

# **From Costs to Benefit – Welchen Stellenwert haben Genderkonzepte in Forschungsanträgen?**

Dr. Daniela De Ridder  
Bonn, 23. April 2009

- 1. Veränderte Hochschul- und Forschungslandschaft**
- 2. Gender Mainstreaming**
- 3. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit**
- 4. Neue Qualitätsanforderungen**

...die veränderte

## Hochschulfinanzierung

Größter Drittmittelgeber der Universitäten:

- DFG: 33%
- Bund: 24,5%
- Industrie: 22,8%
- ➔ Hochschulen im Wettbewerb
- ➔ Konsequenzen für Universitäten und Fachhochschulen?
- ➔ Strukturpläne und -maßnahmen
- ➔ DFG verknüpft ihre Mittelvergabe unmittelbar an die Einhaltung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



# Eine entscheidende Rolle spielt...

## ...der Gender Mainstreaming-Ansatz

- ➔ bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.
- ➔ DFG: forschungsorientierte Gleichstellungsstandards



- seit Mitte der 1980er Jahre Gleichstellungsmaßnahmen mit dem Ziel Gleichstellung in den organisationalen Strukturen durchzusetzen
  - Gleichstellungsbeauftragte/-büros
    - hauptamtlich
    - nebenamtlich
    - ehrenamtlich
  - Gleichstellungsmaßnahmen
  - sachliche und personelle Ressourcen
- **Return on Investment ?**



## ...die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

- 1. Erstellung einer geschlechterdifferenzierenden Datenbasis im Sinne eines Gender-Monitorings mit Analysen und Gender-Controlling**
- 2. Struktur- und Organisationsentwicklung**
- 3. Personalgewinnung/Berufungsverfahren**
- 4. Nachwuchsförderung**
- 5. Studium, Lehre und Weiterbildung (z. B. Modularisierung, Akkreditierung, Lehrevaluation)**
- 6. Gewinnung von Studierenden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (insbesondere Frauen in MINT-Fächern)**

- 1. Sommerhochschulen, Girl's Day, Boy's Day, Schulbesuche; Öffentlichkeitsarbeit**
- 2. studienbegleitende Serviceangebote (z. B. Mentoring- und Seminarprogramme)**
- 3. Personalentwicklung (z. B. Planung und Umsetzung von Konzepten zur internen/externen Aus-/Fortbildung, Coaching-Programme, Karriereförderung, Mentoring)**
- 4. Gender- und Führungskräfte trainings**
- 5. Forschung und Forschungsförderung**
- 6. Frauenförderpreise und Awards**
- 7. Beratungsangebote**
- 8. Diskriminierungsvermeidung**
- 9. Budgetierung und Mittelverteilung**
- 10. Vereinbarkeit von Familie – Studium/Beruf**
- 11. Work-Life-Balance**
- 12. ...**

# Was sagen die Zahlen?

(GWK – Nachfolge BLK)

- Anstiege der Frauenanteile von 1992 bis 2006 bei
  - Erstimmatrikulierten von 45,6 auf 49,4%
  - Studienabschlüssen von 40,8 auf 51,2%
  - Promotionen von 30,7 auf 40,9%
  - Habilitationen von 13,1 auf 22,2%
  - Professuren von 7,5 auf 15,2%

⇒ Sex Counting!





## November 2006:

- Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
- Max-Planck-Gesellschaft
- Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren
- Fraunhofer-Gesellschaft
- Leibnitz-Gemeinschaft
- Wissenschaftsrat (WR)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)



## Qualitätssicherung auf struktureller Ebene

- Gleichstellung als **Teil der Leitungsaufgabe** (Ressortzuständigkeit)
- Gestaltung aller Maßnahmen zur **Personal- und Organisationsentwicklung** und zu strategisch inhaltlichen Fragen unter Gleichstellungsaspekten
- fortlaufend differenzierende **Datenerhebungen** mit entsprechender Veröffentlichung
- **Vereinbarkeit von Familie** und wissenschaftlicher Karriere bei Frauen und Männern (Aufbrechen traditioneller Rollenklischees)
- **Verfahrenstransparenz**

## Qualitätssicherung auf personeller Ebene

- Maßnahmen zur **Personalauswahl** während aller Phasen (auch Rekrutierung) und auf allen Ebenen der Organisation, auch bei der Entscheidung über Ressourcen (Zeit, Finanzen, Räume, Geräte, Personal etc.)
- **Daten- und Entwicklungsanalyse** für alle wissenschaftlichen Karrierestufen (Immatrikulation, Studienabschluss, Promotionen, Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchsgruppen, Habilitierende, (auch funktional oder sächlich herausgehobene) Professuren, Leitungspositionen bei Rektoraten, Präsidien, Dekanaten)
- **Maßnahmenentwicklung** bei starker Abweichung vom **Kaskadenprinzip**



## **Strukturelle Maßnahmen**

- z. B. Leitbild, präsidiale Ressortzuständigkeit, diskretionäre und indikatorengelundene Mittelzuweisung, Öffentlichkeitsarbeit, Einsetzung eines Gleichstellungsbeirats

## **Erzeugung von Transparenz**

- Berichts- und Informationswesen, Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings

## **Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit**

- insbesondere Familienorientierung, Coaching- und Mentoring-Programme, Netzerkerbildung

## **Sicherstellung von Gleichstellungskompetenz**

- z. B. externe Begutachtung, Festlegung von weiblichen Mindestzahlen, Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Qualifizierung von peers

## Personelle Maßnahmen

- aktive Rekrutierung
- eigene Stellenprogramme nur für Frauen
- Wissenschaftspreise
- gezielte Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben
- Publikation der Gleichstellungsdaten, gleichstellungsorientierte Berufungsleitfäden
- Einsetzung von Ombudspersonen
- Gleichstellungsorientierte Reformen des Promotionsverfahrens
- Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Elternzeit





- AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“
- Zwischenbericht 2011
- Abschlussbericht 2013



## ■ Situationsanalyse – Stärken/Schwächen-Analyse

- ✓ selbstkritische Situationsanalyse
- ✓ SWOT-Analyse
- ✓ Ursachenanalyse
- ✓ Maßnahmenentwicklung

## ■ Datenanalyse

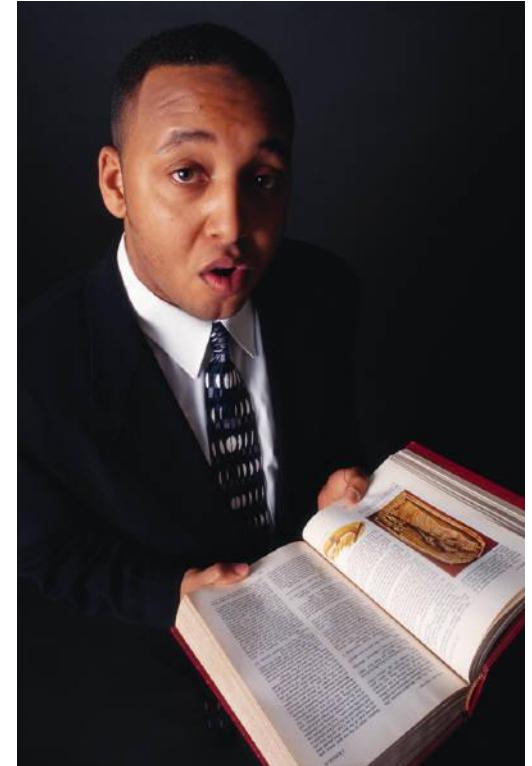
- ✓ Entwicklungsanalyse im Zeitverlauf
- ✓ Formulierung adäquater Ziele/Maßnahmen

## ■ Zielgruppenanalyse

Differenzierung nach Mitgliedergruppen der Hochschule

(auch potenzielle Studierende, Alumni/ae)

- ✓ auf zentraler Hochschulebene
- ✓ auf dezentraler Ebene



## ■ Ergebnisanalyse

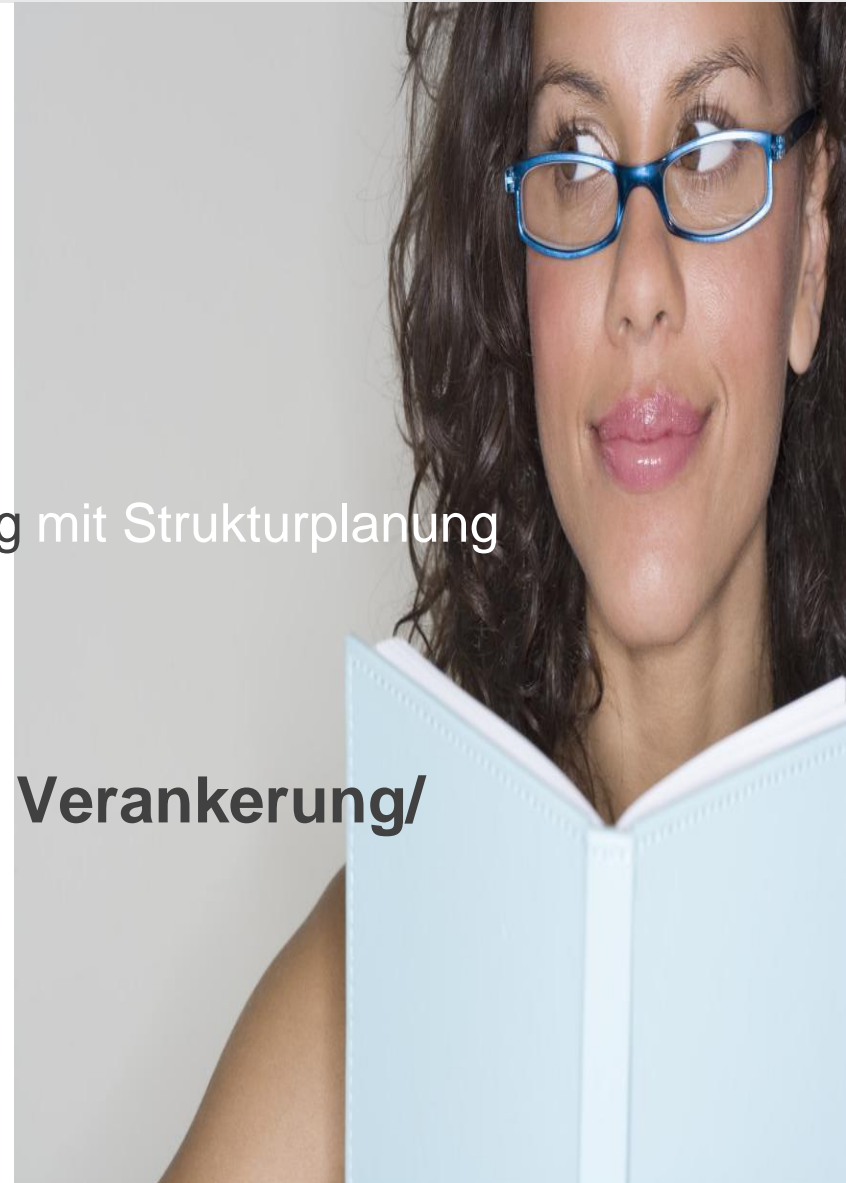
- ✓ quantitativ?
- ✓ qualitativ?
- ✓ auf allen Ebenen?

## ■ Maßnahmenanalyse

- Strategische Planung/Verknüpfung mit Strukturplanung erkennbar?
  - ✓ auf zentraler Ebene?
  - ✓ auf dezentraler Ebene?

## ■ Strukturelle und strategische Verankerung/Verbindlichkeit

- ✓ auf zentraler Ebene?
- ✓ auf dezentraler Ebene?





- **Qualitätssicherung/-entwicklung**
  - Erkennbarkeit
    - ✓ auf zentraler Ebene?
    - ✓ auf dezentraler Ebene?
- **Zuständigkeit/Verantwortlichkeit**
  - Verankerung
    - ✓ auf zentraler Ebene?
    - ✓ auf dezentraler Ebene?



[www.che-consult.de](http://www.che-consult.de)

[Daniela.DeRidder@che-consult.de](mailto:Daniela.DeRidder@che-consult.de)

**Tel.: (05241) 21179-54**

# Und ganz zum Schluss:

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

