

Dialoginitiative

geschlechtergerechte Hochschulkultur

Querschnittsperspektiven:

- verschiedene Hochschultypen
- unterschiedliche Fächerkulturen
- Genderkompetenz
- Transparenz und Kommunikation

Handlungsfeld 1: Personalstruktur und Arbeitsbedingungen

- **attraktive Mittelbaukarrieren strukturieren** (nach Promotion und neben Professur)
- **Befristungen** (Zeiträume, Entfristungen)
- **Perspektiven** (Übergänge bei Qualifizierungsstufen bzw. in verschiedene Berufs-/Arbeitsfelder)
- **akademische Personalentwicklung als Führungsaufgabe** (zentral, dezentral)
- **Gleichwertigkeit individueller Lebensentwürfe** (Dual career, Elternschaft als Normalfall, Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Partnerschaften)
- **Flexible Arbeitszeitmodelle** (Arbeitszeitreduktion, -aufstockung, -kompensation, -konten)

Handlungsfeld 2: Führungskultur und Führungsverantwortung

- **Personalführung** (Haltung und Umgang, Führungsstile und Verantwortung)
- **alle Führungsebenen einbeziehen** (Dekanate, BK-Vorsitzende, Senate, Instituts- u. Klinikleitungen)
- **Genderkompetenz der Führungsebenen stärken** (Weiterbildungen; Sensibilisierung für gender bias in Auswahlprozessen)
- **Strukturen der Zusammenarbeit Führungsebenen/
Gleichstellungsbeauftragte**
- **Ausstattung und Struktur der Gleichstellungsarbeit** (u.a. Rückfalloption für Gleichstellungsbeauftragte)

Handlungsfeld 3: Steuerung und Controlling

- **Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten** ausbauen
 - **Gender Budgeting** (Ausstattung mit Ressourcen: Räume, Personal, Mittel etc.)
 - **gender pay gap** bei W-Besoldung (Zulagen)
 - **Frauen in Führungspositionen:** (Gremienbeteiligung und Funktionsübernahme: Aufwand/Kompensation)
- **Nutzung der Daten / des Monitorings für Steuerung**