



Schader Stiftung

D

V



P

W

Chancengleichheit in Wissenschaft und Wirtschaft: Gemeinsame Herausforderungen? Unterschiedliche Strategien?

**Bericht zur Tagung in Darmstadt
am 19. und 20. Februar 2015
Mai 2015, Darmstadt**

Autorin: PD Dr. Claudia Wiesner, Mitglied im Beirat und im Ständigen Ausschuss für
Frauenfragen der DVPW

Gefördert von der Fraport AG



Inhaltsverzeichnis

Bericht zur Tagung in Darmstadt am 19. und 20. Februar 2015	3
Eröffnung und Begrüßung	4
Karrieren von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft	4
Erfahrungen und Modelle nachhaltiger Karriereförderung für Frauen	4
Abendvortrag	5
Zweiter Tag: Arbeitstagung	5

Bericht zur Tagung in Darmstadt am 19. und 20. Februar 2015

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diversity, Frauenförderung und auch die Forderung nach Frauenquoten sind Schlagworte, die seit einigen Jahren sowohl in der deutschen Unternehmenslandschaft als auch in der Wissenschaft an Bedeutung gewinnen. Aber die Realität hat sich noch nicht dem Stand der Debatten entsprechend entwickelt. Die Privatwirtschaft und die Wissenschaft stehen hier vor den gleichen Herausforderungen: So wird oftmals die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als reines Frauenthema betrachtet und ihre Umsetzung in der Praxis steht vor zahlreichen Hürden, und insgesamt ist die praktische Umsetzung der Anerkennung von unterschiedlichen Lebensrealitäten in der beruflichen Praxis meist mehr Herausforderung als Realität. Dies hat konkrete Auswirkungen in Zahlen: Frauen sind ebenso gut ausgebildet wie Männer (oder sogar besser), aber unterrepräsentiert in Leitungspositionen.

Grundlegend für die Tagung war die Annahme, dass der Bereich der Privatwirtschaft und der Wissenschaft hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern vor vergleichbaren strukturellen Herausforderungen stehen und voneinander lernen können. Die Gewährleistung von Chancengleichheit in der beruflichen Praxis ist ebenso wie die mittel- bis langfristige Rekrutierung und Bindung von hoch qualifizierten Fachkräften ein gemeinsames Anliegen.

Der Ständige Ausschuss für Fragen der Frauenförderung – StAFF – in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft lud gemeinsam mit der Schader-Stiftung zu einem Austausch ein. Es kamen insgesamt 40 Personen zusammen, davon etwa die Hälfte aus der Praxis, die andere Hälfte aus der Wissenschaft, und zwar sowohl Vertreter und Vertreterinnen aus dem Bereich des Nachwuchses als auch Führungskräfte, um vier Ziele zu verfolgen:

- Eine Bestandsaufnahme zentraler Entwicklungsfaktoren, unterstützender Aspekte und Hindernisse in der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Managerinnen vorzunehmen und mit Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu diskutieren.
- Bestehende Instrumente der Frauenförderung in Wissenschaft und Wirtschaft zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Die Wirkung existierender Fördermaßnahmen (z.B. gezielte Programme für Frauen, Quoten, Mentoring, Coaching) sollte betrachtet werden, um best practices und geeignete Instrumente für die zukünftige Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Wirtschaft zu identifizieren.
- Das Potential und die Umsetzung des Konzepts der Diversity zu diskutieren: Inwieweit und unter welchen Bedingungen ist der Ansatz der Diversity fruchtbar?
- Einen Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis in Unternehmen und Banken anzustoßen: Zu diesem Zweck sollten Expertinnen und Experten aus Unternehmen und Banken ihr Wissen und ihre Erfahrungen einspeisen.

Auf der Tagung wurden wissenschaftliche Fachvorträge zur Chancengleichheit von einschlägigen Expertinnen diskutiert, aber auch die Expertise von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie von Vertreterinnen und Vertretern aus der Privatwirtschaft genutzt, die Informationen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen von (Nachwuchs-) Führungskräften aus biografischer bzw. lebensweltlicher Perspektive gaben. Neben diesen Fachinputs wurden in Diskussionsrunden einzelne Aspekte und Hintergründe der Chancengleichheit in Wissenschaft und Wirtschaft diskutiert.

Am ersten Tag erfolgte eine Bestandsaufnahme zur Entwicklung der Chancengleichheit in Wirtschaft und Wissenschaft. Expertinnen aus beiden Bereichen präsentierten hier ihre Befunde zur Frage, welche Aspekte für eine Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Managerinnen besonders unterstützend bzw. hinderlich sind. Ergänzt wurde dies durch eine Diskussion über Erfahrungen und Modelle nachhaltiger Karriereförderung für Frauen.

Eröffnung und Begrüßung

Nach der Begrüßung durch **Alexander Gemeinhardt M.A.** (Vorstandsvorsitzender Schader-Stiftung), **Prof. Dr. Gabriele Abels** (Vorsitzende der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW)) und **PD Dr. Claudia Wiesner** (Mitglied in Beirat und StAFF der DVPW) wurde die Runde der Vorträge eröffnet.

Karrieren von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft

Moderiert von **Dr. Dorian Woods** (StAFF) – Ständiger Ausschuss für Fragen der Frauenförderung in der DVPW – ging es im ersten Teil um die Karriereentwicklung von Frauen.

Unter dem Titel „Karriereplanung und Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – am Beispiel der Politikwissenschaft und der Chemie“ nannte **Prof. Dr. Heike Kahlert** (Ruhr-Universität Bochum) zentrale Faktoren, die dazu beitragen, dass Frauen die Wissenschaft gerade in den sogenannten Statuspassagen, etwa am Übergang von der Doktoranden- in die Postdoktorandenphase, verlassen.

Unter dem Titel „Der ÖPNV – eine männliche Domäne. Frauen mit DRIVE gesucht“ stellte **Bettina Jankovsky** (Stabsabteilungsleiterin Strategieentwicklung Personal und Organisation der Berliner Verkehrsbetriebe BVG) die Strukturen vor, die die Berliner Verkehrsbetriebe als bislang klassischer „Männerarbeitgeber“ entwickelt haben, um Chancengleichheit zu fördern.

Erfahrungen und Modelle nachhaltiger Karriereförderung für Frauen

Moderiert von **Prof. Dr. Julia Lepperhoff** (StAFF) gab es im zweiten Panel fünf Kurzinputs aus Wissenschaft und Wirtschaft:

Katharina Paust-Bokreziön (Diversity & Inclusion Deutschland, Deutsche Bank AG, Frankfurt/Main) stellte die Diversity-Strategie sowie die Maßnahmen speziell zur Frauenförderung der Deutschen Bank vor.

Dr. Karin Uphoff (Geschäftsführerin der uphoff pr & marketing GmbH, Marburg und Vorsitzende des Verbandes deutscher Unternehmerinnen in Hessen) thematisierte grundsätzliche Herausforderungen der Chancengleichheit.

Dr. Dagmar Höppel (MuT – Mentoring und Training, Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg, Stuttgart) berichtete von den Erfahrungen mit ihrem Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Dr. Andrea Löther (CEWS – Center of Excellence Women and Science, Köln) thematisierte Strategien zur Förderung der Chancengleichheit.

Dr. Eva Reichwein (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn) stellte die Chancengleichheitsförderung der DFG vor.

In Kleingruppen wurden anschließend die Ergebnisse der Inputs diskutiert, vertieft und mit Blick auf die Abschlussdiskussion am Freitag aufbereitet.

Abendvortrag

Ein sich an ein größeres Publikum richtender Abendvortrag von **Prof. Dr. Jutta Allmendinger** (Präsidentin des WZB Berlin), der unter der Überschrift „Zeitenwende 2015?“ die aktuellen Herausforderungen für mehr Chancengleichheit in Wirtschaft und Wissenschaft in einer vergleichenden Perspektive in den Mittelpunkt stellte, schloss den ersten Tag ab.

Mit Frau Allmendinger diskutierten unter der Moderation von **Dr. Kirsten Mensch** (Schader-Stiftung) drei Frauen, die wiederum sowohl aus der Praxis als auch aus der Wissenschaft stammen:

Prof. Dr. Gabriele Abels (Universität Tübingen, Vorsitzende der DVPW)

Barbara Kögler (Leiterin Unternehmenskommunikation der Software AG, Darmstadt)

Dr. Karin Uphoff (Geschäftsführerin der uphoff pr & marketing GmbH, Marburg und Vorsitzende des Verbandes deutscher Unternehmerinnen in Hessen)

Zweiter Tag: Arbeitstagung

Der zweite Tag war als Arbeitstagung des StAFF und weiterer Teilnehmender des ersten Tages sowie der DVPW organisiert: Ergebnisse des Vortrags wurden mit Blick auf geeignete Instrumente der Frauenförderung für die DVPW diskutiert, um konkrete Schlussfolgerungen für eine innovative Chancengleichheitspolitik abzuleiten und dabei die bestehenden Instrumente der DVPW weiterzuentwickeln. Die auf der Arbeitstagung diskutierten Vorschläge werden nun bis zum DVPW-Kongress im September vom StAFF aufbereitet und sollen auf dem Sonderplenum auf dem DVPW-Kongress 2015 zur Nachwuchsförderung, Karriereplanung und Chancengleichheit einer breiteren Mitgliederöffentlichkeit präsentiert werden.

Kennzeichnend für die Diskussion innerhalb der DVPW ist dabei, dass a) Universitäten einige grundlegende Unterschiede zur Privatwirtschaft aufweisen und b) die DVPW keine Durchgriffsmöglichkeiten auf ihre Mitglieder hat, wie sie etwa ein Arbeitgeber hat.

- Die Organisationsstruktur von Universitäten: Universitäten sind deutlich weniger als Wirtschaftsunternehmen hierarchisch und zentralisiert organisiert. Das bedeutet, dass es weit weniger Möglichkeiten gibt als in Wirtschaftsunternehmen, Chancengleichheitsvorgaben top-down umzusetzen. Gleichwohl haben Ministerien, aber auch Universitätspräsidien und Dekanate Möglichkeiten, etwa über Budgetvorgaben und Anreizstrukturen steuernd zu wirken.
- Die DVPW hat keinerlei direkte Durchgriffsmöglichkeiten, kann aber beratend und informierend auf ihre Mitglieder wirken.

Die Runde kam vor diesem Hintergrund zu folgenden Ergebnissen bezüglich der Aktionsmöglichkeiten der DVPW:

1. Kommunikation im Verband / „consciousness raising“: Möglichkeiten und Vorhaben

Erstens kann die DVPW durch Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb des Verbandes „consciousness raising“ betreiben. Mögliche Aktionsformen sind:

- Ein Modellinstitut aussuchen / Good Practices auszeichnen.
- Vor dem nächsten DVPW-Kongress 2018 wieder eine Arbeitstagung zur Chancengleichheit ausrichten.
- Mit dem Beginn der Mitgliedschaft in der DVPW können Informationen zur Chancengleichheit zugeschickt werden.
- Möglich sind auch monetäre Anreize, zum Beispiel könnten Mittel für Tagungsteilnahme / Gastvorträge speziell für Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben werden.

- Auch könnten im Kongressband zwei Beiträge speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben werden.

Das bereits geplante Sonderplenar auf dem DVPW-Kongress 2015 in Duisburg wird dazu genutzt werden, diese Möglichkeiten und Schritte vorzustellen. Zusätzlich werden die bestehenden Positionspapiere der DVPW aktualisiert:

1. Frauenförderrichtlinien
2. Stellungnahme der DVPW zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz
3. Richtlinien für Berufungskommissionen

2. Gatekeeper ansprechen

Dieser Punkt bezieht sich auf eine zentrale Erkenntnis aus der Tagung: Führungskräfte haben eine zentrale Gatekeeper-Funktion in der Chancengleichheitspolitik und der Förderung von Frauen. Professorinnen und Professoren haben als Führungskräfte genau diese Gatekeeper-Funktionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs inne, sind sich dessen jedoch oftmals nicht bewusst.

Ein Ansatzpunkt wären hier Führungskräftebildungen, die einige Universitäten bereits durchführen. Die DVPW kann solche Veranstaltungen unterstützen, jedoch angesichts sehr beschränkter finanzieller und personeller Ressourcen (ein Geschäftsführer und eine studentische Hilfskraft sind allein zuständig für ca. 1.700 Mitglieder, die Vorbereitung mehrerer Tagungen und Kongresse und die Unterstützung der Arbeit von Vorstand und Beirat) nicht selbst durchführen.

Im Sinne des unter 1. genannten „consciousness raising“ ist für die DVPW geplant:

- Flyer für den Kongress in fünf knappen Punkten zum Thema: Warum sind Professorinnen und Professoren Gatekeeper und Vorbilder? Wie können Gatekeeper Frauen sowie den Nachwuchs fördern?
- Die Bedeutung von Professorinnen und Professoren in diesem Sinne soll auf dem Sonderplenar hervorgehoben werden.

3. Nachwuchs gezielt unterstützen

Neumitglieder in der DVPW und Mitglieder, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs angehören, können explizit in ihrer Orientierung unterstützt werden durch

- Paten für Neumitglieder: „Seniors zu Juniors“ (Idee: insbesondere männliche Gatekeeper ansprechen; für Mitglieder ab der Promotionsphase; mit Plattform für jüngere versus erfahrene Mitglieder zur Kontaktaufnahme)
- Bei der bereits bestehenden „Schnuppermitgliedschaft“ wird es zukünftig Hinweise zum Auslaufen sowie zu Bedingungen der Mitgliedschaft geben.

Kontrovers wurde die Möglichkeit eines eigenständigen DVPW-Mentoringprogramms diskutiert: Ein gut gemachtes Mentoringprogramm ist sehr ressourcenaufwendig, und die entsprechenden Ressourcen hat die DVPW nicht. Ein Alternativvorschlag ist daher

- Information über bestehende Mentoringprogramme auf der DVPW-Homepage zusammenstellen.

4. Auftreten der DVPW nach außen

Last not least sollte sich die DVPW und insbesondere ihr Vorstand und Beirat in diesen Belangen als Lobbyorganisation verstehen und die genannten Punkte aktiv gegenüber Universitätspräsidenten, Ministerien und Förderorganisationen vertreten und bewerben.