

Gleichstellung – Karriere – Leben: Wo stehen wir?

Keynote und Sessions

Keynote: Gender Gaps im Lebenslauf – Zeit sie zu schließen!

Dr. Ruth Abramowski, wiss. Mitarbeiterin am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen und Leiterin des Forschungslabs „Violence, Age, and Gender“, Universität Bremen

Moderation: [Dilan Sina Balhan](#), Rechtsanwältin, freie Moderatorin und Bildungsreferentin
Raum: Lichthof-Saal

Der Gender Care Gap, der Gender Pay Gap und der Gender Pension Gap sind keine isolierten Phänomene, sondern Ausdruck struktureller Ungleichheiten, die sich über den Lebensverlauf akkumulieren. Besonders der Übergang zur Elternschaft wirkt häufig wie ein Brennglas: Mit der Geburt eines Kindes teilen sich viele Paare die Erwerbs- und Sorgearbeit ungleich auf. Daraus ergeben sich im Lauf des Lebens wachsende genderbezogene Lücken – etwa im Einkommen, in der Erwerbsbiografie, in der gesellschaftlichen Teilhabe und in der Rente. Der Vortrag zeigt, wie aus kleinen Unterschieden große Ungleichheiten werden, wie Gender Gaps über den Lebensverlauf entstehen, sich wechselseitig verstärken und verfestigen – und was wir tun können, um sie zu schließen.

Vormittags-Sessions (11:15-12:45 Uhr)

Session: Der Gender Care Gap

Input: [Hanna Drechsler](#), Coachin und Trainerin

Moderation: Svenja Saure, Familienbüro Universität Hamburg
Raum: AB03

Care-Arbeit bekommt als gesamtgesellschaftliche Aufgabe nach wie vor viel zu wenig Aufmerksamkeit. Was genau ist der Gender Care Gap? Wie sieht er genau aus, welche Auswirkungen hat er auf andere Bereiche wie z.B. den Gender Pay Gap, den Gender Pension Gap oder auch auf die mentalen Belastungen der „Care Worker:innen“? Welche Hebel haben wir, um die Gaps kleiner zu machen? In ihrem Input beleuchtet Hannah Drechsler diese Fragen und gibt erste Lösungsansätze in die Runde zum Austausch von Erfahrungsberichten und zur Diskussion von Strategien, wie Care-Arbeit gerechter verteilt und belohnt werden könnte.

Session: Der Gender Gap in Entrepreneurship

Input: [Beatrice Karolin Hilck](#) & [Mohammed Ali Ponten](#), Gründungsberater:innen Startup Port

Moderation: Beatrice Karolin Hilck & Mohammed Ali Ponten, Gründungsberater:innen Startup Port
Raum: AB08

Wie sind weiblich gelesene Personen aktuell in der Gründungszene vertreten? Welchen Herausforderungen begegnen sie und wie gehen sie damit um? Auf diese Fragen werden wir gemeinsam mit einer Gründerin Antworten finden, reale Einblicke in die Gründungsszene bekommen, und Erfahrungsberichte aus der Gründungsberatung der Transferagentur der Universität Hamburg teilen. Wir freuen uns auf den Austausch!

Session: Feministische Führungskultur – was bedeutet das?

Input: [Sarah Clasen](#), Wiss. Mitarbeiterin im Bereich Wissen, Beratung und Innovation der Bundesstiftung Gleichstellung

Moderation: Dr. Nina Feltz, Projektleitung Pro Exzellenzia lead

Raum: Vortragssaum

Arbeitswelten und Arbeitsorganisation sind nicht geschlechtsneutral. Organisationen sind in vielfältigen Weisen von gesellschaftlichen Verhältnissen geprägt, gerade im Bereich Geschlechterstereotype, Repräsentanz und Führungskultur. Gleichzeitig können sie als Bindemittel zwischen individueller Veränderung und gesellschaftlicher Transformation fungieren. Feministische Führungskultur als macht- und herrschaftskritisches Konzept setzt genau dort an und entwirft ein positives Zukunftsbild einer diskriminierungssensiblen, geschlechtergerechteren und nachhaltigeren Organisation.

In dieser Session gibt es einen Einblick in Zahlen, Daten, Fakten im Bereich Repräsentanz in Organisationen aus einer intersektionalen Perspektive sowie eine Einführung in das Konzept der Feministischen Führungskultur. In einem zweiten Schritt werden gemeinsam Chancen und Herausforderungen des Modells in ihren Organisationen diskutiert.

Nachmittags-Sessions (14:30-15:45 Uhr)

Session: Gleichstellung im Wissenschaftsapparat – wie kriegen wir die leaky Pipeline dicht?

Input auf Englisch: [Prof. Dr. Vera Tröger](#), Professorin für Politikwissenschaften, Universität Hamburg

Moderation: Henriette Ullmann, Referentin für Gleichstellung der MIN-Fakultät, Universität Hamburg

Raum: Vortragssaum

Trotz wachsender Sensibilität für Gleichstellung und Diversität bleiben die Spitzenpositionen in der Wissenschaft v. a. in den MINT-Fächern ungleich verteilt. Frauen verlassen hier den akademischen Karriereweg überdurchschnittlich häufig – ein Phänomen, das als *leaky pipeline* bekannt ist. Warum sind noch immer so wenig Frauen auf wissenschaftlichen Karrierewegen in MINT? Welche strukturellen Hürden bestehen fort – und welche Maßnahmen dagegen können wirksam sein? In ihrem Input beleuchtet Prof. Dr. Vera Tröger *aktuelle Forschungsergebnisse, politische Strategien und institutionelle Praxisbeispiele*, die zeigen, wo Handlungsbedarf besteht und wie Gleichstellung im Wissenschaftssystem nachhaltig gefördert werden kann. Und wie sieht es eigentlich mit den Forschungsinhalten aus? Ziel ist

es, gemeinsam zu diskutieren, wie ein inklusiver Wissenschaftsapparat aussehen kann, in dem Exzellenz und Chancengleichheit kein Widerspruch sind. **Input in Englischer Sprache.**

Session: Allyship – wo stehen die Männer?

Input: [Martin Speer](#), Geschäftsführer HERR & SPEER GmbH (Online dazu geschaltet)

Moderation: Dr. Sebastian Zubrzycki, wiss. Koordinator an der School of Integrated Climate and Earth System Sciences, Universität Hamburg

Raum: AB03

Der Zusammenhang von Gleichstellung und Karriere betrifft alle Geschlechter, auch Männer. Ihre Ausgestaltung des Dreiklangs von Gleichstellung-Karriere und Leben wird häufig als Vergleich herangezogen, wenn es darum geht Ungerechtigkeiten und ungleiche Verteilung sichtbar zu machen. Wie gehen Männer damit um, v.a. wenn sie selbst Ungerechtigkeiten sehen? Martin Speer widmet sich schon lange dieser Frage und auch dem Begriff des Allyship – also der bewussten Reflexion eigener Positionen und Handlungsmöglichkeiten, um Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen und zu verändern. In dieser Session gibt es Raum für Austausch, Reflexion und praktische Strategien, um als Mann aktiv und sichtbar für Gleichstellung einzustehen und andere zu unterstützen.

Session: Karrierewege internationaler Frauen – Chancen und Hürden?

Input: [Anna-Lena Glesinski](#), Referentin Career Center Technische Universität Hamburg, DAAD-Projekt „FitING in Germany“

Moderation: Inken Revenstorff, Referentin Career Center Technische Universität Hamburg, DAAD-Projekt „FitING in Germany“

Raum: AB08

Ziel der Session ist es, Sichtbarkeit und Anerkennung der vielfältigen Karrierewege von internationalen Frauen in Deutschland zu schaffen. Herausforderungen, Chancen und Ressourcen werden aufgezeigt – und gemeinsam erarbeitet, wie Hochschulen, Arbeitgeber:innen und Netzwerke gezielt unterstützen und genutzt werden können.