

# Projekt „Gleichberechtigte Karrierewege“

## Abschlussbericht

**Laufzeit:** 01. Juli 2015 bis 31. Dezember 2018

**Finanzierung:** Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder

**Zielgruppe:** Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen

## Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	Seite 3
2. Interviews	Seite 4
3. Veranstaltungen und Aktionen	
3.1 Übersicht	Seite 6
3.2 Erläuterungen	Seite 7
4. Handreichungen	Seite 14
5. Fazit und Ausblick	Seite 15

## 1. Einführung

Vor der Familiengründung ist die Mehrheit der Frauen in Vollzeit beschäftigt. Sobald Kinder kommen, stecken viele Frauen jedoch eigene persönliche und berufliche Ziele hinter denen des Partners zurück, sind gar nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig und übernehmen den Großteil der Haus- und Familienarbeit. Doch oft entspricht diese Aufteilung nicht den Vorstellungen der Frauen – und immer häufiger auch nicht denen ihrer Partner\_innen? Viele Paare würden die Familien- und Erwerbsarbeit gerne egalitär aufteilen, doch die Realität sieht meist anders aus. Oft tauschen sich Paare zu wenig über ihre Wünsche und Bedürfnisse aus. Dadurch rutschen sie nicht selten in Rollenmodelle hinein, die sie vorgelebt bekommen haben, die aber möglicherweise gar nicht zu ihnen passen. Dabei gibt es fast so viele Modelle, Vereinbarkeit und Beruf miteinander zu vereinbaren, wie es Beziehungen gibt. Wenn alle Beteiligten sich austauschen, klare Absprachen treffen und diese an veränderte Lebenssituationen anpassen, dann können gute Lösungen gefunden werden. Eine kluge Karriere- und Lebensplanung hilft dabei, sich der eigenen Wünsche und Bedürfnisse bewusst zu werden und systematisch an der Erreichung dieser unterschiedlichen Ziele zu arbeiten.

Das Projekt Gleichberechtigte Karrierewege will neue Wege zur partnerschaftlichen Aufteilung aufzeigen, weg vom traditionellen Ernährer- oder Hinzuverdiener-Modell.

Studentinnen, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten die Möglichkeit, sich in Workshops und Beratungen mit der Thematik auseinanderzusetzen, ihre Karriere zu planen, eigene Vorstellungen und Ziele zu verfolgen und zu kommunizieren. Darüber hinaus werden sie dabei unterstützt, Strategien zu entwickeln, durch die sie sich in männlich dominierten Bereichen besser behaupten und durchzusetzen können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte an der Hochschule werden im Rahmen des Projekts über alternative Arbeitsformen sowie Arbeitszeitmodelle, die gleichberechtigte Karrierewege ermöglichen, informiert.

## 2. Interviews

Um die Bedarfe und Bedürfnisse der Studentinnen und Doktorandinnen zu ermitteln, wurden im Zeitraum Oktober bis Dezember 2015 Interviews mit acht Studentinnen und Doktorandinnen sowie mit vier Multiplikatorinnen aus AStA, Familienservice, Dual Career-Beratung sowie IGaD geführt. Dabei stellte sich heraus, dass Bachelorstudentinnen speziellen Frauenfördermaßnahmen oft noch kritisch gegenüberstehen. Sie sind der Ansicht, dass sie später im Beruf erfolgreich sein werden, wenn sie die entsprechende Leistung erbringen. Sie fürchten keine Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts. Über die spätere Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sie sich noch keine umfassenden Gedanken gemacht; sie planen aber, die Familienarbeit mit ihrem Partner gleichberechtigt aufzuteilen. Auch die Masterstudentinnen gehen davon aus, dass sie im Beruf Erfolg haben werden, wenn sie gute Leistungen erbringen. Jedoch haben sie öfter erlebt, dass Männern mehr zugetraut wird und sie als Frauen mehr Leistungen erbringen müssen, um anerkannt zu werden. Sie machen sich ebenfalls noch nicht so viele Gedanken um die spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind aber bereits etwas skeptischer als die Bachelorstudentinnen, ob die Vereinbarkeit einfach umsetzbar sein wird. Bei den Doktorandinnen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein großes Thema. Sie machen sich viele Gedanken dazu und hätten gerne ein Patentrezept, wie sie Familie haben und gleichzeitig beruflich erfolgreich sein können. Berichte von Vorbildern sind für sie sehr wichtig, jedoch mangelt es insbesondere im MINT-Bereich an Frauen und somit auch an entsprechenden Role Models. Die Doktorandinnen haben bereits Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts erfahren und sind skeptisch, ob sie als Frauen die gleichen Karrierechancen haben und haben werden wie Männer. Sie befürworten es, wenn bestimmte Seminare nach Geschlechtern getrennt angeboten werden.

Nahezu alle befragten Studentinnen und Doktorandinnen äußern, dass sie es nicht gut finden, Frauen eine „Sonderrolle“ zuzuschreiben. Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen haben und es sei falsch, zu vermitteln, Frauen seien besonders förderungsbedürftig. Die Studentinnen und Doktorandinnen sorgen sich über blöde Kommentare von Kommilitonen, wenn sie an Seminaren teilnehmen, die speziell auf Frauen ausgerichtet sind. Die meisten befragten Frauen befürworten jedoch Angebote zur Vernetzung von Frauen, insbesondere in Fächern bzw. Bereichen, in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Schockierend war die Tatsache, dass nahezu alle befragten Frauen bereits frauenfeindlichen Kommentaren ausgesetzt waren – von Kommilitonen, aber auch von Dozenten und Professoren; manche berichteten auch von unangemessenen Kommentaren von Lehrern aus ihrer Schulzeit.

Zudem berichteten manche von Postern und Kalendern mit Nacktbildern von Frauen in Büros an der RWTH. Junge Frauen sind diesen Formen der sexuellen Belästigung weiterhin ausgesetzt, auch an der RWTH.

Studentinnen und Doktorandinnen sind an folgenden Themen für Workshops interessiert:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben (insbesondere für Doktorandinnen)
- Schlagfertigkeit, d.h. wie reagiere ich bei diskriminierenden oder sexistischen Kommentaren
- Netzwerken und Selbstmarketing
- Gehaltsverhandlungen

Weitere Ideen für Workshops und Vorträge entwickelten sich aus den Anregungen und Vorschlägen der Teilnehmerinnen sowie aus aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, beispielsweise der *Me Too-Debatte*.

### 3. Veranstaltungen und Aktionen

#### 3.1 Übersicht

Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 10 Workshops, 3 Vorträge und ein Coaching angeboten, deren Inhalte nachfolgend aufgeführt werden:

Titel	Datum	Zielgruppe	Trainer_in/ Coach_in/ Vortragende_r	TN- Anzahl
Karriere – und was noch?	24./25.11.2016	Doktorandinnen	Dr. Meike Süthoff	11
Schlagfertigkeit	06.07.2017	Studentinnen, Doktorandinnen	Anne Weller	17
Netzwerken	22.11.2017	Studentinnen, Doktorandinnen	Michael Fridrich	8
Netzwerken mit Xing	27.11.2017	Studentinnen, Doktorandinnen	Ines Dauth	12
Gehaltstraining	13.12.2017	Studentinnen, Doktorandinnen	Tina Groll	16
Family Coaching Kind und Karriere	Febr.-Apr. 2018	Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchswissen- schaftlerinnen	Hannah Quadflieg	5
Aktion zum Equal Pay Day 2018	19.03.2018	Hochschulangehörige	-	-
Gehaltstraining	19.03.2018	Studentinnen, Doktorandinnen	Tina Groll	20
Schlagfertigkeit	20.03.2018	Doktorandinnen	Anne Weller	24
Ein Mann ist keine Altersvorsorge	17.04.2018	Hochschulangehörige	Helma Sick	48
Netzwerken mit Social Media	18.05.2018	Studentinnen, Doktorandinnen	Kixka Nebraska	6
Karriere und Leben	20.06.2018	Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchswissen- schaftlerinnen	Barbara Baumann	9
Wege aus der Perfektionismusfalle	05.07.2018	Studentinnen, Doktorandinnen	Sabine Schorn	9
Vortrag: Frauen und Finanzen	29.11.2018	Hochschulangehörige	Birgit Wetjen	73
Familie und Karriere im Fokus – Neue Wege der Partnerschaftlichkeit	03.12.2018	Alle Interessierten	Prof. Dr. Jutta Rump	38
Improcomedy Rahmenprogramm	03.12.2018	Alle Interessierten	Die Stereotypen	38

### 3.2 Erläuterungen

#### **Workshop „Karriere – und was noch?“**

24. und 25. November 2016

Während der Promotionszeit verdichten sich Fragen zur Gestaltung des Berufs- und Privatlebens: Was bedeutet für mich Karriere? In welchem Bereich will ich mich verwirklichen? Und wie gestalte ich mein Privatleben? Will ich eine Familie gründen?

Entscheidet man sich für ein Leben mit Familie, so treffen die ersten Schritte auf der Karriereleiter und die Familiengründung zeitlich aufeinander, so dass eine Vielzahl von Herausforderungen gemeistert werden müssen. Diese Lebensphase wird deshalb auch treffend als „Rushhour of Life“ bezeichnet. Um eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden und Strategien zur Vermeidung von Fehlentscheidungen und Engpässen zu entwickeln, ist eine rechtzeitige Planung des weiteren (Lebens-)Weges sinnvoll. Dabei besteht die Kunst in einer gesunden Mischung zwischen vorausschauender Definition der Ziele und einer situativen Offenheit für nicht planbare Angebote und Gelegenheiten (Leben im Moment).

Das Training unterstützte die Teilnehmerinnen dabei:

- ihren Standort zu bestimmen
- ihre eigenen Ziele für den beruflichen und privaten Lebensweg zu definieren
- einen für Sie stimmigen Plan zur Vereinbarung der beiden Seiten aufzustellen und
- Strategien zur Umsetzung, sowie
- Argumente und Vorgehensweisen für Verhandlungsgespräche mit Beteiligten wie den Vorgesetzten und dem Partner zu entwickeln.

#### **Workshop „Schlagfertigkeit“**

06. Juli 2017 sowie 20. März 2018

Wer kennt eine derartige Situation nicht: Eine indiskrete Frage oder eine blöde Bemerkung vom Gegenüber und ich bin unsicher, wie ich reagieren soll. Der passende Kommentar fällt mir gar nicht ein – oder erst viel zu spät. Dabei würde ich gerne schnell und clever reagieren, statt sprachlos dazustehen.

Inhalte:

- Selbstbewusst und sicher auftreten in kniffligen Situationen
- „Spiele“, Fragen und Bemerkungen des Gegenübers erkennen und souverän reagieren
- Persönliche Angriffe professionell abwehren: Raus aus der Emotion, rein in die Sachlichkeit
- Reaktion und Umgang mit indiskreten Fragen und unpassenden Bemerkungen, auch von „Ranghöheren“
- Innere Einstellung, Gelassenheit und Souveränität bewusstmachen
- Gezielter Einsatz von Stimme und Sprechweise: Klar, kraftvoll, kompetent

## **Workshop „Netzwerken“**

22. November 2017

Persönliche Netzwerke sind ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Karriereplanung; so werden viele Stellen über persönliche Kontakte vergeben und zum Teil gar nicht erst ausgeschrieben.

Das Knüpfen neuer Kontakte ermöglicht auch den Austausch von Informationen und trägt zur Entstehung neuer Ideen bei. Insbesondere schüchterne und zurückhaltende Persönlichkeiten haben jedoch häufig Schwierigkeiten damit, auf fremde Menschen zuzugehen und sich selber zu präsentieren. Netzwerken will also gelernt sein.

Der Workshop gab den Teilnehmerinnen einen Einstieg in das Thema und unterstützte sie bei dem Aufbau Ihres persönlichen Netzwerks.

Inhalte:

- Wie funktioniert Netzwerken?
- Welche Regeln gibt es beim Netzwerken?
- Wie präsentiere ich mich selbst?
- Wie nutze ich Netzwerke für meine Karriereplanung?
- Was zeichnet ein gutes Netzwerk aus?
- Tipps zum Small Talk
- Gesprächseinstiege

## **Workshop „Netzwerken mit Xing“**

27. November 2017

Die überwiegende Zahl von Stellen in Unternehmen wird über den verdeckten Arbeitsmarkt - sprich über eine Empfehlung im Netzwerk - besetzt. Soziale Netzwerke wie XING können das Anbahnen von Kontakten vereinfachen. Auch professionelle Vermittler\_innen und Personalberater\_innen machen sich diese Quelle im Recruiting zu Nutze.

Inhalte:

- Wie macht man auf sich und seine Ziele aufmerksam?
- Wie kann XING zur Recherche nach geeigneten Ansprechpersonen und Zielfirmen genutzt werden?
- Wie kann man indirekte Kontakte effektiv für die eigene Positionierung nutzen?
- Und wie bleibt man weiter in Kontakt?
- Netzwerken Männer wirklich anders als Frauen?



## **Workshop „Gehaltstraining“**

13. Dezember 2017 sowie 19. März 2018

Frauen werden nach wie vor schlechter bezahlt als Männer. Der Gender Pay Gap beträgt unbereinigt 21 Prozent, bereinigt knapp sieben Prozent. Bereits beim Berufseinstieg bekommen Frauen oft – trotz gleichwertiger oder sogar besserer Qualifikation – ein niedrigeres Gehalt als ihre männlichen Kollegen. In dem Training lernten die Teilnehmerinnen, ihr Gehalt zu verhandeln, um einem Gender Pay Gap zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken.

Inhalte

- Was ist der Grund für den Gender Pay Gap?
- Was kann frau dagegen unternehmen?
- Wie finde ich heraus, welches Gehalt angemessen ist?
- Wie verhandele ich mein erstes Gehalt?
- Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

## **Coaching „Family Coaching Kind und Karriere“**

Februar bis April 2018

Viele Paare wünschen sich, die Zeit für Kinder, aber vor allen Dingen auch Erwerbsarbeit oder Studium partnerschaftlich zu teilen. Doch nur wenige Paare können diesen Wunsch derzeit auch wirklich geschlechtergerecht umsetzen.

Um Familie und Beruf/Studium langfristig erfüllend verbinden zu können, ist es wichtig, sowohl die eigenen Werte und beruflichen wie privaten Ziele, als auch die des Partners/der Partnerin klar vor Augen zu haben. Das schafft Orientierung und ermöglicht individuelle und langfristig tragfähige Lösungen.

Das Coaching begleitete Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Studentinnen der RWTH dabei

- ihre beruflichen und privaten Ziele zu klären und in Einklang zu bringen
- beim Übergang vom Paar zur Familie berufliche und private Entscheidungen zu treffen, um Familie und Arbeit/Studium geschlechtergerecht zu teilen
- das eigene Zeitmanagement zu reflektieren und zu überprüfen
- Strategien zur Work-Life Balance zu entwickeln
- den Wiedereinstieg nach der Elternzeit aktiv zu gestalten

Das Coaching umfasste drei Coachingstunden à 60 Minuten plus ein unverbindliches Kennenlerngespräch.

Die zentralen Fragestellungen der Teilnehmerinnen waren:

- Wann ist der passende Zeitpunkt, ein Kind zu bekommen (z. B. während oder nach der Promotion)?
- Wie sehe ich meine Rolle als erwerbstätige Mutter?
- Wir können wir als Paar gemeinsam Elternzeit und Erwerbszeit partnerschaftlich aufteilen?
- Wie können die eigenen Wünsche, Werte und Vorstellung mit denen des Partners / der Partnerin in Einklang gebracht werden?
- Wie kann ich meine berufliche Karriere vorantreiben und der Rolle als Mutter gerecht werden?
- Wie kann ich Familie und Beruf in der Praxis dann auch vereinbaren?

### **Aktion zum Equal Pay Day 2018**

19.03.2018

Am 18. März 2018 fand der Equal Pay Day unter dem Motto „Transparenz gewinnt“ statt. 21 Prozent beträgt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Nach wie vor belegt Deutschland mit diesem Ergebnis eine der Spitzenpositionen im europäischen Vergleich. Die Lohnlücke hat sich in den letzten Jahren kaum geändert.

Um Hochschulangehörige für das Thema zu sensibilisieren, wurden am 19.03.2018 vor dem SuperC der RWTH Flyer und Displaycleaner zum Thema Equal Pay verteilt.

### **Vortrag „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“**

17. April 2018

Viele Frauen stehen heute finanziell auf eigenen Beinen. Aber es gibt immer noch Frauen, die sich auf einen „Versorger“ verlassen und darauf vertrauen, dass die große Liebe schon hält. Die Realität sieht leider anders aus. Nach einer Trennung verlieren häufig gerade die Frauen, die ihren Beruf für die Familie aufgegeben haben, ihre finanzielle Basis. Und auf lange Sicht droht ihnen sogar Altersarmut.

Frau Sick erläuterte, wie fatal sich eine langjährige berufliche Auszeit oder die Ausübung eines Minijobs auf die spätere Rente auswirken können. Anhand von Beispielen aus ihrer über dreißigjährigen Beratungspraxis stellte sie dar, dass Scheidung, Krankheit oder Tod des Ehepartners gravierende Folgen für Frauen im Alter haben, wenn diese nicht selber für ihre Rente gesorgt haben. Politische Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting, die Witwenrente sowie die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse kosten nicht nur immense Summen an Steuergeldern, sondern fördern die klassische Rollenverteilung, d.h. die Tatsache, dass Frauen nicht oder nur in sehr geringem Umfang erwerbstätig sind.

Demgegenüber steht u. a. das reformierte Unterhaltsrecht, welches besagt, dass Frauen im Falle einer Scheidung in der Regel selber für ihren Unterhalt sorgen müssen. Daher sei es unabdingbar, dass Frauen erwerbstätig sind und selber für ihre Rente vorsorgen oder dass sie – wenn sie ihre Erwerbstätigkeit aufgeben – sich von ihren Partnern eine private Rentenversicherung finanzieren lassen. Frei nach dem Leitsatz: „Hope for the best, prepare for the worst“.

### **Workshop „Netzwerken mit Social Media“**

18. Mai 2018

Persönliche Netzwerke sind ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Karriereplanung. Nicht nur, dass viele Stellen über persönliche Kontakte vergeben und nicht ausgeschrieben werden; das Knüpfen neuer Kontakte ermöglicht auch den Austausch von Informationen und trägt zur Entstehung neuer Ideen bei. Durch die sozialen Medien kommt noch eine weitere Dimension hinzu. Denn mittlerweile sind die Onlineauftritte möglicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusehends in den Fokus gerückt. Dieser Workshop soll einen Einblick in wichtige Aspekte der Nutzung Sozialer Medien für die Karriereplanung geben.

Inhalte:

- Wie funktionieren Soziale Medien im beruflichen Kontext?
- Welche Regeln gibt es beim Networking über Social Media?
- Wie präsentiere ich mich selbst?
- Wie kann ich Soziale Medien für meine Karriereplanung nutzen?
- Was macht ein gutes Netzwerk aus?

### **Workshop „Karriere und Leben – möglichst gelassen durch die Rushhour des Lebens“**

20. Juni 2018

In der Zeit zwischen Ende Zwanzig und Ende Dreißig stehen junge Menschen in Deutschland vor einer enormen Doppelbelastung: Sie möchten sich im Beruf etablieren und erste Karriereschritte machen, aber auch eine Familie gründen. Der Soziologe Hans Bertram spricht in diesem Zusammenhang von der „Rushhour des Lebens“. Insbesondere Frauen, die noch immer den Großteil der Familienarbeit leisten, fragen sich daher, wann der richtige Zeitpunkt für Kinder ist und wie sie Beruf und Familie vereinbaren können. Doch ein Rezept dafür gibt es nicht. Im Gegenteil: Es gibt eine Vielzahl an Modellen und Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Der Workshop unterstützte die Teilnehmerinnen dabei, sich über die eigenen Wünsche und Ziele klar zu werden, die Lebensplanung voranzutreiben und zeigte verschiedene Möglichkeiten der Vereinbarkeit auf.

Inhalte:

- Familie und Karriere planen – geht das überhaupt?
- Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Zielen
- Lebens- und Karriereplanung in Übereinstimmung bringen
- Flexible Planung statt Planlosigkeit!
- Mit Partner/in und Vorgesetzten austauschen und kluge Lösungen verhandeln

### **Workshop „Wege aus der Perfektionismusfalle“**

05. Juli 2018

Studium, Karriere, Familie und Freizeitgestaltung – nicht immer ist es einfach diese Elemente miteinander in Einklang zu bringen. Oft spielt hierbei der eigene Leistungsanspruch und Perfektionismus eine tragende Rolle. Gelingt uns dieser Balanceakt, unseren eigenen Ansprüchen zu genügen, nicht, kann dies zu vermehrtem Stressaufkommen führen. Der Workshop zeigte Wege aus dieser Perfektionismusfalle auf und unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, mit den Herausforderungen des Familien- und Berufs- bzw. Studienlebens erfolgreich und ausgewogen umzugehen.

Inhalte:

- Wie Sie Ihr Bestes geben, ohne perfekt sein zu müssen
- Zeit- und Projektmanagement im Alltag mit Beruf und Familie
- Wie lassen sich Berufs- und Privatleben richtig organisieren?
- Das ewige schlechte Gewissen – muss man immer alles schaffen?
- Stressdynamiken verstehen und lernen, mit ihnen umzugehen

### **Vortrag: „Frauen und Finanzen“**

29. November 2018

Frauen sind noch immer deutlich häufiger von Altersarmut betroffen – und bedroht – als Männer. Nicht wenige geben mit der Familiengründung ihren Beruf auf oder sind nur noch in geringem Umfang erwerbstätig. Auch in Geldanlagen sind Frauen oft noch eher zurückhaltend. Doch finanzielle Unabhängigkeit ist wichtig.

Warum ein Mann keine Altersvorsorge ist und Frau sich besser heute als morgen um ihre Finanzen kümmern sollte und wie sie mit einfachen Strategien Vermögen aufbauen kann, erklärte Birgit Wetjen, Dipl.-Volkswirtin und Redaktionsleiterin des unabhängigen Frauenfinanzportals herMoney.de, in diesem Vortrag.

Inhalte:

- Geld UND Liebe: Warum ist finanzielle Unabhängigkeit so wichtig?
- Das Sparschwein füllen: Wie spare ich am besten?
- Absicherung im Alter
- Wo finde ich unabhängige Beratung?

### **Vortrag „Familie und Karriere im Fokus – Neue Wege der Partnerschaftlichkeit“**

03. Dezember 2018

Abschlussveranstaltung des Projektes mit Rahmenprogramm durch das Improtheater „Die Stereotypen“ aus Bielefeld

Inhalte:

- Wie ist der Status quo bei Frauen und Männern bzgl. der Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit?
- Welche bereits etablierten Maßnahmen von Hochschul-/Unternehmensseite sowie der Politik fördern die Partnerschaftlichkeit?
- Was müsste bzw. könnte von Seiten der Politik, aber auch von Seiten der Hochschulen und Unternehmen geleistet werden, um eine gleichberechtigte Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern zu erreichen?

#### 4. Handreichungen

Im Rahmen des Projekts wurden auf Basis der Bedarfsermittlung und der Diskussionen in den Workshops drei Handreichungen erstellt und veröffentlicht:

Titel	Veröffentlichung	Inhalt
<a href="#"><u>Mutterschutz und Elternzeit für Personalverantwortliche</u></a>	November 2017	Die Handreichung unterstützt Personalverantwortliche bei der Planung und Organisation familiärer Auszeiten von Beschäftigten
<a href="#"><u>Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg für Beschäftigte</u></a>	Juni 2018	Die Handreichung unterstützt Beschäftigte bei der Planung und Organisation familiärer Auszeiten sowie beim Wiedereinstieg und gibt Tipps für die Kommunikation mit Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen
<a href="#"><u>Flexible Arbeitsmodelle</u></a>	Oktober 2018	Das Infoblatt gibt einen Überblick über verschiedene Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit; es werden an der RWTH angebotene Modelle sowie weitere Möglichkeiten dargestellt

## 5. Fazit und Ausblick

Mit zunehmender Erfahrung in der Arbeitswelt nehmen viele Frauen wahr, dass die eigene Leistung nicht der einzige Faktor ist, der ihre Karriere beeinflusst. Zu Beginn des Studiums sind die meisten jungen Frauen überzeugt, dass sie beruflich erfolgreich sein werden, wenn sie gute Leistungen erbringen. Bei einem Großteil ändert sich diese Meinung mit den ersten Einblicken in die Berufswelt. Frauen stoßen an die gläserne Decke und können ihre Karriere nicht weiter vorantreiben – trotz dauerhaft guter Leistungen. Insbesondere bei der Familiengründung treten viele Frauen im Beruf kürzer und arbeiten nur noch in Teilzeit oder steigen sogar ganz aus dem Beruf aus. Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, liegt derzeit bei ca. einem Drittel; jedoch nehmen die meisten Männer lediglich eine Auszeit von zwei bis drei Monaten, während die Frauen ein Jahr oder länger aussetzen.

Auch sexuelle Belästigung bleibt weiterhin ein Problem, einige Frauen begegnen ihr schon im Studium. Die Belästigung äußert sich sowohl in verbaler Form, d.h. abschätzigen Kommentaren gegenüber Frauen, als auch nonverbal.

Gleichberechtigte Karrierewege von Frauen und Männern sind – trotz einiger Fortschritte – auch heute noch eine Seltenheit. Frauen sind noch immer deutlich seltener in Führungspositionen anzutreffen als Männer und verdienen rund 21 Prozent weniger.

Durch verschiedene Workshops und Informationsveranstaltungen wurden im Rahmen des Projekts „Gleichberechtigte Karrierewege“ Frauen gestärkt, ihre Karrierewege voranzutreiben und eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und Familie auszuhandeln.

Die angebotenen Veranstaltungen wurden von mehr als 300 Personen besucht und sind alle gut bis sehr gut evaluiert worden. Insbesondere die Themen „Schlagfertigkeit“ und „Gehaltsverhandlungen“ sowie Workshops, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie thematisieren, wurden von den Teilnehmerinnen sehr gut bewertet und stießen auf sehr große Nachfrage. Zunehmend gewinnen Themen wie finanzielle Unabhängigkeit und Altersvorsorge an Bedeutung für junge Frauen.

Junge Frauen treiben zunehmend ihre Karriereplanung voran. Sie wollen beruflich erfolgreich und finanziell unabhängig sein. Die RWTH kann und will nicht auf das vorhandene Potential an qualifizierten Frauen verzichten. Sie sieht die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule so zu gestalten, dass Frauen insbesondere in der Zeit der Familiengründung nicht benachteiligt werden und setzt sich deshalb auch über das Projekt „Gleichberechtigte Karrierewege“ hinaus dafür ein, dass eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit an der Hochschule möglich ist – für Frauen und Männer gemeinsam!