

## Newsletter 2/2015, 26.03.2015

## 1 Informationen der Sprecherinnen

## 1.1 Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW

## 1.2 Konferenz der Landeskonferenzen und erweiterten Vorstand der BuKoF

## 1.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)

## 2 Fachinformationen

## 2.1 Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft

## 2.2 Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“

## 2.3 Chancen nutzen durch Chancengleichheit

## 2.4 Managerinnen-Barometer 2015

## 2.5 Was Frauenkarrieren wirklich bremst

## 2.6 Frauen in Führungspositionen steigern Beförderungschancen weiblicher Arbeitnehmer

## 2.7 women&amp;work: Messe-Kongress für Frauen

## 2.8 Fürsorge und Geschlechterverhältnis in der heutigen Gesellschaft

## 2.9 Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit

## 2.10 Frauen profitieren besonders deutlich von Tarifbindung

## 2.11 Frauen in Führungspositionen: Fortschritte in Aufsichtsräten, Stagnation bei den Vorständen

## 3 Aus der Politik/den Ministerien

## 3.1 Gesetzesentwurf der Bundesregierung

## 3.2 GEW stellt Gesetzesentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor

## 3.3 Manuela Schwesig startet Dialog zum Thema Lohngerechtigkeit

## 3.4 Rahmenvorgabegrundsätzeverordnung – RVGrVO

## 3.5 Planungsgrundsätze für den Landeshochschulentwicklungsplan

## 3.6 Online-Tool „Gleichstellungsquote“

## 3.7 Hinweise zur Umsetzung des § 11c HG NRW

## 4 Aus den Hochschulen

## 4.1 Doppelkonferenz zur Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld

## 4.2 E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre ist online

## 4.3 Prof. Johanna Kantola ist aktuelle Marie-Jahoda Gastprofessorin an der Ruhr-Universität Bochum

## 4.4 Wiedereinstiegsprogramm an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

## 4.5 "Queergesund – Gesundheitsförderung für lesbische, bisexuelle und queere Frauen“

## 5 Personalia

## 6 Veröffentlichungen

## 5.1 WSI-Mitteilungen Ausgabe 01/2015

## 5.2 HoF-Publikation „die hochschule“

## 5.3 Ratgeber „Ab durch die Decke“

## 5.4 Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand

## 7 Termine

## 8 Kontakt/Impressum

---

## 1 Informationen der Sprecherinnen

### 1.1 Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW

Die Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW fand am 12. März 2015 an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin statt. In der öffentlichen Tagung wurde in Impulsvorträgen seitens der Vertreterinnen des Referats für Gleichstellung von Frau und Mann, Gender Mainstreaming des MIWF, Dr. Nina Steinweg vom CEWS und Dr. Beate Kortendiek vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie in einer offenen Diskussion der Umsetzungsprozess des neuen Hochschulgesetzes thematisiert. Im nicht-öffentlichen Teil am Nachmittag wurden in einem internen Austausch die gemeinsamen Ziele für die zukünftige Zusammenarbeit diskutiert. Außerdem fand die Nachwahl der beiden vakanten Stellen im Sprecherinnengremium statt. Neue Mitglieder im Sprecherinnengremium sind:

**Annelene Gäckle (Universität zu Köln)**

**Prof. Dr. Renate Meyer (Fachhochschule Dortmund)**

Die LaKof NRW gratuliert den beiden Neuen Sprecherinnen zu ihrer Wahl und freut sich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

### 1.2 Konferenz der Landeskonferenzen und erweiterten Vorstand der BuKoF

Am 26. und 27. Februar 2015 fand die „Konferenz der Landeskonferenzen“ sowie die Sitzung des erweiterten BuKoF-Vorstandes in Köln statt. Themenschwerpunkt der Konferenz der Landeskonferenzen am Donnerstag waren die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Arbeit, die wichtigsten Tagesordnungspunkte in der Sitzung des erweiterten Vorstands umfassten die Themen Jahrestagung 2015, das Profes-

sorinnen-Programm sowie Auswertung der Konferenz der Landeskongressen.

### 1.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)

Das MIWF NRW hat mit der Weiterführung der Leistungsorientierten Mittelvergabe ab 2015 die Berechnungsgrundlage für die Mittelzuweisung im Parameter „Gleichstellung“ verändert. In der Vergangenheit war es so, dass der Anteil der Professorinnen an der jeweiligen Hochschule Grundlage der Bemessung war. Ab diesem Jahr ist die Grundlage der Anteil der Professorinnen der jeweiligen Hochschule gemessen an der Gesamtzahl der Professorinnen in NRW 2012-2013. Die Berechnung ist also unabhängig davon, wie viele Stellen eine Hochschule insgesamt hat. Dies führt zu einer Benachteiligung von Hochschulen mit einem insgesamt geringen Stellenanteil. Darüber hinaus werden Professorinnen in MINT-Fächern mit 2,5 gewichtet.

## 2 Fachinformationen

### 2.1 Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft

Die Organisation der beruflichen Lebensverläufe stimmt heute nicht mehr mit der familiären Lebensführung überein. Zu diesem Ergebnis kommen die Soziologen Prof. Hans Bertram und Carolin Deuffhard von der Humboldt-Universität zu Berlin auf Basis der empirischen Untersuchung des ökonomischen Strukturwandels und des Wandels der Lebensverläufe und Lebensformen seit den 1970er Jahren. Die Forscher zeigen mit ihrer [Studie](#), dass sich die Lebensläufe in diesem Zeitraum drastisch verändert haben. Die überforderte Generation muss in der Rushhour des Lebens – in der kurzen Zeitspanne etwa zwischen dem 28. und dem 35. Lebensjahr – die beiden zentralen Lebensanforderungen von beruflicher Integration und Familiengründung zeitgleich bewältigen.

### 2.2 Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat im Dezember des vergangenen Jahres die „[18. Fortschreibung](#)“ des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht. Seit 1989 werden diese Daten gemeinsam von Bund und Ländern erhoben und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) kommt damit auf dem Gebiet Chancengleichheit eine Pionierrolle zu.

### 2.3 Chancen nutzen durch Chancengleichheit

Wie kann Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Forschung und in Unternehmen gelebt werden? Warum stellt Gender- und Diversity-Management einen strategisch wichtigen Erfolgsfaktor dar? Wie kann Chancengleichheit in der wissenschaftlichen und industriellen Forschung durch die Umsetzung struktureller Veränderungen verbessert werden? Fragen dieser Art soll das EU-Projekt STAGES (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science) beantworten. Nach über drei Jahren Laufzeit stellen die Projektpartner Ergebnisse und Meilensteine vor: Daher richtet das Fraunhofer IAO im Rahmen des EU-Projekts STAGES am 7. und 8. Mai 2015 die Konferenz »Gender- und Diversity-Management in der Forschung« aus. Im Fokus steht das Thema Chancengleichheit am Arbeitsplatz und speziell im Forschungsumfeld.

### 2.4 Managerinnen-Barometer 2015

Frauen in Spitzenpositionen waren auch im vergangenen Jahr die Ausnahme: Ihr Anteil lag Ende des Jahres 2014 in den Vorständen der – gemessen am Umsatz – 200 größten Unternehmen bei gut fünf Prozent – ein Prozentpunkt mehr als im vorangegangenen Jahr. Das entspricht 47 von insgesamt 877 Vorstandssitzen. Betrachtet man nur die 100 größten Unternehmen, ist der Frauenanteil in der Chefetage sogar von knapp fünf auf gut vier Prozent gesunken. Das geht aus dem neuesten [Managerinnen-Barometer](#) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor.

### 2.5 Was Frauenkarrieren wirklich bremst

Viele junge Frauen starten mit Ehrgeiz und hohen Erwartungen ins Berufsleben. Diese Zuversicht aber verflüchtigt sich nach nur wenigen Jahren. Das ist ein Ergebnis der [Studie "Everyday Moments of Truth"](#) der internationalen Managementberatung Bain & Company, für die in den USA 1000 Männer und Frauen verschiedener Altersgruppen und Hierarchieebenen befragt wurden. Während 43 Prozent der Berufsanfängerinnen den Aufstieg ins Topmanagement planen, haben fünf Jahre später nur noch 16 Prozent diesen Ehrgeiz. Dagegen starten 34 Prozent der Männer mit dem Selbstvertrauen eines zukünftigen Topmanagers ins Berufsleben – und sind nach mehreren Jahren noch genauso zuversichtlich, bis in den Vorstand zu kommen. Leitende Angestellte und die obersten Führungsgremien sind in der Pflicht, so der Kommentar der Studienautoren, wirkliche Chancengleichheit zu schaffen.

### 2.6 Frauen in Führungspositionen steigern Beförderungschancen weiblicher Arbeitnehmer

Wenn sich der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht, steigen auch die Beförderungschancen weiblicher Arbeitnehmer auf den unteren Hierarchieebenen. So lautet das Ergebnis einer [Studie aus Norwegen](#), die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht hat. Dieser Zusammenhang lässt sich keineswegs nur in „typisch weiblichen“ Branchen oder Tätigkeitsfeldern beobachten, wie die Analyse von Arbeitnehmerdaten aus über 4.000 Unternehmen zeigt. Die Studienautorinnen Astrid Kunze und Amalia Miller gehen davon aus, dass sogenannte „Spillover-Effekte“ ausschlaggebend sind: Weibliche Führungskräfte steigern die Aufstiegschancen anderer Frauen im Unternehmen nicht nur durch aktive Beförderungsentscheidungen, sondern auch durch ihre Vorbild- und Mentor\_innenfunktion.

### 2.7 women&work: Messe-Kongress für Frauen

Die [fünfte women&work](#) am 25. April 2015 steht ganz im Zeichen des Themas „Wertschöpfung Mensch“. Als Keynote-Speakerin wird die Business-Querdenkerin Anja Förster sprechen, die mit ihrem Buch "Hört auf zu ar-

beiten" seit Monaten die SPIEGEL-Bestseller-Liste anführt und den Besucherinnen der women&work eine "Massage zur geistigen Beweglichkeit" verabreichen wird. Ihre Keynote bildet den Auftakt für insgesamt sechs hochkarätige Podiumsdiskussionen im historischen Ambiente des Plenarsaals in Bonn. Diskutiert wird über die verschiedenen Aspekte von Wertschöpfung: vom Erfolgsfaktor Glück über die Frage der Zukunft der Arbeit im Zuge von Industrie 4.0 und der Diskussion darüber, wie wertvoll Fachkenntnisse heute wirklich sind bis hin zu Netzwerkstrategien mit Mehr-Wert und den eigenen „Selbst-Wert“.

Viele weitere Anregungen und spannende Themen vor allem für Berufseinsteigerinnen bietet das zusätzliche [Kongress-Programm](#) im Anschluss. Vorträge rund um das Thema „Karrieretools und Erfolgsstrategien für Frauen“ - wie z.B. „Business-Knigge für Frauen“, „Positionierung in Männerteams“ oder „Respekt ist gut für Ihren (BE)RUF“, „Selbstmarketing für Frauen“, „Verhandlungstango? Schritt für Schritt zu mehr Geld und Selbstwert“ oder „Futability® - Zukunftskompetenz als Soft-Skill im 21. Jahrhundert“ geben Inspiration für den Berufseinstieg und das nötige Wissen dazu an die Hand.

## 2.8 Fürsorge und Geschlechterverhältnis in der heutigen Gesellschaft

Der gesellschaftliche und demographische Wandel stellt die Wissenschaft in vielen Bereichen vor neue Herausforderungen. Dem Thema Fürsorge nimmt sich nun der bayerische Forschungsverbund „Gender und Care“ (ForGenderCare) an. ForGenderCare besteht aus zwölf Teilprojekten, die an verschiedenen Hochschulen in Bayern angesiedelt sind. Zentrales Anliegen des interdisziplinären Verbundes ist es, den Zusammenhang von Gender (Geschlecht) und Care (Fürsorge) zu erforschen. Die Veränderungen der Gesellschaft, durch z.B. Globalisierung, den demografischen Wandel oder den veränderten Lebenskonzepten von Frauen, hat zur Folge, dass sich auch die Anforderung der Fürsorge ändern.

## 2.9 Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit

Im Jahr 2014 waren elf Millionen Frauen teilzeitbeschäftigt, das sind doppelt so viele wie 1991. Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist seit 1991 gestiegen und zwar um fünf Prozentpunkte. Damit war 2014 fast die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Das geht aus einer [Studie](#) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitszeitmuster seit der Wiedervereinigung hervor. Auch der Anteil von Männern, die Teilzeit arbeiten, hat sich seit 1991 vergrößert: Mit gut 20 Prozent im Jahr 2014 hat sich die Quote mehr als vervierfacht. Teilzeit spielt aber weiterhin eine geringere Rolle als bei den Frauen. Als Begründung für Teilzeitarbeit gaben fast 27 Prozent der Männer an, keine Vollzeitstelle zu finden, und gut 26 Prozent, dass sie eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren. Frauen entschieden sich mit jeweils knapp 26 Prozent am häufigsten wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen oder wegen weiteren persönlichen oder familiären Verpflichtungen für eine reduzierte Beschäftigung.

## 2.10 Frauen profitieren besonders deutlich von Tarifbindung

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen besser. Das gilt besonders für Frauen, zeigt eine neue [Untersuchung](#) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Nach Tarif bezahlte weibliche Beschäftigte erhalten gut neun Prozent höhere Stundenlöhne als Frauen mit vergleichbaren Tätigkeiten ohne Tarifvertrag. Bei Männern beträgt der Tarif-Vorsprung knapp sieben Prozent.

## 2.11 Frauen in Führungspositionen: Fortschritte in Aufsichtsräten, Stagnation bei den Vorständen

Der Frauenanteil in den Vorständen der 160 in den deutschen Aktienindizes notierten Unternehmen stagniert. Etwas besser sieht es bei den Aufsichtsräten aus. Dabei spielt die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wesentliche Rolle. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue [Untersuchung](#) der Hans-Böckler-Stiftung. Weibliche Führungskräfte seien in den börsennotierten Konzernen nach wie vor ausgesprochen selten, konstatiert Marion Weckes. Die Mitbestimmungsexpertin der Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, wie viele Frauen in den Führungsgremien der DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen vertreten sind. Ihrer Auswertung zufolge ist insbesondere der Anteil der weiblichen Vorstände „erschreckend gering“, in den vergangenen zehn Jahren habe es kaum Fortschritte gegeben.

# 3 Aus der Politik/den Ministerien

## 3.1 Gesetzesentwurf der Bundesregierung

Am 20. Januar 2015 hat die Bundesregierung ihren [Entwurf](#) eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst veröffentlicht. Der Entwurf basiert auf drei Säulen: 1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte, 2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen und 3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

## 3.2 GEW stellt Gesetzesentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor

Qualifizierung soll zur verbindlichen Voraussetzung für die Zulassung einer Befristung im Wissenschaftsbereich werden. So lautet eines der Kernziele des [Gesetzesentwurfs](#) für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, den die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) am 16. Januar 2015 im Rahmen des 6. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest in Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt hat.

## 3.3 Manuela Schwesig startet Dialog zum Thema Lohngerechtigkeit

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig hat am 19. Februar 2015 den gemeinsamen [Dialog](#) mit den Sozialpartnern zum Thema Lohngerechtigkeit gestartet. In den kommenden Wochen erörtert sie gemeinsam mit Unternehmen und Gewerkschaften die Lohnsituation von Frauen am Arbeitsmarkt. Hintergrund der geplanten Ge-

sprache ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, das in Deutschland höher als in manch anderem EU-Land ist. Die Lohnlücke liegt derzeit bei 22 Prozent.

### **3.4 Rahmenvorgabegrundsätzeverordnung – RVGrVO**

Das MIWF hat Ende des vergangenen Jahres den [Entwurf](#) einer Verordnung über die für den Erlass von Rahmenvorgaben im Hochschulbereich geltenden Grundsätze mit Bitte um Zustimmung an den nordrhein-westfälischen Landtag übersendet. Am 04. Februar 2015 wurde dieser Entwurf im Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landtags unter Beteiligung von Sachverständigen (Landesrektorenkonferenzen der Universitäten und Fachhochschulen in NRW sowie die Arbeitsgemeinschaft der Kanzler\_innen der Universitäten und Fachhochschulen in NRW) diskutiert.

### **3.5 Planungsgrundsätze für den Landeshochschulentwicklungsplan**

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 13. Januar 2015 gemäß § 6 Abs. 2 Hochschulzukunftsgesetz die [Planungsgrundsätze](#) für einen Landeshochschulentwicklungsplan beraten und diese mit Bitte um Billigung dem Landtag vorgelegt.

Der Landeshochschulentwicklungsplan soll in einem zweischrittigen Verfahren erarbeitet und beschlossen werden: Zunächst sollen die Planungsgrundsätze auf der parlamentarischen Ebene beschlossen werden. Im Anschluss soll in einem partizipativen Prozess der eigentliche Entwicklungsplan erstellt werden. Die Einbindung der LaKof NRW ist in themenbezogenen Anhörungen im Hinblick auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Aufgabe der Hochschulen angedacht.

### **3.6 Online-Tool „Gleichstellungsquote“**

Ab sofort hilft ein neues [Online-Angebot](#) den NRW-Hochschulen, die neue Gleichstellungsquote bei der Berufung von Professorinnen und Professoren (§ 37a HG NRW) umzusetzen. Das Tool steht passend zum Internationalen Frauentag am 8. März zur Verfügung. Das Tool des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW basiert auf Daten der amtlichen Statistik und lässt eine individuelle Auswahl nach Hochschulen und Fächern zu. Damit ist ein Überblick über Ist- und Soll-Zustand der Gleichstellung bei Professuren möglich, für die eigene Hochschule, andere Hochschulen, das Land NRW und den Bund.

### **3.7 Hinweise zur Umsetzung des § 11c HG NRW**

Im Rahmen der Novellierung des Hochschulgesetzes wurde ein eigenständiger Paragraph zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung aufgenommen (§ 11c HG NRW). Aktuell hat das Referat Gleichstellung von Frau und Mann, Gender Mainstreaming des MIWF NRW [Hinweise](#) zur Umsetzung dieser Rechtsnorm herausgegeben.

## **4 Aus den Hochschulen**

### **4.1 Doppelkonferenz zur Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld**

Vom 12. bis 14. Februar 2015 fand die Doppelkonferenz der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) und der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG) am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld statt. In mehreren Vorträgen und Workshops wurde die leitende Fragestellung der Tagung, was die heutige Geschlechterforschung ausmacht, bearbeitet.

### **4.2 E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre ist online**

Die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt und Komplexität individueller Lebenshintergründe stellt Hochschulen vor große Herausforderungen – nicht zuletzt deshalb, weil Studierende sehr unterschiedliche Voraussetzungen, Vorkenntnisse und Lebensumstände aufweisen, um einen erfolgreichen Hochschulabschluss zu erlangen. Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext umfasst die Fähigkeit, dieser Vielfalt unter Studierenden sowie deren unterschiedlichen Erfahrungsschätzen und Bedürfnissen gerecht zu werden und damit konstruktiv umzugehen. In einem einjährigen Kooperationsprojekt der Universität zu Köln und der RWTH Aachen wurde das E-Learning-Tool **DiVers** entwickelt, in dem Hochschullehrende ihre Diversity-Kompetenzen reflektieren, weiterentwickeln und praktische Tipps für die hochschuldidaktische Umsetzung gewinnen können. **DiVers** soll Lehrende für die Herausforderungen einer diversity-sensiblen Hochschullehre sensibilisieren und bei der Umsetzung unterstützen. Es ist als kostenfreies E-Learning-Tool ab sofort für alle nutzbar. Nähere Informationen und den Zugang zum Tool erhalten Sie über <http://divers.uni-koeln.de>.

### **4.3 Prof. Johanna Kantola ist aktuelle Marie-Jahoda Gastprofessorin an der Ruhr-Universität Bochum**

Prof. Johanna Kantola, Ph.D., von der University of Helsinki (Finnland) ist Marie-Jahoda Gastprofessorin im Sommersemester 2015. Prof. Kantola ist Senior Lecturer und Academic Research Fellow im Bereich Gender Studies an der Fakultät für Philosophie, Geschichte, Kultur und Kunstgeschichte der Universität Helsinki.

Prof. Kantola ist vom 15. Juni bis 15. Juli an der Ruhr-Universität und wird verschiedene Vorträge in Bochum und in NRW halten. Am 24.06.2015 spricht sie im sozialwissenschaftlichen Kolloquium der Ruhr-Universität zum Thema „Gender, politics and culture of the economic crisis“. Weitere Vorträge an den Universitäten in Duisburg-Essen, Münster und Bielefeld sind geplant. Details und aktuelle Informationen finden Sie demnächst auf <http://www.sowi.rub.de/jahoda>

### **4.4 Wiedereinstiegsprogramm an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe**

An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind für das Sommersemester 2015 noch Plätze frei im [Wiedereinstiegsprogramm](#) für Ingenieurinnen/Naturwissenschaftlerinnen/weitere Akademikerinnen mit Interesse an Ingenieur- oder Naturwissenschaften. Zur Unterstützung des ersten Schritts in die Berufsrückkehr wird hierbei ein individuelles Wiedereinstiegsprogramm aus Praktika und Lehrveranstaltungen zusammengestellt und angeboten.

#### 4.5 „Queergesund – Gesundheitsförderung für lesbische, bisexuelle und queere Frauen“

Lesbisch und bisexuell lebende Frauen erfahren in der Gesellschaft zunehmend Akzeptanz und rechtliche Gleichstellung. Ihre gesundheitlichen Anliegen werden bisher jedoch kaum wahrgenommen und thematisiert. So erleben etliche lesbische, bisexuelle und queere Frauen Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung. Diese Diskriminierung zeigt sich beispielsweise darin, wenn allen Frauen eine heterosexuelle Lebensweise unterstellt wird oder Partnerinnen nicht als wichtige Bezugsperson anerkannt werden. Auch gibt es nahezu keine Gesundheitsinformationen, Präventions- oder Gesundheitsangebote speziell für diese Zielgruppe. Diese Themen geht jetzt ein partizipatives [Forschungsprojekt](#) an, das von Frau Prof. Dr. Gabriele Dennert (Professorin für Sozialmedizin und Public Health am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Dortmund) in Zusammenarbeit mit einem interdisziplinär besetzten Expert\_innenkreis durchgeführt wird.

## 5 Personalia

An der Hochschule Niederrhein ist Frau Martina Czernia aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Dr. Sandra Laumen.  
Die LaKof NRW dankt Frau Czernia und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit Frau Dr. Laumen.

## 6 Veröffentlichungen

### 5.1 WSI-Mitteilungen Ausgabe 01/2015

Unter dem Titel „Vom Gender Mainstreaming zur Quote – Gleichstellung in Europa“ ist das aktuelle [Schwerpunktheft](#) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans Böckler Stiftung erschienen. In diesem Schwerpunktheft sind Analysen von Forscher\_innen aus sechs europäischen Ländern sowohl zur europäischen Gleichstellungspolitik als auch zu nationalen Politiken einzelner Länder versammelt. Gefragt wird, was eine gute, wirkungsvolle Gleichstellungspolitik ausmacht, welcher treibenden Kräfte und begleitenden Diskurse sie bedarf und welche Ergebnisse zu erzielen sind.

### 5.2 HoF-Publikation „die hochschule“

Die [aktuelle Ausgabe](#) des Journals für Wissenschaft und Bildung „die hochschule“ ist unter dem Titel „Diverses – Heterogenität an der Hochschule“ erschienen. Diese Ausgabe widmet sich neben der Behandlung bekannter Heterogenitätsindikatoren einigen selten verhandelten Aspekten von Heterogenität. Sie stellt so den zahlreichen Veröffentlichungen zum Thema eine Aufsatzsammlung zur Seite, die „gängige“ Fahrrinnen verlässt. Neben der analytischen Erschließung von Heterogenität werden auch Fragen der Handlungsmöglichkeiten behandelt. Dabei berücksichtigen die eingenommenen Perspektiven auf Hochschule vor allem reale Gegebenheiten und weniger ideal gedachte Konstellationen.

### 5.3 Ratgeber „Ab durch die Decke“

Ratgeber, die Frauen nach oben helfen wollen, gibt es zuhauf. Warum dann noch ein weiterer? Weil Karriere nicht nur ein Ziel ist, sie ist eine Einstellung und ein Weg. Um Frauen zu ermutigen, diesen beharrlich zu gehen, hat [Christine Weiner „Ab durch die Decke“](#) geschrieben. Die Autorin coacht seit 15 Jahren Frauen, die beruflich vorankommen wollen. Viele ihrer Klientinnen haben es geschafft – diese erfolgreichen Frauen lässt Weiner in ihrem Buch zu Wort kommen. Ebenso männliche Vorstände, die erklären, was Frauen sichtbar und erfolgreich macht und warum diese befördert werden. Und die Autorin komprimiert viele wertvolle Tipps in einem Buch.

### 5.4 Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand

Die Studie „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“ (herausgegeben von Katja Sabisch und dem Frauenbeirat der Stadt Bochum) gibt Einblick in ein bundesweit einmaliges Projekt: Zwei Semester lang haben Studierende der Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum die Implementierung von Gender Mainstreaming in den kommunalpolitischen Alltag der Stadt Bochum erforscht. Dazu nahmen sie an Ausschusssitzungen teil, führten Interviews mit Kommunalpolitikerinnen und -politikern und werteten öffentliche Sitzungsunterlagen aus. Die Ergebnisse der Untersuchungen und die in diesem Zusammenhang gewonnenen Erkenntnisse werden in der [Studie Nr. 20](#) vorgestellt.

## 7 Termine

23. und 24. April 2015

Tagung des Forschungsverbundes GenderChange in Academia unter dem Titel „GenderGänge und unternehmerische Hochschule. Arbeit – Organisation – Wissen“ an der TU Berlin. [Informationen](#)

24. und 25. April 2015

Rechtsseminar "Frauen und Migration" der Heinrich-Böll-Stiftung NRW in Köln. [Informationen](#)

25. April 2015

Messe und Kongress "women and work" in Bonn. [Informationen](#)

28. April

4. Diversity-Tag an Hochschulen in NRW unter dem Titel "Diversity Set Up - KomDIM zu Gast an der Bergischen Universität Wuppertal". [Informationen](#)

07. und 08. Mai 2015

Tagung "Gender- und Diversity-Management in der Forschung" des Fraunhofer IAO im Rahmen des EU-Projekts STAGES im Fraunhofer-Institutszentrum Stuttgart. [Informationen](#)

07. und 08. Mai 2015

Fachtagung "SaGenhaft und SaGenumwoben?! Chancen und Potentiale von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung an Hochschulen mit Studiengängen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE)" an der Evangelischen Hochschule Berlin. [Informationen](#)

## 8 Kontakt/Impressum

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen ([LaKof NRW](#))

Koordinierungsstelle

Valerie Daum M.A.

c/o Universität Paderborn

Warburger Str. 100

33098 Paderborn

Fon 05251-60-5491

Fax 05251-60-4211

E-Mail: [info@lakofnrw.de](mailto:info@lakofnrw.de)

Sprecherinnen der LaKof NRW:

[Annelene Gäckle](#)

[Prof. Dr. Renate Meyer](#)

[Dr. Beate von Miquel](#)

[Irmgard Pilgrim](#)

[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](#)