leitfaden des BMFSJ findet sich unter folgendem Link: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-elternzeit-wiedereinstieg-und-flexible-arbeitsmodelle-erfolgreich-vereinbaren-732110>