Gender und Gleichstellung in der Struktur- und Entwicklungsplanung

1. Allgemeines

Struktur- und Entwicklungspläne (StEPs) sind die wichtigsten Instrumente einer Hochschule zur Aushandlung und Festlegung ihres Selbstverständnisses, ihrer Identität, ihrer Ziele und ihrer internen Ressourcenverteilung. Durch die Zuweisung von Ressourcen zu wissenschaftlichen Arbeitsfeldern – meist in Form von Professuren und zugehöriger Grundausstattung – und die organisatorische Gliederung in Fachbereiche und zentrale (Forschungs-)Einrichtungen werden die akademische Grundstruktur und das fachliche Profil einer Hochschule festgelegt. Durch die Definition von Arbeitsschwerpunkten in Forschung und Lehre und die Zuweisung zusätzlicher Ressourcen sowie die Einrichtung besonderer Servicestrukturen kann dieses Profil weiter akzentuiert werden.

Im Rahmen ihrer allgemeinen Beratungsaufgaben sollten sich Hochschulräte (HSR) in jedem Fall mit der Struktur- und Entwicklungsplanung als dem wichtigsten Instrument einer strategischen Hochschulentwicklung auseinandersetzen. In fast allen Bundesländern sind die HSR auch formal an der Erstellung der Strukturpläne beteiligt (Beschlussfassung: BW, BY, BE, HH, SH, TH; Zustimmung: HE, RP, SN, TH; Mitwirkung: BB, SL, ST, NW, NI, MV) und geben Empfehlungen für die Profilbildung (HH, MV, SH).[i]

Bei der Auswertung von mehr als 30 aktuellen Struktur- und Entwicklungsplänen zeigte sich, dass das Ziel der personellen Gleichstellung in den Leitbildern oder Grundsätzen fast aller StEPs vorkommt. In deutlich weniger Hochschulen ist die personelle Gleichstellung allerdings als strategisches Thema in den StEP eingebunden und mit entsprechenden Maßnahmen untersetzt. Nur sehr wenige Hochschulen geben Gender in Forschung und Lehre einen erkennbaren oder profilbildenden Stellenwert in ihren StEP.

2. Kompetenz und Verantwortung der Hochschulräte für Gender- und Gleichstellungsaspekte

Ganz unmittelbar werden in den StEP die Entwicklungsmöglichkeiten der Gender-Forschung an der jeweiligen Hochschule festgelegt. Wegen der fortbestehenden unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Fachdisziplinen hat ein StEP auch mittelbare Auswirkungen auf die personelle Gleichstellung in den unterschiedlichen Qualifikations- und Karrierestufen. Im StEP kann die Bedeutung der personellen Gleichstellung und der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre für das Selbstverständnis und das Profil der Hochschule formuliert werden.

Geschlechterrepräsentanz des wissenschaftlichen Personals

Werden zusätzliche Stellen vor allem in Fächer mit einer besonders starken Unterrepräsentanz von Frauen gegeben, wirkt sich dies sehr wahrscheinlich negativ auf die Geschlechterbalance in der jeweiligen Stellenkategorie aus. Ebenso negativ wirken sich Einsparungen aus, die vor allem in Bereichen vorgenommen werden, in denen Frauen vergleichsweise gut repräsentiert sind. Werden zusätzliche Mittel in Bereichen eingeplant, in denen Frauen vergleichsweise gut vertreten sind, oder solche Bereiche gezielt von Einsparungen ausgenommen, ist insgesamt mit einer ausgeglicheren Geschlechterrepräsentanz zu rechnen. Auch die Stärkung von Bereichen, in denen gerade besonders erfolgreiche Aktivitäten zur personellen Gleichstellung laufen, unterstützt diese Aktivitäten und wirkt sich ausgleichend auf die Geschlechterrepräsentanz in der Hochschule insgesamt aus.

Geschlechterkulturen

Werden fachliche Schwerpunkte bzw. Profile gebildet, bei denen traditionell männlich dominierte Bereiche (z. B. Informationstechnik) und Bereiche mit vergleichsweise hoher Frauenrepräsentanz (z. B. Kommunikationswissenschaft) kooperieren (z. B. Interaktions- oder Cross-Media-Design), kann dies positive Effekte für eine of-

fenere Geschlechterkultur und auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden und bei der Besetzung von Stellen haben.

Gender in Forschung und Lehre

Die Gender-Forschung ist eine inter- bzw. transdisziplinäre Fachrichtung mit hohem Innovationspotenzial für alle traditionellen Fachdisziplinen und mit hoher Relevanz für die Produktion von Wissen zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung in allen Lebensbereichen. Durch die Festlegung von Gender-Professuren und durch die Einrichtung von Servicestrukturen für die Förderung von Gender-Themen in Forschung und Lehre kann die Struktur- und Entwicklungsplanung die Auseinandersetzung mit Gender-Fragen in unterschiedlichen disziplinären Schwerpunkten zu einem Profilmerkmal der Hochschule machen. Besonderes Potenzial haben dabei (inter-)disziplinäre Schwerpunkte, in denen die Gender-Forschung bisher nur wenig oder überhaupt nicht institutionalisiert ist (z. B. MINT- und Planungsdisziplinen, Jura, Medizin, Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaft). Übersichten zur Verankerung der Gender-Forschung nach Bundesländern und Fachdisziplinen finden Sie unter: http://hochschul-raete.de/htdocs/daten.html

Gleichstellungsplan

Alle Hochschulen verfügen über Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne oder Gleichstellungskonzepte, die eine Analyse und Maßnahmen zur personellen Gleichstellung, zur Organisation der Gleichstellungsarbeit in der Hochschule und teilweise auch zur Integration von Gender-Themen in Forschung und Lehre enthalten. Zwischen den Gleichstellungsplänen/-konzepten und der Struktur- und Entwicklungsplanung gibt es wichtige Überschneidungsbereiche (Stellen für Bereiche mit hohem Frauenanteil, Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen und Gender in Forschung und Lehre). Daher müssen die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans vom StEP materiell und inhaltlich unterstützt werden.

3. Handlungsempfehlungen

- Sorgen Sie für eine Überprüfung möglicher Auswirkungen des StEP auf die Geschlechteranteile des wissenschaftlichen Personals und insbesondere der Professor_innen. Nutzen Sie die Personalstatistik oder den Gleichstellungsplan als Grundlage. Bringen Sie ggf. gleichstellungsfördernde Alternativen ein.
- Überprüfen Sie anhand der Personalstatistik die Auswirkungen von Strukturveränderungen auf die Geschlechterrepräsentanz beim Service- und Verwaltungspersonal.
- Regen Sie Kooperationsmöglichkeiten zwischen männerdominierten Bereichen und solchen mit einer offenen Geschlechterkultur an, die zu einer Abschwächung traditioneller Geschlechterkulturen führen könnten.
- Wirken Sie darauf hin, dass mindestens 1 Prozent der Professuren mit einer (Teil-)Zweckbestimmung für Gender- und Gleichstellungsthemen sowie Servicestrukturen für Gender-Forschung und -Lehre eingeplant werden. Verankern Sie eine Gender-Dimension im Profil der Hochschule.
- Beziehen Sie den Gleichstellungsplan in die Struktur- und Entwicklungsplanung ein und wirken Sie darauf hin, dass der StEP seine Maßnahmen absichert.

4. Gutes Beispiel

- Freie Universität Berlin, Struktur- und Entwicklungsplan 2015: http://www.fu-berlin.de/universitaet/media/strukturplan-2015.pdf

[i] Siehe auch Übersicht zu Sachkompetenzen der HSR: http://hochschul-raete.de/bilder/rechtslage/Uebersicht%20%206_%20Sachkompetenz.pdf