



Handlungsempfehlungen zur Chancengleichheit an Berliner Hochschulen

10-Punkte-Programm

- Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten Berliner Hochschulen
- Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen

Impressum

Die Handlungsempfehlungen zur Chancengleichheit an Berliner Hochschulen sind von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LakoF) Berlin und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) erarbeitet worden.

Redaktion:

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert	Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Tel.: (030) 2093-28 40;
Dr. Andrea Blumtritt	Technische Universität Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Tel.: (030) 314-2 14 39
Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel	Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Tel.: (030) 2093-43 44;
Prof. Dr. Claudia Gather	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Badensche Straße 52, 10825 Berlin, Tel.: (030) 8 57 89-1 05

Druck:

Humboldt-Universität zu Berlin, April 2011

Einleitung

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wesentlicher Grundpfeiler moderner demokratischer Gesellschaften und bleibt eine zentrale Herausforderung zukunftsorientierter Hochschulpolitik. Mit dem 10-Punkte-Programm werden Grundsätze und Handlungsempfehlungen auf Hochschul- und Landesebene für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Berliner Hochschullandschaft formuliert.

Die Verbindung von Maßnahmen und Instrumenten zur gezielten individuellen Förderung mit der Etablierung struktureller Veränderungen hat sich als besonders bedeutsam für eine erfolgreiche Hochschulgleichstellungspolitik erwiesen. Das belegt das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), bei dem die Berliner Hochschulen seit vielen Jahren eine Spitzenposition einnehmen.

Eine weitere wichtige Grundlage des Erfolgs bildet die Einbindung der Chancengleichheit der Geschlechter in hochschulrechtliche Regelungen und Instrumente der Hochschulsteuerung. Über die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung im Rahmen der Hochschulverträge und die Beteiligung an Programmen von Bund und Ländern erfolgt eine zielgerichtete Bereitstellung von Finanzmitteln zur Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen.

Im Zusammenwirken von Politik und Hochschulen ist es im vergangenen Jahrzehnt gelungen, die Profilbildung und Qualitätsentwicklung an den Berliner Hochschulen mit Strategien zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit für Frauen zu verbinden. So hat das im Jahre 2001 aufgelegte Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre durch seine stetige konzeptionelle Anpassung an veränderte Bedingungen in der Hochschullandschaft und sein vielfältiges Förderinstrumentarium über die Grenzen Berlins hinaus Anerkennung erlangt. Es trug wesentlich zu den Erfolgen der Hochschulgleichstellungspolitik des Landes Berlin bei.

Gleichstellung gehört wie Forschung und Lehre mittlerweile zu den Leistungs- und Qualitätskriterien der Hochschulen und Geschlechterforschung ist als disziplinenübergreifendes Forschungsfeld zu einem profilgebenden Element geworden. Zahlreiche gleichstellungspolitisch engagierte Akteurinnen und Akteure, vor allem die Frauenbeauftragten an den Hochschulen, haben mit ihren Kompetenzen und in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulleitungen zu dieser innovativen und zukunftsweisenden Hochschulpolitik beigetragen. Diesen eingeleiteten kulturellen Wandel an den Berliner Hochschulen gilt es zu stärken und zu verstetigen.

Ungeachtet dieser bereits erzielten Fortschritte sind die Maßnahmen für eine tatsächlich gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an

den Hochschulen kontinuierlich fortzusetzen. Geschlechterstereotype bei der Studienfachwahl gilt es aufzubrechen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur sind spezifische Maßnahmen aufzulegen, die den weiblichen Nachwuchs an den Hochschulen halten und fördern. Dies gilt besonders in den höheren Stufen der Hochschulkarriere, in denen nach wie vor die Unterrepräsentanz von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen zu konstatieren ist -insbesondere in den Führungspositionen und den Gremien der Selbstverwaltung.

Für die hierzu notwendige Weiterentwicklung von Strategien und Instrumenten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sind Analysen zur Gleichstellungssituation, zu den Ursachen der Unterrepräsentanzen von Frauen sowie zum Zusammenhang von Geschlecht, Wissen und Wissenschaft unabdingbar. Dabei kommt der Geschlechterforschung eine besondere Bedeutung zu.

In den folgenden zehn Punkten werden Handlungsempfehlungen für eine zukunftsorientierte und weiterhin erfolgreiche Gleichstellungspolitik vorgeschlagen.

10-Punkte-Programm

1. Rechtliche Rahmenbedingungen und Hochschulsteuerung

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das Berliner Hochschulgesetz sowie die Hochschulverträge, sind im Dialog von Politik und Hochschulen unter Gleichstellungs- und Genderaspekten zu evaluieren und zu modernisieren. Dabei ist die Expertise der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen der Berliner Hochschulen einzubeziehen. Die rechtlichen Vorgaben sind unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Situation innerhalb der Hochschulen zu operationalisieren und konsequent umzusetzen.

Zugleich ist die erfolgreiche Doppelstrategie der Berliner Hochschulgleichstellungspolitik, die Verbindung gezielter individueller Förderung mit strukturellen Maßnahmen, weiterzuentwickeln.

2. Organisations- und Profilentwicklung

Die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter ist Aufgabe der Hochschulen: Alle Maßnahmen der Organisations- und Profilentwicklung der Hochschulen sind daher hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer kritisch zu hinterfragen. Im Fokus müssen hierbei die Hochschulstrukturpläne, die Erarbeitung von Zielvorgaben zur Gleichstellung und die strukturelle Verankerung der Geschlechterforschung stehen. Besondere Bedeutung besitzt die Steigerung des Anteils von Frauen in den Hochschulleitungen, in den Gremien und Begutachtungsgruppen.

3. Forschung

Zum Profil einer modernen, zukunfts- und wettbewerbsorientierten Hochschule gehört eine starke und qualifizierte Geschlechterforschung. Zu ihrer Sicherstellung und Förderung ist die weitere Implementierung von Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung ebenso erforderlich wie die Einrichtung und der Ausbau disziplinenübergreifender Arbeitszusammenhänge wie z.B. Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung sowie eigenständiger Studiengänge und Module.

Diese Aktivitäten sind zukünftig in der leistungsbezogenen Mittelvergabe als Leistungsparameter aufzunehmen. Darüber hinaus sind in alle Förderprogramme von Bund und Ländern gleichstellungspolitische Aspekte im Sinne der „Forschungsorientierten Gleichstel-

lungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu berücksichtigen.

4. Lehre und Studium

Zur Sicherung qualitativ hochwertiger Lehre und eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Studiengängen sind die Implementierung von Genderaspekten in die Curricula sowie die Schaffung geschlechtergerechter Studienstrukturen notwendig. Die Sensibilisierung des Lehrpersonals und die Berücksichtigung neuer Erkenntnisse der Geschlechterforschung müssen durch adäquate Angebote der didaktischen Aus- und Weiterbildung sichergestellt werden.

Für den Abbau von Stereotypen bei der Studienfachwahl ist es zielführend neben der gesellschaftlichen Neubewertung und Anerkennung vor allem sozialer Berufe und der Etablierung von so genannten „role models“, die gesamte Bildungskette in den Blick zu nehmen. Die Vermittlung von Genderkompetenzen in der Lehramtsausbildung stellt hierfür eine unabdingbare Voraussetzung dar.

Die Studienberatungsangebote sind geschlechtersensibel zu gestalten, die Zusammenarbeit von Hochschulen, Schulen und staatlichen Institutionen der Berufs- und Studienberatung gilt es zu intensivieren.

5. Diversity

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist es erforderlich die Pluralisierung von Lebenslagen zu beachten. Differenzierungsmerkmale wie „soziale Herkunft“, „ethnische Herkunft“, „Religion oder Weltanschauung“, „sexuelle Identität“, „Alter“ oder „physische und psychische Beeinträchtigungen“ sind dabei mit einzubeziehen, da Chancengleichheit an Hochschulen noch keineswegs erreicht ist.

Der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulen kommt dabei im Verhältnis zu den anderen genannten Kategorien eine besondere Bedeutung zu, da Frauen vom Wissenschaftssystem lange Zeit ausgeschlossen waren und daher noch immer in vielen Bereichen stark unterrepräsentiert sind.

6. Soziale Rahmenbedingungen

Die Vielfalt der Lebensentwürfe von Frauen und Männern in der Metropole Berlin muss ihren Niederschlag in der Weiterentwicklung der sozialen Rahmenbedingungen der Hochschulen finden. Hierzu gehören insbesondere die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium, von Familie und sozialem Engagement sowie die Ermöglichung von Doppelkarrieren im Hochschulkontext.

7. Ressourcenmanagement

Die Implementierung eines Gender-Budgeting zur Schaffung eines geschlechtergerechten Ressourcenmanagements ist notwendig. Hierzu zählen die Evaluierung und Weiterentwicklung der Hochschulverträge sowie der Parameter im Rahmen der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung und die Bereitstellung von Finanzmitteln seitens des Landes Berlin und der Hochschulen für eine gezielte Förderung von Frauen. Des Weiteren müssen diskriminierungsfreie Besoldungsregelungen sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an räumlichen und personellen Ressourcen der Hochschule gesichert sein.

8. Personalmanagement und -entwicklung

Zentrale Elemente von Personalmanagement und Personalentwicklung sind diskriminierungsfreie und transparente Stellenbesetzungsverfahren einschließlich Berufungsverfahren. In diesem Zusammenhang müssen auch die Unterrepräsentanz von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen durch die gezielte Rekrutierung von Frauen für Entscheidungs- und Führungspositionen sowie durch die Entwicklung und den Ausbau von internen Förderprogrammen abgebaut werden.

9. Qualitätsmanagement und Evaluation

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein wichtiges Element der modernen Hochschulentwicklung und diese muss fester Bestandteil des Qualitätsmanagements sowie des Berichtswesens sein. Für qualifizierte Berichterstattungen und Evaluationen in diesem Bereich ist die Expertise der Frauenbeauftragten einzubeziehen.

10. Kulturwandel

Die Anerkennung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als elementarer gesellschaftlicher Wert ist eine grundlegende Forde-

rung bei der Entwicklung der Berliner Hochschulen hin zu geschlechtergerechten Arbeits-, Studien- und Forschungsorten. Aus diesem Grund muss das Thema durchgängig in den Grundsatzdokumenten der Hochschule verankert werden.

Es sind darüber hinaus Maßnahmen mit dem Ziel zu ergreifen, den Kulturwandel hin zu geschlechtergerechten Hochschulen auf allen Ebenen in das Alltagshandeln der jeweiligen Hochschule zu integrieren.