

PERSONALPOLITIK IM HOCHSCHULBEREICH DISKRIMINIERUNGSFREI GESTALTEN

Anne Jenter

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

27. September 2010, Halle

Überblick

Einführung: Unerwartete Zusammenhänge

- 1 Gleichstellung erreichen durch eine Kombination aller geschlechterpolitischen Strategien*
- 2 Überblick über die Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung*
- 3 Herausforderungen an Hochschulen*

Einführung:

UNERWARTETE ZUSAMMENHÄNGE

Es hat alles einen Zusammenhang



Es hat alles eine Geschichte

- *Der Hürdenlauf der Frauen im Recht seit 1900 (Barbelies Wiegmann)*
- *Die Frauenbewegung und die Entstehung des Bürgerlichen Gesetzbuches (Jutta Limbach)*
- *Ein Quasi-Stürmlein und Waschkörbe voller Eingaben: die Geschichte von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (Ulrike Schultz)*
- *Rechtsschutz von Frauen für Frauen: ein kühnes Projekt der ersten deutschen Frauenbewegung (Gisela Shaw)*

Es hat alles eine Zukunft

- *Entwicklung von Frauenrechten in der EU, Beeinflussung der nationalen Rechtsentwicklung durch die EU, internationale Entwicklungen (Susanne Baer, Angela Smessaert)*
- *Von „Gleichheit“ über „Gleichstellung“ zu „Gender Mainstreaming“ – Grundbegriffe der Geschlechterpolitik (Susanne Baer)*

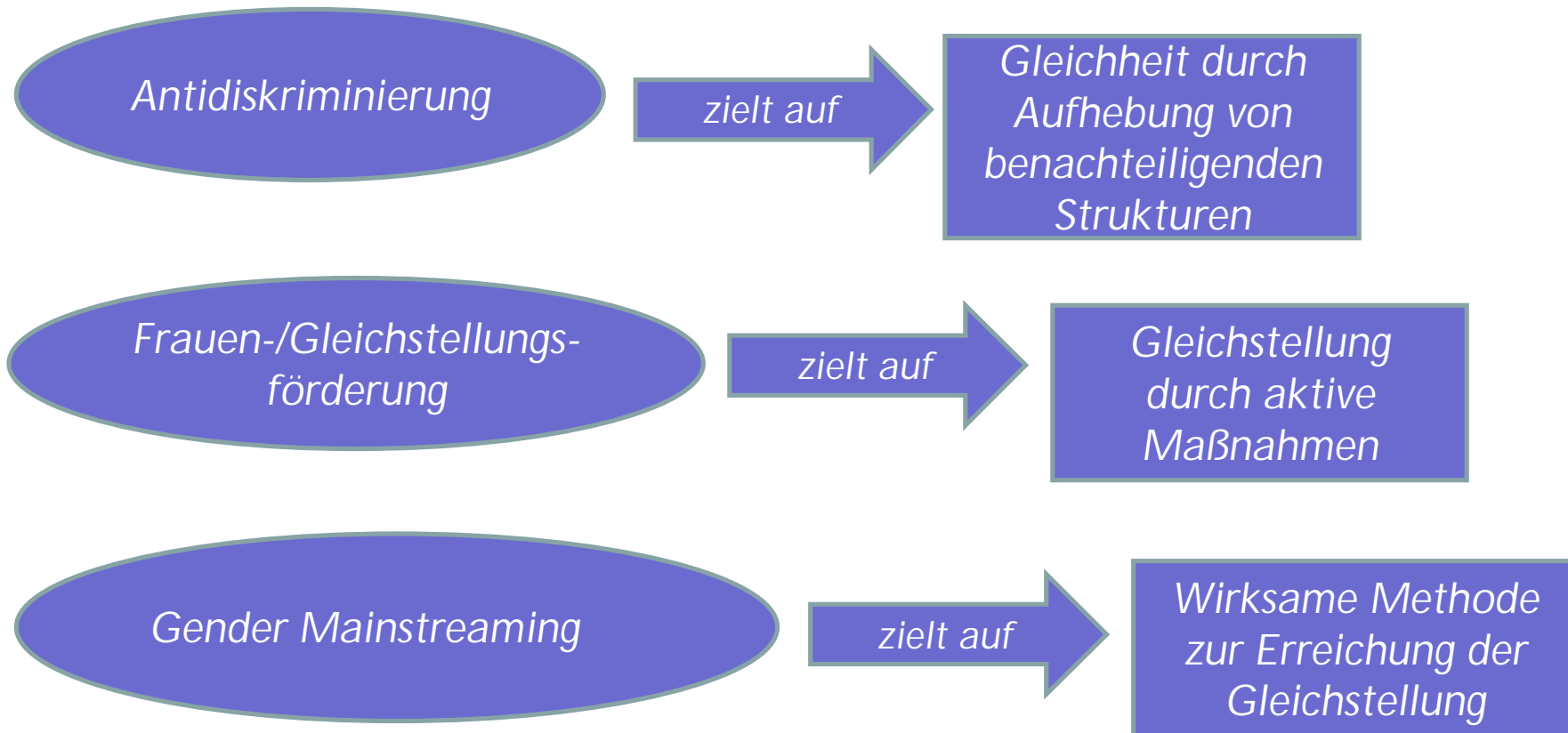
1

GLEICHSTELLUNG ERREICHEN DURCH EINE KOMBINATION ALLER GESCHLECHTER- POLITISCHEN STRATEGIEN

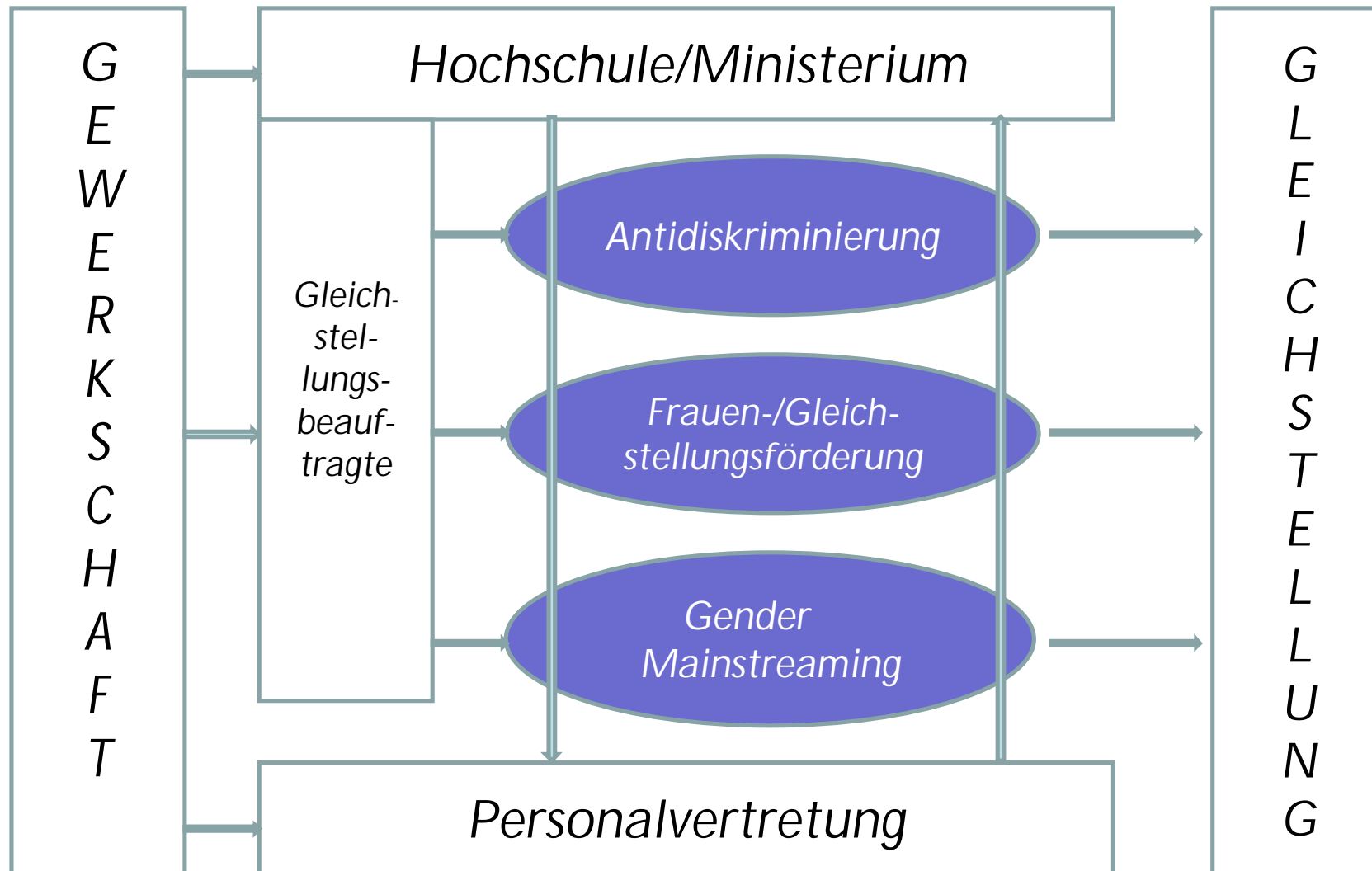
Überblick

- *Die Strategien*
- *Die AkteurInnen*
- *Der Handlungsrahmen*
- *Antidiskriminierung*
- *Frauen- / Gleichstellungsförderung*
- *Gender Mainstreaming*

Die Strategien



Die Akteur/innen



Der Handlungsrahmen

*Im Folgenden werden die Rechtsvorschriften,
die für die verschiedenen Strategien*

- Antidiskriminierung*
- Frauen-/Gleichstellungsförderung*
- Gender Mainstreaming*

und jeweils für die verschiedenen Akteur/innen

- Personalvertretung*
- Gleichstellungsbeauftragte*
- Arbeitgeber/Dienstherr (Personalverantwortliche)*
- Einzelne Betroffene*

wichtig sind, kurz angesprochen.

Antidiskriminierung Personalvertretung (Bsp. BPersVG)

➤ Mitbestimmung:

- bei personellen Einzelmaßnahmen: Zustimmungsverweigerung (§ 77 Nr. 1)
- in allgemeinen Angelegenheiten: Dienstvereinbarung (ggf. über Initiativrecht, § 70)

➤ Allgemeine Aufgaben:

- Maßnahmen beantragen (§ 68 Abs. 1 Nr. 1)
- Einhaltung der Gesetze überwachen (§ 68 Abs. 1 Nr. 2)

Antidiskriminierung Gleichstellungsbeauftragte (Bsp. BGG)

- Überwachungs- und Förderungsfunktion
hinsichtlich des AGG (§ 19 Abs. 1 Satz 1)
- Frühzeitige Beteiligung bei Personalmaßnahmen
(§ 19 Abs. 1 Satz 3)
- Unterstützungsfunktion in Einzelfällen
(§ 19 Abs. 1 Satz 4)

Antidiskriminierung Arbeitgeber/Dienstherr

- Bei jeder personellen Einzelmaßnahme: Einhaltung des AGG und der sonstigen Antidiskriminierungsvorschriften sicherstellen (Wichtiger Hinweis: eine Diskriminierung stellt eine „Verletzung vertraglicher Pflichten“ dar, § 7 Abs. 3 AGG)
- Spezifische Fortbildung organisieren (§ 12 Abs. 2 AGG; siehe auch § 10 BGGleG)
- Beschwerdestelle einrichten (§ 13 Abs. 1 AGG)

Antidiskriminierung

Einzelne Betroffene

Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten
und/oder Personalvertretung

Ggf. Einschaltung der

- Beschwerdestelle gem. § 13 Abs. 1 AGG,
- Antidiskriminierungsstelle gem. § 27 Abs. 1 AGG

Bei Verstoß gegen Vorschriften (insbes. des AGG)
prüfen, ob gerichtliches Verfahren (§ 15 AGG)
eingeleitet werden kann und soll.

In ganz besonderen Fällen: Leistungsverweigerung
(§ 14 AGG)

Frauen-/Gleichstellungsförderung Personalvertretung (Bsp. BPersVG)

- *Bei Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen*
 - *als Mitbestimmungstatbestand: Dienstvereinbarung (§ 76 Abs. 2 Nr. 10), ggf. über Initiativrecht (§ 70)*
 - *als allgemeine Aufgabe: Förderung (§ 68 Abs. 1 Nr. 5a)*

Frauen-/Gleichstellungsförderung Gleichstellungsbeauftragte (Bsp. BGleiG)

- Mitwirkungsrecht (§ 19 Abs. 1 Satz 2) (siehe auch oben)
- Was, wenn ausschließlich Frauen betroffen sind?
 - Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG NRW muss die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlentscheidungen und Vorstellungsgesprächen auch dann mitwirken, wenn sich nur noch Bewerberinnen in der engeren Wahl befinden. (OVG NRW, nächste Folie)

Frauen-/Gleichstellungsförderung Gleichstellungsbeauftragte (NRW)

Die Beteiligung an allen Verfahren und allen im Gesetz genannten Verfahrensschritten ist Voraussetzung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte die ihr zur Wahrnehmung zugewiesenen Belange bei Stellenbesetzungen tatsächlich zur Geltung bringen können.

Um ihre gesetzliche Aufgabe, die Dienststelle bei der Gleichstellung zu unterstützen, wirkungsvoll wahrnehmen zu können, muss die Gleichstellungsbeauftragte möglichst umfassende Kenntnis und Erfahrung bei Stellenbesetzungen erwerben können.

Das kann nur gelingen, wenn sie an allen Verfahren von der Ausschreibung bis zur Auswahlentscheidung beteiligt wird.

(OVG NRW, Beschluss vom 13.06.2007 - 6 A 5030/04 -)

Frauen-/Gleichstellungsförderung Arbeitgeber/Dienstherr (Bsp. BGleiG)

- Frauenförderpläne
(Gleichstellungsplan gem. § 11 BGleiG)
- Familiengerechte Arbeitszeiten und
Rahmenbedingungen (§ 12 BGleiG)
- Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte
Beurlaubung (§ 13 BGleiG)
- Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher
Wiedereinstieg (§ 14 BGleiG)

Frauen-/Gleichstellungsförderung Einzelne Betroffene

- *Anträge auf verschiedene konkrete Maßnahmen nach dem*
 - *entsprechenden Gleichstellungsgesetz*
 - *BEEG, Pflegezeitgesetz*
 - *USW.*

Gender Mainstreaming Personalvertretung

- *Bei allen beantragten Maßnahmen (nicht nur im Personalbereich) analysieren, inwieweit Männer und Frauen unterschiedlich betroffen werden.
Im Fall einer negativen Betroffenheit von Frauen die entsprechenden Maßnahmen vorschlagen oder (bei Mitbestimmung) erzwingen.*

Gender Mainstreaming Gleichstellungsbeauftragte

- Bei allen Maßnahmen (nicht nur im Personalbereich) analysieren, inwieweit Männer und Frauen unterschiedlich betroffen werden.
Im Fall einer negativen Betroffenheit von Frauen von den o.a. Rechten Gebrauch machen.

Gender Mainstreaming Arbeitgeber/Dienstherr

- Vor allen Maßnahmen (nicht nur im Personalbereich) analysieren, inwieweit Männer und Frauen unterschiedlich betroffen werden. Im Fall einer negativen Betroffenheit von Frauen die vorgesehenen Maßnahmen nicht ergreifen, sondern nach diskriminierungsfreien Maßnahmen suchen.

2

ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN RECHTSVORSCHRIFTEN

Überblick

- *Antidiskriminierung*
- *Frauen- / Gleichstellungsförderung*
- *Gender Mainstreaming*

Antidiskriminierung Grundsätze

EU-Recht

- früher nur EuGH-Rechtsprechung: allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts
- jetzt Artikel 21 EU-Grundrechtecharta:
 - „Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, ... sind verboten.“

Deutsches Recht

- Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG:
 - „Niemand darf wegen seines Geschlechtes ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Antidiskriminierung Konkretisierung und Entgeltgleichheit

EU-Recht

- Gender-Richtlinie 2006 (2006/54/EG)
- Artikel 157 Abs. 1 AEUV:
 - „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

Deutsches Recht

- AGG
- § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG:
 - Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots zu „Arbeitsbedingungen“ bezieht ausdrücklich auch die Entgeltgleichheit ein („einschließlich Arbeitsentgelt“).

Frauen-/Gleichstellungsförderung

Allgemein

EU-Recht

- Artikel 23 Satz 1 EU-Grundrechtecharta:
 - „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“
- Artikel 8 AEUV:
 - „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Deutsches Recht

- Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG:
 - „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Frauen-/Gleichstellungsförderung Konkretisierung

EU-Recht

- keine ausdrückliche Konkretisierung durch Richtlinien; z.T. aber Elemente in der
 - Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU
 - Teilzeitrichtlinie 97/81/EG;

Deutsches Recht

- Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder z.T. auch
 - BEEG und
 - TzBfG

Frauen-/Gleichstellungsförderung Konkretisierung

EU-Recht
und generelle Zulässigkeit
positiver Maßnahmen nach

- Artikel 23 Satz 2 EU-Grundrechtecharta:
„Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“
- Artikel 157 Abs. 4 AEUV
(ähnlicher Wortlaut)

Deutsches Recht
und generelle Zulässigkeit positiver
Maßnahmen nach § 5 AGG:

- „Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

Gender Mainstreaming

EU-Recht

- Artikel 8 AEUV (s. Folie 27)
- Artikel 29 Gender-Richtlinie 2006:
 - „Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Formulierung und Durchführung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in dieser Richtlinie genannten Bereichen.“

Deutsches Recht

- § 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung
- Siehe auch § 2 Satz 2 BGleIG:
 - „Diese Verpflichtung [zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen d.V.] ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.“

3

HERAUSFORDERUNGEN AN HOCHSCHULEN

Überblick

- **Bestandsaufnahme**
 - *Geschlechterrelation (Promotion, Habilitation, ProfessorInnen)*
 - *Weitere Faktoren*
- **Strategien**
 - *Antidiskriminierung*
 - *Frauen-/Gleichstellungsförderung (insbes. Förderprogramme)*
 - *Gender Mainstreaming*
- **AkteurInnen**
 - *Gleichstellungsbeauftragte*
 - *Gewerkschaft GEW*

Bestandsaufnahme

- *Quelle: Robert Schuster: Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*
 - *(HoF-Arbeitsbericht 5'09). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2009.*
- *Geschlechterrelation der Promovierenden*
 - *Geschlechterrelation (Frauen- zu Männeranteil) der Promovierenden (ohne Humanmedizin) in der mitteldeutschen Region 40:60.*
 - *Steigerung der Frauenanteile im Zeitraum 2000 bis 2006 in den mitteldeutschen Ländern und den ostdeutschen Flächenländern mit einer Erhöhung von 14 und 11 Prozentpunkten über dem Bundesschnitt (8 Prozentpunkte) und den westdeutschen Flächenländern (6 Prozentpunkte)*

Bestandsaufnahme

➤ *Geschlechterrelation der Habilitierenden*

- *Das Geschlechterverhältnis (Frauen- zu Männeranteil) der mitteldeutschen Region im Jahr 2006 liegt mit 20:80 knapp über dem Durchschnitt der ostdeutschen Flächenländer von 19:81. In den westdeutschen Flächenländern ist dieses Verhältnis mit 21:79 geringfügig höher als in der mitteldeutschen Region.*
- *Auch der gesamtdeutsche Schnitt liegt mit 22:78 etwas über dem Wert der mitteldeutschen Länder.*
- *In Sachsen-Anhalt sind die absoluten Zahlen an Habilitationen sehr gering (daher keine Prozentangaben).*

➤ *Geschlechterrelation der Professorinnen und Professoren*

- *Die Geschlechterrelation (Frauen- zu Männeranteil) der Professorinnen und Professoren liegt im Jahr 2006 in der mitteldeutschen Region wie auch in den ostdeutschen Flächenländern sowie im gesamtdeutschen Schnitt bei 15:85. Die westdeutschen Flächenländer weisen eine Relation von 14:86 auf.*

Bestandsaufnahme: Geschlechterrelation (Frauen- zu Männeranteil) 2006

| | Mitteldeutsche Region | Ostdeutsche Länder | Deutschland insgesamt |
|------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Promotionen | 40:60 | 39:61 | 38:62 |
| Habilitationen | 20:80 | 19:81 | 21:79 |
| Professor/- innen | 15:85 | 15:85 | 15:85 |

Bestandsaufnahme - Weitere wichtige Faktoren

➤ Barrieren für den ‚Aufstieg‘ von Frauen

- *Hohe, intensive Arbeitszeit*
- *Prekäre Arbeitsverhältnisse (Befristung, Teilzeit)*
- *Relativ geringe Bezahlung*
- *Ggf. keine Sozialversicherung*
- *Geringe finanzielle Ressourcen für die Arbeit*

Strategie: Antidiskriminierung

- *Problem: Teilzeitdiskriminierung*
 - *Volle Beteiligung an Konferenzen*
- *Problem: Leistungsbewertung/Kriterien*
- *Problem: Entgeltgleichheit*

Strategie: Frauen-/Gleichstellungsförderung - Überblick

- Förderprogramme
 - Professorinnenprogramm
 - 7. EU-Forschungsrahmenprogramm
- Empfehlungen von Wissenschaftsinstitutionen
 - Nachwuchsrekrutierung
 - Leistungsbewertung
 - Work life balance
 - Quoten - Anreize
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Familienfreundliche Hochschule

Förderung: Professorinnenprogramm

- *Im Jahre 2007 haben sich Bund und Länder auf ein Programm geeinigt:*
 - *Umfang:*
 - *in den kommenden fünf Jahren 200 Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen*
 - *Finanzielle Mittel:*
 - *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) insgesamt 75 Millionen Euro*
 - *Länder beteiligen sich anteilig an dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro.*

Förderung: 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (7. FRP) 2007 - 2012

- *Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF*
 - *FiF steht für "Frauen in die EU-Forschung".*
 - *Die Kontaktstelle wurde vom Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung des BMBF eingerichtet und berät Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von Projekten.*
 - *Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Entwicklung*

- *FiF - Angebot für Wissenschaftlerinnen*
 - *Einführungsseminare, Workshops und Vorträge zum 7. FRP*
 - *Erstinformation zu Fördermöglichkeiten und Beratung bei Antragstellung*
 - *Mobilisierung von Gutachterinnen*

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

7. EU-Forschungsrahmenprogramm

- "Gender in Research" - Toolkit für Wissenschaft in der Gesellschaft erschienen.
 - Im 7. FRP soll die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen gestärkt werden und die Geschlechterdimension der Forschung eine bessere Berücksichtigung finden. Um Forschende bei diesen Zielen zu unterstützen sind verschiedene Toolkits erarbeitet worden.
 - Ein [einführendes Modul](#) informiert über die Bedeutung von Gender und Chancengleichheit allgemein und neun weitere Toolkits befassen sich mit jeweils einem spezifischen Forschungsbereich des 7. FRP, darunter [Wissenschaft in der Gesellschaft](#).
 - Am 20. Juli 2010 wurde eine Ausschreibung mit dem Titel "Implementing structural change in research organisations" in der Activity "Gender and research" im Programmbereich "Wissenschaft in der Gesellschaft" veröffentlicht. Ziel ist es, mehrjährige Aktionspläne zu entwickeln und auch an Einrichtungen umzusetzen, um Wissenschaftlerinnen zu stärken. Für zwei Projekte stehen sechs Millionen Euro zur Verfügung, Einreichungsfrist ist der 20. Januar 2011.

Empfehlungen zur Nachwuchsrekrutierung sind

- *(1) Berufungs- und Rekrutierungsverfahren transparenter und formalisierter gestalten*
- *(2) Strukturierte Doktorandenausbildung mit überregionaler Rekrutierung*
- *(3) Mentoring- und Coachingprogramme*
- *(4) Diagnosekompetenz der Führungskräfte stärken*

Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2007) zur Leistungsbewertung

- (1) Kriterien der Begutachtung offen legen
- (2) Objektivität von Peer Review-Verfahren erhöhen
- (3) Schulung der Gutachter
- (4) Frauen stärker an Begutachtungsverfahren beteiligen
- (5) Für Einzelpersonen die Möglichkeit zur Antragsstellung schaffen

Empfehlungen zur Work life balance

- (1) *Geschlechtsneutrale Elternverantwortung*
- (2) *flexible Zeitorganisation*
- (3) *Dual-Career-Optionen*
- (4) *kalkulierbare Beschäftigungsperspektiven*
- (5) *biologisches Alter kein Ausschlusskriterium*
- (6) *Schutzbestimmungen für Schwangere am Arbeitsplatz*

Quoten - Anreize

- Quotenregelung: Bsp. Universität Genf
 - mit Frauen-Förderprogramm, nach dem bei Berufungen mindestens in jedem vierten Fall eine Frau eingestellt werden muss
- Zielvereinbarungen
 - zwischen Hochschulleitungen und Fachbereichen, verbunden mit Anreiz- und Gratifikationssystemen gibt es an einigen Hochschulen bereits seit längerer Zeit.
- Kaskadenmodell
 - als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen: als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen dient jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe
- ständiges Monitoring

Kontraktsteuerung

- *Gleichstellungsparameter über die formelgebundene Mittelvergabe*
- *Verbindung von Sanktionen und Anreizmodellen*
- *Konkrete quantitative und qualitative Messgrößen*
- *Angabe über verfügbare (Finanz-)Mittel*
- *Regelmäßige und transparente Erfolgskontrollen*

Ausgewählte Bereiche Familienfreundliche Hochschule

- *Diskriminierungsverbote in Bezug auf*
 - *Mutterschutz: § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG*
 - *Elternschaft und Pflege:*
 - *Gleichstellungsgesetze, jedoch i.d.R. nur für vergleichende Bewertungen (z.B. § 9 Abs. 2 Nr. 1 und 3 BGleG),*
 - *ggf. mittelbare Diskriminierung*

- *Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch gesetzliche Regelungen*

Familienfreundliche Hochschule

Gesetzliche Grundlagen

| | Schwanger- schaft / Mutterschaft | Elternschaft | | Pflege |
|--------------------------------------|---|--|------------|-------------------------------------|
| | | Elternzeit | Elterngeld | Pflegezeit |
| Arbeit- nehmer/ innen | Mutterschutz- gesetz (MuSchG) | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) | | Pflegezeit- gesetz (PflegeZG) |
| Beamt/ innen | Mutterschutzver- ordnung des Bundes bzw. des jeweiligen Landes | Elternzeitver- ordnung des Bundes bzw. des jeweiligen Landes | BEEG | Ggf. spezielle Regelungen |

AkteurInnen - Überblick

- Gleichstellungsbeauftragte
 - Gesetzlicher Rahmen (§ 72 LHG-SA)
 - Bewertungsinstrumente: Audits/Zertifizierung
 - Links

- Gewerkschaft GEW
 - Intern
 - Templiner Manifest 2010 (Auszug)
 - Wissenschaftspolitisches Programm 2009 (Auszug)

Gleichstellungsbeauftragte – Ziele und Aufgaben (§ 72 Abs. 1 und 2 LHG-SA)

➤ Ziele:

- *(1)¹ Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Fachbereiche wirken auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Angehörige der Hochschule hin.*

➤ Aufgaben

- *² Zu ihren Aufgaben gehört auch die Verwirklichung des Zieles, dass Frauen in angemessener Weise in den Organen und Gremien der Hochschule vertreten sind.*
- *³ Sie fördern die Einbeziehung von Themen der Frauenforschung in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen.*
- *(2)⁵ Sie nehmen auch die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend § 15 des Frauenfördergesetzes wahr.*

Gleichstellungsbeauftragte – Befugnisse und Rechte (§ 72 Abs. 1 und 3 LHG-SA)

➤ Befugnisse und Rechte

- (1) ⁴ Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in allen Angelegenheiten, die die weiblichen Hochschulangehörigen betreffen, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen, mit.
- ⁵ Sie sind rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen; sie können Bewerbungsunterlagen einsehen.
- (3) ¹ Der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule nimmt an allen Sitzungen des Senats mit Stimmrecht teil.
- ² Er oder sie darf an den Sitzungen der weiteren Kollegialorgane der Hochschule beratend teilnehmen.
- ³ Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen können die Befassung mit Angelegenheiten verlangen, die zu ihrem Aufgabengebiet gehören.
- ⁴ In Wahrnehmung ihrer Aufgaben können die Gleichstellungsbeauftragten einer Entscheidung eines Organs, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, binnen zwei Wochen widersprechen.

Bewertungsinstrumente: Audits/Zertifizierung

➤ *Audit Familiengerechte Hochschule*

- *wurde im Jahr 2001 in einem Gemeinschaftsprojekt der Frauenbeauftragten mit dem Fachbereich Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier als ein Managementinstrument für eine familienorientierte Personal- und Studienpolitik entwickelt.*
- *Das Projekt wird von der Beruf & Familie GmbH, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie Stiftung, unterstützt.*

➤ *Total-E-Quality Science*

- *Der Total-E-Quality Science Award wurde im Auftrag des BMBF und in Kooperation zwischen dem Verein Total-E-Quality Deutschland e.V. sowie der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) entwickelt.*
- *Das Instrument kann als Gesamtstrategie begriffen werden, welche die Geschlechterperspektive in alle Aspekte der Organisation integrieren soll.*

Bewertungsinstrumente: Aktionsfelder des Total-E-Quality Science Award (I) (Krischer 2004)

| Aktionsfeld | Ziel |
|--|--|
| Personalgewinnung und Stellenbesetzung | Chancen von Frauen sollen in Bereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden |
| Karriere und Personalentwicklung | Entwicklung und Sicherung angemessener beruflicher Perspektiven von Frauen |
| Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung | die unterschiedlichen Ansprüche von Berufs- und Privatleben sollen besser aufeinander abstimmbare sein (Unterstützungsangebote, flexible Arbeitszeitformen etc.) |
| institutionalisierte Gleichstellungspolitik | Durchsetzung geschlechtsparitätischer Besetzung von Gremien, Konzeption bzw. Verbesserung von Frauenförderplänen |

Bewertungsinstrumente: Aktionsfelder des Total-E-Quality Science Award (II) (Krischer 2004)

| Aktionsfeld | Ziel |
|-------------------------------------|--|
| Planungs- und Steuerungsinstrumente | Überprüfung der gleichstellungsrelevanten Kriterien in Zielvereinbarungen, in der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe, in Controllingverfahren sowie in Evaluationsverfahren in Forschung und Lehre |
| Organisationskultur | Abbau asymmetrischer Geschlechterkultur sowie die Verbesserung der Kooperation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Arbeitsprozessen |
| Forschung, Lehre und Studium | Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen, die Verbesserung der Studienbetreuung, die Integration von Frauen- und Genderforschung in Studien und Lehrangebote |

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

- *Frauen in die Wissenschaft: "Braingain statt Braindrain"*
- *Die Mehrheit der Mitglieder der DFG hat in der Mitgliederversammlung am 02.07.2008 über die Einführung und Umsetzung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards für den Zeitraum von 2008 bis 2013 entschieden.*
- *Die Umsetzungsprozesse zu den Standards erfolgen in eigener Verantwortung der Mitglieder; die DFG unterstützt die Aktivitäten ihrer Mitglieder durch Beratung und Koordination.*

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

- *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
(Wortlaut und Umsetzungskonzept) (pdf | 78 KB)*
- *"The DFG's Research-Oriented Standards on Gender Equality" (pdf | 31 KB)*
- *Erarbeitung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards*
- *Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards*
- *Informationen zu den einzelnen Umsetzungsschritten der Standards*
- *Ansprechpersonen*

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html

Gleichstellungsbeauftragte - Links

➤ Kultusministerium

Gleichstellung / Frauenpolitik

- Die Stabsstelle der HGB/BFP
(Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Frauenpolitik)
- Netzwerk-Info
- gender mainstreaming
- Projekte/Förderprogramme
- Linksammlung

<http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=3606>

➤ Sonstige Links

- <http://uhlich.wordpress.com/>
- <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/ueber-die-bundesinitiative/foerderrunden.html>

GEW - Hochschule und Forschung

- **GEW-intern**
 - *Arbeitsgruppe Frauen in Hochschule und Forschung*
 - *Jährliche Wissenschaftskonferenz*
 - *Workshops*
- **GEW-Zusammenarbeit**
 - *EU-Projekte: z.B. ‚learning partnership‘ (2008 – 2010)*
- **GEW-Beschlüsse und Materialien**
 - *Templiner Manifest 2010 (s. Folie 60)*
 - *Wissenschaftspolitisches Programm 2009 (Beschluss Gewerkschaftstag), v.a. Punkte 7 und 8 (s. Folien 61 und 62)*
 - *Chancengleichheit und Offenheit – Gewerkschaftliche Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen (Positionspapier 2007)*

Templiner Manifest (Auszug)

- 6. *Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen*
 - *Da Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebs unterrepräsentiert sind, brauchen wir wirksame Maßnahmen, um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen.*
 - *Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss danach beurteilt werden, mit welchem Erfolg sie den Gleichstellungsauftrag erfüllen.*
 - *Wir fordern eine verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierung, auch bei der Besetzung von Professuren und Leitungsfunktionen.*
 - *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte.*

GEW: Wissenschaft als Beruf begreifen - Personalstruktur aufgabengerecht gestalten

➤ Die GEW fordert

- *Statt an der Professur hat sich die Personalstruktur an der Profession zu orientieren*
- *Allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht, die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben.*
- *Dem wissenschaftlichen Nachwuchs müssen statt prekären Beschäftigungsverhältnissen verlässliche Karriereperspektiven geboten werden.*
- *Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen die Hochschulen Funktionsstellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen einrichten.*
- *eine Aufwertung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in Verwaltung, Technik, Service und Beratung.*

GEW: Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Forschung verwirklichen

➤ Die GEW fordert

- eine aktive Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die an den Strukturen der Karrierewege und Personalrekrutierung ansetzt,*
- eine verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierung für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Karrierestufen einschließlich der Professuren und sonstigen Leitungsfunktionen,*
- Geschlechtergerechtigkeit im Personal- und Qualitätsmanagement von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verankern,*
- und die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu stärken.*

Was ist zu tun?

Hinweise für die Arbeitsgruppen

- *Die jeweiligen Strategien prüfen und in Bezug auf die möglichen Akteur/innen umsetzen*
 - *Personalvertretung*
 - *Gleichstellungsbeauftragte*
 - *Arbeitgeber/Dienstherr*
 - *Einzelne Betroffene*
 - *Gewerkschaft*
 - *Gemeinsames (kombiniertes) Vorgehen*
- *Ziel: Formulierung zumindest eines konkreten Vorschlags*

*Bestes Gelingen
und
vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!*