



Newsletter Sektion Politische Psychologie, März 2023

In dieser Ausgabe:

AKTUELLES

1. Workshop-Reihe „Von der Vision zur Wirklichkeit – Klischeefrei MINT-Talente von morgen gewinnen“ startet am 21. März
2. Gründung des Bündnis *Gemeinsam gegen Sexismus* in Berlin
3. „Genderaward – Kommune mit Zukunft“ würdigt beispielhafte Gleichstellungsarbeit
4. Internationaler Tag gegen Rassismus: Toolbox für Unternehmen
5. *Personalwirtschaft*: Arbeitsplatzdesign diverser denken
6. Artikel im *Spiegel*: Ukrainer*innen dämpfen deutschen Fachkräftemangel
7. Nachruf für Alexander Thomas

VERÖFFENTLICHUNGEN

1. Beiträge der Politischen Psychologie in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche: Das Flow-Konzept und die Corona-Pandemie
2. „Gleichstellungsindex 2022“ des *Statistischen Bundesamts* für die Bundesverwaltung
3. Podcast „Klassenreisen – wie Herkunft Karriere macht“

AKTUELLES

1. Workshop-Reihe „Von der Vision zur Wirklichkeit – Klischeefrei MINT-Talente von morgen gewinnen“ startet am 21. März

Die Initiative *Klischeefrei* und das Bündnis *MINTvernetzt* laden Mitglieder des BDP zu ihrer **Onlineworkshop-Reihe** „Von der Vision zur Wirklichkeit – Klischeefrei MINT-Talente von morgen gewinnen“ ein. Der Kick-off findet am **21. März** von 11 bis 12:30 Uhr statt.

Während der Veranstaltungen stehen organisationsspezifische Interessen im Vordergrund. Es soll um die Entwicklung von Strategien zur **Umsetzung** einer **klischeefreien Arbeitswelt** gehen. Solche Maßnahmen können etwa interne Mentoring-Angebote umfassen oder den Einsatz von Vorbildern im Unternehmen zur Gewinnung von Kolleg*innen.

Die vertiefenden Workshops werden am 18. April und 24. Mai online jeweils von 11 bis 12:30 Uhr abgehalten. Zum Abschluss stellen die Organisator*innen am 21. Juni Best-Practice-Beispiele aus ihren Netzwerken vor.

Über folgenden Link können sich Mitglieder von Partnerorganisationen der Initiative *Klischeefrei*, darunter auch der BDP, und des Bündnisses *MINTvernetzt* kostenfrei anmelden: <https://forms.office.com/e/PtwUhV4PX1>

2. Gründung des Bündnis *Gemeinsam gegen Sexismus* in Berlin

Am 16. Februar wurde das **Bündnis *Gemeinsam gegen Sexismus*** mit Bundesgleichstellungsministerin **Lisa Paus** als Schirmherrin **gegründet**. Mitgestartet haben es außerdem Vertreter*innen vom *Dachverband der Migrantinnenorganisationen, Weibernetz.e.V.* und von *Der Mittelstand*.

In ihrer gemeinsamen Erklärung¹ setzten die Initiator*innen sich folgende Aufgaben:

- Für eine Kultur und Organisationen werben, in denen Sexismus und sexualisierte Gewalt keinen Platz haben,
- **Informationen** über Benachteiligungen wegen des Geschlechts verbreiten,
- Frauen den Zugang zur Kultur- und Medienbranche erleichtern,
- und **Zugangsmöglichkeiten** für Frauen in Führungspositionen verbessern

„Sexismus können wir nur gemeinsam bekämpfen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden. Darum haben wir das Bündnis *Gemeinsam gegen Sexismus* gegründet“, so Paus.

Interessierte können auf der Website <https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/> mehr über den Zusammenschluss erfahren.

3. „Gender-Award – Kommune mit Zukunft“ würdigt beispielhafte Gleichstellungsarbeit

Der Preis „**Gender-Award – Kommune mit Zukunft**“ wurde Anfang des Monats in Berlin verliehen. „Dieses Jahrzehnt soll das Jahrzehnt der Gleichstellung werden. Wir haben schon viel erreicht, aber es liegt auch noch viel vor uns, und das fängt in den Kommunen an. Denn wie Frauen und Männer gleichberechtigt ihr Leben gestalten können, entscheidet sich insbesondere vor Ort“, so Bundesfrauenministerin und Schirmherrin für die Auszeichnung Lisa Paus in ihrem Grußwort.

Nürnberg gewann den ersten Preis in der Kategorie **Großstadt, Mannheim** und **Köln** teilten sich Platz zwei. Die Stadt Nürnberg wurde von der Jury wegen ihrem besonderen strukturellen Konzept für Gleichstellung in der Kommune und ihrer Vernetzung innerhalb der Verwaltung ausgewählt. Auch Männer werden zum Beispiel durch jährlich stattfindende Männerwochen und ein Programm für Väter und Kinder angesprochen.

Außerdem sei hervorzuheben, dass die Gleichstellungsstelle zusammen mit dem Menschenrechtsbüro in einer Stabstelle direkt beim Oberbürgermeister angesiedelt ist. Zudem bemühe sich die Stadt, mehr Frauen in die Politik zu bringen und organisiert ein „Speed Dating“ von Mädchen mit Politikerinnen, um junge Frauen für politische Ämter zu begeistern.

In der Kategorie für **Kommunen** mit weniger als 100.000 Einwohner*innen erreichte **Tübingen** Platz eins, **Flensburg** folgte auf dem zweiten Platz. Der Jury hatte besonders Tübingens „Queere Woche“ gefallen, in deren Rahmen zahlreiche Veranstaltungen und ein Forschungsprojekt mit Ausstellung zu historischen Geschichten über LSBTIQ-Personen in Tübingen stattgefunden haben.

Mit Erfolg kann die Stadt zudem Frauen für politische Ämter gewinnen, bei der Kommunalwahl 2019 wurden 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen in den Gemeinderat gewählt. Außerdem habe Nürnberg mit dem Vorhaben gepunktet, Frauen mit einem Komponistinnen-Festival sichtbar zu machen und mehr Straßen nach Frauen zu benennen.

Weitere Informationen und eine ausführliche Begründung der Jury zu den Preisträgerkommunen finden sich unter <https://www.frauenbeauftragte.org/gender-award-2023>.

¹ <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186582/6f6d4604d783135d0da7068c11552e54/20211026-sexismuserklaerung-data.pdf>

4. Internationaler Tag gegen Rassismus: Toolbox für Unternehmen

Am **21. März** ist **Internationaler Tag gegen Rassismus**. *Charta der Vielfalt e.V.* stellt zu diesem Anlass **Unternehmen** eine **Online-Toolbox** zur Verfügung, mit denen Organisationen ein respektvolles und sensibles Miteinander Fördern können.

Innerhalb des Austauschformats „Dialogtisch(e)“ können Menschen, die sich im Unternehmen sonst nicht begegnen würden, ins Gespräch kommen und dadurch Vorurteile abbauen. Teilnehmende sollen sich unter dem Motto „(Anti)Rassismus bei uns – Wir gestalten mit“ mit den Themen Allyship, Vernetzung, Empowerment und mit diskriminierungsfreien Strukturen auseinandersetzen.

Nähere Anleitungen und Leitfragen für das Format finden sich hier: <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/veraenderungen-anstossen/dialogtische/>

5. Personalwirtschaft: Arbeitsplatzdesign diverser denken

Statt die gleiche Art Arbeitsplatz für alle vorzusehen, müssen Organisationen ihren Beschäftigten eine **Auswahl** eröffnen, die den verschiedenen, dynamischen Bedürfnissen möglichst weitgehend gerecht wird, schreibt **Elena de Kan** in ihrem Artikel in der *Personalwirtschaft*. Es empfehle sich, **divers besetzte Projektteams** zu bilden und sie nach ihren Bedürfnissen im Arbeitsalltag zu fragen.

Außerdem sei es wichtig, neue **wissenschaftliche Erkenntnisse** zu beachten. Viele neurodivergente Menschen, etwa Personen im Autismus-Spektrum, reagieren stark auf Umweltreize. Evidenzbasierte Leitfäden raten daher dazu, lärmarme Umgebungen und klar abgeteilte Bereiche zur Erholung einzurichten. Davon würden im Übrigen nicht nur neurodivergente Menschen profitieren, sondern auch neurotypische Beschäftigte: Grundsätzlich wünschen sich Beschäftigte in Umfragen mehr Privatsphäre und Rückzugsorte im Arbeitsalltag.

Das Arbeitsplatzdesign bringe die Kultur und das **Selbstverständnis** eines **Unternehmens** zum Ausdruck und kann einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Motivation der Mitarbeitenden haben. Letztlich „geht es um einen integrativen unternehmerischen Ansatz, der den Menschen in all ihrer Verschiedenheit eine Stimme gibt und Beteiligung ermöglicht“, so de Kan, Direktorin für Design und Consulting EMEA bei der *Steelcase AG* in München.

Der Originalartikel findet sich unter diesem Link: https://www.personalwirtschaft.de/news/hr-organisation/arbeitsplatz-warum-diverses-design-wichtig-ist-147993/?utm_source=MarketingCloud&utm_medium=email&utm_campaign=Personalwirtschaft+KW07-2023

6. Artikel im Spiegel: Ukrainer*innen dämpfen deutschen Fachkräftemangel

„Zehntausende **Geflüchtete** aus der **Ukraine** haben im vergangenen Jahr bereits Jobs in Deutschland gefunden – und sorgen so für dringend benötigte **Entlastung am Arbeitsmarkt**“, schreibt *Spiegel Wirtschaft*: 65.000 Ukrainer*innen sind seit Beginn der Kämpfe zusätzlich in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, außerdem 21.000 in Minijobs.

Ein großer Teil der geflüchteten Menschen sei bereit, länger in Deutschland zu bleiben, die deutsche Sprache zu lernen und hier zu arbeiten, so Daniel Terzenbach, Vorstandsmitglied der *Bundesagentur für Arbeit*. Seiner Ansicht nach könnte allerdings der **Mangel an Kinderbetreuungsangeboten** in Deutschland ein limitierender Faktor für diese Bestrebungen werden. Bis langfristige Abhilfen realisiert sind, plädiert er für Brückenlösungen, etwa den Ausbau des Angebots an Tagesmüttern, die sich um mehrere Kinder kümmern.

Der vollständige Artikel ist unter diesem Link erreichbar: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ukrainerinnen-und-ukrainer-daempfen-deutschen-fachkraeftemangel-86000-haben-schon-einen-job-a-7bc5fc95-289f-4262-a389-dc4ba9c34db4>

7. Nachruf für Alexander Thomas

Dr. Alexander Thomas, Professor für Sozial- und Organisationspsychologie an der *Universität Regensburg* und Spezialist auf dem Gebiet der interkulturellen Psychologie, ist am **24. Februar verstorben**.

Thomas wurde 1939 in Köln geboren und studierte Psychologie, Soziologie und Politikwissenschaften. 1970 promovierte er an der *Westfälischen Wilhelms-Universität* in Münster, 1973 nahm er eine Professur an der *Freien Universität Berlin* an. Sechs Jahre später folgte er einem Ruf an die *Universität Regensburg*.

Dort wurde Thomas zum Mitbegründer des Zusatzstudiums „Interkulturelle Handlungskompetenz“. 1999 rief er außerdem mit Kolleg*innen das *Institut für Kooperationsmanagement* in Regensburg ins Leben.

Der BDP schließt sich den zahlreichen Trauerbekundungen an und spricht der Familie und den Wegbegleiter*innen von Alexander Thomas sein aufrichtiges Beileid aus.

VERÖFFENTLICHUNGEN

1. Beiträge der Politischen Psychologie in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche: Das Flow-Konzept und die Corona-Pandemie

Dr. Rudolf Günther, Dozent an der *Universität Tübingen* und Mitglied im BDP, weist auf eine aktuelle **Fragestellung** an die Politische Psychologie hin, die bisher trotz ihrer Relevanz wenig Beachtung finde: Ob die **Corona-Pandemie** zu **weitreichenden psychologischen Verunsicherungen** geführt hat, und wenn ja weshalb.

In dem Themenbereich liegen vielfältige Forschungsarbeiten vor, zum Beispiel die Veröffentlichungen von Lingelbach² und Jäggi³ und Kolleg*innen über gesellschaftliche und psychologische Auswirkungen der Corona-Pandemie. Bisher greift aber keine die **Möglichkeit** auf, dass eine grundlegende, kulturpsychologisch erklärbare Störung dadurch ausgelöst wurde, dass „selbstverständliche“ **Denk- und Handlungsabläufe** im Sinne der Ethnomethodologie⁴ **gestört** worden sind.

Zur fachlichen Einordnung wird Maslows⁵ Annahme „Human needs arrange themselves in hierarchies of prepotency“, herangezogen, also die Theorie, dass das Auftreten eines Bedürfnisses in der Regel von der vorherigen Befriedigung eines anderen abhängt. Innerhalb dieser Erklärungsmöglichkeit werden im Rahmen einer Anwendung des **Flow-Konzeptes** von **Csikszentmihalyi** erhebliche Verunsicherungen auf erlebte Freiheit im Alltag verursacht.

Als „Flow“ beschreibt der ungarische Psychologe den Zustand, bei dem wie von allein eine Bewegung aus der anderen folgt. Also wird die „selbstverständlichen“ Kontrolle von Alltagshandlungen in gewohnten Kontexten gestört. Beeinträchtigungen des alltäglichen Flow-Erlebens behindern die Bereitschaft, sich mit dem gesamten Spektrum von Motivationsformen auseinanderzusetzen, zu diesen gehören auch politische Wertbereiche.

Bei dieser Ausweitung der Anwendbarkeit des Flow-Erlebens auf Alltagshandlungen wäre außerdem eine **Brücke** hin zur Ethnomethodologie hergestellt, also einem neu beschriebenen **Anwendungsbereich** der **empirisch-psychologischen Kulturpsychologie**, so Günther.

2. „Gleichstellungsindex 2022“ des Statistischen Bundesamts für die Bundesverwaltung

Pünktlich zum Frauentag am 8. März hat das *Statistische Bundesamt* den „**Gleichstellungsindex 2022**“ für die **Bundesverwaltung** veröffentlicht. Der Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden ist gestiegen und lag 2022 bei 41 Prozent (Stichtag war der 30. Juni 2022). Von 2015 bis 2022 betrug der Anstieg insgesamt 8 Prozentpunkte.

„Das Ziel Parität 2030 rückt näher und näher“, so der Verein *Frauen in die Aufsichtsräte*.

Die **vollständige Publikation** kann unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publicationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901227004-1_2021449.pdf gelesen werden, eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/222272/252c390ad9a4294051588cdb930069b5/gleichstellungsindex-grafik-2023-data.pdf>.

² Lingelbach, K., Janssen, D. et al. (2021). Gesellschaftliche und psychologische Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in Deutschland. Ergebnisse einer Online-Befragung.

³ Jäggi, J., Stocker, D., Liechti, L., Schläpfer, D., & Künzi, K. (2022). Der Einfluss der COVID-19 Pandemie auf die psychische Gesundheit in der Schweiz. Aktualisierte Übersichtsstudie. Bern: Bundesamt für Gesundheit.

⁴ Die Ethnomethodologie untersucht die Art und Weise, wie Menschen ihre alltägliche Lebenswelt deuten und ordnen. Weiteres zum Thema zum Beispiel zu finden in Attewell, Paul. „Ethnomethodology since Garfinkel“. *Theory and society*. 1.2 (1974): 179-210.

⁵ Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

3. Podcast: „Klassenreisen – wie Herkunft Karriere macht“

In Deutschland ist der Zusammenhang zwischen Herkunft und Berufslaufbahn besonders eng verknüpft. So kommen beispielsweise nur 10 Prozent der Professor*innen an deutschen Hochschulen aus Arbeiter*innenfamilien. In ihrem **Podcast** spricht **Dr. Isabell Lisberg-Haag**, Erstakademikerin und Diversity-Expertin, mit Menschen, die ebenfalls „Klassenreisende“ sind, mit denjenigen, die sich für **Chancengleichheit** einsetzen.

Die erste Folge ist im November letzten Jahres erschienen und dreht sich um das Thema Mentoring für Promovierende der Ersten Generation. In der neusten Episode „Klassismus und Rassismus, Allyship und Code Switching“ tritt Lisberg-Haas mit Maja Bogojevic in den Dialog, einer feministischen Sozialwissenschaftlerin und Gründerin der digitalen Bildungsplattform *Erklär mir mal*.

Der Podcast findet sich zum **Anhören** unter folgendem Link: <https://klassenreisen.podigee.io/>

Wir gratulieren **Dr. Siegfried Preiser**, Rektor der *Psychologischen Hochschule Berlin* und seit 1982 Vorstandsmitglied der Sektion Politische Psychologie, herzlich zu seinem 80. Geburtstag! Wir sind dankbar für Ihren jahrzehntelangen Einsatz und wünschen für das neue Lebensjahr viel Glück und Gesundheit.
