

So kann Gleichstellungssteuerung an Fachhochschulen und kleinen Hochschulen funktionieren

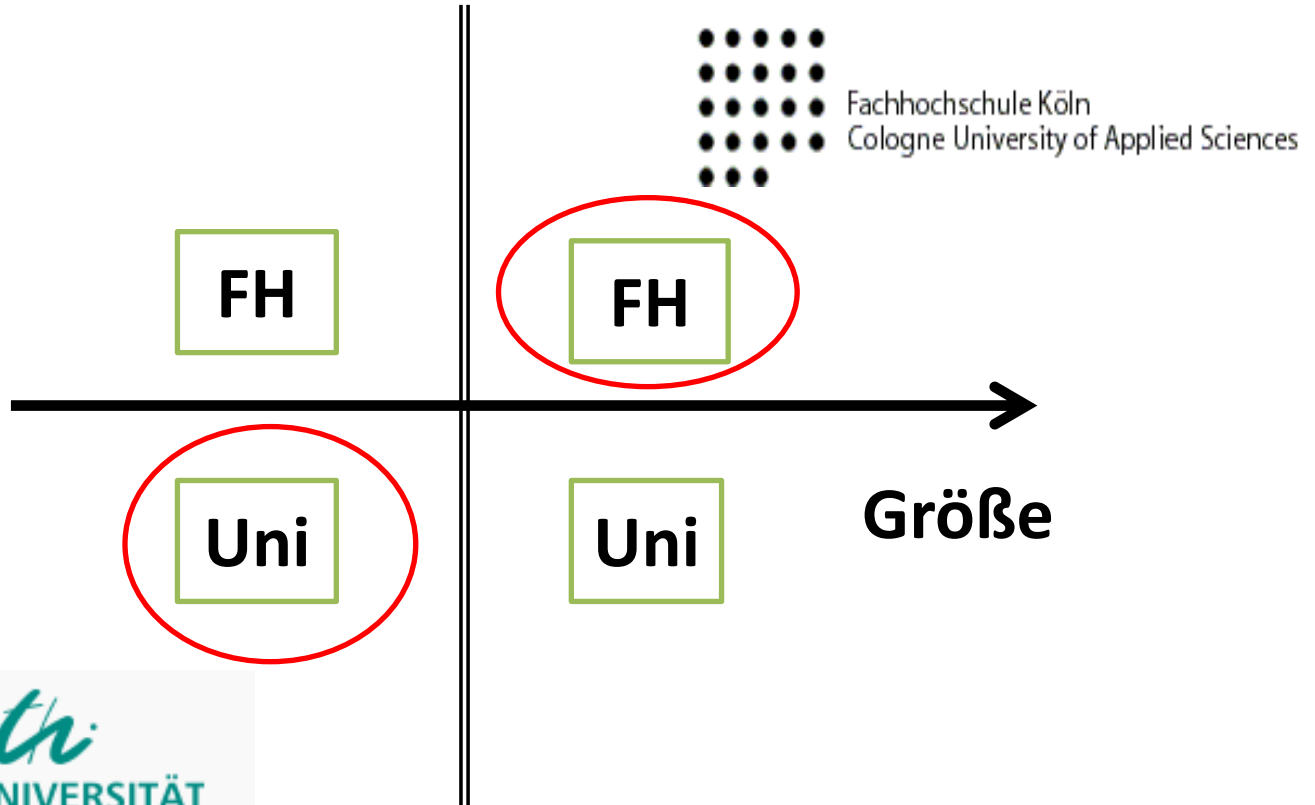
Dr. Melanie Roski
Sozialforschungsstelle Dortmund

Werkstatt Jena 06.05.2014



- Warum diese inhaltliche Schwerpunktsetzung?
- Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Steuerung
 - Neue Aufgaben für ‚alte‘ Akteure: die Gleichstellungsbeauftragte (GB) in neuen Akteurskonstellationen
 - Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in ausgewählten Managementbereichen
 - Ausgewählte Instrumente
- Diskussion

Hochschulart



FH

- z. T. andere Schwerpunktsetzung in der Leistungserbringung: Lehre
- Personalrekrutierung: kein Promotionsrecht
- Häufig andere Fächerzusammensetzung: MINT

Kleine Hochschulen

- Mangelnde Kapazitäten zum Ausbau des HS-Managements
- z. T. weniger formalisierte Kooperations- und Kommunikationsstrukturen

„(...) aber wir sind so eine kleine Hochschule, dass wir jetzt nicht nochmal in den einzelnen Fachbereichen nochmal eine Struktur aufgebaut haben, wo wir sagen, das ist der Maßnahmenkatalog, wenn wir ausschreiben, sind die Frauennetzwerke anzusprechen oder so.“ (F11_Kanzler/in)

- **Möglichkeiten für Aufbau von Strukturen auf dez. Ebene**
- **Vorteile ‚kurzer‘ Dienstwege erhalten**
- **Externe Mittel**

„(...) sondern eigentlich, weil wir so klein sind (...) wir versuchen das meistens wirklich individueller zu lösen, also nicht mit dem Raster, was eigentlich große Einrichtungen machen müssen, weil es gar nicht anders geht.“ (F11_Kanzler/in)

„Wir sind eine sehr kleine Hochschule (...) auch von der ganzen finanziellen Ausstattung (...) und ich denke diese Kluft, die wird noch weiter auseinandergehen jetzt, zwischen denen, die an der Exzellenzinitiative und Professorinnen-Programm und alles so was partizipieren konnten und solchen wie uns, die mit dem normalen Grundbudget dann bestimmte Sachen machen müssen. Also da wird die Schere aus meiner Sicht extrem auseinanderlaufen.“ (F01_GB)

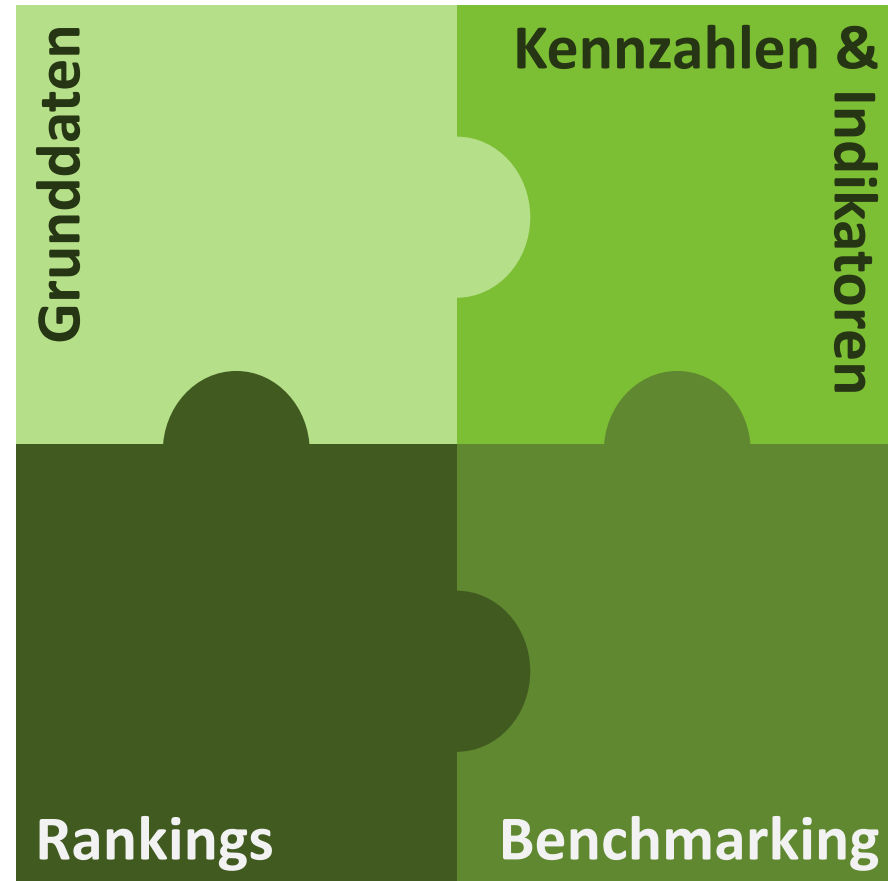
- I. Neue Aufgaben für ‚alte‘ Akteure: GB in neuen Akteurskonstellationen
- II. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in ausgewählten Managementbereichen
- III. Ausgewählte Instrumente

I. GB als Kooperationspartnerin der HS- Leitung und interne Expertin/Beraterin

- Aufbau eines GS-Büro als interne Expertise-Einheit unter ‚Leitung‘ der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten (*ggf. Stabsstelle o.ä.*)
 - Angebote im Bereich Nachwuchskräfteentwicklung, Gleichstellungsconsulting, Vereinbarkeit
 - Konzipierung und Umsetzung von Projekten zur Gleichstellung
 - Beratung der HS-Leitung und der Fachbereiche
- Kopplung mit strategischer Schwerpunktsetzung der Hochschule und Steuerungsinstrumenten!

Beispiel Georg-August-Universität Göttingen

- Aufbau eines Gleichstellungscontrollings (1 Stelle; 50% in Controlling, 50% in der Stabsstelle GS)
 - Bereitstellung von Daten/Wissen
 - Vergleichende Analyse
 - Zielüberprüfung



Instrumente zur strategischen Steuerung:

Ziel- und Leistungsvereinbarungen und
Leistungsorientierte Mittelvergabe

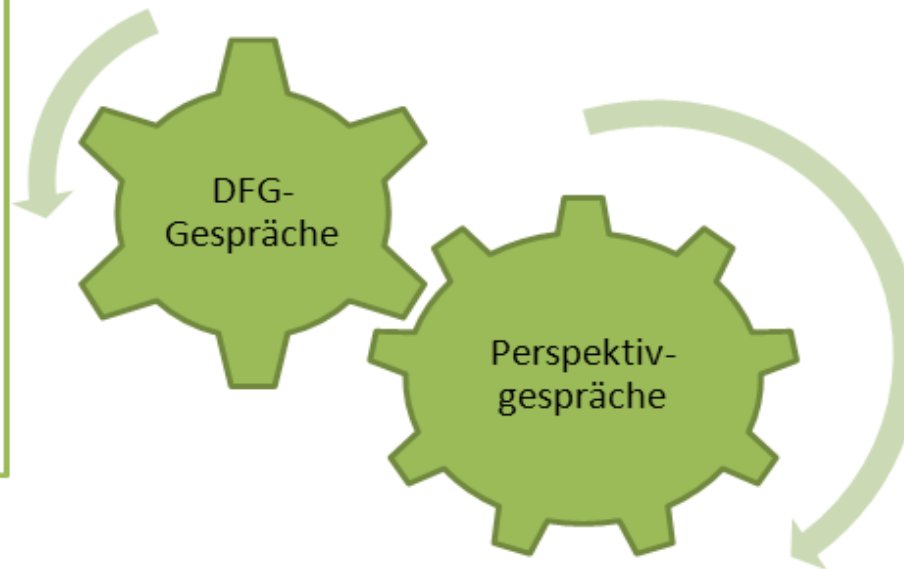
- Setzen Anreize in die Fachbereiche hinein
- Unterstützen die Entwicklung realistischer Ziele, unter Beteiligung aller relevanten Akteure
- Sind geeignet Unterstützungsangebote zu benennen
- Ermöglichen ein regelmäßiges Controlling

Verschiedene Ausprägungen:

- ZLV bezogen auf die DFG-Standards: die „DFG-Gespräche“ der Universität Bremen

Unter Beteiligung von:

- Konrektor/-in für Forschung und wiss. Nachwuchs
- Kanzler/-in
- Dekanate
- Zentrale
- Frauenbeauftragte
- Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung



Unter Beteiligung von:

- Rektor/-in
- Dekanate
- Dezernat für Akademische Angelegenheiten (*Begleitung des Verfahrens*)

Diskussionsbeispiel

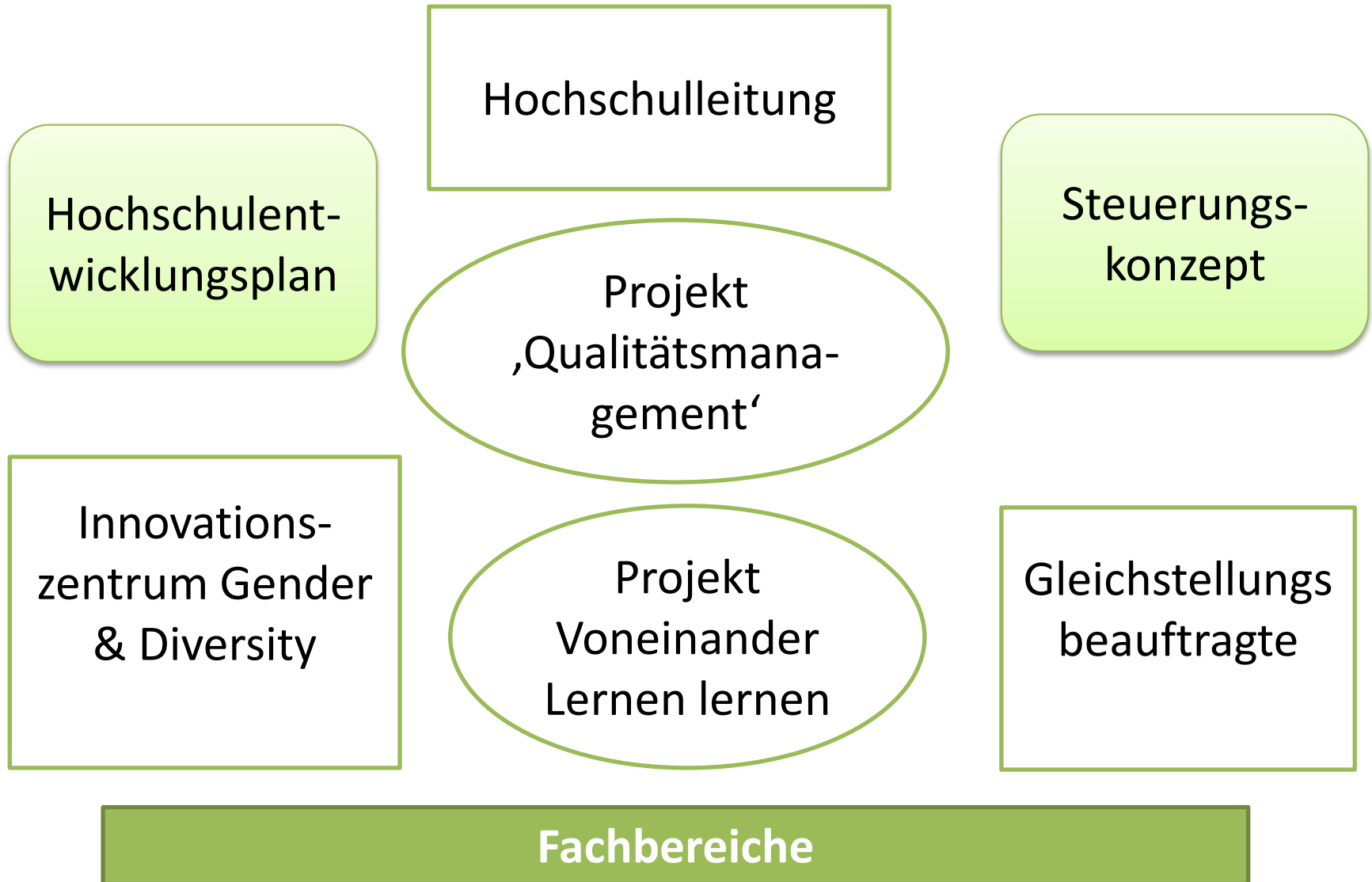


Beispiel Hochschule Osnabrück

- Projekt „Voneinander Lernen lernen“
- Finanzierung durch Qualitätspakt Lehre
- Zwei Einrichtungen: Akademische Personalentwicklung und LearningCenter

Gleichzeitig:

- Verankerung von Gender und Diversity in der Hochschulstrategie
- Aufbau interner Beratungs- und Serviceangebote für die Fachbereiche; insb. im Bereich Lehre
- Aufbau eines (Gleichstellungs-)controllings



- Rekrutierung von Projektmitarbeiter/-innen mit Genderexpertise:
Konzipierung und Umsetzung von Maßnahmen der Personalentwicklung
- Bereitstellung genderdifferenzierender Daten und Informationen für die Fachbereiche:
Grundlage für strategische Zielsetzungen und Maßnahmen der Qualitätsverbesserung
- ‚Stärkung‘ der GB durch bestehende und neue Gremien und Kooperationen:
GB als Beraterin der HS-Leitung, Ansprechpartnerin der Fachbereiche und Fachabteilungen

- Es gibt nicht **das eine** Instrument!
- Strategische Schwerpunktsetzungen sind notwendig – auch für den Bereich Gleichstellung!
- Gleichstellungsexpertise muss auch in den Fachabteilungen aufgebaut werden (Bsp. GS-Controlling) und für die FB ‚verfügbar‘ sein
 - Rekrutierung
 - Arbeitsgruppen
 - Aufbau ‚interner‘ Beratungsmöglichkeiten und Kooperationen für FB und Fachabteilungen
 - OE mit Schnittstellenfunktion
- Stärkung der GB durch neue Kooperationsbeziehungen und Akteure!



GEFÖRDERT VOM



Dr. Melanie Roski
TU Dortmund
Sozialforschungsstelle
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

roski@sfs-dortmund.de

0231-8596-222