

# Abschlussveranstaltung Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur

## Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen

Doris Hay, Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen  
Andreas Bertram, Präsident der Hochschule Osnabrück



LandesHochschulKonferenz  
Niedersachsen



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur

## Hochschulentwicklungsvertrag (01.01.2014 bis 31.12.2018)

### §1: Leitlinien der Hochschulentwicklung in Niedersachsen

#### ➤ Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren

Das Land und die niedersächsischen Hochschulen werden bei der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen die Perspektive Geschlechtergerechtigkeit einbeziehen. Sie werden gemeinsam mit der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten eine Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ ergreifen.

## Zielvereinbarung 2014-2018

### II. Strategische Zielsetzung der Hochschule

#### ➤ Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen realisieren

Die Hochschule beteiligt sich aktiv an der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur mit dem Ziel, strukturelle und habituelle Barrieren für eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management abzubauen.

Im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ wurden drei zentrale Handlungsfelder identifiziert und bearbeitet:

## 1. Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Hochschule und Universität Osnabrück, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

## 2. Geschlechtergerechte Führungskultur

Universität Göttingen, TU Braunschweig

## 3. Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

Universität Hannover, Tierärztliche Hochschule Hannover, Hochschule Hannover, Medizinische Hochschule Hannover, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

# Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechte Personalentwicklung



## Handlungsempfehlung 1: **Aufbau eines Unterstützungssystems**

Bestehende Maßnahmen werden durch die Hochschulen in **ganzheitlichen Personalentwicklungskonzepten** zusammengeführt. Dabei kommt es darauf an, die unterschiedlichen Karriereoptionen (innerhalb und außerhalb der Hochschulen) zu einer **individuellen Karriereplanung** zu verknüpfen, Angebote zum Erwerb zusätzlicher Kompetenzen zu identifizieren, spezifische Lösungsangebote für die jeweiligen persönlichen Problemlagen aufzuzeigen und Maßnahmen für eine systematische Erfolgsmessung zu integrieren.

Gleichstellungsaspekte werden systematisch einbezogen. Insbesondere bedarf es einer geschlechtergerechten **Unterstützung bei den Übergängen zwischen den einzelnen Karriereschritten**. Im Hinblick auf die Befristung von Arbeitsverträgen sind verlässliche Finanzierungsperspektiven auch unter Berücksichtigung von Familien- und Pflegeverantwortung von besonderer Bedeutung.

Die **Ziele** und Angebote der Personalentwicklung werden nach innen und nach außen **transparent dargestellt**.

## Handlungsempfehlung 2: **Karrierewege Universitäten**

Um die **Durchlässigkeit** zwischen den verschiedenen Karrierewegen zu **erhöhen**, wird vor allem in der Graduiertenausbildung (z.B. durch **Einbindung in Promotions- und Mentoringprogramme**) umfassend und geschlechtergerecht über außeruniversitäre Karrierewege informiert.

Die **systematische Personalentwicklung** für die Post-Doc-Phase wird **geschlechter-** und familiengerecht ausgestaltet. Spezifische Maßnahmen für Frauen (insbesondere Mentoring und Coaching) werden angeboten.

## Handlungsempfehlung 3: **Karrierewege Fachhochschulen**

An Fachhochschulen wird eine **Einstiegsprofessur** analog zur Juniorprofessur eingerichtet und/oder eine **strukturierte Phase „Postdoc Professional“** aufgebaut. Ziel ist, die für eine Berufung an Fachhochschulen notwendige Doppelqualifikation qualitätsgesichert (weiter) zu entwickeln. In dieser im Kern auf sechs Jahre angelegten Qualifikationsphase (ohne oder mit Tenure Track) wird die Fähigkeit zur angewandten Forschung vertieft; es werden Lehrerfahrungen gesammelt und reflektiert sowie Erfahrungen in verantwortlicher Position im Berufsfeld außerhalb der Hochschule erworben. Ziel ist die **hälftige Besetzung** mit Frauen und Männern.

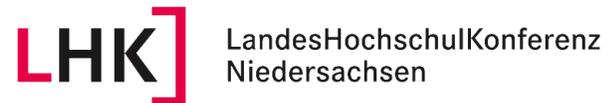
Durch eine **Postdoc-Alumni/Alumnae-Kontaktstelle** können „Ehemalige“ während ihrer Zeit außerhalb der Hochschule weiterhin an „ihre“ Hochschule gebunden und gefördert werden, z.B. durch aktives Anbieten von Lehraufträgen, Einladungen zu Veranstaltungen, Besuch mit Studierenden in Unternehmen, studentische Projekte mit Unternehmen. Bei allen Maßnahmen wird verstärkt auf eine geschlechtergerechte Ausrichtung geachtet. Hierbei kann auf die Erfahrungen aus dem Projekt PROFessur zurückgegriffen werden.

## Handlungsempfehlung 4: **Karrierewege künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen**

An künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen wird eine **Post-Graduate School of the Arts** in Analogie zu den Graduiertenkollegs an den Universitäten eingerichtet, in der die Arbeit an künstlerischen Entwicklungsvorhaben möglich gemacht und die Dorothea-Erxleben-Stipendien in ein strukturiertes Programm überführt werden. Ziel ist die **hälftige Besetzung** mit Frauen und Männern.

An künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen wird ein **hochschulinterner Qualifizierungsweg für künstlerische Fächer** in Analogie zum wissenschaftlichen Mittelbau aufgebaut, so dass Lehr-, Selbstverwaltungs- und Projektorganisationserfahrungen gesammelt werden können. Die Stelleninhaberinnen und –inhaber dieser künstlerischen Qualifizierungsstellen werden in **Tandem-Projekte** eingebunden und beraten und be-gleiten Rückkehrerinnen aus der künstlerischen Praxis auf dem Weg aus der Berufswelt in das Hochschul-System. Auch hierbei ist Ziel die **hälftige Besetzung** mit Frauen und Männern.

*Handlungsfeld 2: Geschlechtergerechte Führungskultur*



## Handlungsempfehlung 5: **Führungsverantwortung – Erhöhung des Commitment**

**Geschlechtergerechte Führung** ist Thema in allen Qualifikationsstufen (von der Promotion bis zur Professur). Mit der Entwicklung von **Führungsleitlinien** werden einheitliche Standards für die unterschiedlichen Bereiche einer Hochschule festgelegt, die Geschlechtergerechtigkeit als konstitutiven Bestandteil umfassen. Die Leitlinien bilden z.B. durch Integration in das ganzheitliche Personalentwicklungskonzept oder in den Gleichstellungsplan der Hochschule für die gesamte Hochschule die Grundlage einer sich entwickelnden Führungskultur und für die unterschiedlichen Bereiche den Rahmen für konkrete Maßnahmen. Die Umsetzung der Leitlinien wird in geeigneter Weise **evaluiert**.

**Führungskräfte**, die Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule vorbildhaft übernehmen, werden gezielt **unterstützt**, z.B. durch Coaching-Angebote. Darüber hinaus bieten sich **hochschulübergreifende Austauschforen** an, die einen Dialog über Geschlechtergerechtigkeit innerhalb von Peergroups ermöglichen (z.B. Hochschulleitungen, Dekaninnen und Dekanen, Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellung, Führungskräfte in Wissenschaft bzw. Verwaltung). Ziel ist die **Stärkung von Vorbildern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren**.

## Handlungsempfehlung 6: Führungshandeln – Erhöhung der Handlungskompetenz

Bei der Gewinnung, Beurteilung und Beförderung von Führungskräften wird die **geschlechtergerechte Führungskompetenz als Kriterium** berücksichtigt. Dieses Kriterium wird verbindlich in alle relevanten Verfahren integriert (z.B. Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, Mitarbeitergespräche, Leistungsbewertung, Beurteilungs- und Aufstiegs-verfahren) und in den entsprechenden Richtlinien, Leitfäden u.ä. verankert.

Bei Professorinnen und Professoren wird eine **Weiterqualifizierung** zu geschlechtergerechter Führung im Rahmen von Berufungsverhandlungen **vereinbart** und die Teilnahme an entsprechenden Schulungen gefördert.

## Handlungsempfehlung 6: Führungshandeln – Erhöhung der Handlungskompetenz

Geschlechtergerechtigkeit wird als Querschnittsthema in allen **Führungskräfteschulungen** verankert. Ergänzend können spezifische Kurse zu geschlechtergerechter Führung (z.B. Umgang mit Stereotypen) angeboten werden. Dies gilt gleichermaßen für die akademische und die nicht-akademische Personalentwicklung. Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (ab Promotion) werden frühzeitig für geschlechtergerechtes Führungshandeln sensibilisiert und qualifiziert. Für neue Führungs-kräfte werden entsprechende Schulungen verbindlich vorgesehen.

Um die einzelnen Führungskräfte in ihrem alltäglichen Handeln zu unterstützen, werden **Instrumente für eine geschlechtergerechte Führungspraxis** entwickelt. Diese sollten die unterschiedlichen Funktionen als Vorgesetzte, Betreuende, Lehrende und Forschende berücksichtigen. Konkrete Beispiele sind Instrumente zur geschlechter- und familiengerechten Nachwuchsförderung in Teams und im Rahmen von Betreuungsverhältnissen, zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familienverantwortung oder sog. „Vereinbarungen zur Vereinbarkeit“ für Beschäftigte.

*Handlungsfeld 3: Geschlechtergerechte Beteiligungskultur*



## Handlungsempfehlung 7: Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen

Frauen werden zur Förderung ihres Engagements in Gremien **proaktiv angesprochen** und durch **Coaching-und Beratungsangebote** unterstützt.

Sofern eine überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit gegeben ist, werden geeignete Instrumente der Entlastung entwickelt, wie z.B. zusätzliche personelle Ressourcen. Die Vergabe von zusätzlichen Forschungssemestern kann einen weiteren Anreiz für ein stärkeres Engagement in Selbstverwaltungsfunktionen setzen.

## Handlungsempfehlung 8: **Geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsbezügen (Gender Pay Gap)**

Es werden transparente **Kriterien** für eine geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsbezügen festgelegt und ein entsprechendes Controlling aufgebaut.

Für die Beteiligten an Berufungs- und Bleibeverhandlungen werden **Genderkompetenz-Coachings** angeboten, um einem Gender Pay Gap entgegenzuwirken.

Die Ressourcenverteilung an Hochschulen insgesamt, d.h. auch die – über das Gealt hinausgehende – Ausstattung mit Personal, Räumen, Sachmitteln etc., bedarf einer genaueren geschlechterdifferenzierten Betrachtung.

# Abschlussveranstaltung Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur

Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen

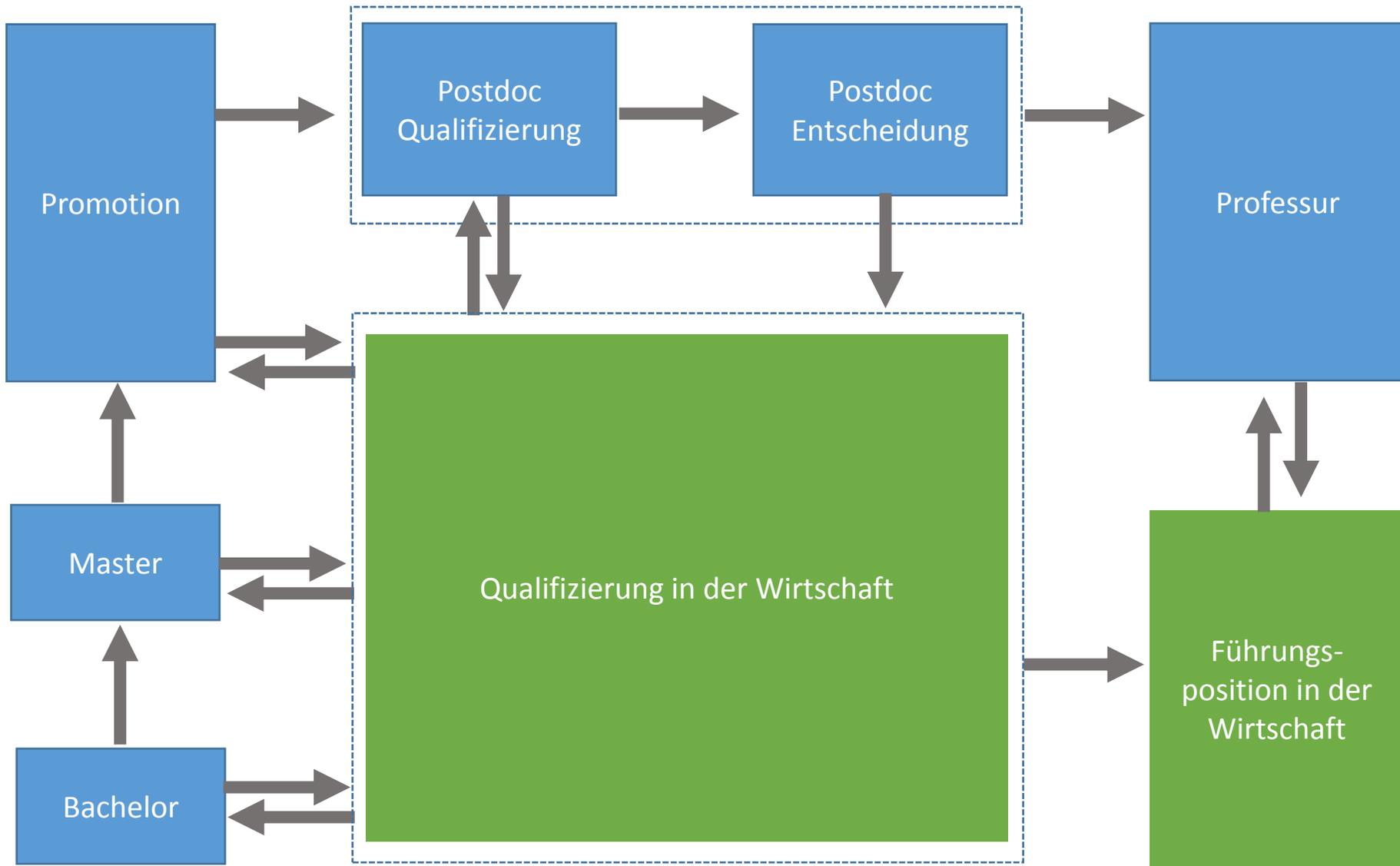
## Wie geht es weiter?



LandesHochschulKonferenz  
Niedersachsen



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur



 Hochschul-/Wissenschaftssystem

 Wirtschaft