

# Reader

**Jahrestagung der  
BuKoF Kommission an  
der Hochschule  
Bremen  
vom 9.6.-10.6.2008**

**„Gleichstellung in Lehre und  
Forschung an  
Fachhochschulen“**

**Fördern.Netzwerken.Berufen –  
Mehr Frauen in Lehre und Forschung**

## Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung

Jahrestagung der BuKoF-Kommission  
Gleichstellung in Lehre und Forschung an  
Fachhochschulen 09. bis 10. Juni 2008  
an der Hochschule Bremen

**So 08.06** Anreise

17.30 h „**Von Gräfin Emma und anderen Em(m)anzen**“  
Geschichtlicher Stadtrundgang mit  
Christina Holzer-Rabe (Bremer Frauen-museum)  
ca. 1,5 – 2 Std., Treffpunkt: Schweineskulptur am  
Anfang der Sögestr. anschl. gemeinsames  
Abendessen im Restaurant Aioli, Schnoor 3-4

**Mo 09.06.** Eröffnung des Tagungsbüros

9.00 h Vorhalle, Raum M 26

10.00 h **Grußworte** - Eröffnung der Tagung  
Raum M 23:  
Dr. habil. Elmar Schreiber, Rektor der Hochschule  
Bremen  
Ulrike Hauffe, Bremer Landesbeauftragte für  
Frauen  
Dr. Anna Müller, Frauenbeauftragte der  
Hochschule Bremen  
Ingrid Haasper, Sprecherin der BuKoF-Kommission

10.30 h Eröffnungsvortrag:  
**Erfahrungsbericht zweier Kandidatinnen** Prof.  
Dr. Ulrike Mansfeld (Architektin),  
Prof. Dr. Mechthild Schrooten (Volkswirtin),  
Hochschule Bremen

## Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung

Jahrestagung der BuKoF-Kommission  
Gleichstellung in Lehre und Forschung an  
Fachhochschulen 09. bis 10. Juni 2008  
an der Hochschule Bremen

**Mo 09.06.**

11.15 h Vortrag und Diskussion:  
**Scientific excellence – necessary but not  
sufficient?**  
Dr. Anke Lipinsky, CEWS

12.30 h Pressefoto / anschl. Mittagspause (Buffet "mundart",  
Raum M 24)

14.00 h Workshop / Impulsreferat  
**Genderproofing in Auswahlverfahren**  
Gabriele Drechsel, Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragte FH-Köln

15.30 h Kaffee- /Teepause

16.00 h Workshop / Impulsreferat  
**Verhandlungskultur in Berufungs-verfahren**  
Dr. Daniela de Ridder, CHE-Referentin, Gütersloh

18.00 h **Empfang**  
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft, Renate  
Jürgens-Pieper, lädt ein in die Obere Rathauhalle,  
Am Markt 21, anschl. gemeinsames Abendessen der  
Tagungsteilnehmerinnen im Restaurant Beck's zur  
Glocke, Domsheide 6-8 A

## Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung

Jahrestagung der BuKoF-Kommission  
Gleichstellung in Lehre und Forschung an  
Fachhochschulen 09. bis 10. Juni 2008  
an der Hochschule Bremen

**Di 10.06.**

9.00 h Mitgliederversammlung der Kommission

10.45 h Kaffee-/ Teepause

11.00 h **Networking für Forscherinnen -  
Kungeln oder Kooperieren?**  
Dr. Caroline Cornelius, Konstanz

12.30 h Austausch im Plenum

13.00 h Pressekonferenz / Ende der Tagung

Meine Damen,  
sehr verehrte Festgäste,

es ist mir eine große Ehre und Freude, Sie aus Anlass der Eröffnung der Jahrestagung der Kommission „Gleichstellung in Forschung und Lehre an Fachhochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten hier in der Hochschule Bremen begrüßen zu dürfen.

Ihre zweitägige Veranstaltung mit Vorträgen, Workshops und Diskussionen steht unter dem Motto: „Fördern. Netzwerken. Berufen - Mehr Frauen in Lehre und Forschung“. Sie deuten mit dieser Themenstellung Nachhol- und Handlungsbedarf bei der Förderung von Frau im wissenschaftlichen Bereich an.

Dass ich als Rektor und an dieser Stelle darauf verweise, was wir in diesem Bereich getan haben, werden Sie sicher verstehen.

Erlauben Sie mir daher einen Blick in den Vertrag für die Jahre 2007 bis 2009, den wir mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft geschlossen haben.

Zur Erfüllung folgender Ziele haben wir uns verpflichtet:

Mittelfristig soll der Anteil von Frauen bei den Professuren weiter erhöht werden. Wir werden bei der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge auf die Vermittlung geschlechtergerechter Inhalte in Lehre und Forschung zu achten haben. Außerdem haben wir uns zur Re-Auditierung des Audits Beruf und Familie verpflichtet.

Konkret bedeutet dies, dass wir bis 2009 den Frauenanteil bei den Professuren vorhanden jetzt 18 bis 19 auf dann 20% erhöhen. 2005 lag dieser Wert übrigens noch bei 15%. Dass diese Projektion zunächst 20% beinhaltet und keinen höheren Wert, ist den gesellschaftlichen Realitäten geschuldet.

In vielen Branchen ist der Frauenanteil so niedrig, dass sich dieser Zustand derzeit auch bei der Bewerberlage abbildet.

---

Ebenso sind wir bestrebt, den Frauenanteil unter den Studienanfängern auf den Bundesdurchschnitt in der jeweiligen Fachdisziplin anzuheben, wo dies noch nicht erreicht ist.

Dass wir dabei auch an gewissermaßen extreme Verhältnisse gedacht haben, macht folgendes vereinbartes Ziel deutlich: die Hochschule Bremen strebt in ihren Studiengängen einen Mindestanteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Höhe von 20% an.

Mir fallen durchaus Studiengänge ein, in denen Frauen einen Anteil von bis zu 70% haben - und umgekehrt!

Meine Damen und Herren, Sie mögen daran sehen, dass dem Rektorat der Hochschule Bremen das Thema ausgewogenes Verhältnis unter den Geschlechtern stets ein wichtiges Anliegen ist. Sonst hätten wir uns nicht zu diesen - auch gerade im Bundesvergleich - sehr ehrgeizigen Zielen, die ich Ihnen gerade dargelegt habe, gegenüber der Politik verpflichtet.

Ich bin übrigens sehr dankbar, dass der Fokus auch hier an der Hochschule Bremen sich nicht auf die einseitige Förderung von Frauen beschränkt. Vielmehr ist der Begriff „Gender“ weiter gefasst, wie zum Beispiel die Gendertage 2007 verdeutlichen.

Ich freue mich, dass die Hochschule Bremen in diesem Jahr Gastgeberin der Jahrestagung der Kommission „Gleichstellung in Forschung und Lehre an Fachhochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten ist.

Ich wünsche Ihnen allen gedeihliche und anregende Diskussionen und hoffentlich wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Hochschule Bremen als einer Wissenschaftseinrichtung, in der das ausgewogene Verhältnis unter den Geschlechtern kein Fremdwort ist.

Dr. Elmar Schreiber  
Rektor der Hochschule Bremen

---

Grußwort von Ulrike Hauffe  
zur Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an  
Fachhochschulen“, 09./10.06.2008 in Bremen

Sehr geehrte Frau Dr. Müller,  
sehr geehrter Herr Rektor,  
sehr geehrte Frau Haasper,  
liebe Frauenbeauftragte,

was liegt näher, als Sie heute damit zu begrüßen, wie sehr ich mich als Landesfrauenbeauftragte Bremens freue, dass künftig eine Frau an der Spitze der Hochschule Bremen stehen wird. Dass ich mich hier so ausdrücklich freue – was mir Herr Dr. Schreiber hoffentlich nicht allzu übel nimmt – zeigt, wie immens viel im Bereich von Hochschulen und Wissenschaft noch zu tun bleibt, bis wir von tatsächlicher Gleichstellung reden können. Und da sind Sie, die Frauenbeauftragten an Hochschulen und Universitäten, unermesslich wichtig!

Sie sind es häufig, die in Besetzungsverfahren ein Stück Rationalität bringen, die gewähren, dass hier tatsächlich nach Qualität entschieden wird und nicht nach Seilschaft oder dicker Lippe. Ohne Sie und Ihre Kontrollfunktion, da dürfen wir gemeinsam sicher sein, wäre der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen noch geringer.

Hier wird Ihr Haupt-Arbeitsfeld auch in Zukunft liegen, doch schon sind weitere Felder dazugekommen: Der Bologna-Prozess macht auch Ihnen zu schaffen. Inhalte werden dicht gedrängt, Studienzeiten komprimiert, Lehrzeiten ausgeweitet – das ist vor allem für Studierende mit Kind kaum zu schaffen. Nicht nur an dieser Stelle müssen sich die Hochschulen der Anforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen. Ich betone: Sie müssen! Denn nur so sichern sie sich diejenigen, die heute die besten Schulabschlüsse vorzuweisen haben: die jungen Frauen. Bedeutend ist, dass sich damit Hochschulen und Universitäten auch ihre eigene Qualität, ihre Zukunft sichern. Das ist jetzt gar nicht so sehr gegen männliche Studierende gemeint wie es in deren Ohren möglicherweise klingt – ich referiere hier lediglich Fakten: Mädchen und junge Frauen haben durch die Bank die besseren Noten und die besseren Schulabschlüsse. Nur gelingt es ihnen immer noch nicht, diesen Vorsprung in ihrem späteren Berufsweg auch zu nutzen. Frauen in Deutschland verdienen immer noch rund 22 Prozent weniger als Männer, in Bremen liegt die Lohn-Ungleichheit sogar bei 30 Prozent.

Das gewaltige Potenzial, das hier brach liegt, müssen sich Hochschulen und Universitäten in Deutschland also erschließen, wenn sie im Wettbewerb von Intelligenz weiter mithalten wollen. Der Girls' Day hilft, Mädchen für derzeit noch männlich dominierte Berufe zu interessieren, ja zu begeistern. Das Schnupperstudium in Bremerhaven, das jedes Jahr einer größeren Gruppe Mädchen spannende Einblicke in Natur- und Technikwissenschaften gibt, halte ich hier für wegweisend. Doch dann, beim Übergang in den Beruf, fallen Frauen oftmals unten durch, hinten runter, wie auch immer – sie tauchen nicht in den Positionen auf, die ihre Qualifikation ihnen möglich macht. Auch hier, über das Studium hinaus, haben Hochschulen eine Verantwortung zu übernehmen.

Sie, die Frauenbeauftragten und die Frauenbüros, stehen da eng an der Seite Ihrer Institutionen. Sie sind es, die immer wieder kreative Ideen für diesen Transfer entwickeln, Sie sind die treibende Kraft, die Hochschulen und Universitäten auf dem weiten Weg zur Gleichstellung vorantreiben. Sorgen Sie bitte auch dafür, dass die Hochschulleitungen in dieses Treiben noch stärker einsteigen und machtvoll Verhältnisse ändern. Sichern Sie sich Mehrheiten für Veränderungsprozesse. Landesregierungen haben die Aufgabe, die Rahmenbedingungen dafür herzustellen. Auch sie brauchen Ihre Beschreibung der Situation, Ihren Rat und Ihre Ideen. Insofern ist eine Zusammenkunft wie zu dieser Tagung auch bedeutsam dafür, gemeinsam Strategien zu entwickeln.

Ich danke Ihnen an dieser Stelle für ihre nicht immer einfache Arbeit und wünsche Ihnen allen eine gute, spannende und gewinnbringende Tagung!

Liebe Kolleginnen,

ich freue mich, dass ich Sie/euch alle zu dieser Kommissionssitzung der FH-Bundeskonferenz an "meiner" Hochschule begrüßen kann. Diese Hochschule ist nämlich eine besondere - und: wir haben etwas zu feiern!

Was das Besondere an der Hochschule Bremen ist, können Sie sehen, wenn Sie sich "meinen" aktuellen Jahresbericht anschauen. Er findet sich in jeder Tagungsmappe und wurde wie immer pünktlich zur BuKoF-Kommissionssitzung mit viel Mühen fertig gestellt. Wir haben in den letzten Jahren gute Entwicklungen im Bereich Frauenförderung - der hier im Bremen laut Hochschulgesetz immer noch so heißt - zu verzeichnen, und das ist auch gut so. Aber wir wissen alle, wir brauchen nach wie vor Beharrlichkeit und eine langfristige Optik. Die Veränderung von Wissenschaftskulturen braucht Zeit!

Warum ich Sie/Euch aber gerade in diesem Jahr an die Hochschule Bremen eingeladen habe, hat einen besonderen Grund. Wir haben nämlich etwas zu feiern. Dazu sage ich nur: 10 Jahre plus!

Am 15. Mai 1998 nämlich bestellte der Akademische Senat der Hochschule Bremen erstmalig Zentrale Frauenbeauftragte. Das waren Prof. Dr. Renate Meyer-Braun und Elisabeth Paskuy (seinerzeit Lehrkraft für besondere Aufgaben mit Promotionsstelle). Beide, Renate wie Elisabeth, haben sich zur erstmaligen Wahl gestellt - so wie es im BremHG vorgesehen ist - nachdem die damalige Frauenbeauftragte Felia Sprengart (seinerzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin) aus der Hochschule ausgeschieden war. Das Forschungsprojekt, in dem sie tätig war, war zu Ende. Frau Sprengart wurde seinerzeit - leider habe ich keine Akten mehr darüber finden können - bottom up von den engagierten Frauen (besonders aus dem Mittelbau) und unterstützt vom Kanzler als Frauenbeauftragte aktiv. Auf ihr "Konto" geht etwa die 1996 vorgenommene Gründung der Kleinkindergruppe "Die Socke e.V." wie auch die Konstituierung einer Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF).

Im Jahr 1999 (genau gesagt zum 1. April) habe ich dann die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Frauenbüro der Hochschule Bremen angetreten. Renate Meyer-Braun und Elisabeth Paskuy hatten es zur Bedingung für Ihre Amtsübernahme gemacht, dass die Zentrale Frauenbeauftragte auch eine Arbeitseinheit (Büro, Budget, wissenschaftliche Mitarbeiterin und später auch Verwaltungsmitarbeiterin) erhält. Wir wissen alle, wie notwendig die Bereitstellung von Ressourcen für unseren politischen Auftrag als Frauenbeauftragte ist! Schließlich wurde ich im März 2003 dann selbst zur zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule Bremen gewählt, nachdem Frau Prof. Meyer-Braun in den Ruhestand ging. Seit nunmehr 5 Jahren übe ich das Amt nun aus. Viele der hier anwesenden Fachhochschul-Kolleginnen aus ganz Deutschland sind mir in diesen 5 Jahren vertraut geworden. Insgesamt sind wir innerhalb der BuKoF schon eine recht eingeschworene Gemeinschaft und es ist immer wieder schön, wenn wir uns zu unseren Jahrestagungen treffen, austauschen und neue Impulse für unsere Arbeit erhalten. Ich freue mich deshalb auf 2 interessante, lehrreiche aber auch entspannte Tage mit Ihnen/Euch und hoffe, dass sich "meine" Hochschule nur von ihrer Schokoladenseite zeigt und sich als beste Gastgeberin erweist.

Gutes Gelingen für uns alle!

Dr. Anna Müller  
Zentrale Frauenbeauftragte gem. BremHG  
Hochschule Bremen und  
Sprecherin der LaKoF Bremen



## Einführung

Im Herbst dieses Jahres feiern wir das 20 jährige Bestehen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Gewürdigt werden soll, – so heißt es im Einladungstext – , der lange „...Atem, den die BuKof in den hochschulpolitischen Debatten der letzten (20) Jahre bewiesen hat.

Und tatsächlich haben Frauenförderpolitik und Gleichstellungsforderungen inzwischen eine zentrale Bedeutung gewonnen und werden als integraler Bestandteil von Hochschulentwicklung und Hochschulreform begriffen. Akzeptiert ist auch, dass die Verbesserung der Chancen für Frauen auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ist und zwar für die Hochschulen ebenso wie für Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt.

Fest steht aber auch immer noch, dass Frauen im Hochschulbetrieb aufgrund ihres Geschlechtes und im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen Diskriminierungen und besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

Gleichstellungspolitik begriff und begreift sich deshalb immer noch als Interessenspolitik für Frauen; unabhängig von ihren Arbeitsfeldern, wissenschaftlichen Disziplinen und inhaltlichen oder frauenpolitischen Ausrichtung.

Die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal war und ist angesichts ihrer noch immer hohen Unterrepräsentanz zwangsläufig eines unserer vorrangigen Ziele.

Die vordergründige Erklärung, dass Frauen in Hochschulen allein deshalb nicht vorankommen, weil sie gemäß der gesellschaftlichen Rollenverteilung immer noch vorrangig diejenigen sind, die Beruf und Elternschaft in Einklang bringen müssen, erweist sich als Trugschluss angesichts der Tatsache, dass heute mehr als 40 % aller Akademikerinnen und Akademiker kinderlos sind.

Zudem haben es sich heute viele Hochschulen zur Pflicht gemacht, Studium und Arbeit in allen Bereichen zukünftig so zu organisieren, dass beides für alle Hochschulangehörigen gut vereinbar ist und „Work-Life-Balance“ gelebt werden kann.

Als Karrierebremse für Frauen im Wissenschaftsbetrieb wirken offensichtlich ganz andere Hindernisse. Eine zentrale Weichenstellung erfolgt erfahrungsgemäß bereits im Rahmen und im Verlauf der Berufungsverfahren.

Gerade an Fachhochschulen konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren erheblich gesteigert werden. 50 plus haben wir uns vor einigen Jahren als Forderung auf die Fahnen geschrieben; bei 20 plus liegen wir zurzeit.

Erreicht wurde dies durch

- die konsequente Umsetzung von Gender-Mainstreaming
- die konsequente Anwendung aller zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen
- die Beteiligung an den Sonderprogrammen der Länder
- die kontinuierliche Sicherung von Qualität und Transparenz in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren.

Ein erster, wichtiger Schritt in diese Richtung war die Verpflichtung der Hochschulen, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Phasen des Verfahrens zu beteiligen. Inzwischen gibt es aber, so hat unsere Anfrage im Vorfeld ergeben, an fast allen Hochschulen Richtlinien und/oder Ordnungen/Leitfäden, die die Durchführung von Berufungsverfahren regeln und transparent gestalten und Seilschaften unterbinden sollen.

Das heißt, das Thema Qualitätssicherung in Berufungsverfahren bewegt nun auch die Hochschulen; zum einen weil diese Personalauswahl die wichtigste Investition in die Zukunft einer Hochschule ist. Zum anderen weil in einigen Bundesländern die Übertragung des Berufsrechtes an die Hochschulen bevorsteht.

Im Rahmen unserer diesjährigen Jahrestagung beleuchten wir verschiedene Aspekte der Berufungsverfahren nämlich

- die Erfahrungen frisch berufener Professorinnen, die uns neue Erkenntnisse im Hinblick auf die Beratung im Vorfeld geben können;
- das Programm „Anstoß zum Aufstieg“ des CEWS auf dem Hintergrund eines internationalen Vergleichs der Praxis von Berufungsverfahren;
- das Genderproofing, d.h. wie integrieren wir Geschlechterdemokratie in die Berufungsverfahren/-leitfäden
- die Berufungsverhandlungen und die Frage, wie wir Kandidatinnen gut auf diese Situationen vorbereiten
- Netzwerke im Hinblick auf die Rekrutierung von Bewerberinnen

Ich wünsche uns allen spannende Beiträge und angeregte, weiterführende Diskussionen.

Ingrid Haasper  
09. Juni 2008

**Es folgen die Materialien der Referentinnen der Jahrestagung der  
BuKoF Kommission an der Hochschule Bremen vom  
9. Juni bis zum 10. Juni 2008**

- **Scientific excellence – necessary but not sufficient?  
von Anke Lipinsky, Kompetenzzentrum Frauen in  
Wissenschaft und Forschung (CEWS)**
  
- **Genderproofing in Auswahlverfahren  
von Gabriele Drechsel, FH Köln**
  
- **Verhandlungskulturen in Berufungsverfahren  
von Dr. Daniela de Ridder, CHE Consult**
  
- **Networking für Forscherinnen – Kugeln oder Kooperieren?  
von Dr. Caroline Cornelius, Universität Konstanz**



## **“Scientific excellence – necessary but not sufficient?”**

**Anke Lipinsky**

**Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung**

**CEWS**

**GESIS-IZ**

„Wir erkennen es wenn wir es  
sehen.“

- GESIS-IZ
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS
  - Nationale und EU-Projekte
  - Beratung, Training & Networking
  - Datenbank FemConsult
  - Evaluation und Monitoring

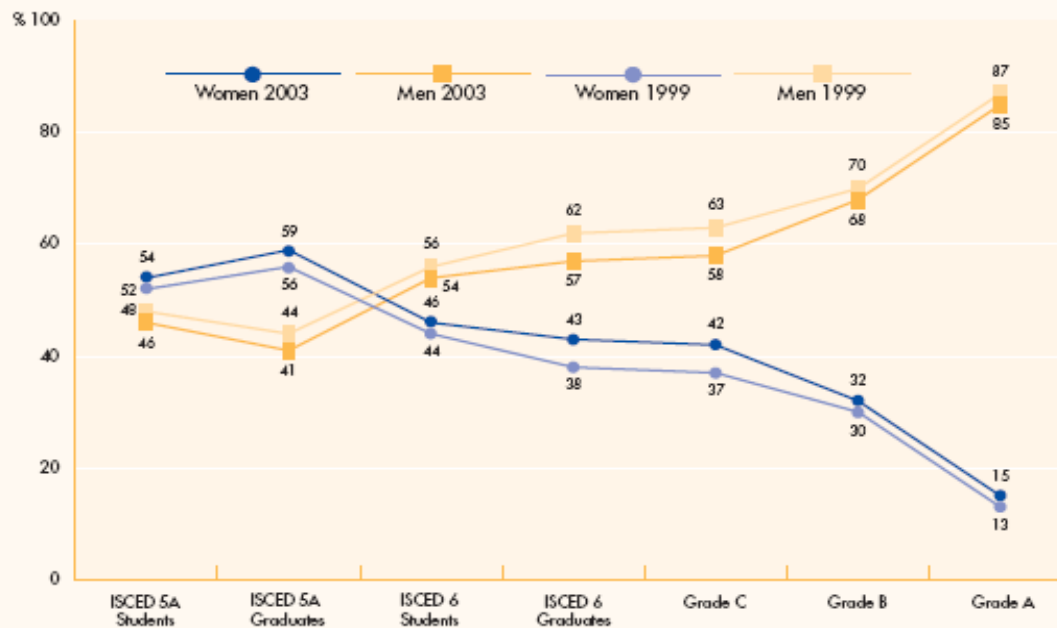
<http://www.cews.org>

## CEWS – international

- PLATWOMSCI, European Platform of Women Scientists EPWS (2 M €)
- ENCOUWOMSCI, Encouragement to Advance – Training Seminars for Women Scientists (0.4 M €)
- WOMEN-CORE, Women in Construction Scientific Research (1.4 M €)

# Akademikerinnen in Europa

Figure 3.1: Proportions of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-25, 1999-2003



Definition of grades:

- A: The single highest grade/post at which research is normally conducted
- B: Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders
- C: The first grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited

- ISCED 5A: Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements
- ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD)

Source: Eurostat Education data, DG Research, WIS database seniority Grades.

Quelle: She figures 2006, p. 55



# Professorinnen in Europa

Table 3.1: Proportion of female academic staff by grade and total, 2004

	GRADE A	GRADE B	GRADE C	GRADE D	TOTAL
<b>EU-25</b>	<b>15.3</b>	<b>32.2</b>	<b>42.0</b>	<b>43.3</b>	<b>36.4</b>
Austria	9.5	16.2	35.6	37.9	29.7
Belgium	9.0	20.7	33.1	46.6	32.7
Cyprus	10.2	17.2	37.5	33.5	31.0
Czech Republic	10.3	22.1	40.2	48.8	34.0
Denmark	10.9	24.4	37.6	42.7	31.8
Estonia	17.2	37.1	56.6	66.6	49.2
Finland	21.2	46.6	52.9	42.8	40.9
France	16.1	38.7	:	39.3	32.9
Germany	9.2	16.1	25.9	35.6	29.2
Greece	11.3	22.7	31.9	39.4	29.0
Hungary	15.4	30.9	46.0	36.7	36.3
Italy	16.4	31.4	43.8	:	31.2
Latvia	26.5	37.0	65.0	:	57.7
Lithuania	12.1	37.4	49.5	59.9	49.1
Malta	2.3	31.7	14.2	25.0	26.6
Netherlands	9.4	14.2	27.0	39.4	31.4
Poland	19.5	27.4	41.0	:	34.9
Portugal	20.9	34.4	43.4	50.4	41.8
Romania	29.1	49.1	:	55.2	42.9
Slovakia	13.5	31.5	48.5	54.3	41.1
Slovenia	12.9	25.8	39.3	47.9	31.4
Spain	17.6	36.1	52.2	50.6	42.1
Sweden	16.1	38.6	40.0	50.0	42.5
United Kingdom	15.9	31.2	46.1	46.1	41.2
Bulgaria	18.0	34.9	:	52.4	43.8
Iceland	15.1	29.9	53.0	:	33.8
Israel	10.6	21.6	33.6	44.7	24.6
Norway	15.7	28.2	45.5	48.8	37.6
Switzerland	16.5	23.3	33.8	41.3	30.8
Turkey	25.5	27.4	40.5	41.6	35.7

Quelle: She figures 2006, p. 57

Fördern.Netzwerken.Berufen –

Mehr Frauen in Lehre und Forschung, Bremen 9. Juni 2008

# Encouragement to Advance

## Projektziele

- Effektives Berufungsverfahrentraining für Wissenschaftlerinnen aus Europa
- Repräsentation von Frauen in Positionen mit Entscheidungsmacht erhöhen
- Unterstützung von Frauen in beruflicher Übergangsphase
- Beteiligung an EU-Forschungsförderung
- Aufzeigen von Mobilitätsförderung in der ERA
- Verstärken von internationalem Networking

# Encouragement to Advance

## Nationales Programm

- 2001-2003
- 52 Events, > 700 p.
- 3-tägig
- Nationale Trainer
- Eigenanteil 250 EUR
  
- 4 Seminartypen
- Kinderbetreuung
- Evaluation & Informationsmanagement

## Internationales Programm

- April 2007-April 2008
- 12 Events, 112 p.
- 4-tägig in Brüssel
- Internat. Team
- Eigenanteil 250 EUR oder Stipendium
- 2 Seminartypen
- Kinderbetreuung
- Evaluation & Informationsmanagement

# Berufungsverfahren in der Schweiz 1

Tertiärstufe	Bund	Kantone	Gemeinden
Höhere Berufsbildung	R/F	A	A
Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen	R/F	A/F	
Kantonale Universitäten	F	R/A	
ETH, EPFL	R/A		

**R:** Regelungskompetenz

**A:** Aufsicht und hauptsächliche Finanzierung

**F:** Finanzielle Unterstützung mit Subventionen

Tabelle: Kompetenzaufteilung Bund-Kantone-Gemeinden auf der Tertiärstufe

Quelle: Berufungsverfahren\_CH, Elisabeth Maurer vom 05.04.2007

# Berufungsverfahren in der Schweiz 2

- Stellenkategorien
- Ausschreibung
- Unterschiedliche Rekrutierung
- Bewerbungsvoraussetzungen
  - Habilitation
  - Formal und real
  - Altersgrenze

# Berufungsverfahren in der Schweiz 3

- Das Berufungsverfahren
- Bewerbungsunterlagen
- Die Auswahlkommission
- BewerberInnenauswahl
- Berufungsverhandlungen

# Encouragement to Advance

## Inhalt national

- Bewerbungsunterlagen
- Berufungsvortrag
- RS: Kommission
- Coaching (g/i)
- Outfit-Beratung
  
- Networking

## Inhalte international

- Academic tribes and territories
- Bewerbungsunterlagen
- Berufungsvortrag
- RS: Kommission
- Coaching (i)
- Outfit-Beratung
- Mobilität in der ERA
- EU-Forschungsförderung
- Networking

# Encouragement to Advance

- Interkulturelle Scientific Community
- Networking
  - EPWS
  - virtuelle Plattform
  - im Seminar vor Ort
  - Abschlusskonferenz Ende Juni 2008



# Encouragement to Advance

## Evaluation

- GSK 52%; MNT 48%
- Durchschn. Alter 39
- 74% Ermutigt nach Seminarteilnahme
- 55% Forschungserfahrung im Ausland
- Beste Bewertung: RS Interview mit Kommission
- Unnötig: Outfit-Beratung

## Evaluation

- GSK 45%; MNT 55%
- Durchschn. Alter 40.2
- 96% nach Teilnahme in Karrierezielen ermutigt
- 86% Auslandserfahrung; 34% arbeiten derzeit nicht im Heimatland
- Beste Bewertung: RS Interview mit Kommission
- Unnötig: Stress-Management

# Encouragement to Advance - Fazit

- Trainingsbedarf während Statusübergang in allen Fachrichtungen gleich hoch
- Übergang von Post-Doc zur Universitätsprofessur mit etwa 40 Jahren
- Teilnehmerinnen des EU-Programms zeigen eine hohe regionale Mobilitätsneigung
- Am wertvollsten empfanden alle Gruppen das Rollenspiel, in dem Argumentationsstrategien bei Verhandlungen mit der Kommission geübt wurden

# Facetten von Exzellenz 1

1. Wissenschaftlich-inhaltliche Performance
2. Kontext der Scientific Community
3. Forschungsfördernde Einrichtungen

## Facetten von Exzellenz 2

- institutionelle Anbindung
- Kooperationen
- Aktualität des Forschungsfeldes/-themas
- Erfolg im Einwerben von Drittmitteln
- Gremientätigkeiten
- Veröffentlichungen/ Impact factor
- Lehrkonzepte

## Kontakt

**Anke Lipinsky**

**Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft  
und Forschung CEWS**

**GESIS – IZ**

**[anke.lipinsky@cews.org](mailto:anke.lipinsky@cews.org)**

**Dreizehnmorgenweg 40-42**

**D- 53175 Bonn**

**Tel.: +49 (0) 228 2281 528**

**<http://www.cews.org>**



Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences

---

# Genderproofing in Auswahlverfahren

Jahrestagung  
BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und  
Forschung an Fachhochschulen“  
Bremen 2008  
Gabriele Drechsel



# Genderproofing in Auswahlverfahren

---

- Ausgangslage
- Phasen eines Berufungsverfahrens
- Gleichstellungsbeitrag
- weitere Qualitätssicherungs-Strategien



# Ausgangslage

---

- Veränderte Hochschullandschaft
- Reformprozesse
- Empfehlungen zur Chancengleichheit





# Phasen des Berufungsverfahrens

---

1. Stellendenomination, Auswahlkriterien und Ausschreibung
2. Berufungskommission
3. Auswahl der einzuladenden Personen
4. Persönliche Anhörung
5. Vorläufige Listenbildung
6. Gutachten
7. Erstellung der Liste mit Bericht
8. Gremienbeschlüsse
9. Berufungsverhandlung



# Kriterienbildung und Ausschreibung

---

- Stellendefinition
- Festlegung des Ausschreibungstextes
- Ausschreibungsorgans
- Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Interessierte
- Auswahlkriterien
- Verfahrenablauf in der Kommission
- Einbeziehen des Profils von Wissenschaftlerinnen
- direkte Ansprache von Bewerberinnen
- breite Publikation, gleichstellungs-orientierte Auswahl der Publikationsorgane
- Ansprechpartnerin benennen
- Gleichstellungspassus in der Ausschreibung
- Gendergerechte Sprache
- Kriterienfestlegung vor Kenntnis der konkreten Bewerbungslage
- Anforderung an die schriftliche Bewerbung auf der Homepage



# Berufungskommission

---

- Einsetzen einer Berufungskommission
- Wahl der oder des Vorsitzenden
- Geschlechterparitätische Zusammensetzung, Frauen als Vorsitzende, Offenheit für die Berufung von Frauen
- Konkrete u. zügige Zeitplanung
- Information der Bewerberinnen über den Zeitplan und die Zusammensetzung der Kommission
- Erst nach Vorliegen des Kriterienkatalogs Zuleitung der Bewerbungsunterlagen



# Auswahl der Einzuladenden

---

- Eingang der Bewerbungen
- Sichtung durch Berufungskommission
- Bestätigungsschreiben des Bewerbungseingangs
- Auswahl eines engeren Bewerberinnen- und Bewerberkreises
- Auswahl zum Probevortrag
- Einladung der Kandidatinnen und Kandidaten
- Gender-Bias bei persönlichen Merkmalen (Alter, Familie) und fachl. Leistung berücksichtigen auf gleichwertige Behandlung in der Kommission achten
- wertschätzende Kommunikation
- geschlechterparitätische Auswahl der Qualifiziertesten zum Vortrag
- Information aller Eingeladenen über die Miteingeladenen
- Information aller nicht Eingeladenen



# Vorstellungsvortrag

---

- Festlegung des Ablaufs der Vorträge: Themen, Raum, Zeit, Publikum, Öffentlichkeitsarbeit
- Vorbereitung der Hearings: Beratung bei der Anreise und Unterkunft, Vorbereitung der Technik, Führung durch die Labore
- Gleiche Bedingungen für alle
- Wertschätzendes, gastliches Verhalten
- Ausreichend Zeit für alle



# Probelehrveranstaltung

---

- Festsetzung des Themas und der Studierendengruppe
- Festlegung der Aufgabe für die Kandidatinnen und Kandidaten
- Organisation: Zeit, Raum, Medien
- Evaluation
- Gleichwertige Bedingungen für alle
- Beachtung eines möglichen Gender-Bias



# Gespräch mit der Berufungskommission

---

- Gespräche zu Organisation, Ressource, Mittelakquisition, Studienplan, akademische Selbstverwaltung, Vorhaben in Lehre und Forschung
- Kooperationsmöglichkeiten am Fachbereich, an der Hochschule, mit anderen Hochschulen
- Einbeziehen der ganzen wissenschaftlichen Persönlichkeit
- Ausreichend Zeit
- Möglichkeit von Einzelgesprächen
- Führungen
- Wertschätzendes Verhalten
- Thematisierung von Privataspekten nur auf Wunsch der Kandidatin
- Ansprechperson für Dual-Career



# Gutachten

---

- Festlegen der zu begutachtenden Kandidatinnen und Kandidaten, ggf. schon Festlegung einer Reihung
- Bestellung auswärtiger, ggf. vergleichender Gutachten
- Einbeziehen der besten Bewerberinnen in die Begutachtung
- Information aller Eingeladenen über ihre eigene Situation
- Bestellung von Gutachterinnen
- Information der Gutachtenden über alle Auswahlkriterien, Genderkriterien und Frauenförderplan
- Offenlegung von Beziehungen zwischen Gutachtenden und Bewerberinnen und Bewerbern sowie Kommissionsmitgliedern
- Offenlegen der Gutachten gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern





# Festlegung der Berufungsliste

---

- Prüfung der auswärtigen Gutachten und Verfassung eines Kommissiosgutachten mit Abstimmung einer Reihung in der Kommissionen
- Positive Würdigung der Bewerberinnen und Bewerber
- Berücksichtigung von Frauen auf der Liste
- Information aller begutachteten Bewerberinnen und Bewerber über die eigene Platzierung



# Berufungsvorschlag und Berufung

---

- Fachbereichsvotum
- Prüfung des Berufungsverfahrens durch die Hochschulleitung
- Ggf. Behandlung des Verfahrens im Senat
- Ggf. Übersendung des Vorgangs an das Landesministerium, Prüfung im Ministerium
- Berufung
- Prüfung der Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben
- Berücksichtigung des Votums der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Ggf. Zurückweisung des Vorschlags durch die berufende Stelle
- Schiedsstelle oder Ministerium bei Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten



# Berufungsverhandlung

---

- Berufungsverhandlungen mit Zusage oder Absage
- Gleichwertige Angebote an Frauen wie Männer zu Ausstattung und persönlicher Besoldung, Monitoring
- Berücksichtigung von Dual-Career

© FÄRBER, C./SPANGENBERG, U. "Wie werden Professuren besetzt?", campus 2008



# Durchgängig

---

- Vollständige Information und Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Wertschätzender Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern
- Weitgehende Transparenz und Information



# Fazit

---

- Zielerreichung gendergerechter Auswahlverfahren
- Aufwendigere Vorbereitung des Verfahrens
- Transparenz
- Kommunikation
- Zügige Verfahren



---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Jahrestagung der BuKoF-Kommission  
„Frauenförderung und Frauenforschung an  
Fachhochschulen“  
**Fördern. Netzwerken. Berufen**


# **Verhandlungskultur in Berufungsverfahren**

Dr. Daniela De Ridder

- 1. Verhandlungsgegenstand**
- 2. Verhandlungsinhalt**
- 3. Verhandlungsstrategien**



1. die Lehre aber zunehmend auch
2. die Forschung sowie
3. der Praxis- und Wissenschaftstransfer

- Besoldung
  - Ist-Analysen und Strukturplanungen
    - Fakultät bzw. Fachbereich
    - Gesamte Hochschule
- Rechtliche Bestimmungen
  -  Hochschulrecht ist Länderrecht
- Informationen über VerhandlungspartnerInnen
- Prüfung des eigenen Profils

- Wandel und Wettbewerb
  - Berufungsverfahren
  - Berufsungsverlauf
- Besoldung, dienst- und beamtenrechtliche Fragen
- Räumliche und sächliche Ausstattung
- Personelle Ausstattung
- Individuelle Zielvereinbarungen

- feste, altersunabhängige Grundvergütung
  - W2-Stufe 3.890,03 Euro (NBL: 3.598,28 Euro)
  - W3-Stufe 4.723,61 Euro (NBL: 4.369,34 Euro)
  
- variable Leistungsbezüge
  - Lehre,
  - Weiterbildung,
  - Forschung und
  - Nachwuchsförderung
  
- ➡ Vorleistungen erbringen!

Das Nebentätigkeitsrecht unterscheidet

- genehmigungspflichtige,
- allgemein genehmigte und
- nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten.

## ■ Information und Vorbereitung

- Qualifizierungsprofil
- Inhaltliche Ausgestaltung der Professur
  - Schwerpunkte in der Lehre
  - Schwerpunkte mögl. Forschungsvorhaben
  - Geplante Praxisprojekte
  - Erfahrung bei der Drittmittelakquisition
  - Engagement in der akademischen Selbstverwaltung
  - Weiterbildungsvorhaben



## Verhandlungsoptionen

- Investigatives Verhandeln beherrschen
  - Eigene Position verdeutlichen
  - Position des Verhandlungsgegenübers kennen
  - Mögliche Beschränkungen kennen
  - Herstellung von Gemeinsamkeiten
- Bestimmung von Zielpositionen formulieren
  - Selbstmarketing, Stärkenformulierung
  - starke Orientierung an den Interessen und Prioritäten der anderen Seite
- Optionen und Alternativen prüfen



## Beratung

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
  - Verschiedene Projekte und Programme für angehende Professorinnen
- Hochschullehrerbund e. V.





# Zusammenfassend: Checklisten Ausstattung und persönliche Bezüge

<input type="checkbox"/>	<b>Grundvergütung:</b> West oder Ost?
<input type="checkbox"/>	<b>Berufungszulage:</b> Ruhegehaltsfähig? Dynamisiert? Sofortbetrag? Gestufte Teilbeträge?
<input type="checkbox"/>	<b>Besondere Leistungszulagen?</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Zulage als C-Äquivalenz/ Verdienstausgleich?</b>

- **Individuelle Zielvereinbarungen**
  - Befristung der Zulagen (3 Jahre)
  - Retrospektive Bewertung
  - Ausstattungsfragen
  - Funktionszulagen
  
- Häufig quantifizierbare Ziele
  - z. B. die Höhe der eingeworbenen Drittmittel oder
  - die Anzahl an Publikationen,
  - die Organisation von Kolloquien,
  - der Aufbau von internationalen Kooperationen oder
  - die Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten
  
- ➔ **Vorleistungen erbringen!**



<input type="checkbox"/>	<b>Einbeziehung des Fachgebiets in Lehre und Forschung</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Einbeziehung des Fachgebiets in</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>die Strukturplanung und in</b></li><li>▪ <b>die Entwicklungsplanung</b></li></ul>
<input type="checkbox"/>	<b>Apparative Ausstattung</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Sachmittelausstattung</b>

# Zusammenfassend: Checkliste Ausstattung der Professur

<input type="checkbox"/>	<b>Räumliche Ausstattung</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Personelle Ausstattung</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Reisekosten Teilnahme an Kongressen</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Freiräume für Forschungstätigkeiten sowie für Praxistransfer</b>

# Zusammenfassend: Checkliste für beamtenrechtliche Belange

<input type="checkbox"/>	<b>Höhe der jährlichen Sonderzahlungen (inkl. Weihnachtsgeld)</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Umzugskosten / Trennungsgeld</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Versorgung</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Art und Umfang der Nebentätigkeiten</b>

[www.che-consult.de](http://www.che-consult.de)

[Daniela.DeRidder@che-consult.de](mailto:Daniela.DeRidder@che-consult.de)

Tel.: 05241 21179-54

[http://www.che-consult.de/cms/?getObject=380&getName=Personen&getLang=de&strAction=show&PK\\_User=2435](http://www.che-consult.de/cms/?getObject=380&getName=Personen&getLang=de&strAction=show&PK_User=2435)

<http://www.hlb.de>

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

# Networking für Forscherinnen: Kungeln oder Kooperieren?

**Fördern. Netzwerken. Berufen.  
Mehr Frauen in Lehre und  
Forschung**

**Caroline Cornelius  
Bremen 06/2008**



# Networking für Forscherinnen - Kugeln oder Kooperieren?

---

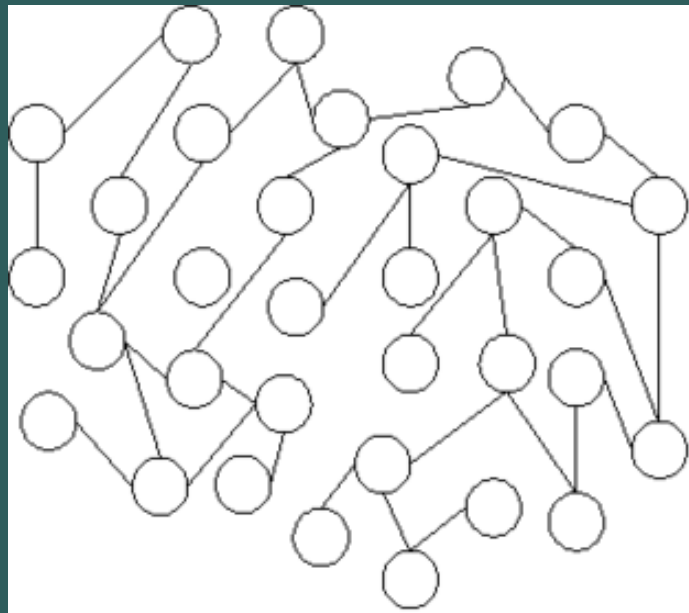
- Seilschaften, Netzwerke oder Old-Boys-Networks?
- Mentoring-Programme und Frauennetzwerke als Ersatz für fehlende Einbindung?
- Networking auf Kongressen, in Forschungsprojekten, im Forschungsalltag und im Internet
- Management von Netzwerken
- Management von sozialen Kontakten?

# Koalitionen und Bündnisse

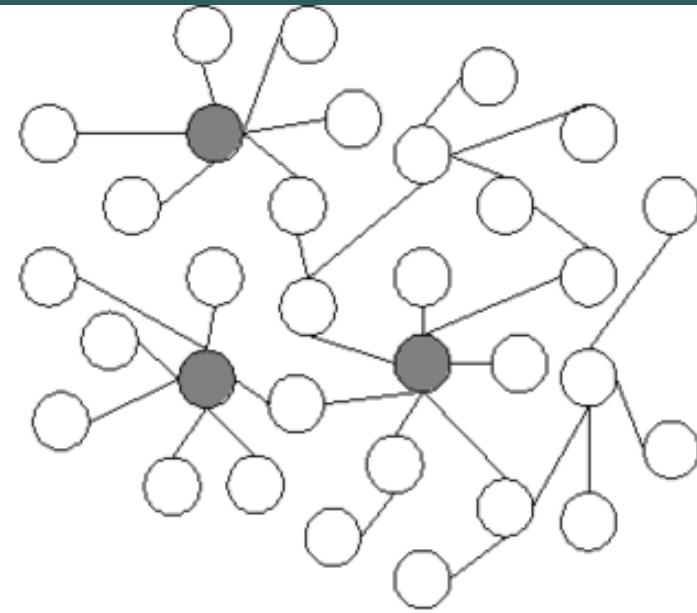
---

- Macht und Einfluss
- Beispiel: Berufungskommissionen
- Kultureller Habitus
  - kulturelles Kapital (Bildung und Hochschulzugehörigkeit)
  - Soziales Kapital (Systeme sozialer Beziehungen)
  - Funktion: Gate Keeping

# Zufalls- vs. skalenfreie Netzwerke: Das Kleine-Welt-Phänomen



(a) Zufallsnetz



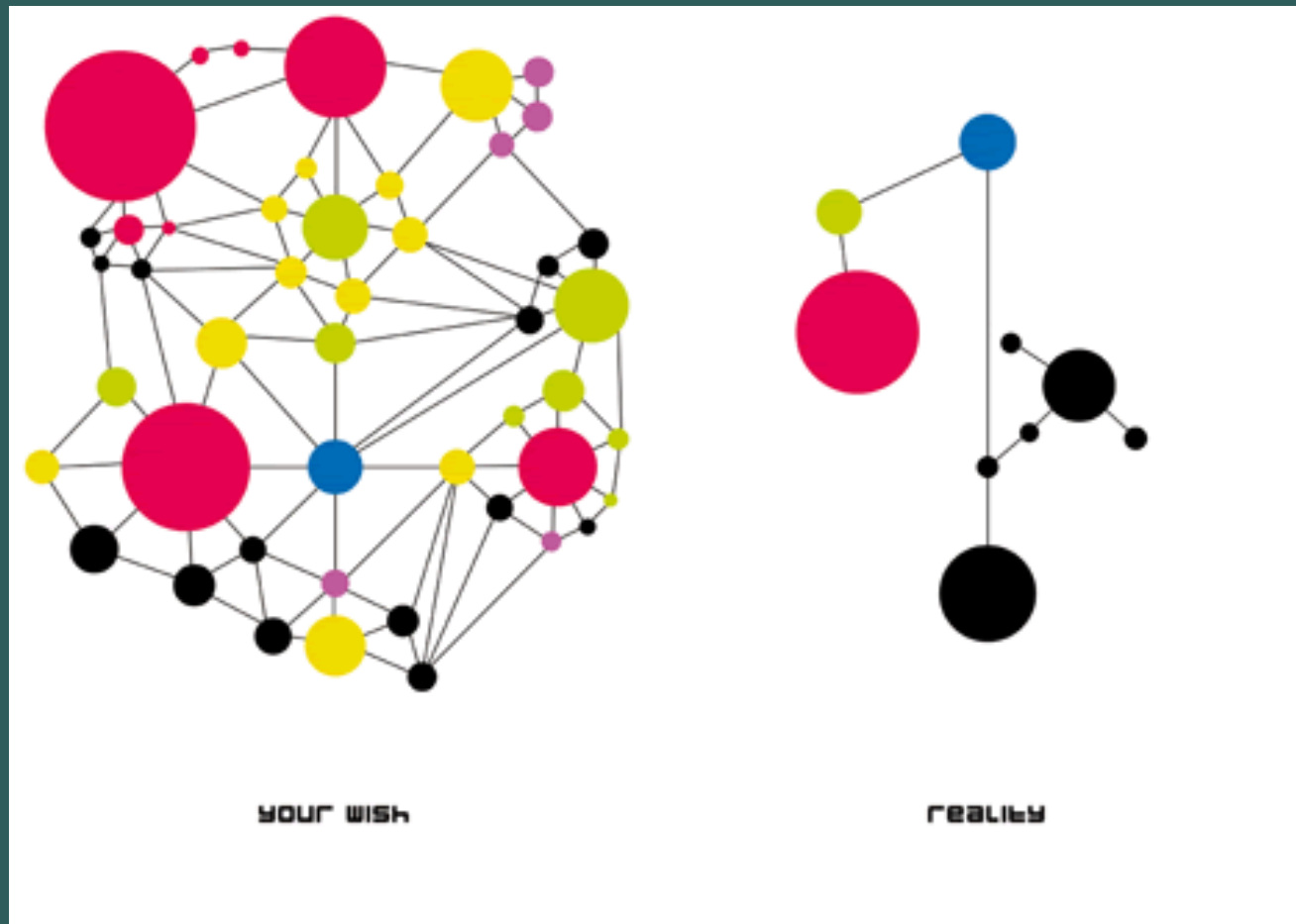
(b) Skalenfreies Netz

# Merkmale von Netzwerken

---

- **Umfang:** ressourcenreiche Netzwerke mit unterstützendem Charakter
- **Dichte:** Je „dichter“ ein Netzwerk ist (alle kennen einander und können miteinander kommunizieren), desto höher die Ressourcen und die soziale Kontrolle
- **Qualität der Beziehungen**

# Wunsch und Realität



# Mentoring-Programme und Gender Mainstreaming

---

- Kulturelles Kapital: Weiterbildung, Einbindung, Förderung und Teilhabe
- Soziales Kapital: Vernetzung, Förderung, Kommunikation und Vertrauen
- Habitus und Gender Mainstreaming: FHs als attraktiven Ort für Forscherinnen gestalten

# Beispiele

---

- HWP Projekt „Gender Kompetenz“ der  
FH NON Lüneburg  
Jansen-Schulz & Dudeck, 2005
- Tagung wissenstransform –  
Wissensmanagement in  
gleichstellungsorientierten Netzwerken  
Ernst, Warwas & Kirsch-Auwärter, 2005
- Gender Networking – Netzwerktechnik  
verbindet, NRW

# Ziele von Frauennetzwerken an Hochschulen



- Information
- Vernetzung
- Empowerment
- Mentoring
- Peer-Mentoring
- Training/Coaching
- Gender Mainstreaming
- Fixing the Leaky Pipeline
- Erhöhung des Anteils der Frauen an Professuren
- Personalrekrutierung



# Beispiel: Dual Career Netzwerke

---



- Süd-Niedersachsen – Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig
- Baden-Württemberg/Deutschschweiz – Gleichstellungsbüro der Uni Konstanz

# Networking im Internet

---

- Thesis, Eurodoc Net
- E-Fellows Net, academics.blog
- CEWS, EPWS
- Wissenschaftlerinnen- und Expertinnendatenbanken: Dawn, FemConsult, FemDat
- Mailinglisten und Diskussionsforen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

# Zentrale Knoten in Netzwerken

---

- Woman and Computer Technology:  
Communicating with herself  
(Matheson, 1992)
  - Moderatorin Christina Schabarberle, Mailingliste für blinde PsychologInnen, Uni Tübingen
  - Administratorin Carla Zingg, Mailingliste e-qual der ETH Zürich
  - Information-Brokerin Andrea Usadel, Newsletter CEWS, Bonn

- Bewertungsskalen
- Dateien
- Bewertungen
- Abmelden aus doktorandin

- Kurse
- Forum für Doktorandinnen und doktorige Frauen der Uni Basel
  - Alle Kurse ...

- 1 Hier können sich alte Teilnehmerinnen zurückmelden und neue Teilnehmerinnen vorstellen   
☺  
👤 [Vorstellungsrunde](#)
- 2 Hier findet Ihr (fast) jeden Freitag Tipps zum Zeit- und Stressmanagement und zur Selbstorganisation, möglichst passend zum Jahresverlauf, von Caroline Cornelius:  
👤 [Freitags-Tipps](#)
- 3 Hier findet ein Austausch zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung und zu Karrierestrategien statt:  
👤 [Laufbahnplanung, Karrierestrategien](#)  
💬 [Expertinnen-Chat mit Agnes Hess zur Nachwuchsförderung](#)
- 4 Hier können alle Fragen der Work-Life-Balance diskutiert werden: Stressmanagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Dual Career Couples  
👤 [Work-Life-Balance](#)
- 5 Hier findet Ihr Erfahrungsberichte über Forschungsaufenthalte im Ausland, und es können Kontakte zwischen Forscherinnen im Ausland und in der Schweiz gesucht und hergestellt werden:  
👤 [Forschen im Ausland](#)
- 6 In diesem Forum könnt Ihr Tipps zur Antragstellung, Förderinstitutionen, EU-Forschungsförderungen, Stiftungen, etc. austauschen.  
👤 [Forschungsförderung](#)  
💬 [Expertinnen-Chat mit Juliane Sauer \(Euresearch\) zur EU-Förderung](#)
- 7 Forum für Tipps zum Networking, Erfahrungsaustausch und Infos zu Mentoring-Programmen  
👤 [Networking und Mentoring](#)

👤 Teilnehmer/innen

# Management von Netzwerken

---

- Networking the Networks
- Moderationskompetenzen
- Kommunikationskompetenzen
- Projektmanagement
- Einfluss, Kommunikation und Geschlecht in computervermittelter Kommunikation (Cornelius, 2002)

# Moderation von Netzwerken

---

- Vertrautheit durch häufige Kommunikation und Präsenzveranstaltungen herstellen
- Bezugnahme, integrierende Zusammenfassungen und Nachfragen zur Steigerung von Verständlichkeit und gegenseitigem Verständnis und Reduktion von geschlechtsstereotyper Wahrnehmung
- Informationen über Expertise geben, gezielt Expertinnen ansprechen und einladen

# Akademische Netzwerke



- Fachverbände
- Inter-, trans- und multidisziplinäre Forschungsnetzwerke
- Graduiertenprogramme
- Mittelbauvertretung
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- Weitere Gremien
- Alumni/Alumnae

# Networking auf Kongressen



- Ergebnisse so früh wie möglich auf Fachkongressen vorstellen
- Posterpräsentation als Plus
- Summer Schools und Workshops für DoktorandInnen und Post-Docs
- Gesellschaftsabend, Early Bird Empfänge und Ausflüge
- Intensive Nach- und Vorbereitung



# Networking durch Kooperationen



- Forschungsprojekte, z.B. FH/Uni
- Auslandsaufenthalte
- Publikationen (Ko-Autorenschaften)
- Industriekooperationen
- Weiterbildungskooperationen
- Public-Private-Partnerships
- Kompetenznetze/Bildungsnetze (BMBF)

# Networking im Forschungsalltag

---

- (Ko-)Herausgeberschaften
- Gutachten (Zeitschriften, Förderinstitutionen)
- Weiterbildung
- Betreuung von Studierenden, PraktikantInnen, DiplomandInnen und DoktorandInnen
- Einarbeitung neuer KollegInnen
- Teamarbeit

# Networking und soziale Kompetenzen



- Extraversion
- Ausstrahlung und Work-Life-Balance
- Kommunikative Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz
- Medienkompetenz
- Die Fähigkeit in Kontakt zu bleiben
- Beziehungspflege und Zeitmanagement

# Kontakte als soziales Kapital?

---

- Freundschaften strategisch planen und einsetzen?
- MySpace, Xing, StudiVZ, Open BC und Co
- Hinter jeder erfolgreichen Frau steht ein fürsorglicher Vater?
- Der richtige Sport? Die richtigen Einladungen annehmen?
- Privatleben als wichtige Quelle für Lebensfreude, Motivation und Stressausgleich – nicht als Karriere-Turbo

# Empfehlungen

---

- Internet und Karrierenetzwerke ersetzen nicht FreundInnen, Kolleginnen und Familie
- Institutionelle Einbindung kann nicht durch Online-Communities ersetzt werden
- Geisteswissenschaftlerinnen stärker in Netzwerke einbinden
- Frauen in Naturwissenschaft und Technik stärker ansprechen aber Networking über Kooperationen betonen
- Medien- und Kommunikationskompetenzen trainieren
- Frauen die Angst (vor Macht) nehmen oder: ein Knotenpunkt im Netzwerk zu werden!

Fragen?

---



# Kontakt

---



Dr. Caroline Cornelius  
Verwaltung  
Akademische Abteilung I  
Academic Staff Development  
Universität Konstanz  
D-78457 Konstanz

Mail: [Caroline.Cornelius@uni-konstanz.de](mailto:Caroline.Cornelius@uni-konstanz.de)

Home: <http://www.caro-online.com>

## dradio.de

<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/798717/>

CAMPUS & KARRIERE

10.06.2008



*Im Wissenschaftsbetrieb haben Frauen immer noch nicht die gleichen Chancen. (Bild: Stock.XCHNG / Linden Laserna)*

# Hilft nur die Quote?

## Mehr Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen

Von Christina Selzer

**Wenn es in ähnlichem Tempo weitergeht wie bisher, dann wird es erst im Jahr 2090 in Deutschland so viele Professorinnen wie Professoren geben. Das hat der Wissenschaftsrat ausgerechnet. Anna Müller, Frauenbeauftragte an der Hochschule Bremen, möchte aus diesem Grund lieber nicht auf den natürlichen Gang der Dinge vertrauen.**

*Die Bundesregierung hat ein Professorinnenprogramm aufgelegt, es soll mit weiteren Förderungsprogrammen mehr Frauen in die Wissenschaft. Wir müssen die Frauen vernetzen, bei den Förderstrukturen helfen und die Berufungen entsprechend laufen. Es kann nicht sein, dass es eine Ausnahme ist Listenplatz 1 und Platz 3 Regelfall. Die Berufsquote ist zu schlecht. Wir haben eine extrem gut ausgebildete Frauengeneration.*

Gute Ausbildung und Ehrgeiz reichen aber nicht aus, um berufen zu werden. Und das beginnt schon bei der Promotion: Schon da haben es Frauen schwerer, weil sie von ihren meist männlichen Professoren nicht genügend motiviert werden. Oft werden sie gar nicht erst als wissenschaftlicher Nachwuchs wahrgenommen. 85 Prozent der Professoren sind Männer, und die fördern eben auch - Männer, beklagt Daniela de Ridder vom Zentrum für Hochschulentwicklung CHE.

*Exzellenz, ein vielstrapaziertes Wort, hat ja auch damit zu tun, dass ich um meine Netzwerke weiß, was nützt es, wenn es keiner sieht. Publikationen und Einladungen zu Konferenzen, dazu muss man aber aufgefordert werden. 'Berufungen und Netzwerke', das haben wir in der Tagung hier auch gekoppelt.*

Deutschland steht im internationalen Vergleich gar nicht gut da: In Portugal liegt der Frauenanteil bei den Professorinnen bei 40 Prozent. In der Türkei bei 34 Prozent. Deutschland mit seinen 16 Prozent liegt da weit hinten.

Nach Ansicht von Ingrid Haasper, der Sprecherin der Bundeskonferenz BuKof, ist die Wissenschaft trotz guter Vorsätze und Förderprogramme immer noch eine Männerdomäne. Je höher die Position, desto weniger Frauen.

*Ich denke, dass das damit zu tun hat, dass für Frauen immer noch Vorbilder fehlen, um die Perspektiven überhaupt adaptieren, da brauche ich Vorbilder, Wissenschaftler männlich geprägt sind, obwohl in den letzten Jahren auch mehr Frauen dazu gekommen sind.*

Gabriele Drechsel, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der FH Köln beschäftigt sich mit den verschiedenen Aspekten eines Berufungsverfahrens. Denn neben den Auswahlkriterien, die allein die wissenschaftliche Qualifikation betreffen, gibt es noch eine zweite Ebene: Die Frage, ob die Bewerberin auf dem gleichen Informationsstand ist wie ihr männlicher Mitbewerber:

*Zum Beispiel: Wie ist die Kommission zusammengesetzt, welche fachlichen Schwerpunkte haben die Mitglieder. Eine Frau weiß das oft nicht, sie hat auch Schwierigkeiten das zu erfahren, wenn das nicht transparent gehalten wird. Bei Männern ist das anders, denen wird von ihrem Prof schon gesagt: Die Kommission ist so besetzt, dann hat der Bewerber die Chance, zu recherchieren und das das Gespräch so*



*auszurichten.*

Daniela de Ridder vom Zentrum für Hochschulentwicklung macht immer wieder die Erfahrung, dass Frauen im Berufungsverfahren nicht alle Möglichkeiten nutzen, sich wertvolle Informationen zu holen. Zum Beispiel werden in Stellenausschreibungen Bewerberinnen aufgefordert, die Frauenbeauftragte zu kontaktieren, was sie oft nicht tun.

*Ich würde mir wünschen, wenn mehr Frauen das in Anspruch nehmen würden. Und nicht denken würden, sie verschaffen sich einen unlauteren Vorteil. Dem ist nicht so. Männer haben das längst internalisiert!*

Um Professorin an einer Fachhochschule zu werden, müssen Bewerberinnen fünf Jahre Berufserfahrung haben und davon drei Jahre in der freien Wirtschaft gearbeitet haben. Oft ein Problem für Frauen: Denn die Berufungskommission schaut genau, bei welchem Unternehmen die Bewerberin gearbeitet hat und wie hoch dotiert ihre Stelle war. Für Anna Müller besteht da keine Chancengleichheit.

*da kommen die Frauen an ihre Grenzen, wenn sie nicht die gleichen Chancen haben, weil ihnen der Marktwert in der Wirtschaft fehlt, der sich ergibt aus Positionen in der Wirtschaft. Da haben wir eine indirekte Benachteiligung, die sich durchzieht.*

Das liegt auch daran, dass Frauen ihren eigenen Marktwert nicht gut genug kennen, sagt Daniela de Ridder vom Zentrum für Hochschulentwicklung. Sie können nicht so gut verhandeln, verkaufen sich unter Wert.

*Frauen müssen lernen, dass Geld nicht stinkt, sondern ein hohes Gut ist.*

Dabei gehe es nicht nur ums Einkommen, sondern auch um die Arbeitsbedingungen, um Ausstattung und Forschungsgelder. Nur Förderprogramme helfen da, davon sind die Frauenbeauftragten der Hochschulen überzeugt. Von selbst wird sich an den Strukturen wenig ändern.

© 2008 Deutschlandradio









Geschafft !!!



## **Impressum**

Herausgegeben vom Frauenbüro der Hochschule Bremen für den wissenschaftlichen Bereich

### **Text und Gestaltung:**

Dr. Anna Müller, Zentrale Frauenbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Bremen (BremHG)

Tamara Becker, studentische Mitarbeiterin im Frauenbüro

### **Fotos:**

Gabriele Drechsel, FH Köln

© Hochschule Bremen (Juni 2008)