

Newsletter 1/2014, 27.08.2014

**1 Informationen der Sprecherinnen**

**1.1 Mitgliederversammlung der LaKof NRW**

**2 Fachinformationen**

**2.1 Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolvent\_innen**

**2.2 Empfehlung Wissenschaftsrat zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten**

**2.3 Monitoring-Bericht 2014 der GWK thematisiert Chancengleichheit**

**2.4 Studie zu politischen Werdegängen von Frauen und Männern**

**2.5 Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert**

**2.6 Repräsentation von Frauen in Führungsgremien**

**2.7 Im Focus: Nicht-wissenschaftliches Personal an Hochschulen**

**2.8 Studie zur Frauenquote in Norwegen**

**2.9 Veröffentlichung**

**3 Aus der Politik/den Ministerien**

**3.1 BAföG-Änderungsgesetz**

**3.2 Gesetzesentwurf zur Änderung von Artikel 91b Grundgesetz**

**3.3 Professorinnenprogramm II**

**3.4 Agendaprozess „Zukunft sichern und gestalten“ des BMBF**

**3.5 Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum (EFR)**

**3.6 Öffentliche Anhörung zum Hochschulzukunftsgesetz NRW**

**3.7 Rechtsgutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten**

**4 Aus den Hochschulen**

**4.1 Neuer Masterstudiengang Geschlechterstudien/Gender Studies**

**4.2 Mentoring-Programm für Studentinnen aus Technik und Naturwissenschaften**

**4.3 TOTAL E-QUALITY Prädikat**

**4.4 Spitzenbewertungen für NRW-Hochschulen**

**5 Personalia**

**6 Termine**

**7 Kontakt/Impressum**

---

**1 Informationen der Sprecherinnen**

**1.1 Mitgliederversammlung der LaKof NRW**

Am 24. November 2014 findet die nächste Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW als Jubiläumstagung anlässlich des 25jährigen Bestehens der LaKof NRW an der Ruhr-Universität Bochum statt. Inhaltlich werden Vorträge und Diskussionen zu Ergebnissen und politischen Meilensteinen der Gleichstellungsarbeit sowie dem Blick in die Zukunft stattfinden. Weitere Informationen erhalten Sie in Kürze.

**2 Fachinformationen**

**2.1 Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolvent\_innen**

Laut einer [Studie](#) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Universität des Saarlandes zeichnen sich bei Hochschulabsolvent\_innen bereits beim Einstieg in das Berufsleben auffallende geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ab. Hierzu konnten anonymisierte Absolvent\_innendaten der Universität des Saarlandes genutzt werden. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der so genannte Gender Pay Gap, fällt in den einzelnen Branchen unterschiedlich aus. Während er im öffentlichen Dienst/Verwaltung (- 4 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (- 8 Prozent) am niedrigsten ist, lassen sich beispielsweise für die Branchen Erziehung und Unterricht (- 29 Prozent) und wissenschaftliche Dienstleistungen (- 28 Prozent) die höchsten Entgeltunterschiede feststellen.

**2.2 Empfehlung Wissenschaftsrat zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten**

Der Wissenschaftsrat setzt sich in seinen am 11. Juli 2014 in Dresden verabschiedeten [Empfehlungen](#) zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten für unbefristete Beschäftigungen an Universitäten ein. Zur Verbesserung der Karriereperspektiven empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten zum einen den Karriereweg zur Professur über den Tenure Track und zum anderen den Zugang zu unbefristeten Positionen als wissenschaftliche Mitarbeiter\_in oder Lehrkraft für besondere Aufgaben auszubauen. So solle in den kommenden zehn Jahren die Zahl der Professuren sowie des unbefristeten wissenschaftlichen Personals schrittweise um etwa 7.500 Stellen erhöht werden.

**2.3 Monitoring-Bericht 2014 der GWK thematisiert Chancengleichheit**

Der diesjährige [Monitoring-Bericht](#) zum Pakt für Forschung und Innovation, welcher von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) veröffentlicht wurde, rückt die Chancengleichheit für Männer und Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Führungspositionen in den Fokus der Bewertung. Entsprechend dem Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 07. November 2011, spezifische Zielquoten zur Gewinnung von weiblichem Nachwuchs und Führungskräften einzuführen, zeigt der aktuelle Bericht, dass die Forschungsorganisationen ihre Maßnahme zur Frauenförderung erneut fortgeführt und ausgebaut haben. Durch Maßnahmen, wie beispielsweise die Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), führten zu einem Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen sowie dem allgemeinen Anteil von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil liegt jedoch nach wie vor weit unter dem Wert einer angemessenen Beteiligung.

#### **2.4 Studie zu politischen Werdegängen von Frauen und Männern**

Am Zentrum für Demokratieforschung der Leuphana Universität in Lüneburg untersuchte eine [Studie](#) die politischen Werdegänge von Männern und Frauen. Die Wissenschaftler\_innen verglichen die Biografien sämtlicher Premierministerinnen in Europa seit 1945 mit denen ihrer männlichen Kollegen mit dem Ergebnis, dass sich die Karrierewege nicht unterscheiden. Frauen wie Männer durchlaufen auf dem Weg zu politischen Spitzenämtern ähnliche Stationen. Ein typisches Unterscheidungsmuster zwischen weiblichen und männlichen Wegen zur Macht ließ sich nicht feststellen. Betont wurde, dass die Ergebnisse der Studie Europas Regierungen nicht zu einem Muster an Gleichberechtigung machen. Zwar müssen Männer wie Frauen die gleichen Qualifikationen und Voraussetzungen für politische Schlüsselpositionen vorweisen können, Frauen sind in der Politik dennoch stark unterrepräsentiert.

#### **2.5 Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert**

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen und gleichzeitig hat sich die Berufsstruktur stark verändert. Hat sich dieser Wandel auch auf die Berufsmuster von Frauen und Männern und damit auf ihre Trennung in unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausgewirkt? Um dieser Frage nachzugehen zeichnen die Autorinnen einer [Studie](#) am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Entwicklung der Geschlechtersegregation für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland über einen Zeitraum von 35 Jahren nach.

#### **2.6 Repräsentation von Frauen in Führungsgremien**

In wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen sind Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Dies geht [Studie](#) hervor, die Ulf Papenfuß, Juniorprofessor für Public Management an der Universität Leipzig, im Auftrag des nordrhein-westfälischen Emanzipationsministeriums erstellt hat. In Geschäftsleitungen ist demnach nur etwa jede zehnte Position mit einer Frau besetzt, in Aufsichtsgremien rund jede vierte. Die Bestandsaufnahme gilt als bundesweit bislang einzigartig.

#### **2.7 Im Focus: Nicht-wissenschaftliches Personal an Hochschulen**

Das nicht-wissenschaftliche Personal war bisher wenig im Blickfeld von Internationalisierungsfragen. Es kann jedoch einen bedeutenden Beitrag leisten. Mit der [InHoPe-Studie](#) hat CHE Consult ein Projekt entwickelt, das den Beitrag des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals zur Internationalisierung verdeutlicht und Wirkungszusammenhänge untersucht. Eine erste Befragungsrunde startet Ende August. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt.

#### **2.8 Studie zur Frauenquote in Norwegen**

Eine aktuelle [Studie](#) des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) evaluiert die seit 2008 geltende Frauenquote in norwegischen Unternehmen und fasst im Fazit zusammen, dass die Frauenquote für weibliche Beschäftigte unterhalb der Führungsebene keine Karriere- oder Einkommensvorteile gebracht habe. Zwar habe die Quote einerseits die Männerdominanz sowie männliche Seilschaften an den Konzernspitzen aufgebrochen, jedoch habe sich andererseits an der Situation von hochqualifizierten Frauen in der Wirtschaft insgesamt nicht viel geändert. Da die Quote außerhalb der Führungsgremien keine Auswirkungen auf die Belegschaft habe, warnen die Autorinnen vor zu hohen Erwartungen an gesetzliche Quotenregelungen.

#### **2.9 Veröffentlichung**

Im Beltz-Juventa-Verlag ist in Herausgeberinnenschaft von Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf und Clauda Mahs der Band „40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick“ erschienen. Entlang von vier ausgewählten Themenschwerpunkten wird eine Bestandsaufnahme der feministischen Debatten der letzten vierzig Jahre in Deutschland unternommen und gefragt: Was ist aus den ehemals zentralen Themen und Ansätzen geworden? Sind sie im gesellschaftlichen Diskurs noch präsent? Und wenn sie es nicht sind, warum nicht? Und wenn sie es sind, wie haben sie sich verändert?

### **3 Aus der Politik/den Ministerien**

#### **3.1 BAföG-Änderungsgesetz**

Mit dem [25. BAföG-Änderungsgesetz](#) übernimmt der Bund ab dem Jahr 2015 die volle Finanzierung der Geldleistungen nach dem BAföG. Er entlastet die Länder um rund 1,17 Milliarden Euro jährlich, damit sie ihrer Finanzierungsverantwortung für Hochschulen und Schulen besser gerecht werden können. Dies ist ebenso Bestandteil einer politischen Grundsatzverständigung zwischen Bund und Ländern wie eine inhaltliche Novellierung des BAföG. Diese wird ebenfalls mit Beginn des Schuljahres 2016 beziehungsweise Wintersemester 2016/2017 wirksam werden.

### 3.2 Gesetzesentwurf zur Änderung von Artikel 91b Grundgesetz

Mit dem Beschluss eines Gesetzesentwurfes zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 91b) möchte das Bundeskabinett auf mehr Kooperation von Bund und Ländern in der Wissenschaft hinwirken. Der vorgelegte [Entwurf](#) sieht vor, dass Bund und Länder außer einzelnen Vorhaben in Zukunft auch längerfristig Hochschuleinrichtungen in Fällen von überregionaler Bedeutung gemeinsam fördern können. Bislang kann der Bund Forschungseinrichtungen nur außerhalb von Hochschulen institutionell unterstützen. Die Kulturhoheit der Länder wird bei einer solchen Änderung des Grundgesetzes gewahrt;

### 3.3 Professorinnenprogramm II

Wie in einer [Pressemitteilung](#) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) bekanntgegeben wurde, haben sich nach Ablauf beider Einreichungstermine 184 Hochschulen für das Professorinnen-Programm II beworben. Aus den Bewerbungen wurden im [1. Einreichungstermin](#) und im [2. Einreichungstermin](#) insgesamt 147 Hochschulen zur Förderung ausgewählt.

### 3.4 Agendaprozess „Zukunft sichern und gestalten“ des BMBF

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat eine [Stellungnahme](#) zum Agendaprozess des BMBF. Die BuKoF bedauert, dass der [Aufruf](#) keinerlei explizite Erwähnung des innovativen und qualitätssteigernden Potentials der Geschlechterforschung/Gender Studies enthält. Zudem wird die kurze Ausschreibungsfrist innerhalb der Ferienzeit kritisiert, welche einen Ausschluss interessierter Bewerber\_innen produziert.

### 3.5 Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum (EFR)

Die am 16. Juli 2014 verabschiedete [Strategie](#) beinhaltet Leitlinien, an denen sich die Bundesregierung bei der weiteren Ausgestaltung des EFR orientiert. Daneben umfasst die Strategie einen nationalen Fahrplan ("Roadmap") mit konkreten Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung der EFR-Prioritäten. So berücksichtigen und thematisieren beispielsweise die Maßnahmen, die unter der EFR-Priorität 4 „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung“ die Chancengleichheit im Wissenschaftsbe- reich.

### 3.6 Öffentliche Anhörung zum Hochschulzukunftsgesetz NRW

Nachdem das Landeskabinett am 25. März 2014 den [Regierungsentwurf](#) zum Hochschulzukunftsgesetz (HZG) verabschiedet hatte, fand am 18. Juni 2014 im Landtag NRW die Öffentliche Anhörung zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zum HZG NRW statt.

Zu dieser Anhörung war die LaKof NRW als Sachverständige geladen. Für das Sprecherinnengremium stellten Beate von Miquel und Annegret Schnell in einem dreiminütigen Statement nochmals die Positionen der LaKof NRW dar, nachdem zuvor bereits die [Stellungnahme der LaKof NRW](#) zum Referentenentwurf (Dezember 2013) mit einem Anschreiben und Ergänzungsvorschlägen zu einzelnen Paragrafen eingereicht wurden. Die weiteren eingegangenen Stellungnahmen anderer Sachverständiger können [hier](#) eingesehen werden.

### 3.7 Rechtsgutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten

Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen hat der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Hans-Jürgen Papier das „Rechtsgutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ verfasst. Dieses [Gutachten](#) betont die verfassungsrechtliche Verpflichtung für gleichstellungsorientierte Personalpolitik.

## 4 Aus den Hochschulen

### 4.1 Neuer Masterstudiengang Geschlechterstudien/Gender Studies

An der [Universität Paderborn](#) startet im Wintersemester 2014/15 ein kultur- und gesellschaftswissenschaftlicher Masterstudiengang mit jeweils zwei zu studierenden Fächern, von denen eines das Fach Geschlechterstudien/ Gender Studies ist. Der Studiengang ist auf vier Semester angelegt und gliedert sich in vier Module und setzt einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss in einem mindestens sechssemestrigen Studiengang im Fach Gender Studies, Geschlechterstudien, Geschlechterforschung oder einem vergleichbaren Fach oder in einem mindestens sechssemestrigen Studiengang in Verbindung mit dem Nachweis über Leistungen in Veranstaltungen zur Geschlechterthematik im Umfang von mindestens 18 LP voraus.

### 4.2 Mentoring-Programm für Studentinnen aus Technik und Naturwissenschaften

YOLANTE ist ein [Mentoring-Programm](#) für talentierte Studentinnen mit technisch-naturwissenschaftlichem Studienhintergrund. Unter dem Motto „Technik braucht Frauen“ möchte die Siemens AG gezielt Studentinnen unterstützen und für die Dauer ihres Studiums begleiten, um so noch mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern. Seit dem Wintersemester 2002/2003 werden jährlich rund 100 Abiturientinnen und Studentinnen in das Mentoring-Programm YOLANTE aufgenommen. Rund 400 Teilnehmerinnen sind derzeit im Programm. Für interessierte Frauen besteht die Möglichkeit, sich bis zum 15.09.2014 online für die Aufnahme ins Programm zum Sommersemester zu bewerben.

### 4.3 TOTAL E-QUALITY Prädikat

Nach Abschluss der Begutachtungen durch den Verein [TOTAL E-QUALITY e.V.](#) findet am 24. Oktober 2014 die Prädikatsvergabe im Rathaus der Stadt Dortmund statt. Mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule in Aachen, der Universität Bielefeld, der Technischen Fachhochschule Bochum, der Universität Duisburg-Essen, der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf, der Universität Münster, der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Universität Paderborn sowie der Universität Siegen sind derzeit 9 nordrhein-westfälische Hochschulen

mit einem aktuell gültigen TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

#### 4.4 Spitzenbewertungen für NRW-Hochschulen

Im Rahmen der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms II erhielten mit der FernUniversität Hagen, der Hochschule für Musik und Tanz Köln, der Hochschule Niederrhein, der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn sowie der Universität zu Köln 5 nordrhein-westfälische Hochschulen Spitzenbewertungen. Somit können an den Hochschulen jeweils drei weiblich besetzte Regelprofessuren über 5 Jahre durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) zur Förderung beantragt werden.

## 5 Personalia

An der Fachhochschule Aachen ist Frau Andrea Stühn aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Judith Kürten.

Die LaKof NRW dankt Frau Stühn und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit Frau Kürten.

An der Fachhochschule Dortmund ist Frau Bettina Long aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Prof. Dr. Renate Meyer.

Die LaKof NRW dankt Frau Long und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit Frau Prof. Dr. Meyer.

An der Hochschule Hamm-Lippstadt ist Frau Prof. Dr. Gabriele Wieczorek aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschieden. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Dr. Anja Zenk.

Die LaKof NRW dankt Frau Prof. Dr. Wieczorek und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit Frau Dr. Zenk.

## 6 Termine

02. und 03. September 2014

Workshops des Projektes „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ an der Universität Hildesheim. [Informationen](#)

23. bis 27. September 2014

Workshop „Auf der Zielgeraden zur Fachhochschulprofessorin“ an der Fachhochschule Köln. [Informationen](#)

24. bis 26. September 2014

BuKoF-Jahrestagung „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ in Münster. [Informationen](#)

09. und 10. Oktober 2014

Akademie am See unter dem Titel „On the Move. Wissenschaftskarrieren international und gendergerecht gestalten“ der Universität Konstanz. [Informationen](#)

28. Oktober 2014

Seminar „Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur“ des Deutschen Hochschulverbandes. [Informationen](#)

31. Oktober 2014

Beginn des Zertifikatskurses „DiVersion – Managing Gender & Diversity“ am Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal. [Informationen](#)

## 7 Kontakt/Impressum

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

Koordinierungsstelle

Valerie Daum

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:

[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](#)