

Handreichung zur Erstellung eines
Gleichstellungskonzepts,
abgestimmt auf der

2. Sitzung des NRW Gleichstellungsforums

am 24. Januar 2013

Teilnehmer: Vertretungen der Landesrektorenkonferenz der
Universitäten in NRW, der Landesrektorenkonferenz der
Fachhochschulen in NRW, der Landesrektorenkonferenz der Kunst-
und Musikhochschulen in NRW, der Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika
NRW und des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und
Forschung NRW

Auf der Grundlage eines Vorbereitungspapiers von

Dr. Nina Steinweg

Jutta Dalhoff

Handreichung zu hochschulischen Gleichstellungskonzepten

Geschlechtergerechtigkeit als übergeordnetes gesellschaftspolitisches Ziel – was bedeutet das für das organisationelle Handeln von wissenschaftlichen Einrichtungen?

Präambel

Um Antworten auf die Frage zu finden, welche Strukturen und Aktivitäten Wissenschaftseinrichtungen dazu befähigen, Gendergerechtigkeit herbeizuführen, sollte man vorab einen kritischen Blick auf die Entwicklungen der letzten Jahre werfen. Kurz zusammen gefasst ergeben sich dabei folgende Ergebnisse und Schlussfolgerungen:

Die geschlechtergerechte Teilhabe von Wissenschaftlerinnen ist trotz der instrumentell gut aufgestellten wissenschaftsadäquaten Gleichstellungspolitik der vergangenen 20 Jahre immer noch nicht angemessen, darüber besteht weitgehend Konsens.

Die Frauenanteile an den Führungs- und Entscheidungspositionen in der Wissenschaft steigen langsam und kontinuierlich, sind aber nicht ausreichend, um den dringend erforderlichen Kulturwandel im Wissenschaftsbetrieb voranzutreiben.

Geschlechtergerechtigkeit ist nicht zum Nulltarif zu haben und bedarf einer breiten Durchdringung der Hochschule. Eine adäquate professionelle Stellenbesetzung, Ausstattung und Entscheidungskompetenz der Gleichstellungsakteurinnen und –akteure, insbesondere der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der entsprechenden Stabsstellen und der zuständigen Personen im Rektorat oder Präsidium ist unerlässlich.

Die zügige Durchsetzung verbindlicher und kohärenter Steuerungsinstrumente, wie z.B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Frauenförderpläne zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen ist im Rahmen von umfassenden Gleichstellungskonzepten ohne Alternative.

Der wissenschafts- und gleichstellungspolitische Kontext

Gleichstellung ist als strategische Aufgabe der Hochschule zu begreifen, denn nur durch das weitere kontinuierliche Engagement des Bundes, der Bundesländer, der Wissenschaftsorganisationen und der Hochschulen können die Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung im Wissenschaftssystem entscheidend vorangebracht werden.

In den Jahren 2006 bis 2012 hat es in Deutschland wichtige Initiativen, Maßnahmen und Beschlüsse der einflussreichen Wissenschaftsorganisationen und der Politik gegeben, die die wissenschaftlichen Einrichtungen zum Handeln auffordern, sie allerdings noch nicht verbindlich genug verpflichten. Der Wettbewerbscharakter der Exzellenzinitiative wurde auch auf den Gleichstellungsbereich – Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder, „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG, NRW-Wettbewerb Geschlechtergerechte Hochschule – übertragen.

2008 hat die Mitgliederversammlung der DFG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beschlossen, die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt bei den Hochschulen und

Forschungseinrichtungen; die DFG unterstützt die Aktivitäten ihrer Mitglieder unter anderem durch den Instrumentenkasten - einem Informationssystem über Gleichstellungsmaßnahmen in wissenschaftlichen Einrichtungen. Viele deutsche Hochschulen haben bereits Gleichstellungskonzepte entwickelt und diese zum Teil im Rahmen der genannten Programme und zur Dokumentation der Umsetzung der DFG-Standards zur Begutachtung eingereicht.

Im Rahmen des für die Laufzeit 2013 – 2017 zum zweiten Mal **ausgeschriebenen Professorinnen-Programm von Bund und Ländern** erhalten Hochschulen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres **Gleichstellungskonzeptes** die Möglichkeit, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für fünf Jahre mit einem Betrag von bis zu 150.000 Euro pro Jahr finanziert zu bekommen.

Die Hochschulen, die bereits am Professorinnenprogramm I teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept positiv bewertet wurde, müssen für eine erneute Förderung eine „Dokumentation“ einreichen, aus der sich ergibt, dass das in der ersten Förderphase positiv bewertete Gleichstellungskonzept erfolgreich umgesetzt wurde, verbunden mit den Perspektiven für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes.“¹

Basis eines Gleichstellungskonzeptes

Ein gutes Gleichstellungskonzept muss eine profilierte organisationsadäquate Strategie auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule aufweisen und wird Schritt für Schritt umgesetzt und organisch weiterentwickelt. Das Konzept muss für jede Hochschule individuell entwickelt werden, das heißt, es berücksichtigt die jeweilige Personal- und Fächerstruktur, die Zusammensetzung der Studierendenschaft, die gleichstellungspolitische Ausgangslage, Größe und Profil der Hochschule sowie Besonderheiten der einzelnen Fachbereiche und der Hochschulregion. Das Gleichstellungskonzept muss mit anderen Elementen der Hochschulplanung im Einklang stehen und zur Hochschule passen, aus diesen Gründen gibt es keine Musterkonzepte.

Die formulierten Gleichstellungsziele müssen in den Gremien diskutiert, in den Regelwerken verankert und in der Profilbildung der Hochschule implementiert sein. Die hochschulinternen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten müssen auf der Grundlage der Frauenförderpläne entwickelt werden. Um als tatsächlich wirksames Steuerungsinstrument im Entwicklungsprozess zur geschlechtergerechten Hochschule wirken zu können, müssen sie operationalisierbar und verbindlich sein.

Gleichstellungspolitische Zielvereinbarungen basieren auf der geschlechtsdifferenzierten Datenerhebung, nutzen die übergeordneten Bundes- und Landesprogramme und sind im Zuge der Entwicklungsplanung durch die Hochschulleitung abgesichert. Sie enthalten Zielvorgaben, die flexibel die Potentiale und Besonderheiten in den organisatorischen Gliederungen der jeweiligen Hochschule berücksichtigen. Geplante Maßnahmen bauen auf bereits Erreichtem und zum Teil Evaluiertem auf, Schwerpunkte können z.B. in der Implementierung von Genderaspekten in die Lehre und in Akkreditierungsprozessen neuer Studiengänge, in der Personalentwicklung und der internen Weiterbildung liegen. Die jeweilige Hochschule steht zudem für ein umfassendes Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsaspekten.

¹ Bekanntmachung vom 6. Dezember 2012 – Professorinnenprogramm II

Eckpunkte zur Entwicklung eines Hochschul-Gleichstellungskonzepts

Damit Gleichstellungskonzepte zu einem erfolgreichen Instrument werden, sollten die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen folgende Handlungsempfehlungen beachten:

1. **Gender Mainstreaming²**: Gleichstellung muss als Führungs- und Querschnittsaufgabe begriffen und gehandhabt werden. Das umfasst die konsequente und nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsziele in der Leitbildentwicklung, in der Profilbildung und in den Gremien und Regelwerken - durch konkrete Hochschulplanung und durch eine kontinuierliche Begleitung, Unterstützung und Überprüfung der Aufgabenumsetzung durch die Leitungsgremien.
2. **Verantwortlichkeiten & Ressourcen**: Benennung, Autorisierung und angemessene Ausstattung der prozessverantwortlichen Personen und Gremien durch das Hochschulmanagement, Prozess- und Kommunikationskonzept;
3. **Analyse & Entwicklung des Gleichstellungsprofils**: Darstellung der bisherigen gleichstellungspolitischen Politiken, Strukturen und Maßnahmen der Hochschule verbunden mit einer diesbezüglichen **Stärken-Schwächen-Analyse**. Entwicklung eines Gleichstellungsprofils bezogen auf die Profilanalyse der Hochschule mit ihren jeweiligen Besonderheiten. Auch eventuell vorliegende Evaluationsergebnisse zu diesen Maßnahmen sollten einfließen. Das Gleichstellungskonzept sollte auf die anderen Steuerungsinstrumente wie z.B. ZLV, LOM, Frauenförderplan etc. abgestimmt sein;
4. **Ziele & Prioritäten**: Formulierung und Terminierung der Zielstellung durch die Hochschulleitung, Abstimmung mit anderen Steuerungsinstrumenten;
5. **Maßnahmenkonzept**: Erstellung eines konsistenten Maßnahmenkonzepts auf der Grundlage der Ziele, der Stärken-Schwächen-Analyse und der Strategien. Die Ziele sollten zielgruppenspezifisch und passgenau entwickelt und in Form einer Zielhierarchie strukturiert werden (Leit-, Mittler- und Handlungsziele). Das angestrebte Ergebnis und die Wirkungsweise der Maßnahmen sollte anhand von Indikatoren benannt werden (Output und Impact). Zur Recherche von konkreten Modellbeispielen für Gleichstellungsmaßnahmen kann der DFG Instrumentenkasten genutzt werden (www.instrumentenkasten.dfg.de)
6. **Verbindlichkeit**: Entwicklung einer umfassenden hochschulinternen **Zielvereinbarung³** zur Durchsetzung der Gleichstellung auf der Grundlage der individuellen Stärken-Schwächen-

² Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. (www.gender-mainstreaming.net)

³ Die Vereinbarung sollte verbindliche fachspezifische Zielquoten zu Frauenanteilen auf allen Qualifikations- und Besoldungsstufen enthalten - ausgehend vom aktuellen Stand und orientiert am Kaskadenprinzip. Die gesetzte Zielquote basiert dabei auf dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe des jeweiligen Fachbereichs, d.h. liegt der Frauenanteil an den Promotionen bei 37 Prozent, so wird die Zielquote für die

Analyse. Die Korrespondenz mit den Zielvereinbarungen zum Land sollte gewährleistet sein. Sie enthält die konkrete Beschreibung und geplante Budgetierung von zukünftigen Maßnahmen, Projekten und die Beteiligung an übergeordneten Programmen. Es sollte dabei um eine kluge, der jeweiligen Hochschule angemessene Bündelung der Ressourcen gehen, nicht um ein möglichst breitgefächertes Angebot;

7. **Gleichstellungscontrolling:** Monitoring, Analyse & Auswertung der gleichstellungsrelevanten Daten und Aktivitäten werden Teil der Qualitätssicherung, insbesondere: regelmäßige Situationsanalyse aufgrund übersichtlich dargestellter geschlechtsspezifischer Daten zu Frauenanteilen in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen. Es sollte sich auch eine Entwicklung der Daten in der vergangenen Dekade gut grafisch aufbereitet schnell erschließen lassen;

Habilitationen ebenfalls mit mindestens 37 Prozent festgelegt. Die (Nicht-) Erreichung zum vereinbarten Termin sollte mit positiven oder negativen Konsequenzen für den betroffenen Bereich verbunden werden.

Phasen-Modell

Die Erstellung, Überprüfung und Anpassung eines Gleichstellungskonzepts kann in Form des folgenden Kreislaufes dargestellt werden:



Es lassen sich drei wesentliche Phasen identifizieren:

- Die **Konzeptionierung** (Stärken-Schwächen-Analyse), Zielentwicklung, Schwerpunktsetzung, Erstellung eines Maßnahmenkonzepts)
- die **Implementierung** und
- die **Prozessbegleitung** (Qualitätssicherung, insbesondere durch Monitoring, Evaluation).

Das Konzept für die Implementierung und Prozessbegleitung sollte integraler Bestandteil des Gleichstellungskonzepts sein und Aussagen über die Verfahrensroutine und den -turnus enthalten.