



BuKoF-Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung
c/o Frauenbüro der Universität Göttingen - Goßlerstr. 15a - 37073 Göttingen

An die
Mitglieder des Beirats /
Erweiterten Vorstands der BuKoF

Sprecherin
Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Fon (0551) 39 3950
Fax (0551) 39 2557
mailto: edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-hannover.de

Göttingen, 20.08.2002

Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen

erarbeitet von der Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung
auf dem Workshop in Dresden am 08./09.02.2002
verabschiedet von der Kommission auf der Jahrestagung der BuKoF
in Tutzing am 03.09.2002

Das vorliegende Positionspapier unterstellt eine allgemeine Vertrautheit mit dem Konzept, der Entstehungsgeschichte und der rechtlichen Verankerung des Gender Mainstreaming in öffentlichen Verwaltungen des Bundes und der Länder (s. Literatur im Anhang). Es geht davon aus, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen neue Impulse für die Gleichstellungspolitik schafft und zugleich eine neue Herausforderung sowohl für das Hochschulmanagement wie für die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit darstellt.

Im ersten Teil werden Erwartungen, die an die Einführung des Prinzips geknüpft sind, absehbaren Folgen für die Institution Hochschule gegenübergestellt. In diesem Spannungsverhältnis liegen jeweils sowohl Chancen wie Risiken für die Umsetzung des Konzepts begründet. Im zweiten Teil werden Handlungsfelder des Gender Mainstreaming an Hochschulen benannt. Die konstruktive Bewältigung der erwartbaren Spannungen und Widerstände in der Organisation Hochschule und die Bearbeitung der Handlungsfelder setzen Maßstäbe sowohl für die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit wie für die Professionalität des Hochschulmanagements allgemein.

Teil I: Gender Mainstreaming im Spannungsfeld der hochschulpolitischen Profilbildung und -entwicklung

1. Systematik der Anwendung und/oder Verfahrenskontrolle

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Systematik der Einbindung des GM-Prinzips in 'sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen' (Mitteilungen der EU Kommission 1996) stellt eine Willensbekundung dar. Das Prinzip spezifiziert Anforderungen an das Verwaltungshandeln, reguliert jedoch keine Entscheidungsabläufe und garantiert keine Ergebnisse. Zur Implementierung von Gender Mainstreaming sind Organisationen auch weiterhin auf differenzierte Verfahrenskontrollen und deren institutionelle Verankerung angewiesen.

2. Integration in Planungen und/oder Umsetzungsinitiativen

GM erfordert, dass 'die' Genderperspektive, i.d.R. verstanden als empirisch vorgefundene Geschlechterdifferenzen, zu einem integralen Bestandteil der Planung von Maßnahmen wird. Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede und ihre Bedeutung für die Organisation wird vorausgesetzt. Valide und aktuelle Datenerhebungen sind gefragt. Selbst eine hohe Qualität der Erhebungen und eine nachgewiesene Relevanz der aufgezeigten Differenzen können jedoch noch keine geschlechtergerechte Wirksamkeit einzelner Maßnahmen garantieren. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt auf ExpertInnenwissen angewiesen, setzt informierte Umsetzungsinitiativen und dafür zuständige Einrichtungen und Instanzen in den Organisationen voraus.

3. Relevanz für Entscheidungen und/oder Steuerungsbedarf

Das Prinzip des Gender Mainstreaming garantiert die Relevanz von Geschlechterperspektiven für Policyentscheidungen der unterschiedlichsten Art. Auch Handlungsfelder, die bislang ohne Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden bearbeitet wurden, sollen kritisch auf geschlechterdiskriminierende Wirkungen durchleuchtet werden. Das Prinzip reduziert jedoch nicht sondern erhöht die Komplexität von Entscheidungsprozessen, setzt eine explizite Priorisierung von Zielen voraus und ist geeignet, inhärente Spannungen und Widerstände im System offen zu legen. Eine allgemeine und verbindliche Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen erzeugt zusätzlichen Steuerungsbedarf und definiert neue Leitungsaufgaben.

4. Transparenz der Kontrolle und/oder Qualitätsstandards

Entscheidungen, die sich an ausgewiesenen Defiziten orientieren, ermöglichen eine transparentere Wirkungskontrolle. Dem Gender Mainstreaming verpflichtete Maßnahmen und ihre Ergebnisse sind an Gleichstellungserfolgen und gewachsener Chancengleichheit zu messen. Das Prinzip unterstellt einen tragfähigen Konsens über die Ziele der Organisation. Die Bewertung von Maßnahmen und Ergebnissen bleibt jedoch standortgebunden und abhängig vom Selbst- und Politikverständnis der Beteiligten. GM setzt in Organisationen einen fortwährend weiter zu entwickelnden Diskurs über Qualitätsstandards für das professionelle Handeln und einen wachsenden Konsens auch über Gleichstellungsfragen voraus.

5. Steigende Akzeptanz und/oder Transformationsdruck

Mit dem Automatismus der Anwendung des GM-Prinzips und seiner Integration in Entscheidungs-routinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen im Alltag von Organisationen zu erwarten. Frauen- und Geschlechterstudien weisen demgegenüber die ungebrochene Wirksamkeit wenn nicht konstitutive Bedeutung von geschlechtshierarchischen Organisationsprinzipien auch an den Hochschulen nach. Eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming übt einen wachsenden Transformationsdruck auf die Institution Hochschule aus und setzt dessen konstruktive Umsetzung in organisationales Lernen voraus.

6. Neue AkteurInnen und/oder Qualifizierungsbedarf

Die Implementierung von GM in Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollverfahren der Organisation verlagert gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten auf Mitglieder, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil vorgängig anders bestimmt wurden. Von ihnen werden Geschlechtersensitivität, Genderkompetenz, Professionalität im Abbau von struktureller Diskriminierung und im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt erwartet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt an die Möglichkeit gebunden, einen entsprechenden Qualifizierungsbedarf von neuen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik zu befriedigen. Gendertrainings müssen entwickelt und in Weiterbildungsangebote integriert werden, Genderkompetenz muss für die Leistungsbewertung von Führungskräften verbindlich werden.

7. Engagierte Basis und/oder Neufassung der Gleichstellungsorgane

Die verbindliche Einführung des GM-Prinzips in eine Organisation beteiligt eine steigende Zahl ihrer Mitglieder an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben. Isolierungs- und Ausgrenzungseffekte von Gleichstellungsbeauftragten können verringert, größeres Interesse und Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung in der Institution geweckt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Rolle der ExpertInnen der Gleichstellungspolitik - Frauengremien, Frauenbüros, Frauenbeauftragte - neu definiert und ihre Beziehungen zur Organisation neu gefasst werden. Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden und als Beratungs- und Appellationsinstanz zur Verfügung stehen. Neue Kontrollaufgaben und Servicefunktionen führen zu einem steigenden Bedarf an Ressourcen und setzen klar definierte Zuständigkeiten und Mitspracherechte der Gleichstellungsstellen voraus.

8. Integrationsgewinn und/oder Autonomieverlust

Gender Mainstreaming als Funktionsprinzip der Organisation integriert Potentiale und Ressourcen, deren Marginalisierung und Ausgrenzung häufig eine unbemerkte aber um so wirksamere Rolle im tradierten Selbstverständnis der Institution Hochschule spielen. Effizienz- und Exzellenzzuschreibungen, Legitimitäts- und Machtdiskurse sind davon geprägt. Gleichstellungsbestrebungen rühren an die Wurzel dieses Selbstverständnisses. Sie wurden bislang artikuliert von kritischen Instanzen, die den Machtzentren der Organisation eher fern standen und ihren Machtmechanismen eher fremd blieben. Ohne einen entsprechenden organisationalen Wandel in Richtung auf größere Geschlechtergerechtigkeit werden gleichstellungspolitische Instanzen an den Hochschulen durch Integration in den *mainstream* von Instrumentalisierung bedroht. Integrationsgewinne können dann mit dem Verlust einer für die Geschlechtergerechtigkeit unabdingbaren Autonomie verbunden sein.

Fazit: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt einen komplexen und voraussetzungsvollen Steuerungsimpuls an Hochschulen dar. Er ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen und ihnen darüber hinaus eine ihrer Verantwortung entsprechende Rolle in diesem Prozess zu sichern.

Teil II: Handlungsfelder des Gender Mainstreaming - Auftrag der Gleichstellungspolitik

1. Kernaufgaben der Hochschule

- 1.1 Forschung / Nachwuchsförderung: z.B. Frauenforschungsprofessuren, Institutionalisierung von Geschlechterforschung(sverbänden), Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen
- 1.2 Lehre / Wissenstransfer: z.B. Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien in den Fächern, Förderung von Genderforschungsprojekten für die Praxis, Existenzgründungen von Wissenschaftlerinnen
- 1.3 Dienstleistung / Weiterbildung: z.B. *Mentoring*-Programme, Vereinbarkeitsmaßnahmen, flexible Arbeitsorganisation (zeitlich/örtlich), *Gendertrainings* (für Führungskräfte)

2. Hochschulentwicklung

- 2.1 Leitbilder / Profilbildung: z.B. Chancengleichheit und Gleichstellung als Leitziel, (naturwissenschaftlich/technische) Studiengänge für Frauen, Landeszielvereinbarungen
- 2.2 Marketing / Internationalisierung: z.B. Schnupperstudien für Frauen, Stipendienprogramme für Studentinnen aus dem Ausland, Beteiligung an Konsortien (ifu / W.I.T)
- 2.3 Organisation / Personal: z.B. Chancengleichheit und Personalentwicklung als Leitungsressort, *Tenure-Track*-Programme und Professuren für Wissenschaftlerinnen, Qualifizierung und Personalentwicklung für Frauen in allen Bereichen

3. Hochschulsteuerung

- 3.1 Ressourcenoptimierung: z.B. Gleichstellung als Leistungskriterium, *Pool*mittel für Gleichstellungsprojekte, formelgebundene Mittelvergabe nach Gleichstellungsindikatoren
- 3.2 Controlling: z.B. *gendersensitive* Statistik, Selbstbeschreibungsinstrumente, spezielle Prüfverfahren (*gender impact assessments*, *gender budgets*)
- 3.3 Managementstrategien: z.B. hochschulinterne Zielvereinbarungen, Besoldungszulagen und Anreize für Gleichstellungsinitiativen, Entwicklung von '*Gender Mainstreaming*'-Richtlinien, '*best practice*'-Sammlungen, *benchmarking*-Verfahren, Öffentlichkeitsarbeit

4. Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung

- 4.1 Personalgewinnung: z.B. hochschuleigene Richtlinien für Berufungsverfahren, Appellationsverfahren und -instanzen, Arbeitsplatzbewertungskommissionen
- 4.2 Evaluation: z.B. *gendersensitive* Checklisten, transparente Leistungskriterien, öffentlicher (Chancengleichheits-)Bewertungsdiskurs, Richtlinien für Begutachtungsverfahren
- 4.3 Akkreditierung: z.B. Prädikatsvergaben, Zertifizierung (*Total E-Quality Science Award*, Familiengerechte Hochschule) u.a.m.

Diese Auflistung ist weder vollständig noch abschließend gemeint. Gender Mainstreaming generiert im Umsetzungsprozess neue Praxisformen und -felder. Wissenschaftliche Begleitforschung stellt ein unverzichtbares Instrument für die Evaluation seiner Wirkung und die Steuerung der Verfahren dar.

Literatur

Altmiks, Peter (HG), 2000, Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Beltz Deutscher Studien Verlag.

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (HG), 2001, Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich.

BdWi (2001), Alles Gute kommt von oben? Gender Mainstreaming in der Diskussion. Marburg: Forum Wissenschaft 2 (Schwerpunktthema).

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001, Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002, Mehr Frauen an die Spitze! Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002, Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin: Internetportal der Bundesregierung. <http://www.gender-mainstreaming.net>

Bothfeld, Silke, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (HG), 2002, Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main: Campus.

Burbach, Christiane, Heike Schlotau (HG), 2001, Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

European Commission, 2000, Science Policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. European Technology Assessment Network. Brüssel: EC Research Directorate General. <http://www.cordis.lu/improving/women.htm>. (Dt. 2001, Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Europäische Kommission - Generaldirektion Forschung. <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>)

Gesellschaft Chancengleichheit (HG), 2002, Potsdamer Kongress Chancengleichheit - Leitbegriff für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert. Dokumentation der Beiträge zum Forum IV.: Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Online-Dokumentation: <http://www.chancengleichheit.org>

Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie (HG), 2002, Die Praxis des Gender Mainstreaming - Europäische Beispiele. Dokumentation einer Fachtagung vom 29.01.2002 in Frankfurt am Main. Online-Dokumentation <http://www.hgdoe.de/pol/tneun.htm>

Hey, Barbara, und Ada Pellert (HG), 2001. Frauenförderung = Hochschulreform! Informationen Sondernummer 1/2001. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung. <http://www.kfunigraz.ac.at/kffwwwv>

Jung, Dörthe, Gunhild Küpper, 2001, Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld: Kleine.

Kehm, Barbara M., Peer Pasternak, 2001, Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien de Wandels. Weinheim: Beltz Deutscher Studien Verlag.

Krais, Beate (HG), 2000, Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus.

Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke, 2001, Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Stuttgart: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Krell, Gertraude, Ulrich Mückenberger, Karin Tondorf, 2001, Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.

Lind, Inken, und Andrea Löther, 2001, Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming. Bonn: cews-Newsletter 4 und 5. <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html>

Neusel, Aylâ, Margot Poppenhusen (HG), 2002, Universität Neu Denken. Die Internationale Frauenuniversität "Technik und Kultur". Opladen: Leske + Budrich.

Nohr, Barbara, Silke Veth (HG), 2002, Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Rosa-Luxemburg-Stiftung Texte 7. Berlin: Dietz.

Roloff, Christine (HG), 2002, Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine.

Stevens, Ils, Ilse Van Lamoen, 2001, Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Leuven, Apeldoorn: Garant.

Pellert, Ada, 1999, Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen. Wien: Böhlau.

Stiegler, Barbara, 2002, Gender Macht Politik - 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Expertisen zur Frauenforschung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

s. auch ergänzend die grundlegende Linksammlung: Dokumente zum Gender Mainstreaming unter <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html>