Organisationales Lernen an Hochschulen - Personal und Professionalisierung der Gleichstellung

Bonn 12./13.11.2012

Gender Zentrum Augsburg

Prof. em. Dr. Hildegard Macha

Gender Zentrum Augsburg - GZA

GRÜNDUNGSAUFTRAG:

- **Gründung:** 2007 vom Bayerischen Wissenschaftsminister und dem Präsidenten der Universität Augsburg als zentrale Einrichtung der Universität gegründet
- **Auftrag:** Empirische Drittmittelforschung zu den Bedingungen der Geschlechter heute und wissenschaftliche Weiterbildung; Alleinstellungsmerkmal des GZA in Bayern und der Bundesrepublik: Transfer von Ergebnissen der Gleichstellungsforschung (Gender & Diversity) in Organisationen der Praxis (Wirtschaft, Wissenschaft/Bildung, Politik)
- **Perspektive:** Lebenslaufbegleitung der Berufswege von Frauen und Männern – Rekrutierung und Bindung von Frauen/ Männern zur Nachwuchssicherung in den Qualifikationsphasen, vor allem in Fächern mit MINT-Ausrichtung

Einleitung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Inhalt

1. *Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung*
2. *Professionalisierung der Gleichstellung – Wandel personeller Strukturen*
3. *Die Expertise der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten*

Einleitung

Das Thema:

- *Das Konzept des Organisationalen Lernens (OL) wurde aus der Organisationspädagogik auf Gleichstellung übertragen (Macha et al. 2011, 2012)*
- *OL ist ein partizipatives „pädagogisches" an Zielen orientiertes Handeln im Sinne der Interessen aller Angehörigen der Universität (Göhlich 2005)*

Einleitung

Die empirische Basis für die Aussagen - Forschungsprojekte der angewandten Forschung des GZA zu Gleichstellung als Organisationales Lernen:

- *Macha/Handschuh-Heiß/Magg/Gruber (2010): Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Budrich (Finanzierung HWP)*
- *Macha/Gruber/Struthmann (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Budrich (Finanzierung BMBF)*
- *Macha/Lödermann/Scharrer: Mentoring an der Universität (2009-2012)*
- *Macha/Wurmsee/Böpple: Future is Female – FIF (2011-13, Finanzierung ESF)*
- *Macha/Wurmsee: Restructuring University by Gender Equit Policy RUGE (i. V. 2012-2015, Finanzierung EU-7. Rahmenprogramm*

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Begriff des Organisationalen Lernens mit Gleichstellung in der angewandten Forschung:

- Anhand einer Vision von Gleichstellung wird die Veränderung der Struktur und Kultur der Organisation Hochschule angezielt. Es ist ein systemischer Ansatz, um eine Organisation zu transformieren
  (Schein 1985, 1996; Argyris/Schön 1999; Senge 2003; Geißler 2000; Göhlich 2005, 2007, 2011; Macha 2007)
- *Das Konzept „Gender und Diversity" hat sich an vielen Hochschulen als das wichtigste Instruments der Gleichstellung etabliert (Struthmann 2012)*

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

- OL wird definiert als Partizipation der Mitglieder, die durch Commitment eine Organisation hinsichtlich ihrer Ziele, Strukturen, Handlungsabläufe und der Organisationskultur verändern (Gherardi 20012; Elkjaer 2004: 421)
- Organisationen werden nicht länger angesehen als abstrakte Entitäten, sondern als von Individuen konstruierte Realitäten. Lernen wird als integraler Teil des alltäglichen Lebens betrachtet und im kollektiven Prozess können Organisationen auch wieder verändert werden (Argyris/Schön 1999)

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

- "The concept of participation directs the attention to the fact that learning is not an activity distinct from other activities, organizational or otherwise, but rather a part of becoming a member of an organization and that it is intrinsic to the practices that sustain an organization" (Gherardi 2012: 12) – Relationaler Lernbegriff
- Auslöser ist ein Mangel oder Missstand in der Hochschule
- Beispiel: Change Teams "Gender and Diversity" in Firmen im FIF-Projekt – Auslöser ist Fachkräftemangel, Lösung - Bindung von MitarbeiterInnen (Macha/Wurmsee/Böpple FIF 2012)

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Empirische Analysen:

- Gleichstellung hat sich durch den Strukturwandel der Universität in Richtung Ökonomisierung, neue Steuerungsmodelle wie NPM und Governance, Internationalisierung, finanzielle Autonomie und Wettbewerb neu orientiert (Macha 2011, Münch 2010)
- Datengestützte und forschungsbasierte Konzepte der Gleichstellung sind erforderlich, um Defizite der Chancengleichheit zu belegen (Macha et al 2011)
- Die Programme und Maßnahmen der Gleichstellung werden evaluiert, um Effekte zu belegen und Kosten zu rechtfertigen > Gender Balanced Scorecard (Macha/Struthmann 2011)

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

- Reziproke Interferenz: Gleichstellung ist eine top-down-Strategie mit bottom-up-Elementen, die Programme und Maßnahmen werden von der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten vorgeschlagen, die Universitätsleitung weist an, und die Fakultäten/ die Verwaltung vereinbaren durch Gremienbeschluss (Macha et al. 2011: 283)
- Das Ziel ist mehr Teilhabe von Frauen (und Männern), wo immer sie unterrepräsentiert sind

Organisationales Lernen mit Gleichstellung – empirische Analysen

1. Strukturell-organisationale Ebene:

- Hochschule als „gendered organization“: alle Entscheidungen sind genderbasiert, Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe (Acker 1989; van den Brink/Benschop 2011; Alvesson/Billing 2010; Gherardi 2001):
- Grenzen entlang der Geschlechterlinie führen zur Exklusion von Frauen, zu Macht- und Dominanzstrukturen und geschlechtlichen Substrukturen (Acker 1990, 1998; Macha et al. 2010, 2011; Gherardi 2001)
- In symbolischen Repräsentationen wird die Struktur verdeutlicht: Beispiel Schilder an der Universität männlich – der Kanzler, der Präsident…

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Organisationales Lernen mit Gleichstellung:

2. *Interaktionale Ebene:*

- „*Gender status beliefs*“ bedingen Vorurteile und Unterschiede in der Kommunikation in Entscheidungssituationen wie Berufungen (Ridgeway 2001)
- Symbole und Repräsentationen verstärken Geschlechtergrenzen. Beispiel: Talare, Amtsketten des Präsidenten (Gherardi/Poggio 2000)
- Muster von Dominanz reproduzieren Exklusion. Beispiel: Die Aufmärsche der Dekane/Präsidiumsmitglieder bei Festakten, bei denen über 80% männlich sind (Acker 1990: 147)

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Organisationales Lernen mit Gleichstellung:

3. Personale Ebene:

- Mangelnde Ermutigung der Frauen bewirkt geringere Erfolgserwartungen in Bezug auf die akademische Karriere (Macha et al. 2011)
- Stereotype produzieren vergeschlechtlichte Komponenten der individuellen Identität (Hochschild 1983)
- Verantwortung für die Vereinbarkeit wird den Frauen aufgebürdet, Dreifachbelastung in der „*rush hour of life*“

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

OL mit Gleichstellung – empirische fundierte neue Konzepte (Macha et al. 2010, 2011, 2012)

Gleichstellungsmaßnahmen haben die Kultur der Hochschule nicht nachhaltig verändern können. Deshalb sind neue Ansätze der Gleichstellungspolitik aufgrund des internationalen Forschungsstandes erforderlich (Macha/Wurmsee/Böpple FIF 2012; Macha/Wurmsee RUGE 2012).

Gleichstellungsarbeit hat die Kraft, durch Visionen, Ziele und Maßnahmen der Veränderung der Interaktionen die Organisation Hochschule auf drei Ebenen in Richtung Teilhabe zu transformieren (Macha et al. 2010, 2012)

1. Durch **Potentialentwicklung** von Frauen/Männern beim Erwerb von Qualifikationen auf allen Stufen der akademischen Karriere, Beispiel Mentoring-Programme

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

2. **Veränderung der Strukturen über Interaktionen:** Durch Awareness von diskriminierenden Handlungen in Interaktionen, zum Beispiel in Gremiensitzungen, wo das „*doing gender*“ geschieht, und die Vereinbarung von neuen Regeln in Gremien (West/Zimmermann 1987, Gherardi/Poggio 2000, Macha et al 2010, 2012) Beispiel Berufungsverfahren

3. Durch **strukturelle Entwicklung** der Universität (Macha et al RUGE-Projekt 2012): Gleichstellung wirkt durch Change-Teams in der Universitätsleitung und in den Fakultäten/ der Verwaltung auf die gesamte Kultur der Hochschule ein in Richtung Partizipation und Teilhabe, die traditionelle Trennung von Beruf und privaten Bedürfnissen wird partiell aufgehoben, Beispiel Kinderbetreuung Stichwort zur Motivation: Nachwuchssicherung

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Erfahrungen mit Organisationslernen durch Gleichstellungspolitik in 20 Mittelständischen Firmen – Effekte (Macha et al., FIF 2011-13)**:**

Change Teams zur Gleichstellung arbeiten mit Projektleiterinnen: Konzeptionierung von G&D-Maßnahmen

1. **Die Kernthese: Strukturen der Organisation über Situationen ändern - Awareness:** In Workshops mit Führungskräften Situationen der Diskriminierung bewusst machen, neue Regeln vereinbaren. Folgen: Veränderungen von Einstellungen - *Undoing gender*
2. **Nachhaltigkeit der Gleichstellung über Programme:** Gleichstellungskonzepte und –Programme, Leitbild, Wiedereinstiegsprogramme, flexible Teilzeit- Arbeitsort-Programme, Väterprogramme, Gesprächsleitfäden Mitarbeiter, Gesprächsleitfäden Zielvereinbarungen, Personalentwicklung…

Erste Effekte und Erfolge im Rahmen von FUTURE IS FEMALE© - Beispiele

1. Anwendung methodischen Know-Hows zur Umsetzung von G&D-Maßnahmen/Programmen - Output

Geschlechtergerechte Gestaltung von Stellenausschreibungen:
Mit externer Anleitung konnten mehrere Unternehmen ihre Stellenaus-schreibungen unter Gender-Aspekten optimieren und so für weibliche und männliche BewerberInnen gleichermaßen ansprechend gestalten

Individuelle Abstimmung von Weiterbildungsmaßnahmen auf Basis Potenzialanalysen:
Aufgabenbereiche ausgewählter MitarbeiterInnen konnten erweitert und auf d Potenziale und Bedürfnisse abgestimmt werden, so dass die jeweiligen Potenziale ausgeschöpft und mehr MA-Zufriedenheit erzielt werden konnte

Umsetzung von konkreten Programmen bzw. Maßnahmenplänen:
… welche im Rahmen von Workshops auf Basis von theoretischem und praxisbezogenem Input sowie auf Basis des Erfahrungsaustausches mit ande Unternehmen erarbeitet wurden (Bsp.: Frauenförder-Programme)

Erste Effekte und Erfolge im Rahmen von FUTURE IS FEMALE© - Beispiele

2. Veränderung von Einstellungen, Vorurteilen, Überzeugungen, Mustern bei TeilnehmerInnen - Outcome

Erkenntnis der TN 1 (Zitat): Es gibt Möglichkeiten der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auch für **(weibliche) Führungskräfte. Hindernisse** sin meist **formaler/ organisatorischer Natur** und lediglich auf **ungeeignete Rahmenbedingungen** zurückzuführen

→ Es besteht umfassender Informationsbedarf über praktikable Lösungsmöglichkeiten wie Jobsharing usw., Best Practice Beispiele sowie Know How über die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen

Erkenntnis der TN 2 : **Unbewusste Vorurteile** gegenüber und **Hindernis Frauen** in der Berufswelt herrschen vor. Insbesondere im (Berufs-) Alltag **verdeckt wirkende** (diskriminierende) **Annahmen** bzgl. der Geschlechter waren nicht bewusst, wurden jedoch durch Awareness in neue Regeln überführt

→ Zukünftig können verdeckt wirkende Vorurteile und Einstellungen bzgl. der Geschlechter in relevanten beruflichen Situationen (z.B. Vorstellungs-/MA-Gespräch, Teammeetings, Zuteilung von Aufstiegschancen, etc.) bewusst reflektiert und damit in ihrer diskriminierenden Wirkung abgeschwächt werden

Erste Effekte und Erfolge im Rahmen von FUTURE IS FEMALE© - Beispiele

2. Veränderung von Einstellungen, Vorstellungen, Überzeugungen, Denkmustern in Hinblick auf G&D-Themen bei TeilnehmerInnen - Outcome

<u>Erkenntnis der TN 3 (Zitat):</u> Leistungsmaßstäbe, nach welchen die BewerberInnenauswahl erfolgt, sind an einem eher **männlich dominierten Leistungsverständnis** orientiert. Bemühungen, vermehrt weibliche Bewerberinnen anzuziehen und einzustellen, werden daher ins Leere laufen, solange nicht die zugrundeliegenden Leistungskriterien überdacht werden.

→ *Leistungsmaßstäbe müssen geprüft/überdacht/erweitert werden in Hinblick darauf, ob sie Frauen überhaupt gerecht werden*

→ ***Fazit: Die Wirkung des OL mit Gleichstellung lässt sich belegen, Output und Outcome datengestützt und nachhaltig nachweisbar***

Empirische Ergebnisse zur Gleichstellung

Die 10 Stellschrauben (Macha et al. 2011: 283ff): Stellschrauben sind Strukturkategorien, die den Erfolg des Prozesses determinieren. Sie verstärken sich gegenseitig in Wechselwirkung und stellen eine logische Abfolge dar:

1. Zu Beginn steht die Definition von Visionen und Zielen der Gleichstellung aufgrund der Tradition der Universität im Vordergrund. Geteilte Werte und Energien der kollektiven Akteure ziehen die Identifikation mit dem Gleichstellungsprozess nach sich.

2. Die Festlegung auf eine klare Strategie , zum Beispiel „Gender und Diversity“ mit gemeinsamen Visionen/ Zielen ist nötig. Der Beschluss in den Hochschulgremien und eine stringente Begrifflichkeit sowie die Kommunikation des Prozesses schaffen eine corporate identity.

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

3. Die Erstellung einer Gender Daten Analyse für alle gleichstellungsrelevanten Bereiche der Hochschule in Kooperation mit der Verwaltung zeigt die Defizite der Gleichstellung und notwendige Optimierungen. Fortschreibungen der Datenbasis sind erforderlich in einem Gleichstellungs-Monitoring

4. Basis einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit ist ein stringentes, forschungsbasiertes und datengestütztes Konzept der Gleichstellung für die Hochschule, das veröffentlicht und etabliert wird. Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt die Inhalte vor, die Hochschulleitung setzt um.

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

5. Die Durchführung eines Gleichstellungs-Trainings durch externe Trainer mit der Hochschulleitung und den Spitzen der zentralen Verwaltung zu einem frühen Zeitpunkt im Prozess mit dem Ziel, den Informationsstand der Entscheider zu erhöhen, ist empfehlenswert.

6. Die Prozess begleitende Steuerung der Gleichstellung durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre MitarbeiterInnen anhand von Ideen und Expertise sowie externe ExpertInnen.

1. Theorie des Organisationalen Lernens an Hochschulen durch Gleichstellung

7. Steuerung und Controlling top down durch die Gleichstellungsbeauftragten und die Hochschulleitung: Input – output – outcome: Gender Balanced Scorecard

8. Kollektive Akteure bzw. Gremien stützen den Prozess

9. Kommunikationspolitik der Ziele und Maßnahmen nach innen (Gremien) und außen (Öffentlichkeit) bedingt den Erfolg, sie bewirken Identifikation mit der corporate identity.

10. Die Architektur der Programme wird in Übereinstimmung mit den hochschulspezifischen Visionen und Zielen, den Defiziten der Gleichstellung, der Tradition und den Mitteln geplant und umgesetzt

2. Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

2. Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

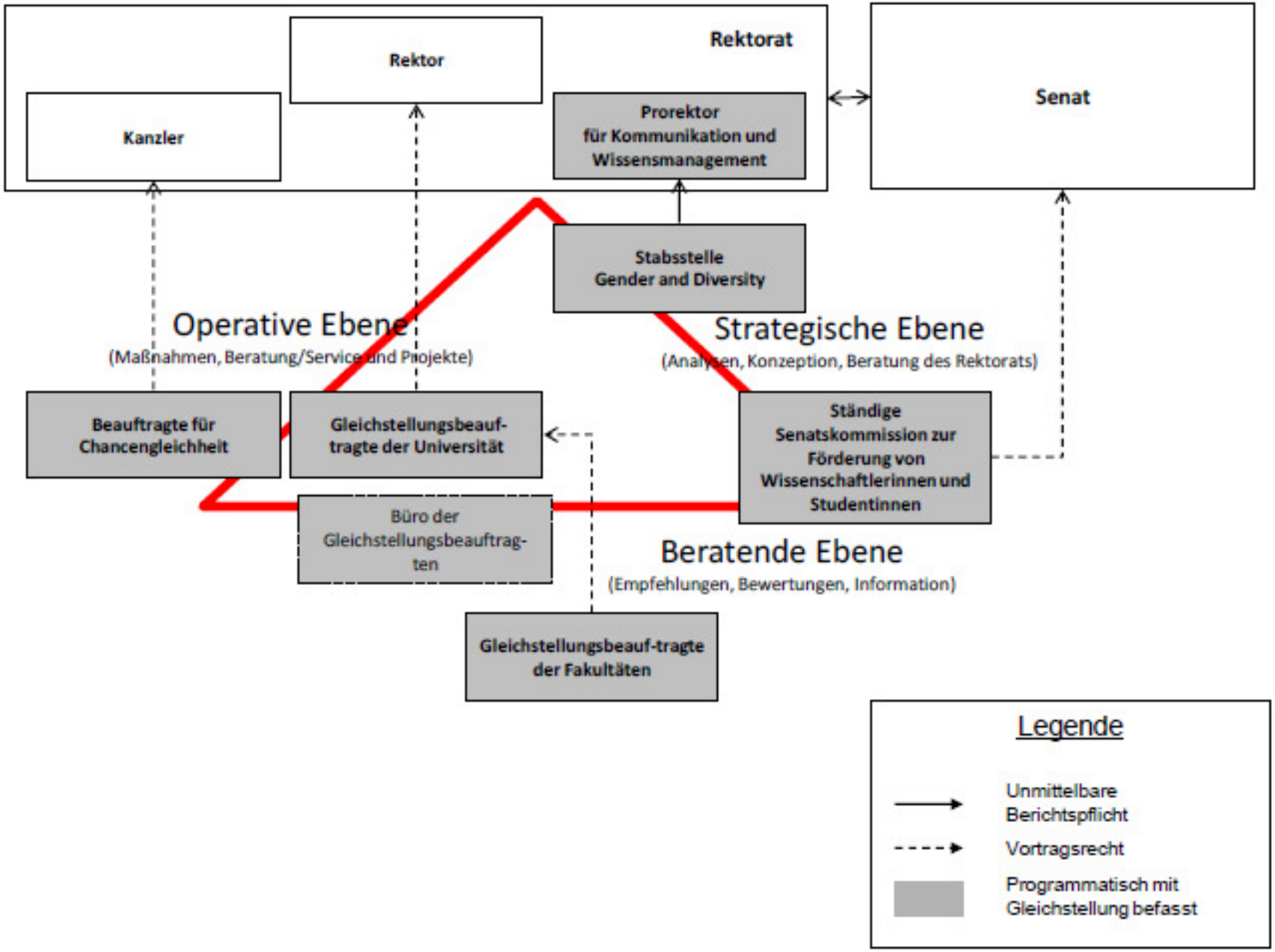
1. **Wandel der Gleichstellungskonzepte und -themen:**
   - Konzepte: Von der Frauenförderung über Gender Mainstreaming zu Gender & Diversity
   - Themen: Familienservice, Dual Career, Gleichstellungs-Monitoring
   - Berichte an die DFG, Exzellenzinitiativen, Professorinnenprogramm
2. **Wandel des Personals der Gleichstellung :**

   Frauenbeauftragte ehrenamtlich/ Gleichstellungs-beauftragte hauptamtlich, Zuständigkeit wiss. Personal; ReferentInnen im Frauenbüro, Beauftragte für wissenschaftsstützendes Personal

2. Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen

Neu:

- Prorektorate/PräsidentInnen mit Verantwortlichkeit für die Gleichstellung: Zunahme an Steuerung
- Stabsstellen, SachbearbeiterInnen der zentralen Verwaltung, unterstellt dem Präsidium
- Exczellenzcluster mit eigenen Gleichstellungsmaßnahmen
- Beispiel: neue Ausgestaltung des Personals der Gleichstellung,


Rektorat
Rektor
Kanzler
Prorektor
für Kommunikation und
Wissensmanagement
Senat
Stabsstelle
Gender and Diversity
Operative Ebene
(Maßnahmen, Beratung/Service und Projekte)
Strategische Ebene
(Analysen, Konzeption, Beratung des Rektorats)
Beauftragte für
Chancengleichheit
Gleichstellungsbeauf-
tragte der Universität
Ständige
Senatskommission zur
Förderung von
Wissenschaftlerinnen und
Studentinnen
Büro der
Gleichstellungsbeauftrag-
ten
Beratende Ebene
(Empfehlungen, Bewertungen, Information)
Gleichstellungsbeauf-tragte
der Fakultäten
Legende
Unmittelbare
Berichtspflicht
Vortragsrecht
Programmatisch mit
Gleichstellung befasst

2. Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Die Folgen sind:

- Ausdifferenzierung der Funktionen strategische Planung, operative Umsetzung und Kontrolle: Schwächung der politischen Autonomie der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten
- Bedrohung der Alleinverantwortlichkeit für die (feministische) Konzeptionierung der Politik des Gender und Diversity
- Gleichstellung politisch-strategisch und operativ in der Hand des Präsidiums top down > Verlust an Expertise,
- Gefahr der Parallelverantwortlichkeiten zwischen Präsidium und Gleichstellungsbeauftragten
- Gefahr des „Kaltstellens“ der Gleichstellungsbeauftragten

2. Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Forderung:

- Aufwertung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten
- Politische Unabhängigkeit und „Gleichrangigkeit“ mit Vizepräsidenten
- Abgrenzen der Kompetenzen konzeptionell, operativ und strategisch

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Die erweiterte Professionalität der Gleichstellungs-beauftragten (Macha et al. 2011):

1. Gleichstellungsbeauftragte als Stellschraube und „linking pin“ im Prozess der Gleichstellung: Ideen- und Impulsgeberin
2. Berufliche Expertise als (Sozial-) Wissenschaftlerin
3. Je nach Bundesland Gleichstellungsbeauftragte als Wahlamt/Hauptamt oder Ehrenamt mit Freistellung mit je unterschiedlichen Bedingungen
4. Entscheidungskompetenz für Gleichstellungkonzept der Universität
5. Beratung des/r PräsidentIn in Bezug auf Gleichstellung, Berichtspflicht

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Die Professionalität der Gleichstellungsbeauftragten:

6. Veto/Stimmrecht im Senat bzw. Einflussnahme auf Entscheidungen des Präsidiums durch Kooptation
7. Professionalisierung durch „*training on the job*“
8. Professionelle Orientierung durch Netzwerktagungen der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten
9. Professionelle Weiterbildung durch Gender und Diversity-Studiengänge, Module

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

- Professionalitätsgewinn im Gender Mainstreaming oder der „Gender und Diversity-Strategie“ gegenüber der Frauenförderung
- Verlust an Einfluss durch Diversität des Personals der Gleichstellung:
  - Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte
  - Referentinnen im Frauenbüro
  - Prorektorate
  - Stabstellen im Präsidium

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

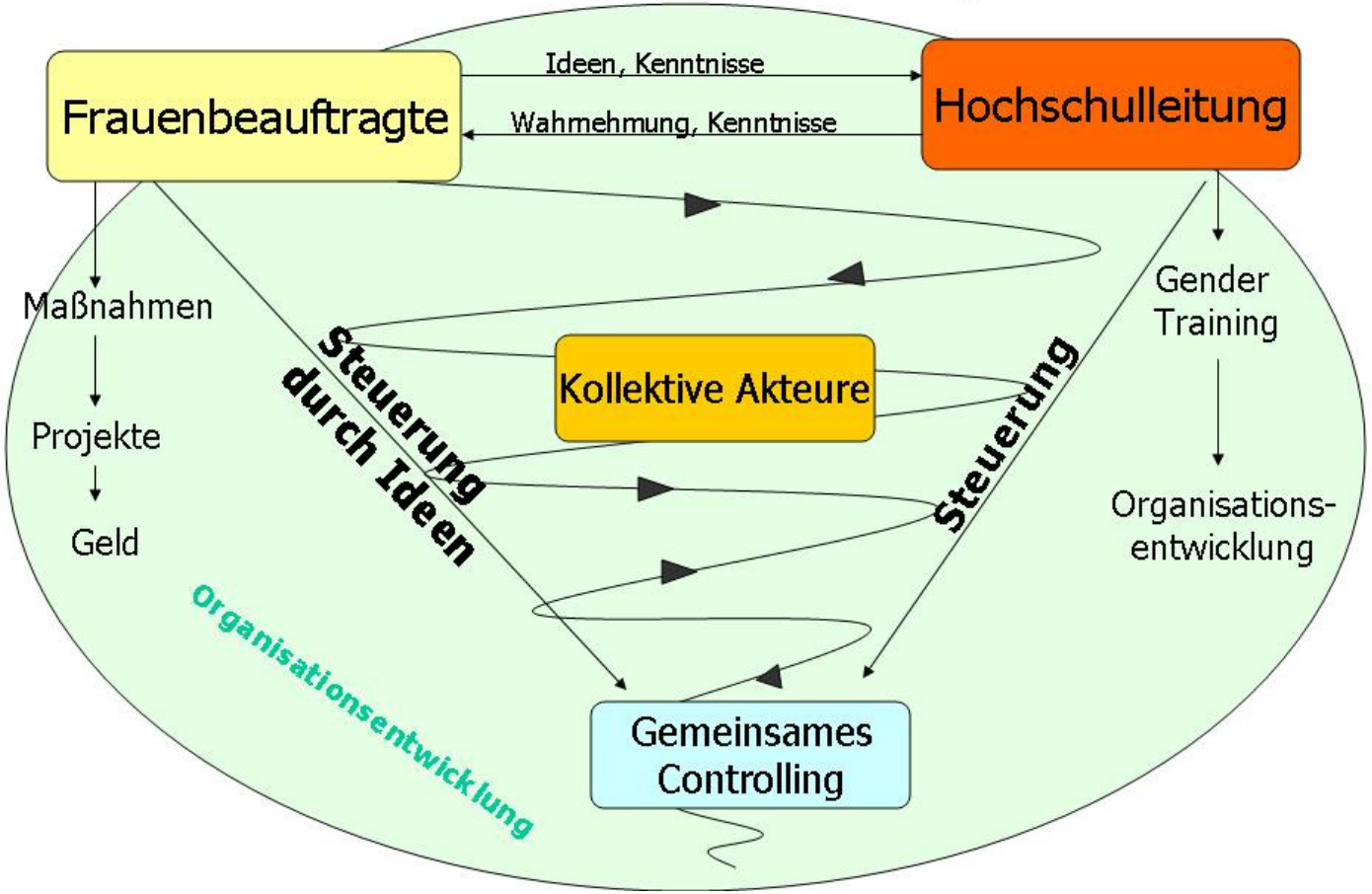
Prof. Dr. em. Hildegard Macha

Der Prozess der Gleichstellung an 15 Hochschulen:

1. Die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte formuliert aufgrund ihrer professionellen Expertise aus Weiterbildungen und Netzwerken das datengestützte und forschungsbasierte Gleichstellungskonzept und die Architektur der Programme
2. Die Hochschulleitung beschließt und steuert den Prozess in reziproker Interferenz mit der Gleichstellungsbeauftragten nach einem Gender & Diversity Training
3. Quantitative und qualitative Erweiterung des eigenen Anforderungsprofils zur Managerin: Ideenwerkstatt, Initialisierung von Prozessen, Steuerung, Controlling, Evaluation…

Reziproke Interferenz

„Untrennbare Wechselwirkung"



3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

- Autonomie der FB/GB nimmt aufgrund veränderter struktureller Komponenten zu (rechtliche Grundlagen, Verankerung innerhalb der Organisation, etc.) und wird in Kooperation mit der Hochschulleitung realisiert
- Fachspezifisches Expertinnenwissen erfordert standardisierte Aus- und Weiterbildung

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Ressourcen

- An 8 der 15 Hochschulen stehen explizit als solche ausgewiesene **finanzielle Mittel** für Gender Mainstreaming/ Diversity zur Verfügung (Hochschulmittel, Landesmittel, HWP, Frauenfördermittel)
- An 7 der 15 Hochschulen stehen explizit als solche ausgewiesene **personelle Ressourcen** für Gender Mainstreaming zur Verfügung
- Rückgriff auf vorhandene Mittel und Personal aus der Frauenförderung

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Kompetenzen, Rechte, Befugnisse der FB/GB

- Vielzahl landesspezifisch unterschiedlich geregelter Rechte und Pflichten (Löther 2009)
- Kein generelles Stimm- und/ oder Vetorecht in Berufungskommissionen, Teilnahmepflicht bei 2/3 der FB/GB, vereinzelt Möglichkeit zum Sondervotum
- Geographische Besonderheit:
  - FB in Süddeutschland: Stimmrecht, max. 50%- Freistellung im Nebenamt
  - FB/GB in Norddeutschland: Vetorecht, mehrheitlich 100%-Freistellung im Hauptamt

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Konsequenzen für den Professionalisierungsprozess

- Zur Verfügung stehende Ressourcen entsprechen **nicht** dem Kompetenz- und Aufgabenspektrum der FB/GB
- (Kontinuierliche) Ressourcen sind jedoch unverzichtbar für eine erfolgreiche und effektive Amtsführung und Gleichstellungsarbeit (Zeit- und Ressourcenfaktor: Expertisen für Gremien und Forschungsvorhaben, Strategie-, Maßnahmen-, Ressourcenplanung, Controlling, Evaluation, etc.)
- Adäquate Ressourcen als unabdingbare Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sowie Standardisierung und Professionalisierung des Amtes und der Tätigkeiten der FB/GB

3. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten

Fazit

- Die Ergänzung des Personals der Gleichstellung ist per se positiv
- Die Verantwortung und Leitung der Konzepte, Maßnahmen und Programme der Gleichstellung sollte in der Hand der Frauenbeauftragten bleiben
- Das Amt sollte aufgewertet werden, um dem neuen Aufgabenspektrum gerecht zu werden
- Nachhaltigkeit der Geschlechtergerechtigkeit ist das Ziel angesichts der Gefahr des role back

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Literatur

- *Macha/Fahrenwald: Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung (2007)*
- *Macha/Handschuh-Heiß/Magg/Gruber: Gleichstellung und Diversity an der Hochschule (2010, Finanzierung HWP)*
- *Macha/Gruber/Struthmann: Die Hochschule strukturell verändern (2011, Finanzierung BMBF)*
- *Macha/Wurmsee/Böpple: Future is Female – FIF (2011-13, Finanzierung ESF)*
- *Macha/Wurmsee: Restructuring University by Gender Equit Policy RUGE (i.V. 2012-2015, Finanzierung EU-7. Rahmenprogramm)*
- *Macha/Fahrenwald/Bauer: Gender and Education – Towards New Strategies of Leadership and Power (2011)*