

30. Jahrestagung 2018 | 12.-14. September 2018

Workshop-Programm

Struktur der Workshops und Anmeldeverfahren

In den drei Workshop-Phasen (s. unten) finden parallel jeweils alle sieben Workshops statt. Sie können entsprechend im Rahmen der gesamten Tagung an drei der sieben Workshops teilnehmen.

Auf Grundlage der Anmeldungen werden die Teilnehmenden auf die Workshops in den einzelnen Phasen verteilt. Auch wenn alle Workshops mehrfach durchgeführt werden, kann es sein, dass einzelne Workshops überbucht sind. Wählen Sie deshalb bitte einen weiteren Workshop als Alternative aus. Die Verteilung auf die Workshops erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldung.

Workshop-Phase 1	Do. 13.09.2018	14:00 – 15:30 h
Workshop-Phase 2	Do. 13.09.2018	16:00 – 17:30 h
Workshop-Phase 3	Fr. 14.09.2018	9:00 – 10:30 h

Bitte melden Sie sich für die Workshops online unter: <https://bukof.de/veranstaltungen/jahrestagung-der-bukof-2018/>

Hochschulen nachhaltig verändern! Von internationalen Gleichstellungsprojekten lernen

Referentinnen: Jennifer Dahmen (RWTH Aachen) und Dr. Anita Thaler (IFZ Graz)

Wissenschaft und Forschung geschlechtergerechter zu gestalten bedarf struktureller Veränderungen in den Organisationen, in den verordneten Richtlinien und den gelebten Praktiken. Die europäische Kommission fördert in ihren Rahmenprogrammen schon seit Jahrzehnten dahingehende Bemühungen. Doch während zuvor sogenannte Frauenförderung betrieben wurde, wurde ab 2007 bewusst mit den Begrifflichkeiten Gender und Strukturwandel die Zielsetzung auf eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter gelegt (siehe Dahmen & Thaler 2017).

Nach jahrelanger Forschung zu dem Thema konzipierten und begleiteten wir in dem Projekt GenderTime (2013-2016) erstmals ein internationales Implementierungsprojekt, mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit in unseren eigenen Organisationen zu befördern (seit Mai 2018 begleiten wir weitere Organisationen im neuen EC-Projekt CHANGE).

Mit den sogenannten Transfer Agents (Thaler 2016) inkludierten wir einflussreiche Verbündete aus den jeweiligen Organisationen, die nachhaltige Veränderungsprozesse maßgeblich unterstützen können.

Gleichzeitig entwickelten wir Monitoringinstrumente, mit deren Hilfe Gender-Praktiker*innen und –Forscher*innen ihre eigene Rolle als Change Agents für Gleichstellung in Wissenschaftsorganisationen reflektieren können (Peterson & Dahmen 2018).

Im Workshop stellen wir unser Konzept genauer vor und bearbeiten insbesondere:

- Umgang mit Widerständen
- Unterstützungsmechanismen
- Strategien zur nachhaltigen Veränderung

Affirmative Action: Ja, Nein, Vielleicht?

Aktuelle Resultate aus der Experimentalökonomik und ihre Implikationen für die Praxis

Referentin: Helena Maria Fornwagner, PhD (Universität Innsbruck):

Ganz oben ist immer noch männlich – Europaweit landet Deutschland mit einer Frauenquote von 29 % in Führungspositionen weiterhin unter dem Durchschnitt. Dazu kommt, dass Frauen in Deutschland für dieselbe Arbeit weiterhin um 21 % weniger verdienen als Männer. Diese Unterschiede sind auf diverse Faktoren zurückzuführen wie zum Beispiel, dass Frauen und Männer teilweise verschiedene Fähigkeiten, Präferenzen, oder Karriereplanungen haben. Problematisch werden diese Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt dann - nicht nur aus sozialen und moralischen Gründen, sondern auch von einem ökonomischen Standpunkt aus - wenn sie das Ergebnis von Diskriminierung sind: die Forschung hat nämlich gezeigt, dass sich Diversität in Unternehmen auszahlt.

Dieser Workshop beginnt mit der Durchführung eines kleinen ökonomischen Experiments mit allen Teilnehmer*innen, das die experimentelle Methode in den Sozialwissenschaften, ebenso wie die vorhandene Problematik zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt veranschaulichen soll.

Anschließend informiert dieser Workshop über die neuesten Erkenntnisse aus der Experimentalökonomik bezüglich Arbeitsmarktinterventionen zur Förderung von Frauen (oder anderen Gruppen) – auch Affirmative Action genannt – wie Quotas, Nudging und psychologische Maßnahmen zur (unbewussten) Verhaltensveränderung. Ziel dieser Veränderungen ist es, dass die Personen rationalere ökonomische Entscheidungen treffen, die am Ende für sie von Vorteil sind. Dies inkludiert zum Beispiel Interventionen, dank derer die Personen öfter in den Arbeitsmarkt eintreten.

Im letzten Teil des Workshops wird gemeinsam diskutiert und evaluiert, welche Interventionen aus der Experimentalökonomik bereits Anwendung gefunden haben - speziell im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld aber auch außerhalb dessen - und welche Vorteile und Nachteile diese beinhalten. Zusätzlich sollen auch aus der Forschung bewährte Interventionen angesprochen werden, die potenziell ihren Weg in eine praktische Anwendung noch finden müssen. Sie werden diskutiert und es werden mögliche Umsetzungen für solche angedacht.

Ziel dieses Workshops ist es, dass von den Ergebnissen aus der Experimentalökonomik der Bogen zur Praxis im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld gemeinsam gespannt werden soll und dass die Teilnehmer*innen von den Erfahrungen aus der Experimentalökonomik in ihrem Umfeld profitieren können.

Change Management im Bildungs- und Wissenschaftsbereich am Beispiel der Wirtschaft: Erfahrungen aus den Vereinigten Arabischen Emiraten

Referentin: Sadia Ghauri-Malik (LL.M. Hawkamah Institute for Corporate Governance)

Das Thema Gender Diversity in Vorständen ist zwar schon längere Zeit präsent, dennoch findet es erst seit einigen Jahren globale Aufmerksamkeit. Die akademischen Aufsätze zu diesem Thema zeigen, dass das Gender Diversity über eine „schlichte Gleichberechtigungsbewegung“ hinausgeht. So werden eine Vielzahl von positiven Effekten von Gender Diversity dargestellt, die von einer positiven Korrelation zwischen der Frauenquote und der Unternehmensleistung ausgehen und zu einer besseren Unternehmensnachhaltigkeit, einer höheren Organisationsleistung und damit auch zu einer höheren Rentabilität des Unternehmens führen.

In den USA wurde bereits im Jahre 1934 die erste Frau in einen Vorstand gewählt. In den Vereinigten Arabischen Emiraten hingegen hinkt die Implementierung in den letzten Jahren massiv hinterher. So wurden die ersten Frauen erst in den letzten Jahren in einen Vorstand gewählt. Darüber hinaus liegt in einigen Ländern der Region „Middle East & North Africa“ (MENA-Region) die Frauenbeteiligung auf Vorstandsebene immer noch bei null Prozent.

Der Workshop wird verschiedene Ansätze aus der Wirtschaft diskutieren und unterschiedliche Maßnahmen von staatlicher Sicht und von Aufsichtsbehörden darstellen, die unternommen werden um eine höhere Frauenbeteiligung zu erreichen. Außerdem wird diskutiert, welche Ansätze aus der Wirtschaft für den Wissenschaftsbereich übernommen werden könnten.

Konstruktiver Umgang mit Widerständen im Gleichstellungskontext

Referentin: Dr. Lisa Horvath (Universitäts- und Organisationsberatung, Graz)

„Das ist doch ein alter Hut!“, „Es gibt wichtigere Themen!“ oder „Bei mir/uns ist das ganz anders!“ – mit Sätzen wie diesen wird Gleichstellungsarbeit oft abgewertet und abgewehrt. Mitunter heftige Emotionen können solche Sätze, wie auch nachfolgende Gespräche respektive Konflikte begleiten. Wie kann mit solchen Widerständen und Emotionen aber konstruktiv umgegangen werden? Welche Muster stecken hinter unterschiedlichen Aussprüchen wie den oben genannten? Und wie sieht es mit potentiellen eigenen Widerständen zu bestimmten Gleichstellungs-Ansätzen aus?

In diesem Workshop werden unterschiedliche Abwehrstrategien vorgestellt, der persönliche Umgang damit und die begleitenden Emotionen reflektiert, um in weiterer Folge einen konstruktiven Umgang zu ermöglichen. So soll das Ziel erreicht werden, dass die Teilnehmenden einerseits mehr Wissen zu Widerständen im Gleichstellungskontext haben; und andererseits auf Widerstände souveräner und konstruktiver reagieren können und dadurch ein Empowerment stattfindet.

Pay Gap: Geld als Schlüssel zur Gleichstellung

Referentin: Henrike von Platen (FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH): Gender

Noch immer verdienen Frauen weltweit signifikant weniger als Männer – auch an deutschen Hochschulen. Die Ursachen sind komplex: Frauen übernehmen weniger Verantwortung und sind seltener in Führungspositionen zu finden. Sie arbeiten öfter in Teilzeit, verhandeln anders als ihre männlichen Kollegen und werden seltener befördert. Wenn ein Kind kommt oder Angehörige Pflege brauchen, unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger. Ein Teufelskreis: Wer zuhause bleibt, verdient weniger, und wer weniger verdient, bleibt zuhause.

In der Regel wächst der Gap in der Bezahlung von Männern und Frauen im Berufslebensverlauf: Je höher die Karrierestufe, desto größer die Unterschiede in der Bezahlung.

Die Finanzexpertin Henrike von Platen weiß, wie wichtig es ist, vom Berufseinstieg an über Geld zu sprechen und die richtigen Weichen zu stellen. Doch wie lässt sich Lohngerechtigkeit im Hochschulsektor umsetzen? In ihrem Workshop zeigt die Gründerin des Fair Pay Innovation Labs auf, wie sich Lohngerechtigkeit im Wissenschaftsbereich für alle Entgeltarten und Statusgruppen umsetzen lässt, welche Bedeutung Entgelttransparenz dabei zukommt und welche Effekte mit Entgeltgleichheit einhergehen. Faire Entgeltstrukturen für akademisches und wissenschaftsunterstützendes Personal, in der Verwaltung und für das technische Personal, für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte, für Berufseinsteigerinnen und Führungskräfte, sind der Schlüssel zur Gleichstellung an Hochschulen.

Mehr Chancengerechtigkeit durch die Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies?!

Referentin: Dr. Anja Wolde (Goethe-Universität Frankfurt am Main)

Viele Hochschulen haben in den vergangenen Jahren begonnen, ihre Gleichstellungspolitiken über die Geschlechtergleichstellung hinaus zu umfassender angelegten Diversity Policies und Antidiskriminierungspolitiken auszubauen. Seither wird von Gleichstellungsakteurinnen das Verhältnis von Gender Equality und Diversity Policies immer wieder kritisch in den Blick genommen: Befördern Diversitätspolitiken die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung an Hochschulen oder drohen sie Gleichstellungspolitiken „zu schlucken“? Wie lassen sich Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken miteinander verbinden, sodass sie mehr Chancengerechtigkeit herstellen?

Die Referentin stellt die Verknüpfung von Gender Equality & Diversity Policies in der Praxis der Goethe-Universität Frankfurt am Main vor und erörtert Vor- und Nachteile des Modells. In der anschließenden Plenumsdiskussion sollen dann gemeinsam systematischer Bedingungen und Strukturen eruiert werden, die vorliegen müssen, um die Verknüpfung produktiv zu machen.

Kulturelle Transformation am Beispiel der Kampagne „His or Hers“

Referentin: Prof. Dr. Elke Wolf (Hochschule München)

Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen kann sich nicht nur an den Reaktionen der Fachbereiche, des Kollegiums oder der Hochschulleitung zeigen, sondern auch an der Verweigerung derer, die von dieser Politik profitieren sollen. Wenn Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen die Angebote der Gleichstellungspolitik verschmähen, bleiben die besten Maßnahmen wirkungslos.

Die Frauenbeauftragten der Hochschule München führten daher eine groß angelegte Kampagne zur Erhöhung der Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit durch. Das Ziel war, die Studierenden für die Bedeutung und die Konsequenzen des eigenen Geschlechts in Studium, Beruf und Familie zu sensibilisieren. Mit verschiedenen Aktionen wurden die Studierenden humorvoll auf ihre geschlechterstereotype Wahrnehmungen und Entscheidungen aufmerksam gemacht. Durch diese Erlebnisse und dem Angebot von diversen Veranstaltungen sollten sie befähigt werden, geschlechtsspezifische Unterschiede wahrzunehmen, ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten zu erkennen und wirkungsvollen Handlungsstrategien zur Erreichung ihrer Ziele zu entwickeln.

In diesem Workshop wird die Kampagne „HIS OR HERS“ vom Prozess der konzeptionellen Planung bis hin zu den erzielten und auch verfehlten Erfolgen vorgestellt. Im Anschluss an die Vorstellung bietet der Workshop Raum für einen Erfahrungsaustausch über Erfolgs- und Misserfolgskriterien von verschiedenen Formaten und Maßnahmen zur Verbesserung der Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit.