

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 Welp](#)
17. [#MeToo in der Wissenschaft?!](#)
18. [ZEIT-Akademie: Onlinekurs Diversity & Inclusion](#)

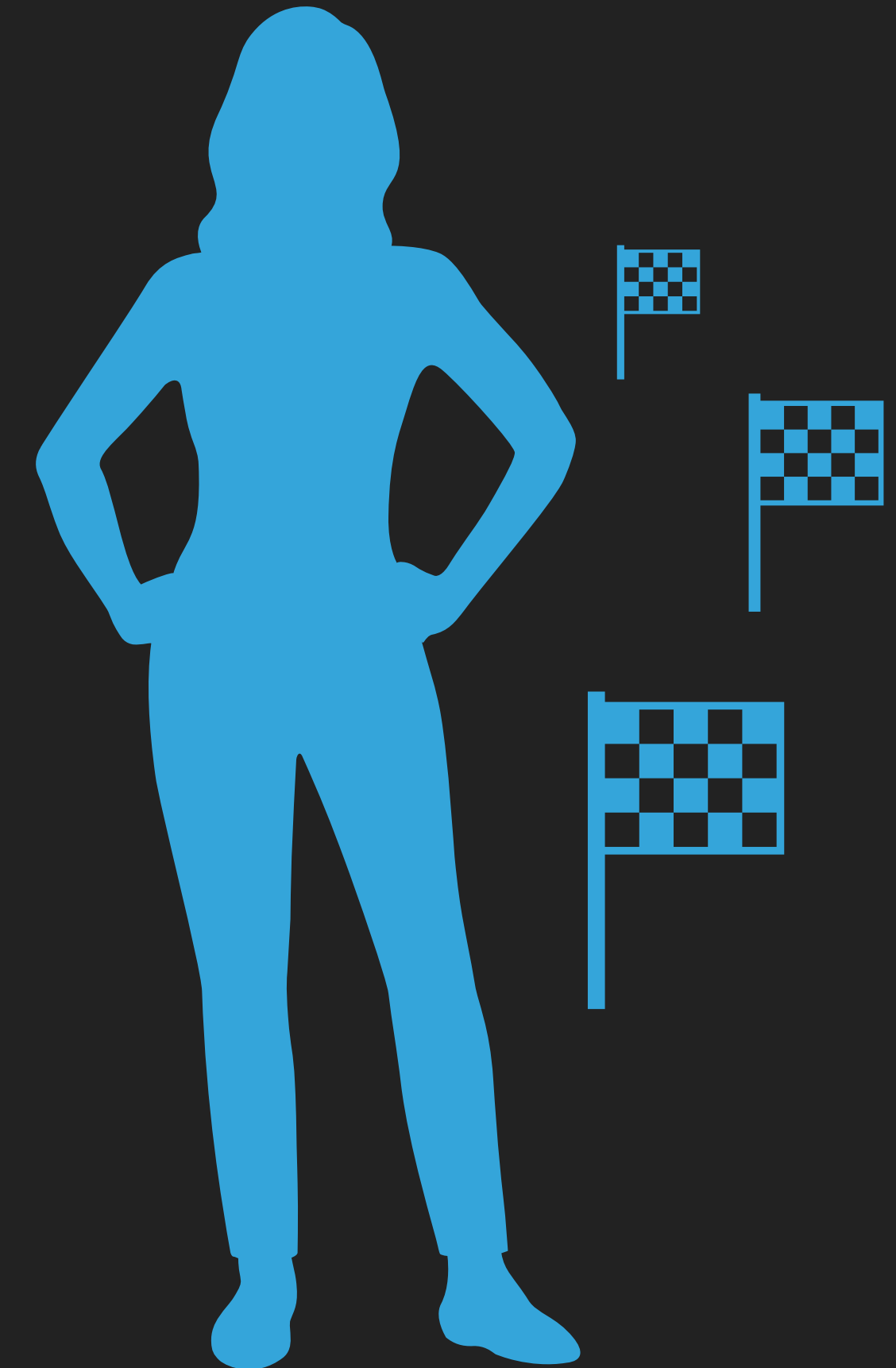
TERMINÜBERBLICK

Anklicken, um direkt zum Inhalt zu springen.

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

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.



Kontakt: [TUM Familienservice](#)

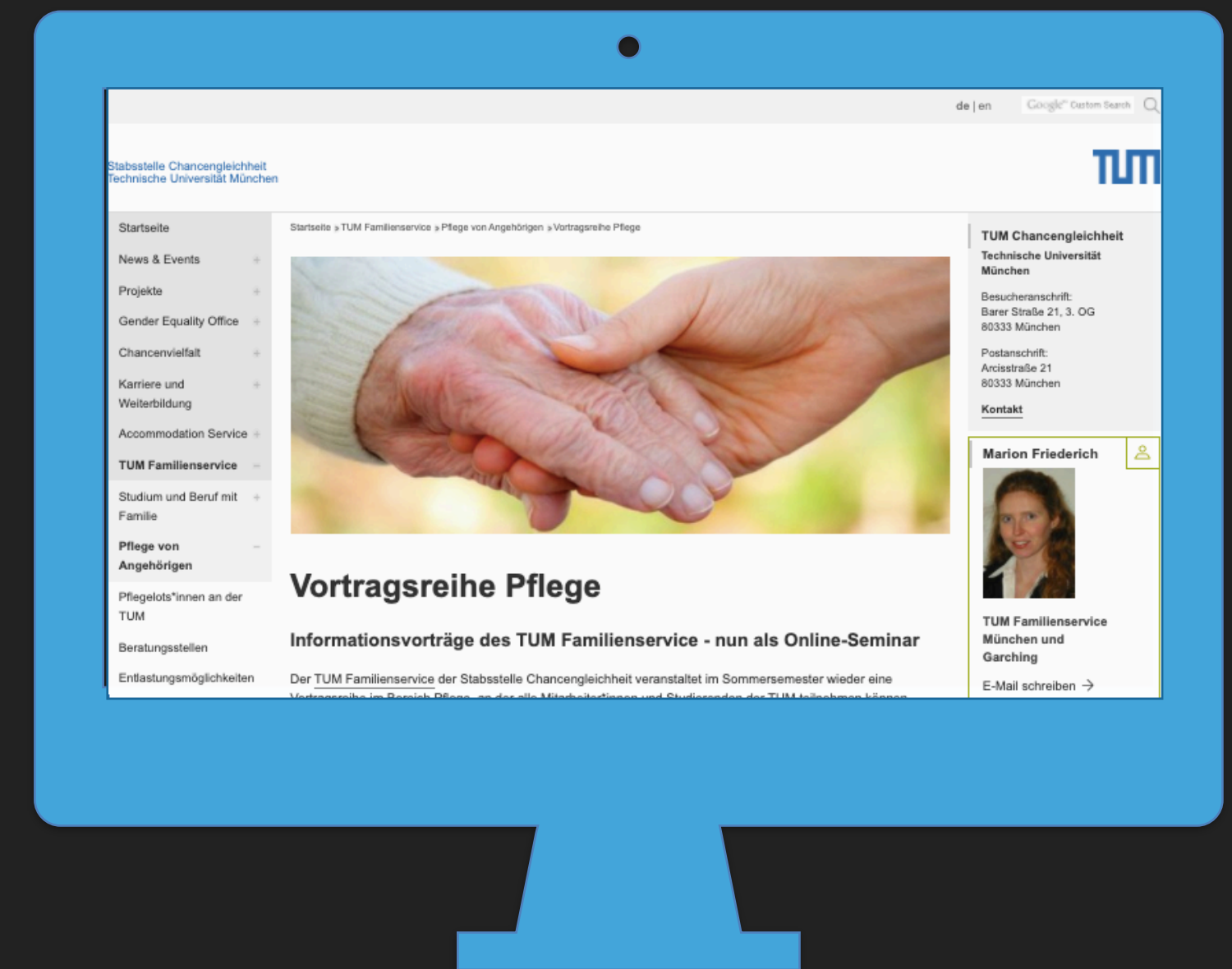
VORTRAGSREIHE PFLEGE (ONLINE)

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

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

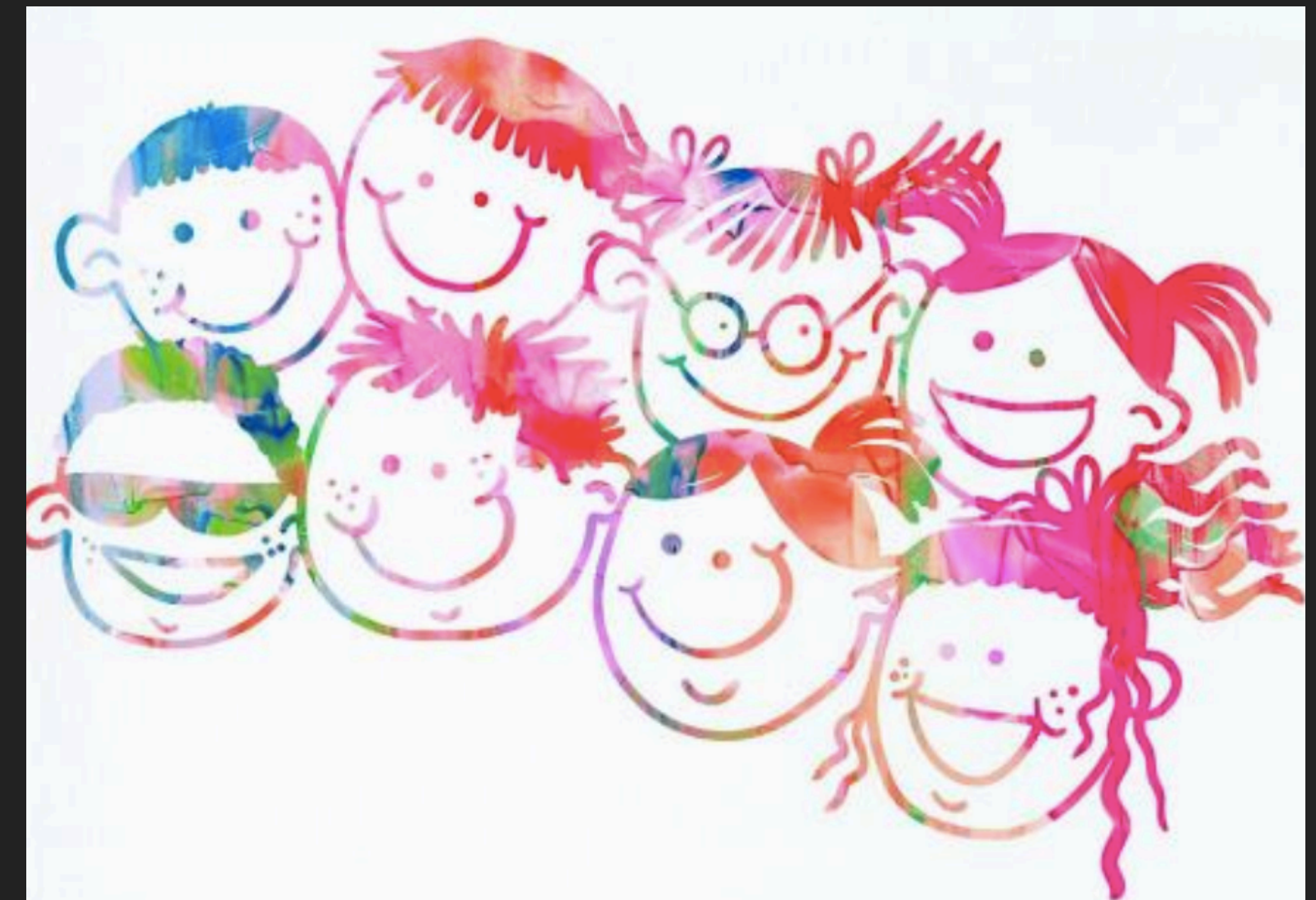
Die weiteren Termine und Themen werden zeitnah auf der Webseite veröffentlicht.

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.

Kontakt: info@horizons.tum.de

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

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



BEWERBUNGSPHASE

19.10.-08.11.20

Kontaktperson: [Anja Quindeau](#)

MENTORING PROGRAMM FÜR STUDENTINNEN

Das Programm mentorING 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 mentorING-Partnerunternehmen gestellt.

- ▶ Zielgruppe: TUM Studentinnen

The logo for mentorING, with 'mentor' in blue and 'ING' in green, separated by a thin blue horizontal line.

Promoting Female Talents

**BEWERBUNGEN NOCH BIS ZUM
19.10.20 MÖGLICH**

PLAYMINT: SPIELERISCHE FÖRDERUNG VON MINT STUDENTINNEN

Der Lehrstuhl für Strategie und Organisation der TUM School of Management (Prof. Dr. Isabell Welp) 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 Welp, Dr. Theresa Treffers, Ilse Hagerer, Stephan Balzer, Antonia Hoffmann

Was?
 Spielerisches Trainingsprogramm für zukünftige MINT Führungskräfte

Wer?
 MINT Studentinnen, v.a. aus Informatik, Maschinenbau & Elektrotechnik

Wie?
 3 Durchgänge mit Trainingsrunden & Fragebögen

Zeitlicher Aufwand?
 2.5h im November 2020
 2h im März 2021
 2h im Juli 2021

Vergütung?
 30 € +
 Offizielles Zertifikat der TUM School of Management „Führungskräftetraining“

Kontakt?
 Dr. Theresa Treffers
 playmint@strategy.wi.tum.de

WE LIKE RESEARCH WITH IMPACT

SCIENCE IS NEVER FINISHED! LEARN AND GROW ALWAYS!

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



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

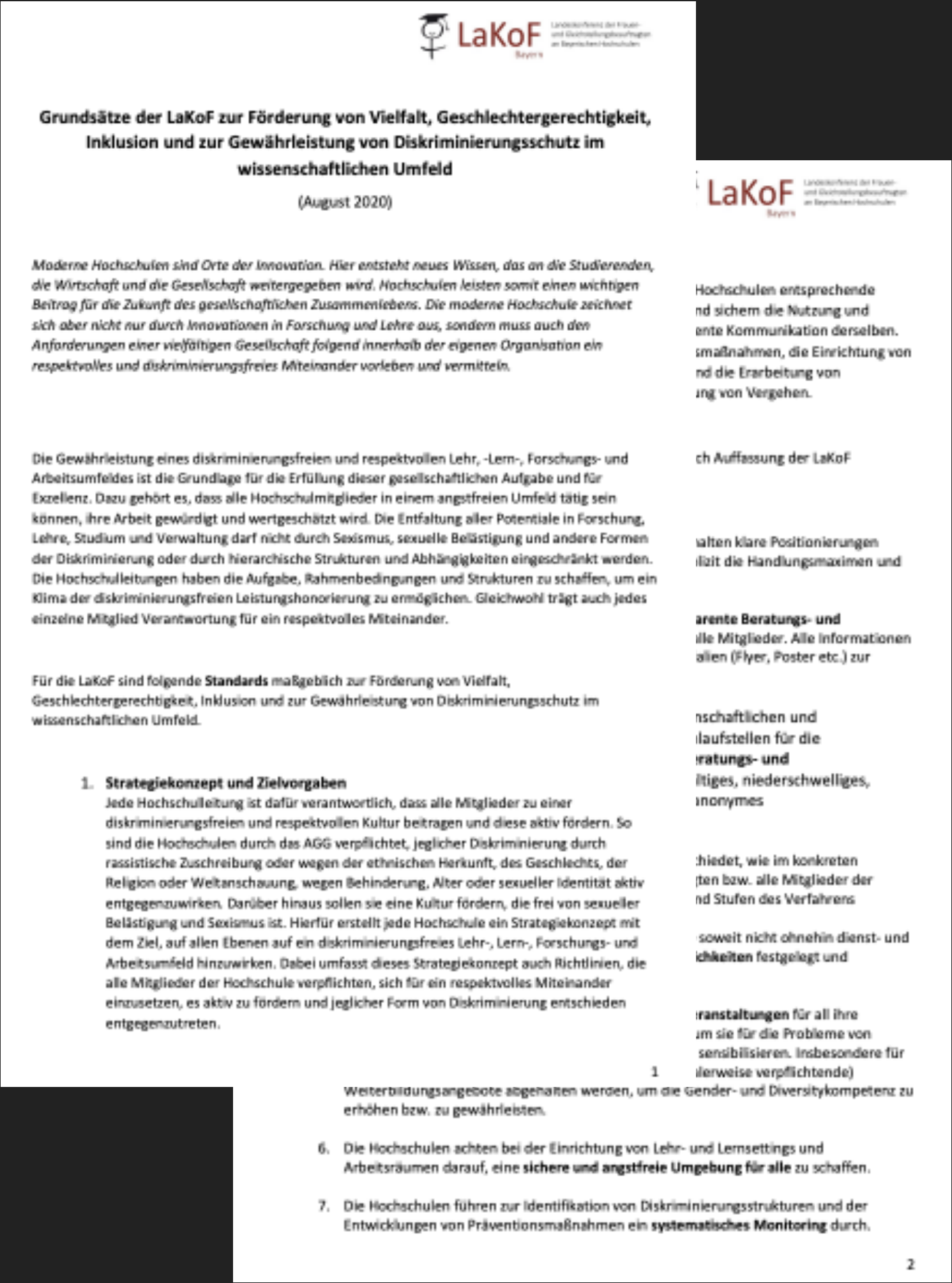
Looking for a side job? <https://www.strategy.wi.tum.de>

TUM
 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



Anhang 1: LaKoF Grundsätze

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

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

bukof

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

Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulesekretariaten schaffen!

15.09.20

Hochschulekretär*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 Drittmittelfinanzierung, 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. Hochschulekretär*innen meistern in den Fakultäten bzw. Fachbereichen mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl verschiedenster Aufgaben, die hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft benötigen. Sie verwalten Dritt- und Hochschulmittel, erstellen Präsentationen, pflegen Homepages, begleiten Personaleinstellungen, redigieren wissenschaftliche Texte, zum Teil auch in Fremdsprachen und lesen Korrektur. Sie finden sich in zunehmender Regeldichte der vielfältigsten Themen zurecht – ob es neue Arbeitszeitvorgaben für studentische Hilfskräfte, die Steuerpflicht bei Drittmittelforschung oder die Trennungsrechnung 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,

peria, Moodle, HIS, HISinONE, Shibboleth, etc. – und dies alles in der Regel mit einem hohen zeitlichen Aufwand. Die Anzahl der Aufgaben ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. An der Spitze der Hochschulen stehen heute oft hochqualifizierte Wissenschaftler*innen, die in der Regel auch eine große administrative Verantwortung übernehmen. Sie flitzen über den Campus zum zweiten Arbeitsplatz, wo ich in der Regel erwartet werde.“

ind also rasant gestiegen. An der Spitze der Hochschulen stehen heute oft hochqualifizierte Wissenschaftler*innen, die in der Regel auch eine große administrative Verantwortung übernehmen. Sie flitzen über den Campus zum zweiten Arbeitsplatz, wo ich in der Regel erwartet werde.“

ftmals wenig über das genaue Aufgabenspektrum der Mitarbeiter*innen. Hingegen ist die administrative Anwesenheit von Student*innen, die in der Regel vorausgesetzt. Vorrangig sind administrative und organisationalen Aufgaben, benötigen sie Entlastung. Mitarbeiter*innen ermöglicht wird. Mitarbeiter*innen den „Rücken freihalten“ und ganz unmittelbar einer effektiven Arbeit beitragen.

nbar einheitlichen Grundlagen und der Leistung, sondern Leistungsanforderungen an abstrakten Tätigkeitsmerkmalen. Dies ist ein Widerspruch, da die Anforderungen an die Mitarbeiter*innen in der Regel nicht einheitlich sind, sondern von der jeweiligen Aufgabe und der jeweiligen Person abhängen.

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 kleinteilige Prüfung, ob die jeweiligen abstrakten Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag erfüllt sind. Reale Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten, Komplexität, an

Vorstand: Dr. Ueli Baaken, Universität Bielefeld, Birgit Fritzen, HMTM Hannover, Birgit Hohmann, Hochschule Fulda, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Anneliese Niehoff, Universität Bremen

Sprecher*innen der Kommission Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Alexandra Kühnen, Universität Bielefeld, Elke Währisch-Große, Universität Duisburg-Essen, Jutta Grau, Universität Bielefeld, Morica Wehhaus, Universität Bremen

Geschäftsstelle: Carin Stankus-Kunze, Gollmerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de

Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060067, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0067 4022 0761 00, BIC: GLSNOE33GLS

Steuer-Nummer: 215/5861/0982. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

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)



#herCAREER – @her_CAREER_de
29.10.2020 | 16:15 – 17:30 Uhr via ZOOM

– KEYNOTE –

Frauen in Führungspositionen – das nächste Kapitel:

Warum wir mehr lautstarke Solidarität brauchen und Maßnahmen, die wirklich wirken

Prof. Dr. Isabell Welp, Lehrstuhl für Strategie und Organisation
Technische Universität München

– ANSCHLIESENDE DISKUSSION –

Frauenkarriere – was wirklich funktioniert

Keynote
Prof. Dr. Isabell Welp
Lehrstuhl für Strategie und Organisation
Technische Universität München
@IsabellWelp

Katharina Schulze, MdL
Fraktionsvorsitzende
BÜNDNIS 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



„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 zaghaft 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.“

Prof. Dr. Isabell M. Welp
Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der TUM Die Zeitschrift Capital listet sie als Top 40 unter 40 der „digitalen Elite“

#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