

Newsletter 3/2013, 19.12.2013

- 1 Informationen der Sprecherinnen
Mitgliederversammlung der LaKof NRW
 - 2 Fachinformationen
 - 2.1 Steigende Nachfrage an MINT-Studiengängen
 - 2.2 Plattform „Women in research“
 - 2.3 Steigende Zahl von Promovendinnen
 - 2.4 Studie zu Einstellung von Schülerinnen gegenüber Mathematik
 - 2.5 Studie der Antidiskriminierungsstelle
 - 2.6 Gender Diversity in Unternehmen
 - 2.7 Diversity-Audit
 - 2.8 Studie „Frauen im Management“
 - 2.9 Projekt „Alltagssexismus“
 - 2.10 Projekt „50prozent“
 - 2.11 Veröffentlichung
 - 2.12 Familie in der Hochschule
 - 2.13 Genderranking deutscher Großstädte 2013
 - 2.14 Weibliche Führungskräfte in der Privatwirtschaft
 - 3 Aus der Politik/den Ministerien
 - 3.1 Referentenentwurf zum Hochschulzukunftsgesetz (HZG)
 - 3.2 Bundesebene: Gender Pay Gap
 - 4 Aus den Hochschulen
 - 4.1 Netzwerk Männer und Grundschullehramt
 - 4.2 Studium Gender-Diversity
 - 4.3 RWTH Aachen ausgezeichnet
 - 4.4 Richtlinie zur Mindestlaufzeit befristeter Verträge
 - 4.5 Väterprojekt
 - 5 Aus der BuKoF/aus anderen LaKofs
Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms
 - 6 Personalia
 - 7 Termine
 - 8 Kontakt/Impressum
-

1 Informationen der Sprecherinnen Mitgliederversammlung der LaKof NRW

Am 18. März 2014 findet die nächste Mitgliederversammlung der LaKof NRW an der Universität zu Köln statt. Weitere Informationen folgen.

2 Fachinformationen

2.1 Steigende Nachfrage an MINT-Studiengängen

In MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist in den letzten Jahren eine steigende Studiennachfrage zu verzeichnen – es zeigen sich jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen sind in den MINT-Fächern weiterhin unterrepräsentiert. Die [Studie](#) „Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands“ des HIS-Instituts für Hochschulforschung und des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung untersucht im Auftrag der Expertenkommission Forschung und Innovation der Bundesregierung in einem Schwerpunktkapitel die wichtigsten Indikatoren zur Bildungs- und Erwerbsbeteiligung in MINT-Fächern.

2.2 Plattform „Women in research“

Eine neue [Plattform](#) „Women in research“ auf Facebook lädt Wissenschaftlerinnen zum Austausch und zur Diskussion ein. Die Seite wurde im Juni 2013 von Doktorandinnen aus Göttingen initiiert und richtet sich an allen Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen aus allen Fachbereichen.

2.3 Steigende Zahl von Promovendinnen

Eine [Erhebung](#) des Statistischen Bundesamts im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zu den Karriereverläufen und zur internationalen Mobilität von Hochqualifizierten zeigt, dass Frauen vermehrt Bildungschancen nutzen. 2011 betrug der Frauenanteil an Promotionen in Deutschland 31 %. Es zeige sich auch eine positive Entwicklung in den Fächergruppen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind

(22 % Frauenanteil in der MINT-Fächergruppe in 2011). Die Studie verweist zudem auf Tätigkeitsfelder von Promovierten, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, etwa der Bereich Forschung und Entwicklung.

2.4 Studie zu Einstellung von Schülerinnen gegenüber Mathematik

Mit dem Vorurteil, dass Schülerinnen im Fach Mathematik ängstlicher sind als ihre Mitschüler, befasst sich eine [Studie](#) von Bildungsforschern der Universität Konstanz, der Pädagogischen Hochschule Thurgau und der LMU München. Laut der Auswertung schätzen sich Schülerinnen zwar ängstlicher und weniger selbstsicher ein, sind es aber in der konkreten Unterrichts- und Prüfungssituation aber nicht. Die Studie nennt Geschlechterklischees und Stereotype als vermutlichen Grund, dass Schülerinnen ihre Fähigkeiten schlechter einschätzen und nach der Schule seltener in mathematikintensive Berufsfelder gehen.

2.5 Studie der Antidiskriminierungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt den [Bericht](#) zu „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ vor. Eine eingeflossene [Expertise](#) befasst sich mit Chancengleichheit und nennt Praxisbeispiele. Die Antidiskriminierungsstelle berichtet dem Bundestag alle vier Jahre über Benachteiligungen und gibt darin Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung.

2.6 Gender Diversity in Unternehmen

Bei der Umsetzung von Chancengleichheit im Unternehmen fühlt sich die Mehrheit der Führungskräfte mit dem Thema allein gelassen, wie eine [Befragung](#) der Bertelsmann Stiftung von 1.250 Führungskräften der mittleren Ebenen ergab. Die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer haben etwa 40 % der deutschen Unternehmen als strategisches Ziel formuliert. Im Rahmen des Projekts Creating Corporate Culture wird zudem ein [Wegweiser](#) für Führungskräfte zu Chancengleichheit als Hörbuch angeboten.

2.7 Diversity-Audit

Vor dem Hintergrund der Erhöhung der Chancengleichheit aller Studierenden in den Hochschulen entwickelte der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ein [Diversity-Audit](#). Der Auditierungsprozess dauert zwei Jahre, teilnehmende Hochschulen erhalten ein Zertifikat, das drei Jahre gültig ist. Das Audit ist eine Initiative des Stifterverbandes der Deutschen Wissenschaft, unterstützt von der JPMorgan Chase Foundation und der Stiftung Mercator.

2.8 Studie „Frauen im Management“

Vor dem Hintergrund des geringen Anteils weiblicher Führungskräfte im Top- und Mittelmanagement untersucht die [Studie](#) „Frauen im Management 2013“ der Hochschule Osnabrück und des Wirtschaftsinformationsdienstleisters Bisnode die berufliche Position von Frauen in 260.000 Unternehmen. Die Studie geht dabei auf branchenspezifische Unterschiede und die Situation in einzelnen Bundesländern und Regionen ein sowie betrachtet die Größe einer Firma und die damit verbundenen Karrierechancen einer Managerin.

2.9 Projekt „Alltagssexismus“

Das Online-Projekt [„Everyday Sexism“](#) bietet eine Plattform zur Sammlung sexistischer Erlebnisse, die Frauen in ihrem Alltag widerfahren. Ziel des Projektes ist die Verdeutlichung von allgegenwärtigem Sexismus und das Anstoßen einer gesellschaftlichen Diskussion darüber.

2.10 Projekt „50prozent“

Ebenfalls online befasst sich das Projekt [„50prozent“](#) mit der Präsenz von Frauen als Rednerinnen bei Konferenzen, Talk-Shows und generell öffentlichen Veranstaltungen. In kurzen Beiträgen wird das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Redenden dargestellt. Die Plattform bietet zudem Datenbanken mit Rednerinnen, Beispiele und Methoden.

2.11 Veröffentlichung

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft und die Österreichische Physikalische Gesellschaft haben den [Ausstellungskatalog](#) „Lise Meitners Töchter - Physikerinnen stellen sich vor“ veröffentlicht, in dem Physikerinnen von heute sowie Lise Meitner porträtiert werden. Der Katalog richtet sich vor allem an Schülerinnen und Schüler.

2.12 Familie in der Hochschule

Der best-practice-Club „Familie in der Hochschule“, dem zurzeit zwölf Hochschulen und der Dachverband der Studentenwerke angehören, entwickeln auf Grundlage ihrer Erfahrungen der vergangenen Jahre eine [Charta](#) zum Thema „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben“. Mit dem Beitritt zur Charta wird die Selbstverpflichtung verbunden, die Familienorientierung stetig weiterzuentwickeln. Das Projekt wird vom CHE begleitet und durch die Robert Bosch Stiftung gefördert.

2.13 Genderranking deutscher Großstädte 2013

Im dritten [Genderranking](#) zu kommunalpolitischen Führungsämtern deutscher Großstädte zeigt sich, dass Frauen gemessen am Bevölkerungsanteil 2013 in Ratsmandaten, Ausschussvorsitzen, Fraktionsvorsitzen, Dezernatsleitungen und dem Oberbürgermeisteramt weiterhin unterrepräsentiert sind. Die Großstädte in NRW schnitten im Ranking nur mäßig ab. Köln findet sich als erste NRW-Stadt auf Platz 9, die Landeshauptstadt Düsseldorf rangiert auf Platz 36 (von 79 untersuchten Großstädten). Es seien allenfalls leichte Fortschritte hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit in Kommunen gegenüber den Vorgängerstudien von 2008 und 2010 zu verzeichnen.

Das Ranking verweist auf das NRW-Kommunalwahlrecht, dass durch zu vergebende dezentrale Direktmandate Frauen benachteiligt und nennen eine gesetzliche Frauenquote als möglichen Weg, um mehr Frauenkandidaturen zu erreichen.

2.14 Weibliche Führungskräfte in der Privatwirtschaft

Der Anteil an Frauen an den Führungspositionen der obersten Leitungsebenen in der Privatwirtschaft lag 2012 bei 26 %, auf der zweiten Führungsebene bei 38 %, so eine [Erhebung](#) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Unterschiede zeigen sich in der Betriebsgröße, den Branchen und den Sektoren. Kleine Betriebe werden etwa häufiger von Frauen geführt als große, und Frauen in Führungspositionen finden sich oft in Dienstleistungsbereichen wie Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht.

3 Aus der Politik/den Ministerien

3.1 Referentenentwurf zum Hochschulzukunftsgesetz (HZG)

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (MIWF) veröffentlichte am 12. November 2013 den [Referentenentwurf](#) zum Hochschulzukunftsgesetz (HZG) und leitete mit der Veröffentlichung die Anhörung ein, die Mitte Februar 2014 abgeschlossen sein soll. Im weiteren Verlauf sollen die Stellungnahmen in der Landesregierung ausgewertet und abgestimmt werden, so dass der Gesetzesentwurf im Frühjahr 2014 in den Landtag eingebracht werden kann.

Das MIWF NRW identifiziert drei Bereiche, auf die sich die Änderungen des Hochschulrechts hauptsächlich beziehen:

1. Zusammenwirken von Land und autonomen Hochschulen (verbindlicher Landeshochschulentwicklungsplan, Controlling sowie strategische Budgetierung)
2. Interne Hochschulverfassung (Stärkung des Senats, künftig ausschließlich externe Besetzung des Hochschulrats)
3. Studium, Gleichstellung, Diversity (Verbesserung der Rahmenbedingungen des Studiums und Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten von Studierenden, Einführung verbindlicher Quotenregelungen für die Leitungsebene der Hochschule/Kaskadenmodell, Diversity in Bezug auf Studierende)

Einem [Offenen Brief der Hochschulrektorenkonferenz](#) an Ministerpräsidentin Hannelore Kraft und Wissenschaftsministerin Svenja Schulze gerichtet [entgegnete](#) Ministerin Schulze. Der DGB NRW veröffentlichte eine [Stellungnahme](#). Die LaKof NRW bringt im Rahmen der Anhörung ebenfalls eine Stellungnahme ein.

3.2 Bundesebene: Gender Pay Gap

Die Arbeitsgruppe Familie, Frauen und Gleichstellung hat sich im Zuge der Koalitionsverhandlungen auf Bundesebene auf [gemeinsame Ziele](#) geeinigt. Die mögliche Große Koalition strebt demnach eine gesetzliche Regelung an, die Tarifpartner zum Abbau von Unterschieden bei Lohn und Gehalt verpflichtet, Tarifkommissionen ausgewogen mit Frauen und Männern zu besetzen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen individuellen Anspruch gibt, Lohnunterschiede zu erfahren. Zudem sollen private Unternehmen und der öffentliche Dienst anonymisierte Entgeltberichte intern veröffentlichen. Konzepte und Maßnahmen zur Überwindung von Lohnungleichheit sollen große Unternehmen künftig verpflichtend dokumentieren.

4 Aus den Hochschulen

4.1 Netzwerk Männer und Grundschullehramt

Die Universität Hildesheim hat unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten das [Netzwerk](#) „Männer und Grundschullehramt – Gender und Diversität in der Grundschule“ ins Leben gerufen und bietet auf einer Onlineplattform Unterrichtsmaterialien, Informationen über Weiterbildungsveranstaltungen sowie good-practice-Beispiele. Hintergrund ist der geringe Anteil männlicher Grundschullehrer.

4.2 Studium Gender-Diversity

Ab April 2014 bietet die Leuphana Universität Lüneburg das berufsbegleitende [Zertifikatsstudium](#) „Gender-Diversity in Transformationsprozessen“ an. Das Angebot richtet sich an Fach- und Führungskräfte und dauert zwei Semester.

4.3 RWTH Aachen ausgezeichnet

Als bundesweit erste Hochschule ist die RWTH Aachen mit dem [Gütesiegel](#) des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für faire und transparente Berufungsverfahren ausgezeichnet worden. In die Bewertung fließen Unterstützungsangebote, etwa bei der Kinderbetreuung oder der Stellensuche für Dual Career-Paare, ein. Basis für die Vergabe des Gütesiegels ist u.a. ein Fragebogen des DHV mit Schwerpunkten auf Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Interviews mit Professorinnen und Professoren der jeweiligen Hochschule.

4.4 Richtlinie zur Mindestlaufzeit befristeter Verträge

Die Universität Hohenheim hat als erste Universität in Baden-Württemberg eine [Richtlinie](#) zur Mindestlaufzeit befristeter Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeitenden verabschiedet, nach der wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Landesstellen in der Regel mindestens drei Jahre und nicht kürzer als ein Jahr befristet eingestellt werden. Die Hochschule möchte so zu kurzen Vertragslaufzeiten entgegen wirken und eine Arbeitskulturet etablieren, die die Mitarbeitenden stärker einbezieht. Eine Evaluation soll nach drei Jahren

erfolgen.

4.5 Väterprojekt

Ein [Forschungsprojekt](#) an der Fachhochschule Dortmund (Prof. Dr. Katja Nowacki, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften) befasst sich mit Vätern - welche Motive und Ziele haben Väter für ihren Nachwuchs und welchen Einfluss haben sie auf die soziale Entwicklung ihrer Kinder? In welchen Familienzusammenhängen füllen sie welche Rollen aus? Das Projekt ist Teil der internationalen Studie „Väteraufbruch“, in dem sechs Teilprojekte das Thema Vaterschaft aus verschiedenen Perspektiven betrachten. Die weiteren Teilprojekte untersuchen, was Männer bewegt, sich in der Kindererziehung zu engagieren (Prof. Dr. Ulrike Ehlert, Universität Zürich), ihre Balance zwischen Arbeit und Familie (Prof. Dr. Petra L. Klumb, Universität Freiburg), die Rolle von Stiefvätern (Prof. Harald A. Euler, Universität Kassel), Väter als wichtige emotionale Entwicklungsressource von gefährdeten Kindern (Lieselotte Ahnert, Universität Wien) oder Väter als Unterstützer bei der Entwicklung des eigenen Selbstbildes (Julius Kuhl, Universität Osnabrück).

Für die Studie werden noch Väter aus dem Raum Dortmund gesucht, die Interesse an einer Teilnahme haben.

5 Aus der BuKoF/aus anderen LaKofs

Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Berliner Senats wurde durch CHE Consult [evaluiert](#) und hinsichtlich des Programmmanagements und der Ergebnisse des Programms untersucht. Der Frauenanteil auf den jeweiligen Karrierestufen, auf die die Förderung durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm zielte, sei erhöht worden, der Anstieg des Frauenanteils erfolge in Berlin schneller als auf Bundesebene, insbesondere in der Kategorie der Professuren.

6 Personalia

An der Katholischen Hochschule NRW ist Frau Prof. Dr. Anna Zembala aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Prof. Dr. Agnes Wuckelt. Die LaKof NRW dankt Frau Zembala und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit Frau Wuckelt.

An der Hochschule für Gesundheit Bochum ist Frau Nadine Kruppa aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Margret Muth-Köhne. Die LaKof NRW dankt Frau Kruppa und freut sich auf die Zusammenarbeit mit Frau Muth-Köhne.

7 Termine

13. Januar 2014

Workshop „Vereinbarkeit - Geschlecht“ in Bielefeld. [Informationen](#)

14. Januar 2014

Themenabend „Wie werde ich Professorin? Einblicke in Strukturen und Handlungsmöglichkeiten“ in Aachen. [Informationen](#)

Call for papers

8th „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ am 3. bis 5. September 2014 in Wien (Frist Call for papers: 15. Januar 2014). [Informationen](#)

20. und 21. Januar 2014

Seminar „Diversitätsstrategien an Hochschulen weiterentwickeln“ (CHE) in Berlin. [Informationen](#)

30. Januar 2014

Seminar „Dual Career - Angebote, Strategien und Verhandlungsführung“ in Bonn. [Informationen](#)

13. Februar 2014

Jahrestagung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) in Clausthal. [Informationen](#)

14. bis 15. Februar 2014

Tagung „Erkenntnis, Wissen, Interventionen – Geschlechterwissenschaftliche Perspektiven“ in Paderborn. [Informationen](#)

7. März 2014

Gender-Kongress 2014 „Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren“ in Essen. [Informationen](#)

18. März 2014

Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW in Köln. Weitere Informationen bei der [Koordinierungsstelle](#) der LaKof NRW.

14. und 15. April

Seminar „Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen“ in Düsseldorf. [Informationen](#)

24. Mai 2014
Messe „women & work“ in Bonn. [Informationen](#)

8. bis 10. Juni 2014
7th Equality, Diversity and Inclusion International Conference „Organizing Inclusion: Beyond Privileges and Discrimination“ in München. [Informationen](#)

8 Kontakt/Impressum

[Landeskongferenz](#) der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen ([LaKof NRW](#))
Kordinierungsstelle
Silke Tölle M.A.
c/o Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Fon 05251-60-5491
Fax 05251-60-4211
E-Mail: info@lakofnrw.de

Sprecherinnen der LaKof NRW:

[Dr. Beate von Miquel](#)

[Irmgard Pilgrim](#)

[Annegret Schnell](#)

[Beate Tollkühn](#)

[Christina Schrandt](#)

V.i.S.d.P: Dr. Beate von Miquel

Sie möchten diesen Newsletter nicht mehr beziehen? [Hier können Sie den Newsletter jederzeit abbestellen](#)