



Newsletter Sektion Politische Psychologie, Mai 2023

In dieser Ausgabe:

AKTUELLES

1. „Jenseits der Mauer: Psychologie in der DDR“ – Veranstaltungsreihe der *Sektion Politische Psychologie* und der *Psychologischen Hochschule Berlin* startet am 16. Mai
2. „Klimagerechtigkeit jetzt! Für eine feministische Klimapolitik“ – Fachveranstaltung des *Deutschen Frauenrats* am 16. Juni in Berlin
3. Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai – *JobInklusive* über Inklusion in der Arbeitswelt
4. Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz kommt 2025
5. „Deutschland muss Frauenrechtskonvention endlich umsetzen“ – *CEDAW-Allianz* übergibt Alternativbericht an die Bundesregierung
6. *Bündnis Sorgearbeit Fair Teilen* fordert voll bezahlte Freistellung nach der Geburt

VERÖFFENTLICHUNGEN

1. Podcast „Speaking of Psychology“ der *American Psychological Association* über erfolgreiches Teamwork
2. „Bildung, Besitz und Vitamin B: Soziale Herkunft als Diversity-Dimension“ – Podcast Folge
3. „Das schlummernde Potenzial der ‚First-Generation Professionals‘“ – Studie der *Boston Consulting Group*
4. Demenzprävention durch Hörgeräte – aktuelle Studie

AKTUELLES

1. „Jenseits der Mauer: Psychologie in der DDR“ – Veranstaltungsreihe der *Sektion Politische Psychologie* und der *Psychologischen Hochschule Berlin* startet am 16. Mai

In Kooperation mit der *Psychologischen Hochschule Berlin* (PHB) führt die *Sektion Politische Psychologie* ihre *Veranstaltungsreihe "Psychologie und Gesellschaft"* auch im Sommersemester 2023 fort. Aktueller Schwerpunkt ist das Thema "*Jenseits der Mauer: Psychologie in der DDR*" mit folgenden Fragen:

Inwieweit wird die Psychologie als Fachrichtung vom politischen und ideologischen Rahmen der Gesellschaft geprägt, in der sie angesiedelt ist? Welche Einflüsse hatte konkret das DDR-System auf die Psychologie und ihre Anwendungsbereiche? Inwiefern unterschied sich psychologische Ausbildung und Praxis innerhalb der DDR im Vergleich zu unserem heutigen System – und wo gab es Gemeinsamkeiten? Und inwieweit wurde die Psychologie in der DDR politisch instrumentalisiert?

Der **erste Vortrag** findet am **16. Mai ab 19.00 Uhr online** statt. **Frau Prof. a. D. Dr. Susanne Guski-Leinwand** berichtet über das Thema „**Psychologie unter politischem Diktat und Justiz**“.

Welche Rolle hatte die Psychologie in der DDR? Welche Verlaufsbedingungen lassen sich feststellen? Die Verwendung psychologischer Erkenntnisse im Dienste einer repressiven Politik soll anhand von drei Untersuchungsschwerpunkten dargestellt werden: die akademische Psychologie in der DDR in den Diplom-Studiengängen und im Spiegel ihrer ‚Gesellschaft für Psychologie der DDR‘, die Einflussnahmen und Interessen von

Ministerien oder Behörden sowie die Untersuchung der Operativen Psychologie als geheimes Lehrfach an der Juristischen Hochschule Potsdam des Ministeriums für Staatssicherheit.

Der Vortrag gibt einen Einblick in die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Psychologie unter politischem Diktat und Justiz“ aus dem Verbundprojekt „Seelenarbeit im Sozialismus: Psychologie, Psychotherapie, Psychiatrie (SiSaP)“.

Die Anmeldung ist unter https://www.psychologische-hochschule.de/veranstaltungen/psychologie-in-der-ddr-dr-suanne-guski-leinwand/?utm_source=newsletter&utm_medium=mailing&utm_campaign=psychologie+in+der+ddr+m%C3%B6glich.

2. „Klimagerechtigkeit jetzt! Für eine feministische Klimapolitik“ – Fachveranstaltung des Deutschen Frauenrats am 16. Juni in Berlin

Am 16. Juni werden Vertreter*innen des *Deutschen Frauenrats* mit **Gästen** aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik unter dem Titel „**Klimagerechtigkeit jetzt! Für eine feministische Klimapolitik**“ darüber diskutieren, wie eine feministische Klimapolitik gelingen kann. Die Veranstaltung wird von 11 bis 17 Uhr in der Berliner W. Michael Blumenthal Akademie des Jüdischen Museums¹ stattfinden.

Teilnehmen werden unter anderem Vizekanzler Dr. Robert Habeck und Dr. Silke Bothfeld, Vorsitzende der Sachverständigenkommission für das Gutachten zum vierten Gleichstellungsbericht, Clara Duvigneau, Pressesprecherin von *Fridays for Future* und Katja Diehl, Bundesvorstand des *Verkehrsclub Deutschland*.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular folgen in Kürze auf <https://www.frauenrat.de/>.

3. Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai – *JobInklusive* über Inklusion in der Arbeitswelt

Seit über 30 Jahren wird jährlich am **5. Mai** auf die **gesellschaftlichen** und **wirtschaftlichen Benachteiligungen** von **Menschen mit Behinderung** aufmerksam gedacht. Um Diskriminierung und Klischees zu vermeiden, hat *JobInklusive*, ein Projekt des *Sozialehelden e.V.*, zu dem Anlass sieben **Tipps²** für die **Einstellung von Menschen mit Behinderung** in Unternehmen und Organisationen zusammengestellt.

„Der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft ist für uns alle neu und manchmal auch anstrengend und nervend. Doch Inklusion ist keine Frage des Ob sondern des Wie. Denn Inklusion ist ein Menschenrecht und kein nettes Extra“, so *JobInklusive*.

¹ Fromet-und-Moses-Mendelssohn-Platz 1, 10969 Berlin

² Zu lesen hier: <https://jobinklusive.org/2021/02/25/7-tipps-bewerberinnen-behinderung/>

4. Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz kommt 2025

Das **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz**, das am 25. Juni 2025 in Kraft treten soll, wird **digitale Barrierefreiheit** nach öffentlichen Einrichtungen nun auch für **Privatunternehmen** verpflichtend machen.

Barrierefreiheit bedeutet die Zugänglichkeit von Räumen und Services ohne fremde Hilfe für alle Menschen, unabhängig von ihren körperlichen und geistigen Eigenschaften. Dies umfasst sowohl räumliche Anforderungen in Gebäuden und Verkehrsanlagen als auch technische und grafische Ausgestaltungen in der digitalen Kommunikation. Das Ziel der Barrierefreiheit ist es, Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben für alle zu schaffen.

Die *Bundesfachstelle Barrierefreiheit* erläutert unter folgendem Link Näheres über das Gesetz:
https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Produkte-und-Dienstleistungen/Barrierefreiheitsstaerkungsgesetz/barrierefreiheitsstaerkungsgesetz_node.html

Mehr Informationen über Barrierefreiheit finden sich hier: https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/barrierefreiheit-bedeutung?utm_campaign=baseline&utm_medium=email&utm_source=nl_2023_02_19&utm_term=MailingID4296131_SendingID712718

5. „Deutschland muss Frauenrechtskonvention endlich umsetzen“ – CEDAW-Allianz übergibt Alternativbericht an Bundesregierung

Am **21. April** übergab **Dr. Beate von Miquel**, stellvertretend für die 33 Mitgliedsorganisationen der *CEDAW Allianz Deutschland*, den **CEDAW-Alternativbericht 2023** an **Staatssekretärin Margit Gottstein**. Die Übergabe fand im Rahmen eines vom *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* organisierten Dialogforums statt.

Der Bericht der Allianz zum Umsetzungsstand der UN-Frauenrechtskonvention in Deutschland enthält Empfehlungen und Forderungen über Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, damit das Ziel der **Geschlechtergerechtigkeit** erreicht wird. Am 11. Mai wird eine Anhörung der Bundesregierung zu dem Bericht in Genf stattfinden.

Die *CEDAW-Allianz Deutschland* ist ein Netzwerk aus Frauen- und Menschenrechtsorganisationen unter der Trägerschaft des *Deutschen Frauenrats* und begleitet die Arbeit der Bundesregierung zu „CEDAW“, dem Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Das Kürzel steht für den englischen Namen „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“. Das internationale Abkommen gilt als das wichtigste zum Schutz der Rechte von Frauen und Mädchen.

Mehr über die Übergabe durch Dr. von Miquel findet sich über die Website des *Deutschen Frauenrats*:
<https://www.frauenrat.de/deutschland-muss-frauenrechtskonvention-endlich-umsetzen-cedaw-allianz-uebergibt-alternativbericht-an-bundesregierung/>

Der CEDAW-Alternativbericht 2023 stellt fest, dass Deutschland im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter noch immer viele **Herausforderungen** zu bewältigen hat, darunter die **ungleiche Bezahlung** von Frauen, **Gewalt** gegen Frauen und Mädchen, sowie **strukturelle Diskriminierung** von Frauen aufgrund von Ethnizität, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Die Autor*innen kritisieren auch die mangelnde Beteiligung von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen und fordern eine stärkere Berücksichtigung von Frauenrechten in der Bildungs-, Gesundheits- und Arbeitswelt.

Die *CEDAW-Allianz* empfiehlt, dass die deutsche Regierung konkrete Maßnahmen ergreift, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu fördern und die Umsetzung der Frauenrechtskonvention zu gewährleisten. Näher verlangen die Autor*innen zum Beispiel, dass die personellen und finanziellen Ressourcen sowie Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhöht werden. Außerdem solle die politische Partizipation von Frauen durch Paritätsgesetze gestärkt und Gender Budgeting im Bundeshaushalt umgesetzt werden. Wichtig sei es auch, in geeigneten Bereichen einen Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten zu schaffen und Vorgaben für die Nicht-Erreichbarkeit von Beschäftigten inklusive Sanktionsmöglichkeiten einzurichten.

Der vollständige Alternativbericht ist hier zu lesen: https://www.cedaw-allianz.de/wp-content/uploads/2023/04/CEDAW-Allianz_Alternativbericht-2023-1.pdf

6. *Bündnis Sorgearbeit Fair Teilen* fordert voll bezahlte Freistellung nach der Geburt

Die 26 Mitgliedsorganisationen des *Bündnis Sorgearbeit Fair Teilen* begrüßen das von der Bundesregierung konkretisierte Vorhaben, **Väter** beziehungsweise **zweite Elternteile** nach der **Geburt** ihres Kindes **zehn Tage bezahlt freizustellen**, und drängen auf einen zügigen Gesetzgebungsprozess. Auch fordern sie, die geplante Ausweitung der nicht übertragbaren Elterngehaltmonate zeitnah umzusetzen. Mit beiden Maßnahmen sollen Anreize für Männer gesetzt werden, vermehrt Sorgearbeit zu übernehmen und so Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit zu stärken.

Das Familienbarometer konnte zeigen, dass 46 Prozent³ der befragten Eltern sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung, Haushalt und Erwerbstätigkeit wünschen. Allerdings gelingt es nur einem deutlich kleineren Anteil, dies auch zu leben. „Die Politik ist gefordert, den Wünschen nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung Rechnung zu tragen“, so die Bündnismitglieder.

Die vollständige Positionierung „Für fair geteilte Sorgearbeit von Anfang an“ findet sich hier:

<https://www.sorgearbeit-fair-teilen.de/wp-content/uploads/2023/04/BSFT-Position-Fuer-fair-geteilte-Sorgearbeit-von-Anfang-an.pdf>

³ Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-paus-veroeffentlicht-familienbarometer-222796>

VERÖFFENTLICHUNGEN

1. Podcast „Speaking of Psychology“ der *American Psychological Association* über erfolgreiches Teamwork

In seiner 235. Folge, veröffentlicht am 19. April, beschäftigt sich der Podcast „Speaking of Psychology“ der *American Psychological Association* damit, wie man ein **erfolgreiches Team** zusammenstellt.

Kim Mills interviewt in der Episode in einem knapp 40-minütigen Gespräch **Dr. Eduardo Salas**, Professor für Psychologie an der *Rice University*. Seine Forschung konzentriert sich auf das Verstehen davon, wie Teams funktionieren und wie effektives Training von Arbeitsgruppen aussehen kann. Salas ist Co-Autor von über 600 Zeitschriftenartikeln und Buchkapiteln. Das aktuelle Buch des Organisations- und Arbeitspsychologen trägt den Titel „Teams That Work: The Seven Drivers of Team Effectiveness⁴“ und ist 2020 erschienen.

Der US-Amerikaner nennt zu Anfang die seiner Ansicht nach wichtigsten Komponenten eines erfolgreichen Teams: Eine **motivierete Einstellung**, klare **Rollenverteilung** und ein **gemeinsames Verständnis** der **Aufgabe** und des Gruppenziels. Diese drei Faktoren interagierten miteinander und bauten aufeinander auf. Auch die (fachlichen) Kompetenzen der einzelnen Mitglieder und das Gewährleisten von Kooperation seien von zentraler Bedeutung.

Untersuchungen hätten gezeigt, dass Teams erfolgreicher arbeiten, wenn vor und nach der Erledigung der eigentlichen Aufgabe Briefings stattfänden. Das Treffen im Vorhinein sollte zum Feststecken von Zielen und zur Rollenverteilung genutzt werden. Das Meeting danach für Reflexion.

Weiterhin beschreibt Salas, effektives Team Training sollte Informationen vermitteln, erwünschtes Verhalten demonstrieren, eine Chance zur Übung und Gelegenheit für das Erhalten von Feedback schaffen. Auch hier betont er die Relevanz von Vor- und Nacharbeit: Die Mitarbeitenden müssten ausreichend über die Trainingsmaßnahme informiert werden und im Nachhinein evaluieren können.

Anschließend geht Salas darauf ein, dass die zunehmend digital werdende Arbeitswelt das Aufbauen von Beziehungen schwieriger mache. Hier würden kurze Gespräche, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, dabei helfen, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.

Schließlich rät der Professor bei Konflikten in der Gruppe, Coaching von extern zu beanspruchen oder Selbst-Diagnose zu betreiben. Man solle sich dabei fragen, welches Verhalten das Team einstellen muss, welche Verhaltensweisen es in Zukunft zeigen sollte und welche Dinge das Team verbessern muss.

Die **englischsprachige Folge** von „Speaking of Psychology“ findet sich in Audioform und als Transkript über diese Adresse auf der Website der APA: <https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/teamwork>

⁴ Online ISBN: 9780190056995 ISBN: 9780190056964; Oxford University Press

2. „Bildung, Besitz & Vitamin B: Soziale Herkunft als Diversity-Dimension“ - Podcast Folge

Die Wirtschaftspsychologin und Personalerin **Katrin Terwiel** und Psychotherapeutin **Tina Steckling** sprechen in ihrer Podcast Reihe „DEEP SHIT TALKS“ über aktuelle Mental Health- und Diversity-Themen sowie deren gesellschaftliche und psychologische Hintergründe.

In der 22. Episode „**Bildung, Besitz & Vitamin B: Soziale Herkunft als Diversity-Dimension**“ sprechen die Psychologinnen über die verschiedenen Startvoraussetzungen, mit denen Menschen ins Leben starten: Welches Einkommen haben die Eltern? Haben sie studiert? Über welches Netzwerk verfügt die Herkunftsfamilie?

Sie hinterfragen die Auswirkungen der sozialen Herkunft auf den Lebensweg, vermittelte Werte, Verhalten und das Selbstbild. Zudem gehen sie der Frage nach, wie **Therapeut*innen** und **Coaches** diese **Faktoren** sinnvoll **berücksichtigen** können und was Unternehmen tun können, um die besonderen Stärken von zukünftigen Aufsteiger*innen für sich nutzen zu können.

Die vollständige Folge kann hier angehört werden: <https://deepshittalks.podigee.io/>

3. „Das schlummernde Potenzial der ‚First-Generation Professionals‘“ – Studie der *Boston Consulting Group*

Unterschiede in den Startbedingungen beeinflussen Karrieren langfristig, belegt die im April erschienene **Studie „Das schlummernde Potenzial der ‚First-Generation Professionals‘“** der *Boston Consulting Group*. Die Verfasser*innen Sebastian Ullrich, Marc Schalück, Thilo Sander und Jennifer Wieland stellten in einer repräsentativen Umfrage⁵ fest, dass es den **Erstakademiker*innen** im Vergleich an **Kontakten** und Zugängen zu Informationen und Praktika **mangelt**. Dafür bringen sie in die Arbeitswelt eine **stärkere intrinsische Motivation** und **Loyalität** ein. Die Lücken aufgrund ungleicher Startbedingungen werden im Karriereverlauf kleiner, schließen sich jedoch nicht komplett, so die Autor*innen.

Unternehmen sollten das Bewusstsein für Bildungshintergrund fördern und **Eintrittsbarrieren** für Arbeiterkinder **anpassen**. Außerdem sollten sie Förderprogramme wie spezifisches Mentoring aufsetzen. Aufsteiger*innen im Recruiting-Prozess zu vernachlässigen sei „verschenktes Potenzial“, so Ullrich.

Weitere Informationen über die Veröffentlichung und ein Link zur vollständigen Studie, auch in englischer Sprache, finden sich unter folgender Adresse auf der Website der *Boston Consulting Group*:
<https://www.bcg.com/publications/2023/swiss-german-das-schlummernde-potenzial-der-first-generation-professionals>

⁵ Die Daten stammen aus der Befragung von 1.125 Berufstätigen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

4. Demenzprävention durch Hörgeräte – aktuelle Studie

Die Mitte April veröffentlichte Studie „Association between hearing aid use and all-cause and cause-specific dementia: an analysis of the UK Biobank cohort“ von Fan Jiang und Kolleg*innen⁶ hat den Zusammenhang zwischen Hörgerätenutzung und Demenzrisiko untersucht. Es konnte festgestellt werden, dass Menschen mit Gehörverlust ohne Hörgeräte ein erhöhtes Risiko für Demenz hatten, während bei denjenigen mit Hörgeräten kein erhöhtes Risiko festgestellt werden konnte.

438 Tausend Teilnehmende im Alter von 40 bis 69 Jahren aus England, Schottland und Wales wurden für die Auswertung betrachtet. Die Forschenden schätzen, dass knapp 30 Prozent des Demenzrisikos auf Gehörsverlust zurückzuführen sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Hörgeräte das Demenzrisiko bei Menschen mit Hörverlust verringern können und dass bis zu acht Prozent der Demenzfälle durch die angemessene Behandlung von Hörverlust verhindert werden könnten.

Die Daten stammen aus der *UK Biobank*, einer bevölkerungsbasierten Kohortenstudie. Diese Erkenntnisse heben die Relevanz von Maßnahmen gegen Gehörverlust hervor.

Die Forschungsarbeit kann hier eingesehen werden: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2823%2900048-8>

⁶ Jiang, F., Mishra, S. R., Shrestha, N., Ozaki, A., Virani, S. S., Bright, T., Kuper, H., Zhou, C. & Zhu, D. (2023). Association between hearing aid use and all-cause and cause-specific dementia: an analysis of the UK Biobank cohort. *The Lancet. Public health*. [https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(23\)00048-8](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(23)00048-8)