

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ angemessener Finanzrahmen für Sonderprogramme wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm
- ▷ dauerhafte Sonderregelungen zur befristeten Verwaltung einer Professur.

An den einzelnen Hochschulen:

- ▷ Bemühungen um Bewerbungen von Frauen
- ▷ Offenheit für andersartige Ausbildungs- und Berufsbiographien und Kommunikationsformen
- ▷ Innovative Studienangebote, auch in Richtung Geistes- und Sozialwissenschaften.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

- 1. Berücksichtigung geschlechtstypischer Besonderheiten** bei Interpretation und Messung der Berufungskriterien und bei Berufungsverfahren (▶ Beispiel 3)
- 2. Nachholen von Promotion oder Praxis**
 - ▷ Stellen- oder Stipendienprogramm (wie in einigen Bundesländern)
 - ▷ dauerhafte Sonderregelungen zur befristeten Verwaltung aller Professuren im Angestelltenverhältnis zum Nachholen von Promotion oder Praxis (ähnlich wie in Niedersachsen) - in Anlehnung an § 47 (9) FHG, und zwar mit entsprechendem Hinweis in Ausschreibung
- 3. Erwerb von Lehrerfahrung**
 - ▷ Stellen- oder Stipendienprogramm (wie in einigen Bundesländern)
 - ▷ spezielles Lehrauftragsprogramm (wie nur in Baden-Württemberg (▶ Beispiel 2))
- 4. Bessere Promotionsmöglichkeiten für qualifizierte FH-AbsolventInnen**
 - ▷ Stellen- oder Stipendienprogramm (wie in einigen Bundesländern)
 - ▷ weniger restriktive Promotionsordnungen der Universitäten und mehr kooperative Promotionsverfahren
- 5. Höhere Attraktivität der Fachhochschulen für qualifizierte Frauen**
 - ▷ mehr Interdisziplinarität bei bestehenden Studiengängen
 - ▷ Erweiterungen des Fächerspektrums an Fachhochschulen in Richtung Geistes- und Sozialwissenschaften (bei hohem Berufsbezug)
 - ▷ flexiblere Arbeitsbedingungen (v. a. Ausschreibung von Teilzeit-Professuren)
- 6. Initiativen zum Gewinnen und Halten von qualifizierten Frauen (▶ Beispiel 1)**
 - ▷ Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Motivation
 - ▷ Unterstützung bei Suche und Bewerbung

Teil II

Nachwuchsförderung im Hinblick auf eine FH-Professur

Handlungskatalog I

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind - von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ Berücksichtigung der berufsbezogenen Karriereförderung in bestehenden Sonderprogrammen oder Einrichtung neuer Programme
- ▷ Erweiterung des Fächerspektrums.

An den einzelnen Hochschulen:

- ▷ Förderung überfachlicher Qualifikationen im Studium
- ▷ innovative Studienangebote
- ▷ zielgruppengerechte Öffentlichkeitsarbeit.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

1. Programme zur Höher- oder Zusatzqualifikation

- ▷ Förderung überfachlicher Qualifikationen im Studium (▶ Beispiele 5 und 6)
- ▷ Aufbaustudiengänge für Absolventinnen von Fachhochschulen und von geisteswissenschaftlichen Studiengängen an Universitäten
- ▷ Fort- und Weiterbildungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf für Akademikerinnen während oder nach der Familienphase

2. Höhere Attraktivität der Fachhochschulen für Studentinnen

- ▷ mehr Interdisziplinarität bei bestehenden Studiengängen
- ▷ Erweiterungen des Fächerspektrums an Fachhochschulen in Richtung Geistes- und Sozialwissenschaften (bei hohem Berufsbezug)

3. Initiativen zum Gewinnen und Halten von Studentinnen

- ▷ Öffentlichkeitsarbeit zur Information und Motivation (▶ Beispiele 8 und 9)
- ▷ Berücksichtigung geschlechtstypischer Besonderheiten bei Auswahlverfahren
- ▷ Unterstützung beim Studium (▶ Beispiele 4 und 7)
- ▷ Beratung und Vernetzung

4. Initiativen zum Berufseinstieg und -aufstieg von Absolventinnen

- ▷ Unterstützung beim Berufsstart (▶ Beispiel 6)
- ▷ Beratung, Mentoring und Vernetzung.

Teil II

Nachwuchsförderung im Hinblick auf die Berufspraxis

Handlungskatalog II

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind - von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ Ausweitung des Freiburger Modellversuchs nach dessen Abschluß
- ▷ Deregulierung und weitere Flexibilisierung bei den Vorgaben zu den Studien- und Prüfungsordnungen
- ▷ Hinwirken auf Verbesserungen bei der Studienfinanzierung
- ▷ Förderung von Teilzeit-Professuren.

An den einzelnen Hochschulen:

Der Stand ist sehr unterschiedlich, da die Struktur der Studierenden und die Auslegungspraxis der Prüfungsämter variieren. Die Handlungsspielräume der Hochschule sind derzeit noch übermäßig durch Landesvorschriften eingeschränkt.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

- 1. sachgerechte Kinderbetreuungsangebote**
durch Kooperation mit kommunalen und privaten Trägern, eigenständige Angebote der Studentenwerke oder von privaten Trägervereinen (▶ Beispiele 10 bis 12)
- 2. kindgerechte Ausgestaltung sonstiger Infrastruktureinrichtungen**
- 3. familienfreundliche Studien- und Prüfungsbedingungen**
für die Studiensemester an der Hochschule und in der Praxis, bis hin zu einem gestreckten Vollzeitstudium bei Familienpflichten (▶ Beispiel 10)
- 4. familienfreundliche Regelungen bei der Studienfinanzierung**
(v. a. Bafög)
- 5. familienfreundliche Arbeitszeiten und -bedingungen**
(v. a. Ausschreibung von Teilzeitprofessuren)

Teil II

Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

Handlungskatalog III

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind - von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ Verbesserung der Forschungsmöglichkeiten an den Fachhochschulen
- ▷ besserer Zugang zum Frauenforschungsprogramm beim MWK.

An den einzelnen Hochschulen:

Defizite bestehen insbesondere an den Fachhochschulen für Technik und Wirtschaft, und zwar auf allen Ebenen. An den Fachhochschulen für Soziales steht die Verankerung in der Lehre im Vordergrund.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

- 1. Ausstattung der Bibliotheken (▶ Beispiel 18)**
- 2. Abbau von Rollenstereotypen**
im Rahmen des bestehenden Lehrprogramms
- 3. Einbau von Pflicht- und Wahlpflichtangeboten**
im Rahmen des regulären Lehrprogramms, auch über Diplomarbeiten (▶ Beispiel 19)
- 4. Angebot von Zusatzveranstaltungen außerhalb des Curriculums**
- 5. Durchführung von Forschungsarbeiten aus Dritt- und Eigenmitteln**
- 6. Institutionalisierung von Frauenforschung auch an den staatlichen Fachhochschulen,**
nicht zuletzt über (Teil-)Denominationen von Professuren für Gleichstellungsfragen (▶ Beispiel 20).

Teil II Verankerung von Gleichstellungsfragen in Lehre und Forschung

■ Handlungskatalog IV

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind - von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ glaubwürdige Kommunikation – gerade auch gegenüber den Entscheidungsträgern (z. B. durch spezielle Appelle und konsequente Integration der Gleichstellungspolitik in die Hochschulpolitik)
- ▷ Schaffen eines Beratungsgremiums zur Gleichstellungspolitik
- ▷ Einbeziehen der Landeskonferenzen der Frauenbeauftragten in offizielle Anfragen und Anhörungen zur Hochschulpolitik
- ▷ Erweiterung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten im Hinblick auf neue Gremien zur Hochschulreform.

An den einzelnen Hochschulen:

- ▷ glaubwürdige Kommunikation durch die Hochschulleitungen, insbesondere durch Integration der Gleichstellungspolitik in die Öffentlichkeitsarbeit
- ▷ Einhalten der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten
- ▷ Beteiligung von Frauen an neuen Gremien zur Hochschulreform und peer groups
- ▷ Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in Lehrberichten, Evaluationen usw.

Motivation durch Klima und Umgang

■ Handlungskatalog V

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

1. angemessene Repräsentanz von Frauen

in Gremien, Wort und Bild – gerade auch seitens Politik und Hochschulleitungen, und zwar besonders in neugeschaffenen Strukturgruppen und peer groups sowie in offiziellen Positionspapieren und Berichten (▶ Beispiel 19)

2. konsequente Verwendung von Formulierungen,

die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen – also auch Übergang zu Begriffen wie Gleichstellungsbeauftragte (statt Frauenbeauftragte), Gleichstellungspolitik (statt Frauenförderung), Gleichstellungsprogramme (statt Frauenförderpläne)

3. Veranstaltungen und Umfragen

zur Information und Sensibilisierung der Entscheidungsträger und der Hochschulöffentlichkeit (▶ Beispiele 16 bis 18)

4. Gewährleistung von Sicherheit in der Hochschule,

nicht zuletzt durch konsequente Bekämpfung sexueller Diskriminierung (durch Umsetzung der Empfehlungen, die am Runden Tisch des MWK ausgearbeitet worden sind).

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind – von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.

Wo ist der Handlungsbedarf am höchsten?

Auf der Landesebene:

- ▷ Eigene Verantwortung und Verantwortung der Hochschulen für die Gleichstellungspolitik anerkennen und verdeutlichen, nicht zuletzt durch sachgerechte Änderungen bei der Novellierung der Hochschulgesetze
- ▷ Gleichstellungspolitik zum integralen Bestandteil aller hochschulpolitischen Entscheidungsprozesse machen, und zwar sowohl auf der Ebene des Landes als auch an den einzelnen Hochschulen. Dazu eignen sich:
 - ▷ Einbeziehung der Frauenförderung in Indikatorsteuerungen bzw. in leistungsorientierte Mittel- und Stellenverteilungssysteme
 - ▷ konsequente Beteiligung der Landeskonferenzen der Frauenbeauftragten an Gremien und Entscheidungen zur Hochschulpolitik
- ▷ Sicherung angemessener personeller und finanzieller Ressourcen (auch an Fachhochschulen, die von HSP III ausgeschlossen sind) – auch nach dem Ende von HSP III.

An den einzelnen Hochschulen:

vollkommen analog zur Landesebene, also

- ▷ Wahrnehmen der eigenen Verantwortung
- ▷ Einbeziehung der Frauenförderung in Indikatorsteuerungen
- ▷ Einhalten der Beteiligungsrechte
- ▷ Sicherung angemessener personeller und finanzieller Ressourcen.

Was kann getan werden?

Eine Menge, auf ganz verschiedenen Ebenen.

Beispielsweise

1. Klare Verantwortlichkeiten und handlungsfähige Personen

- ▷ Verantwortung der jeweils obersten Ebenen für die Gleichstellungspolitik
- ▷ Schaffung und Einhaltung angemessener Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, auch durch Stimm- und Vetorecht bei Berufungsverfahren und Eröffnen von Klagemöglichkeiten
- ▷ Bestellung aktiver Frauenbeauftragter

2. Wirksame Umsetzungsverfahren

- ▷ Schaffung von finanziellen Anreizen durch Einbeziehung der Frauenförderung in Indikatorsteuerungen sowie durch spezielle Wettbewerbe bzw. Preise – auf der Landesebene und in den einzelnen Hochschule (▶ Beispiele 23 und 24)
- ▷ Verabschiedung, Umsetzung und Kontrolle funktionsfähiger Frauenförderpläne an den Hochschulen - auch auf partizipativem Weg (▶ Beispiel 25)

3. Angemessene personelle und finanzielle Ressourcen

- ▷ Berücksichtigung der Frauenförderung an Fachhochschulen im Rahmen laufender und neuer Sonderprogramme zur Hochschulreform und zur Frauenförderung
- ▷ Ressourcen für die laufenden Aktivitäten an den einzelnen Fachhochschulen bzw. zur Ausstattung der Frauenbeauftragten, in Form zeitlicher Entlastung sowie durch Personal- und Sachmittel – auch nach dem Ende von HSP III
- ▷ Ressourcen für die Vernetzung der Frauenbeauftragten bzw. zur Ausstattung der Koordinierungsstelle – auch nach dem Ende von HSP III.

Teil II

Organisationsstrukturen

Handlungskatalog VI

Wie kann man vorgehen?

Mit Offenheit und Kreativität die jeweils bestgeeigneten Verfahren einsetzen, also

- ▷ durch Regulierungen Ziele und Organisation vorgeben, nicht zuletzt durch Abgrenzen von Verantwortlichkeiten mit Handlungsoptionen und Umsetzungsverfahren
- ▷ durch Kommunikation über Ziele und Organisation informieren sowie durch soziale Anreize motivieren, nicht zuletzt durch Anerkennen von Erfolgen und Monieren von Verfehlungen
- ▷ durch finanzielle Anreize sozial erwünschtes Handeln individuell lohnend machen, also das Eigeninteresse zielgerecht aktivieren.

Wer kann handeln?

Alle, die im Hochschulbereich aktiv sind – von der Politik und der Rektorenkonferenz über die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten bis zu den einzelnen Angehörigen der Hochschulen.