

NEWS OKTOBER 2020

---

# TUM GLEICHSTELLUNGSKONFERENZ

Technische Universität München  
TUM Chancengleichheit

# THEMENÜBERBLICK

Anklicken, um direkt zum Inhalt zu springen.

1. [Terminüberblick](#)
2. [TUM Coaching](#)
3. [TUM Beratungsnetzwerk: neue Seminarreihe](#)
4. [Diversity Seminare für Studierende](#)
5. [Pflegelots\\*innen an der TUM](#)
6. [Vortragsreihe Pflege \(online\)](#)
7. [Bewegte TUM-Ferien Outdoor](#)
8. [Parity Jour Fixe Fakultät Architektur \(online\)](#)
9. [TUM horizons: virtuell weiterbilden](#)
10. [FEMTEC: nächste Bewerbungsphase](#)
11. [mentorING](#)
12. [playMINT](#)
13. [LaKoF Bayern: Grundsätze](#)
14. [LaKoF Hessen: diversitätssensible Führungskultur](#)
15. [bukof: Positionspapier Entgeltgerechtigkeit](#)
16. [herCareer Messe digital - Keynote von Prof.in Isabell Welpe](#)
17. [#MeToo in der Wissenschaft?!](#)
18. [ZEIT-Akademie: Onlinekurs Diversity & Inclusion](#)

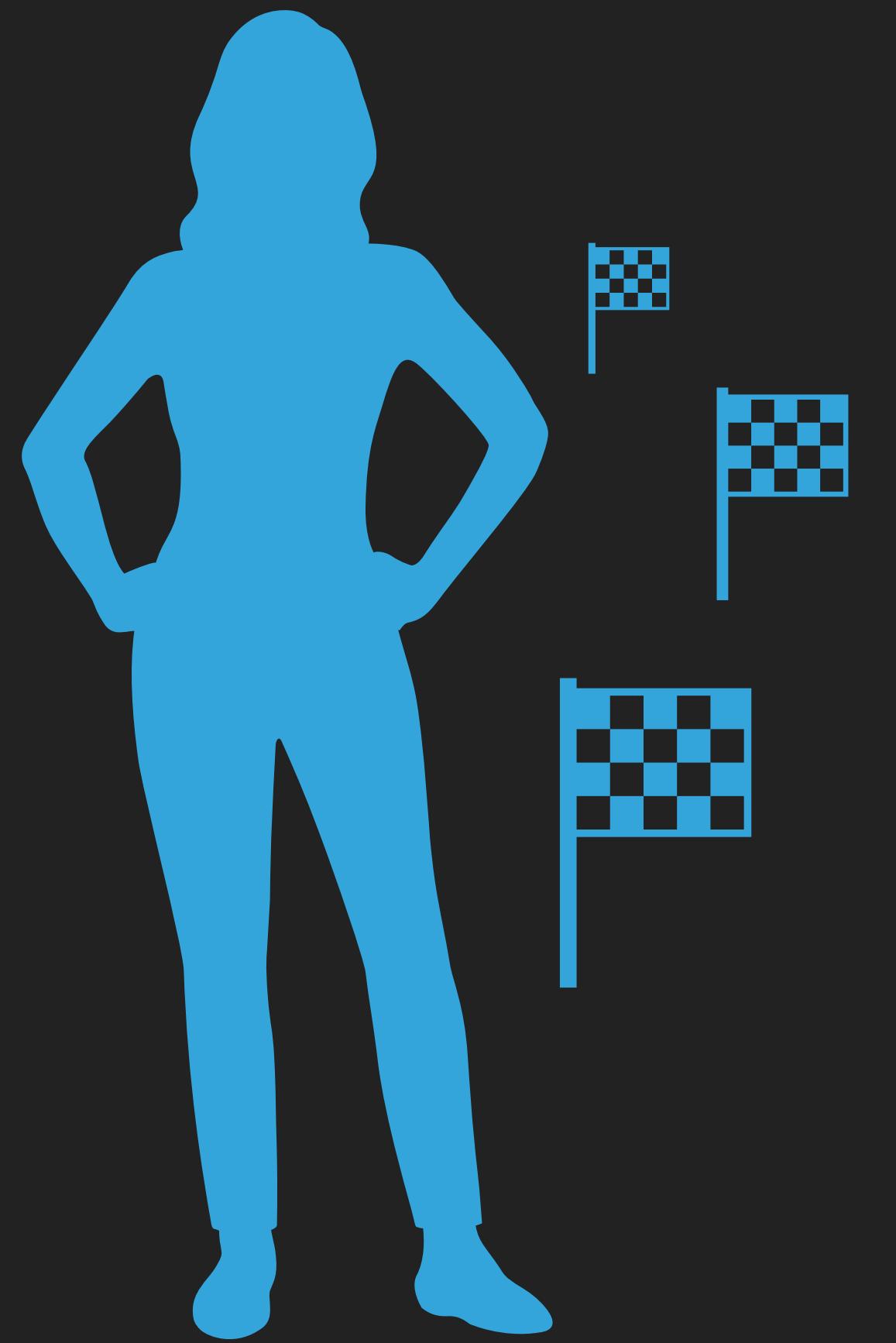
# TERMINÜBERBLICK

Anklicken, um direkt zum Inhalt zu springen.

- 16.10. [Parity Jour Fixe](#)
- 19.10.-08.11. [FEMTEC Bewerbungsphase \(Info-Veranstaltung 03.11.\)](#)
- 19.10. [mentorING Bewerbungsschluss](#)
- 26. / 27.10. [TUM Beratungsnetzwerk: Mini Media Training](#)
- 28.10. [PlayMINT Anmeldeschluss](#)
- 29.10. [herCareer Keynote Prof.in Isabell Welpe](#)
- bis 03.11. free [ZEIT Akademie Onlinekurs Diversity & Inclusion](#)
- 02.-06.11. [Bewegte TUM-Ferien Outdoor](#)
- 12.11. [Coaching-Gruppe für MINT-Wissenschaftlerinnen](#)
- 17.11. [Pflegevortrag](#)

# TUM COACHING

Das Einzel-Coaching kann weiterhin von Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftlerinnen in Anspruch genommen werden. Nach Absprache mit der / dem Coach können sowohl Präsenz- als auch Onlinetermine vereinbart werden.



Kontaktperson: Anja Quindeau

# TUM BERATUNGSNETZWERK: NEUE SEMINARREIHE

Das TUM Beratungsnetzwerk bietet ab Wintersemester 2020/21 eine neue Seminarreihe für alle TUM-Angehörigen in beratender Tätigkeit an.

Das erste Seminar ist zum Thema "We got the look!" - Brilliant im Video Meeting Mini Media Training zum professionellen Auftritt in Video-Meetings und -Beratungen.

- ▶ 26.10.20 // 10:00-12:00 Uhr
- ▶ 27.10.20 // 15:00-17:00 Uhr
- ▶ Anmeldung über Anja Quindeau



# DIVERSITY SEMINARE FÜR STUDIERENDE

Auch im Wintersemester 2020/21 finden wieder Diversity Seminare im Rahmen der überfachlichen Kompetenzen mit ECTS Erwerb statt.

Die Seminarthemen im Überblick:

- ▶ Diversität und Konfliktmanagement
- ▶ Diversity Kompetenz
- ▶ Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation
- ▶ Global Diversity
- ▶ Individual Change Management
- ▶ Standing, Voice and Communication

# PFLEGELOTS\*INNEN AN DER TUM

Ab Herbst 2020 stehen an den Standorten München, Garching, Freising und Straubing sowie am Klinikum rechts der Isar frisch ausgebildete Pflegelots\*innen als Ansprechpartner\*innen für alle TUM-Angehörigen zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zur Verfügung.

## TUM PFLEGELOTS\*INNEN

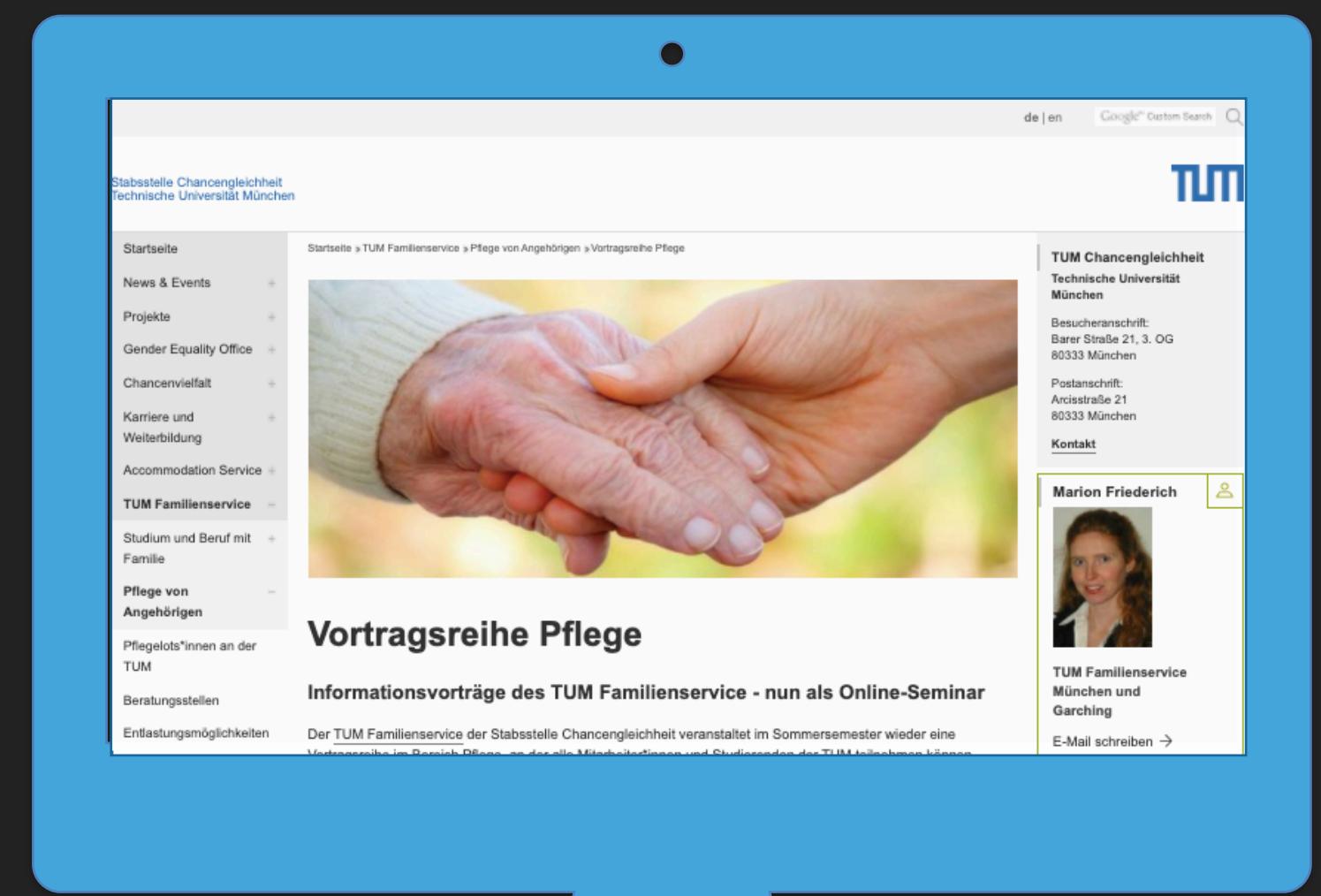


Kontakt: [TUM Familienservice](#)

# VORTRAGSREIHE PFLEGE (ONLINE)

Im Wintersemester 2020/2021 werden wieder Online-Informationenveranstaltungen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf angeboten.

- ▶ 17.11.2020 // 13.00-15.00 Uhr (online)
- ▶ Thema des erstes Termins: Häusliche Pflege - So geht's: Finanzierung und Leistungsansprüche

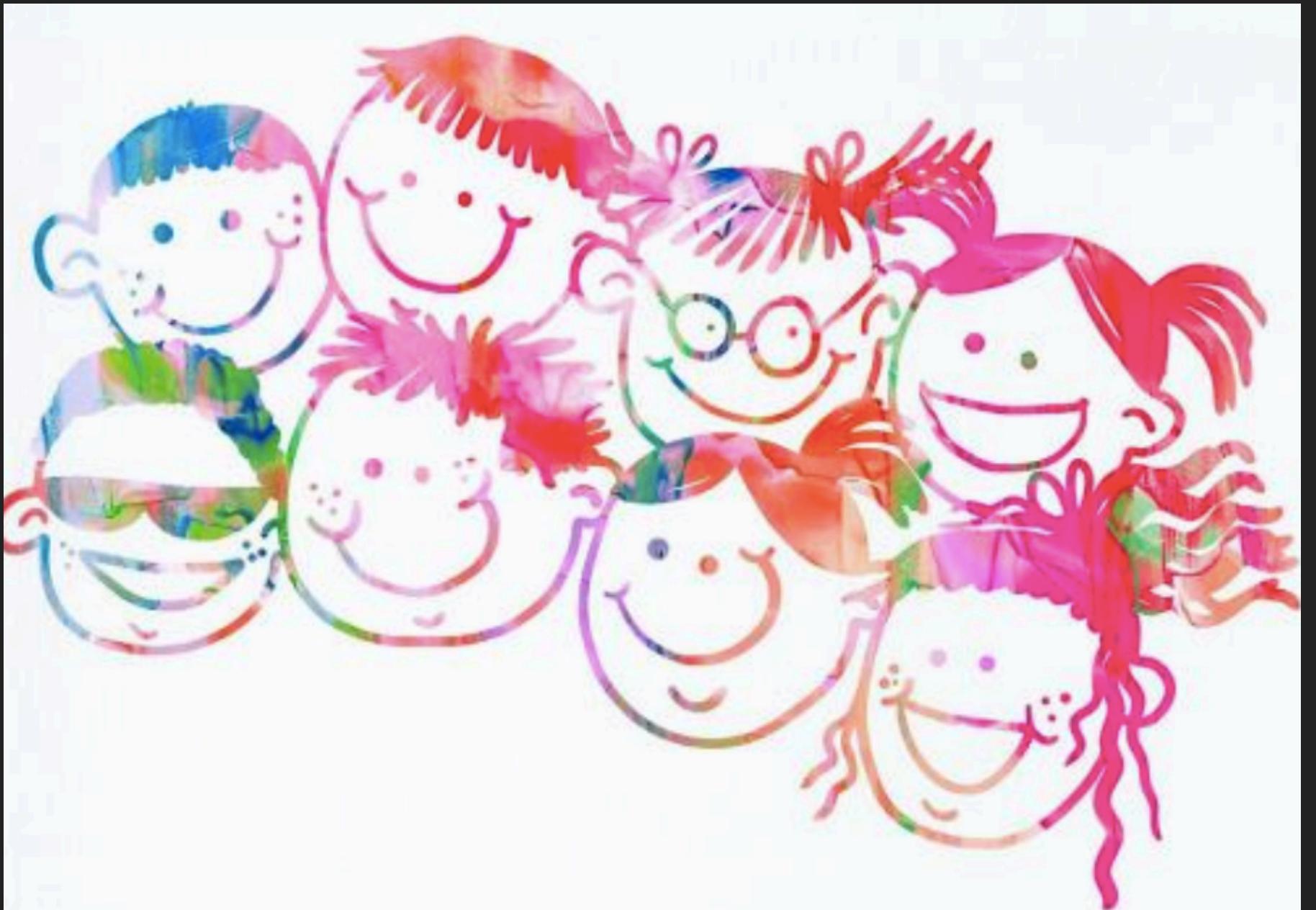


Die weiteren Termine und Themen werden zeitnah auf der Webseite veröffentlicht.

Kontakt: [TUM Familienservice](#)

# BEWEGTE TUM-FERIEN "OUTDOOR"

Vom 02.-06.11.2020 wird es wieder von 08:00 bis 14:00 Uhr ein Outdoor-Ferienprogramm am TUM Campus Weihenstephan geben (mit Shuttlemöglichkeit für München und Garching). In den Herbstferien bietet die Leiterin, Monika Laschinger, mit ihren erfahrenen Betreuer\*innen wieder ein tolles Outdoorprogramm (mit beheizten Zelten bei schlechter Witterung) an, bei dem Kinder im Alter von 6-12 Jahren teilnehmen können.



# FAKULTÄT ARCHITEKTUR: PARITY JOUR FIXE (ONLINE)

Der Parity Jour Fixe ist eine Plattform mit dem Ziel eine gerechte, diverse und inklusive Arbeits- und Forschungskultur an der Fakultät für Architektur zu fördern.

- ▶ 16.10.20 // 16:00 Uhr
- ▶ Thema: Aktionen zur Chancengleichheit in Berufungen
- ▶ Es sprechen: PD Dr. Nina Jakoby (Uni Zürich) und Julma Braat (TU Eindhoven)



Kontakt: Doris Hallama, Frauenbeauftragte der Fakultät

# TUM HORIZONS: VIRTUELL WEITERBILDEN

Die interne Weiterbildung [TUM horizons](#) bietet im laufenden Semester ein umfangreiches Programm (virtueller) Weiterbildungen an.

**NOCH FREIE PLÄTZE**

- ▶ [Coaching-Gruppe für MINT-Wissenschaftlerinnen - Erfolgreich ohne auszubrennen](#)  
mehrere Termine ab 12.11.20  
15:00-17:00 Uhr
- ▶ [EVA-LUTION - Intensivtraining für weibliche \(Nachwuchs-\) Führungskräfte im Februar 2021](#)

Kontakt: [info@horizons.tum.de](mailto:info@horizons.tum.de)

# FEMTEC: NÄCHSTE BEWERBUNGSPHASE

Das Femtec-Careerbuildingprogramm bietet herausfordernde Karrieretrainings, inspirierende Auseinandersetzungen mit karriererelevanten Themen, exklusiven Kontakt zu spannenden Arbeitgebern sowie Universitäten und Forschungsinstituten.

- ▶ Zielgruppe: TUM MINT Studentinnen
- ▶ Info-Veranstaltung (online): 03.11.20 // 15:00 Uhr

Kontaktperson: Anja Quindeau



# MENTORING PROGRAMM FÜR STUDENTINNEN

Das Programm mentor|NG unterstützt Studentinnen aller Fakultäten bei der frühzeitigen Lebens- und Karriereplanung und stellt ihnen erfahrene Mentoren und Mentorinnen aus verschiedenen Münchner Unternehmen zur Seite. Die Studentinnen befinden sich entweder in der Abschlussphase ihres Bachelorstudiums oder in einem Masterstudiengang. Mentoren und Mentorinnen werden in der Regel von mentor|NG-Partnerunternehmen gestellt.

- ▶ Zielgruppe: TUM Studentinnen



# PLAYMINT: SPIELERISCHE FÖRDERUNG VON MINT STUDENTINNEN

Der Lehrstuhl für Strategie und Organisation der TUM School of Management (Prof. Dr. Isabell Welpe) hat ein spielerisches Trainingsprogramm zur Ausbildung zukünftiger MINT Führungskräfte entwickelt. Dieses Trainingsprogramm soll MINT Studentinnen für den späteren MINT Beruf begeistern und ihnen theoretische Konzepte sowie individuelle Fähigkeiten für zukünftige Führungspositionen vermitteln.

- ▶ Zielgruppe: MINT Studentinnen
- ▶ Anmeldung bis 28.10.20

**PlayMINT: Spielerische Förderung von MINT Studentinnen**

@ THE CHAIR FOR STRATEGY AND ORGANIZATION  
Prof. Dr. Isabell Welpe, Dr. Theresa Treffers, Ilse Hagerer, Stephan Baier, Antonia Hoffmann

**WE LIKE RESEARCH WITH IMPACT**

The infographic features a central text area with the title and subtitle, followed by five colored speech bubbles (orange, pink, red, green, blue) containing information. A small circular graphic with the text "SCIENCE IS NEVER FINISHED!" is positioned between the orange and pink bubbles. The text in the bubbles is as follows:

- Was?** Spielerisches Trainingsprogramm für zukünftige MINT Führungskräfte
- Kontakt?** Dr. Theresa Treffers playmint@strategy.wi.tum.de
- Wer?** MINT Studentinnen, v.a. aus Informatik, Maschinenbau & Elektrotechnik
- Vergütung?** 30 € + Offizielles Zertifikat der TUM School of Management „Führungskräftelehre“
- Zeitlicher Aufwand?** 2,5h im November 2020  
2h im März 2021  
2h im Juli 2021
- Wie?** 3 Durchgänge mit Trainingsrunden & Fragebögen

Below the infographic is a purple box containing the registration information:

Bei Interesse registrieren Sie sich bitte bis 28. Oktober unter:  
<https://ww3.unipark.de/uc/Erstregistrierung/>

Social media links and QR code:

- tum.strategy.and.organization
- <http://www.facebook.com/TUM.LSO>
- StratOrgScience
- 

Looking for a side job? <https://www.strategy.wi.tum.de>

Technische Universität München

# LAKOF BAYERN: GRUNDSÄTZE

Grundsätze der LaKoF Bayern zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld.

► Papier vom August 2020



**Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld**  
 (August 2020)

Moderne Hochschulen sind Orte der Innovation. Hier entsteht neues Wissen, das an die Studierenden, die Wirtschaft und die Gesellschaft weitergegeben wird. Hochschulen leisten somit einen wichtigen Beitrag für die Zukunft des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die moderne Hochschule zeichnet sich aber nicht nur durch Innovationen in Forschung und Lehre aus, sondern muss auch den Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft folgend innerhalb der eigenen Organisation ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander vorleben und vermitteln.

Die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und respektvollen Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeldes ist die Grundlage für die Erfüllung dieser gesellschaftlichen Aufgabe und für Exzellenz. Dazu gehört es, dass alle Hochschulmitglieder in einem angstfreien Umfeld tätig sein können, ihre Arbeit gewürdigt und wertschätzt wird. Die Entfaltung aller Potentiale in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung darf nicht durch Sexismus, sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung oder durch hierarchische Strukturen und Abhängigkeiten eingeschränkt werden. Die Hochschulleitungen haben die Aufgabe, Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, um ein Klima der diskriminierungsfreien Leistungshonorierung zu ermöglichen. Gleichwohl trägt auch jedes einzelne Mitglied Verantwortung für ein respektvolles Miteinander.

Für die LaKoF sind folgende **Standards** maßgeblich zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld.

- Strategiekonzept und Zielvorgaben**  
 Jede Hochschulleitung ist dafür verantwortlich, dass alle Mitglieder zu einer diskriminierungsfreien und respektvollen Kultur beitragen und diese aktiv fördern. So sind die Hochschulen durch das AGG verpflichtet, jeglicher Diskriminierung durch rassistische Zuschreibung oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen Behinderung, Alter oder sexueller Identität aktiv entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollen sie eine Kultur fördern, die frei von sexueller Belästigung und Sexismus ist. Hierfür erstellt jede Hochschule ein Strategiekonzept mit dem Ziel, auf allen Ebenen auf ein diskriminierungsfreies Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeld hinzuwirken. Dabei umfasst dieses Strategiekonzept auch Richtlinien, die alle Mitglieder der Hochschule verpflichten, sich für ein respektvolles Miteinander einzusetzen, es aktiv zu fördern und jeglicher Form von Diskriminierung entschieden entgegenzutreten.
- Weiterbildungsangebote angeboten werden, um die Gender- und Diversitykompetenz zu erhöhen bzw. zu gewährleisten.
- Die Hochschulen achten bei der Einrichtung von Lehr- und Lernsettings und Arbeitsräumen darauf, eine sichere und angstfreie Umgebung für alle zu schaffen.
- Die Hochschulen führen zur Identifikation von Diskriminierungsstrukturen und der Entwicklungen von Präventionsmaßnahmen ein **systematisches Monitoring** durch.

# LAKOF HESSEN: DIVERSITÄTSSENSIBLE FÜHRUNGSKULTUR

In Kooperation mit den hessischen Hochschulpräsidien hat die [LaKoF Hessen](#) Empfehlungen für eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Führungskultur an hessischen Hochschulen entwickelt. Im Rahmen des Projekts wurden zwei Workshops durchgeführt, in denen unter Einbeziehung wissenschaftlicher Fachexpertise die Handlungsempfehlungen und Strategien der vorliegenden Broschüre entwickelt wurden. Die [Handreichung](#) richtet sich insbesondere an Führungskräfte und Hochschulleitungen.



Direkt zur Handreichung (PDF)

# BUKOF: POSITIONSPAPIER ENTGELTGERECHTIGKEIT

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen hat das Positionspapier „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ (15.09.20) veröffentlicht.

- ▶ Forderung: Strukturelle Veränderungen statt individuelle Lösungen.
- ▶ 18 Organisationen aus Geschlechter-, Wissenschafts- und Arbeitspolitik haben das Papier unterzeichnet.



Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

**Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!**

15.09.20

Hochschulsekretär\*innen leisten wertvolle Arbeit. Das stereotype Berufsbild der „Sekretärin“ ist längst veraltet und eine Aktualisierung des Berufsbildes ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums dringend notwendig. Dieser Entwicklungsrückstand ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen. Unsere Kampagne „Fairnetzt Euch“ bekämpft diesen Mißstand. Dieses Anliegen wird von geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen unterstützt.

**Veränderungsdynamik „Wandel der Arbeit“ und deren Folgen**

In den letzten Jahren hat sich die Arbeit an Hochschulen durch verschiedene Reformen deutlich verändert: der Bolognaprozess, Internationalisierungsstrategien, der Bedeutungszuwachs von Drittmitteleinfluss, befristete Verträge im wissenschaftlichen Mittelbau, die Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung. Sie alle haben massiven Einfluss auf Inhalte und Bedingungen von Arbeit – in Forschung und Lehre ebenso wie in Hochschulmanagement, Verwaltung und Technik. Hinzu gekommen sind ein exponentieller Zuwachs rechtlicher Regelungen, neue Steuerungsmodelle an Hochschulen und damit einhergehende hochschulinterne Dezentralisierungsprozesse.

Sekretariatsarbeitsplätze sind in besonderer Weise von diesen Veränderungen betroffen. Hochschulsekretär\*innen meistern in den Fakultäten bzw. Fachbereichen mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl verschiedenster Aufgaben, die hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft benötigen. Sie verwalten Dritt- und Hochschulumittel, erstellen Präsentationen, pflegen Homepages, begleiten Personaleinstellungen, redigieren wissenschaftliche Texte, zum Teil auch in Fremdsprachen und lesen Korrektur. Sie finden sich in zunehmender Regelungsdichte der vielfältigsten Themen zurecht – ob es neue Arbeitszeitvorgaben für studentische Hilfskräfte, die Steuerpflicht bei Drittmitteleinsatz oder die Trennungsberechnung des EU-Beihilferahmens betrifft. Ganz nebenbei kümmern sie sich um viele Bedarfe und Fragestellungen, die im Alltag der Fakultäten und Einrichtungen auftreten. So tragen sie einen erheblichen Anteil zu reibungslos funktionierenden Abläufen und nicht zuletzt zu einem positiven sozialen Klima bei.

In vielen Köpfen geistert noch immer ein weiblich konnotiertes Rollenstereotyp herum und prägt somit die Vorstellungen vom Berufsbild in Sekretariaten. Hier muss deutlich umgedacht werden! Denn statt Steno wird längst modernste und vielfältige Software beherrscht: SAP, LSF, LaTeX, PowerPoint, Excel, WORD, etc.

Vorstand: Dr. Ute Baaken, Universität Bielefeld, Birgit Fritzsen, HMTM Hannover, Birgit Hohmann, Hochschule Fulda, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Anneliese Nienhoff, Universität Bremen  
Sprecher\*innen der Kommission Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Alexandra Künnen, Universität Bielefeld, Elke Währisch-Große, Universität Duisburg-Essen, Jutta Grau, Universität Bielefeld, Monika Wehau, Universität Bremen  
Geschäftsstelle: Caron Stankus-Kunze, Götterstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de  
Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43266967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS  
Steuer-Nummer: 215/5861/0982. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

Dabei ist zu beobachten, dass bei der Aufgabenübertragung an wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen eine andere Zuweisung der tariflich definierten Tätigkeitsmerkmale praktiziert wird als bei der Aufgabenübertragung an Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung. Während für erstgenannte der Nachweis des akademischen Abschlusses für eine Übertragung von Aufgaben in Lehre und Forschung ausreicht, erfolgt für MTV-Beschäftigte eine äußerst klein teilige Prüfung, ob die jeweiligen abstrakten Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag erfüllt sind. Reale Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten, Komplexität, an

Direkt zum PDF-Dokument

# HERCAREER MESSE DIGITAL - KEYNOTE VON PROF.IN ISABELL WELPE

Thema des Vortrags: ["Frauen in Führungspositionen - das nächste Kapitel: Warum wir mehr lautstarke Solidarität brauchen und Maßnahmen, die wirklich wirken"](#). Die Forderung, mehr Frauen in Top-Führungspositionen zu bringen, gibt es seit vielen Jahren - passiert ist nicht viel. Unconscious-Bias-Trainings, Zielgröße Null für Vorstandsposten, zaghafte Unterstützung für Top-Managerinnen auch durch Frauenverbände selbst - klar ist, was nicht wirkt. Doch was muss passieren, damit Frauen in Spitzenpositionen kommen und dort nicht im Handumdrehen wieder ausgetauscht werden?

► 29.10.20 // 16:15-17:30 Uhr (online)

The graphic is a promotional banner for the herCAREER Messe Digital event. It features a large orange circular portrait of Prof. Dr. Isabell Welpe at the bottom left. To her right, there is a large orange speech bubble containing the title and key points of her keynote speech. Above the speech bubble, the event details are listed: '#herCAREER - @her\_CAREER\_de 29.10.2020 | 16:15 – 17:30 Uhr via ZOOM'. Below the title, it says '- KEYNOTE - Frauen in Führungspositionen - das nächste Kapitel: Warum wir mehr lautstarke Solidarität brauchen und Maßnahmen, die wirklich wirken' by Prof. Dr. Isabell Welpe from the Chair for Strategy and Organization at the Technical University of Munich. To the right of the speech bubble, there is a column of five circular portraits of speakers, each with their name and affiliation:

- Keynote Prof. Dr. Isabell Welpe** Lehrstuhl für Strategie und Organisation Technische Universität München [@IsabellWelpe](#)
- Katharina Schulze, MdL** Fraktionsvorsitzende BUNDNIS 90/DIE GRÜNEN [@KathaSchulze](#)
- Monika Schulz-Strelow** Präsidentin Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) [@FidAReV](#)
- Dr.-Ing. Stefan Schwänzl** Client Partner TRANSEARCH International Deutschland GmbH
- Moderation Silke Robeller** Regionalvorstand Süd FidAR [@SRobeller](#)

At the bottom right, there is a quote from Prof. Dr. Isabell Welpe: „Noch immer schaffen es zu wenige Frauen in Führungspositionen. Falsch durchgeführte Unconscious-Bias-Trainings und einseitige Forderungen wie der Ruf nach der 30-Stunden-Woche, das greift zu kurz. Frauen(verbände) selbst unterstützen Frauen in Führungspositionen leider oft zu zaghaf und befördern so Lippenbekenntnisse in Unternehmensberichten. Ich freue mich sehr darauf, auf der herCAREER gemeinsam mit den Besucher\*innen darüber zu diskutieren, was wirklich wirkt, um Gleichstellung zu erreichen.“

# #METOO IN DER WISSENSCHAFT?!

Vom 28.09.- 06.10.20 fand an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eine Themenwoche zu sexualisierter Diskriminierung & Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen statt. Viele Beiträge sind online dokumentiert. Außerdem steht ein „Digitales Foyer“ mit umfangreicher Materialsammlung vieler Hochschulen zur Verfügung.



Direkt zur Programmbroschüre (PDF)

# ZEIT-AKADEMIE: ONLINEKURS DIVERSITY & INCLUSION

Der ZEIT-Akademie-Kurs bietet eine ausführliche Einführung in Diversity Management für Organisationen. Sechs wissenschaftliche Expert\*innen erläutern verschiedene Dimensionen von Diversity: Sie erhalten Tipps für eine diskriminierungssensible Sprache, lernen die Relevanz von Frauen in Führungspositionen und Lösungsansätze gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt kennen.

- ▶ Bis zum 03.11.20 kostenlos teilnehmen mit dem Code g100zak5248395

## Themen der 6 Lektionen:

- ▶ Die Bedeutung des Diversity-Managements
- ▶ Von internationaler Herkunft und kulturellen Hintergründen
- ▶ Vom Umgang mit Unconscious Bias
- ▶ Bewusste Kommunikation in diversen Teams
- ▶ Frauen in Führung und Vorstand
- ▶ Kognitive Geschlechtsunterschiede

# HABEN SIE THEMEN FÜR DIE GK NEWS?

Aljona Merk