

Fachgespräch

Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel

12./13. November 2012

Wissenschaftszentrum Bonn

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel

Präsentation der Projektergebnisse

Dr. Andrea Löther und Lina Vollmer, CEWS

Fachgespräch

„Neue Strukturen – neue Kompetenzen“

12. / 13.11.2012, Bonn

Gliederung

1. Einleitung
2. Personelle Strukturen auf Hochschulebene
3. Amts- und StelleninhaberInnen

1. Einleitung

- Fragestellung
- Theoretische Zugänge
- Erhebungsmethoden

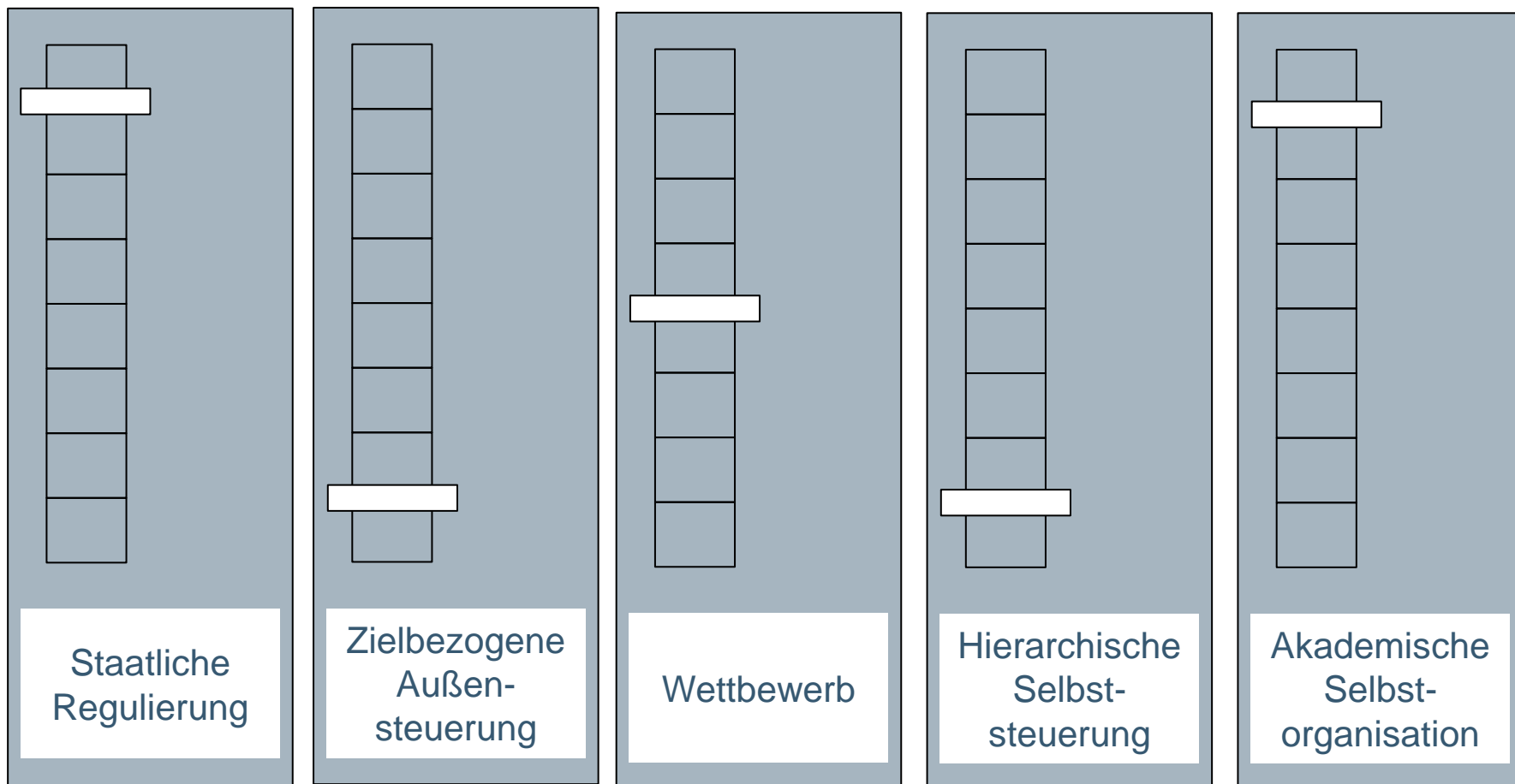
Fragestellungen

- ✓ Strukturelle Veränderungen analysieren
- ✓ Rahmenbedingungen klären
- ✓ Einbettung in hochschulpolitische Entwicklungen
- ✓ Professionalisierungsprozesse

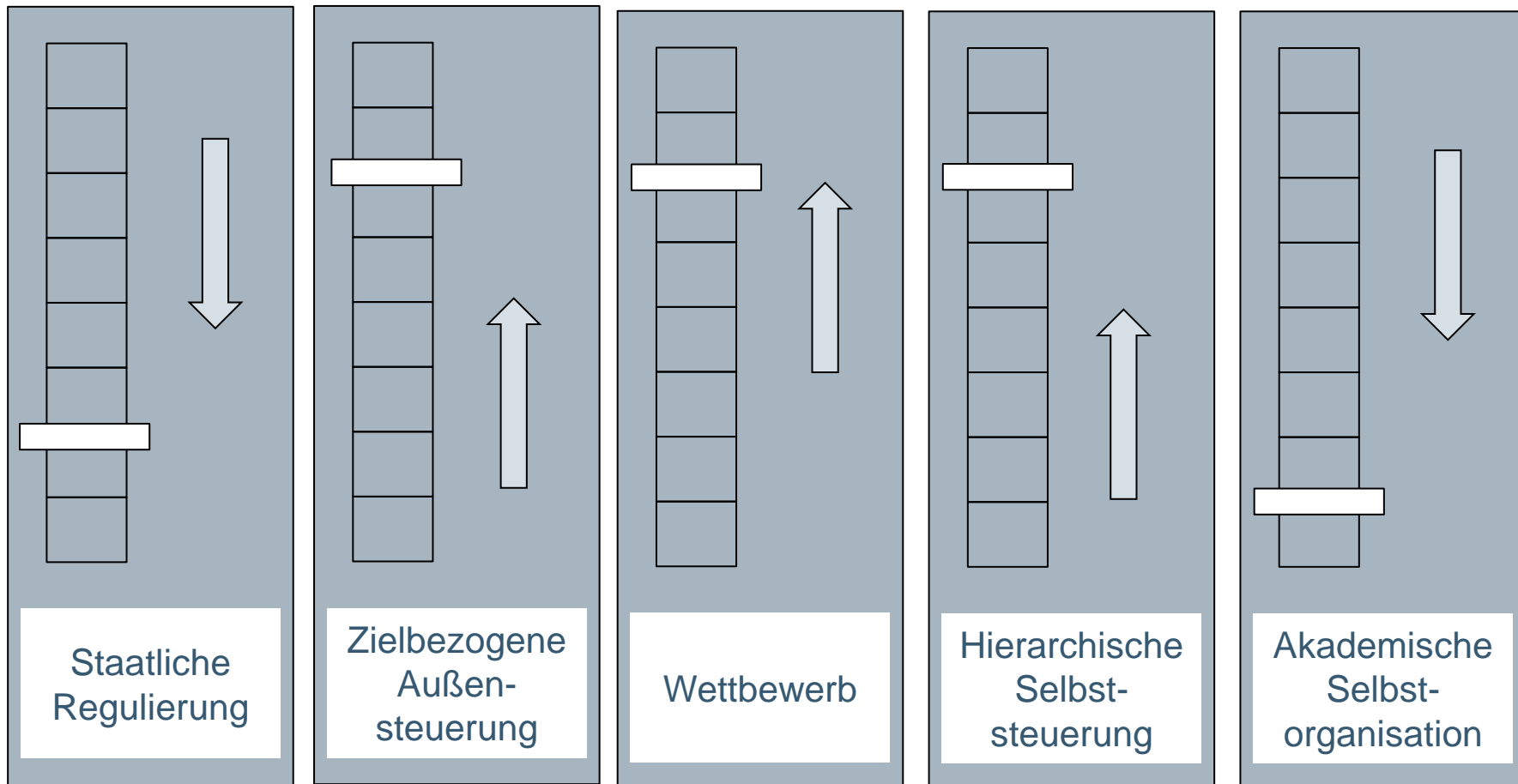
Theoretische Zugänge



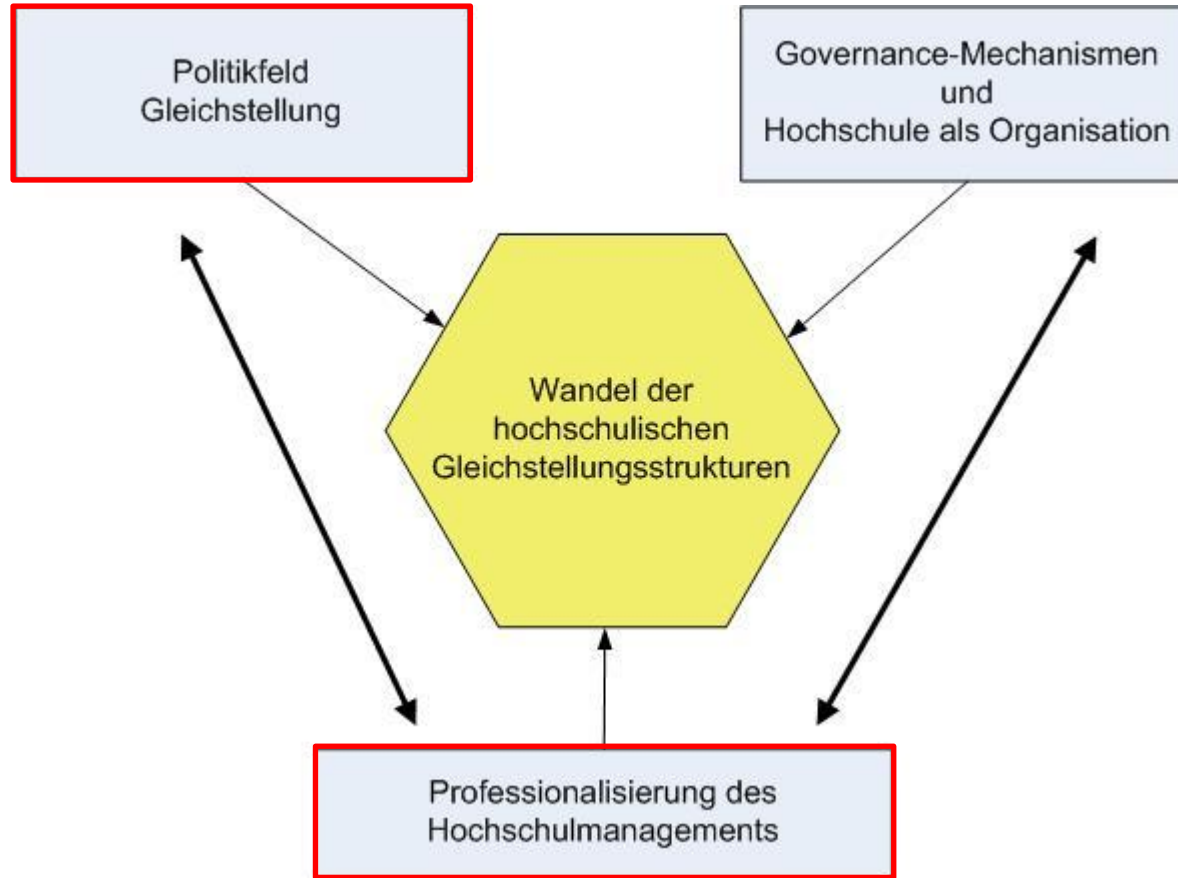
Hochschul-Governance: traditionelles Modell



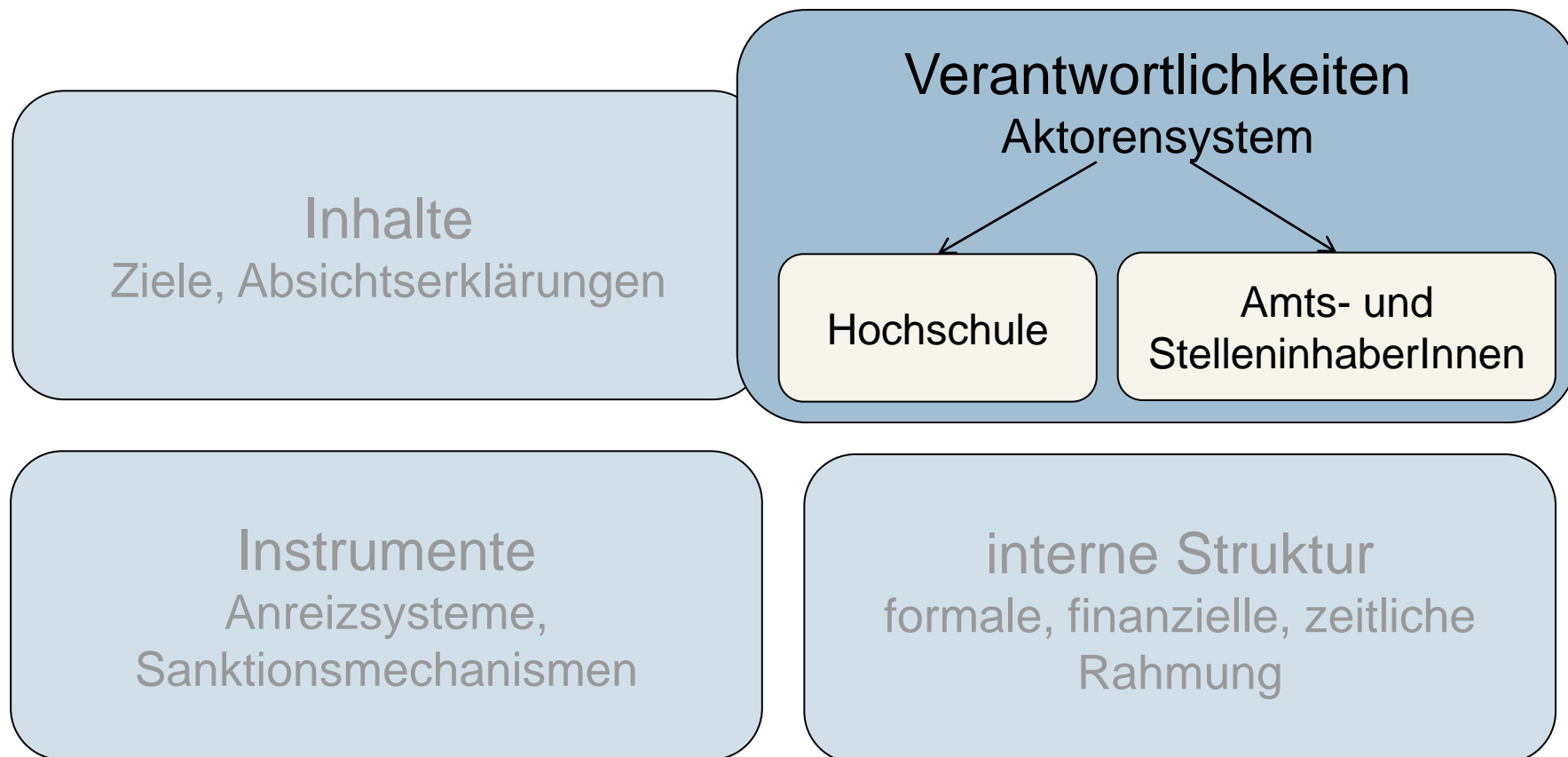
Modell des New Public Management



Theoretische Zugänge



Politikfeld Gleichstellung



Erhebungsmethoden

- Quantitative Bestandserhebung
(7-8/11)
- Online-Befragung der StelleninhaberInnen
(1-2/12)
- Fallstudien an ausgewählten Hochschulen
(3-8/12)
- Expertisen zu Gleichstellungsstrukturen in
Österreich und der Schweiz

2. Personelle Strukturen auf Hochschulebene

- Bestandserhebung
- Konfigurationen und Modelle
- Funktionen und Aufgaben
- Fallstudien
- Erfolge in der Gleichstellung

Ämter und Stellen in der Gleichstellungsarbeit

Amt oder Stelle	Anzahl der Hochschulen mit entsprechender Stelle / Amt	% an allen Hochschulen	Anzahl der Stellen / Ämter insgesamt	% an allen Stellen / Ämtern
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	192	95%	260	20%
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	148	73%	329	25%
Stellen/ Positionen im Büro der Gleichstellungsbeauftragten	111	55%	314	24%
Zwischensumme: Stellen und Ämter im Arbeitsbereich der Gleichstellungs-beauftragten				69%
Stellen				
in der Hochschulleitung	36	18%	47	4%
in Stabsstellen	32	16%	76	6%
in Dezernaten	33	16%	68	5%
in Fakultäten/Fachbereichen und anderen dezentralen Einheiten	34	17%	133	10%
in zentralen oder dezentralen wissenschaftlichen Einrichtungen	15	7%	28	2%
in sonstigen Bereichen	26	13%	56	4%
Anzahl der Stellen ohne GB			737	56%
Insgesamt	203		1311	100%

Modelle der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsbeauftragte	Gleichstellungsbüro	zentralisiert: Stabsstelle / Hochschulleitung	dezentralisiert: Dezernate, Fakultäten	Anteil an allen Hochschulen
X				27%
X	X			24%
X		X		
X			X	17%
X		X	X	
X	X	X		33%
X	X		X	
X	X	X	X	
X	= Stabsstelle			

Hierarchische Steuerung

Gleichstellung als Steuerungsaufgabe der Hochschulleitung

- Veränderte Hochschulgovernance
- Externe Anforderungen
- Gender Mainstreaming
- Administrative Unterstützungsstrukturen im Bereich Gleichstellung



Wandel der Gleichstellungsstrukturen =
Teil der veränderten Hochschul-
Governance

Etablierte Gleichstellungsstrukturen

Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn der 1990er Jahre gesetzlich verankert

- Weisungsunabhängig
- Unterschiedliche Entwicklung in Österreich / Schweiz
- Modell Personal- / Interessensvertretung
- Modell Rektorat (begrenzte Amtszeit, Berufsrolle Wissenschaftlerin, Qualifizierung on the job)

Steuerung durch die
Hochschulleitung



Gesetzlich verankerte
Strukturen

Typologie und Governance-Regime

Anteil der Hochschulen

	GB ohne Büro	GB mit Büro	GB, Stellen außerhalb	GB mit Büro + Stellen außerhalb
hierarchische Modelle	20,9%	26,9%	11,9%	40,3%
ausgeglichene Kompetenzen	31,3%	25,3%	16,9%	26,5%
kollegiale Modelle	25,7%	22,9%	22,9%	28,6%
alle Modelle	26,5%	25,4%	16,2%	31,9%

Aufgaben und Funktionen

Strategisch

- Entwicklung, Planung und Entscheidung von Zielen, Entscheidung über Prioritäten

Konzeptionell

- Analyse, Konzepte, Beratung der Hochschule, Koordinierung

Operativ

- Beratung, Umsetzung, Service

Kontrolle

- Personalrekrutierung, Gremien, Interessensvertretung

Bedeutung der Tätigkeitsbereiche (Mittelwert)

Tätigkeitsbereich und Zuordnung	Hauptberufl. GB	GB mit Freistellung	Mitarbeit. im GB-Büro	Mitarbeit. außerhalb GB-Büro
konzeptionell	3,49	2,74	2,45	2,81
Koordination mit der Hochschulverwaltung				
Beratung / Unterstützung der Hochschulleitung				
Personalführung				
Drittmittelakquise				
operativ	3,47	2,95	3,63	3,57
Projektarbeit/-management				
Qualitätsentwicklung / Evaluation				
Beratung von Hochschulangehörigen				
Öffentlichkeitsarbeit				
Schulungen / Fortbildungen / Qualifizierung				
kontrollierend	4,07	4,24	1,84	1,84
Mitwirkung an Auswahl- und Berufungsverfahren				
strategisch	4,16	3,84	2,82	3,14
Beteiligung an Entscheidungsprozessen				

N = 370, Skala 1 -5 mit 5 = sehr hohe Bedeutung

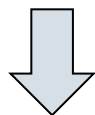
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach HG und LGG

Hochschulgesetze

Hochschule, Hochschulleitung und übrige Organe bei Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unterstützen

bei der Herstellung der Chancengleichheit mitwirken / darauf hinwirken

Hinwirken, dass Hochschule bei Aufgabenerfüllung gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte berücksichtigt



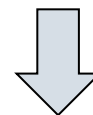
Beratung + Unterstützung

Landesgleichstellungsgesetze

Durchführung und Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes fördern und überwachen

Dienststelle bei der Ausführung Gleichstellungsgesetzes unterstützen und mitwirken

auf Abbau von Benachteiligungen und Durchsetzung des Gleichberechtigungsgebots hinwirken



Kontrolle + Überwachung

Fallstudien: „Hochschule A“ & „Hochschule B“

Gemeinsamkeiten

- Gleichstellungsarbeit früher allein Sache der Gleichstellungsbeauftragten
- Anreiz durch externe Faktoren wie DFG-Gleichstellungsstandards oder Exzellenzinitiative
- Verlagerung der Verantwortlichkeit für Gleichstellung ins Rektorat
- Einrichtung einer Stabsstelle mit Anbindung ans Rektorat

Hochschule A

Modell

Rektorat

verantwortlich für Gleichstellung

Prorektorin & Stabsstelle

strategisch-konzeptionelle Einheit

Verwaltung

operatives Organ der Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte

politische Repräsentation & Regulativ

Gleichstellungsbüro

Frauenförderung? operativ?

Hochschule B

Modell

Rektorat

verantwortlich für Gleichstellung

Prorektorin

arbeitet strategisch & konzeptionell

Stabsstelle

arbeitet konzeptionell & operativ

Gleichstellungsbeauftragte

politische Repräsentation

Gleichstellungsbüro

aufgelöst

Hochschule A

„just another business“

- Effiziente Organisation / hoher Konsens
- Gleichstellung als selbstverständlicher Teil des Hochschulmanagements
- Gleichstellungspolitik extrinsisch und intrinsisch motiviert
- Gleichstellungsbüro unsichtbar
- starke Rolle der Prorektorin

„Gleichstellung, es ist nichts anderes als ein Geschäftsfeld.“

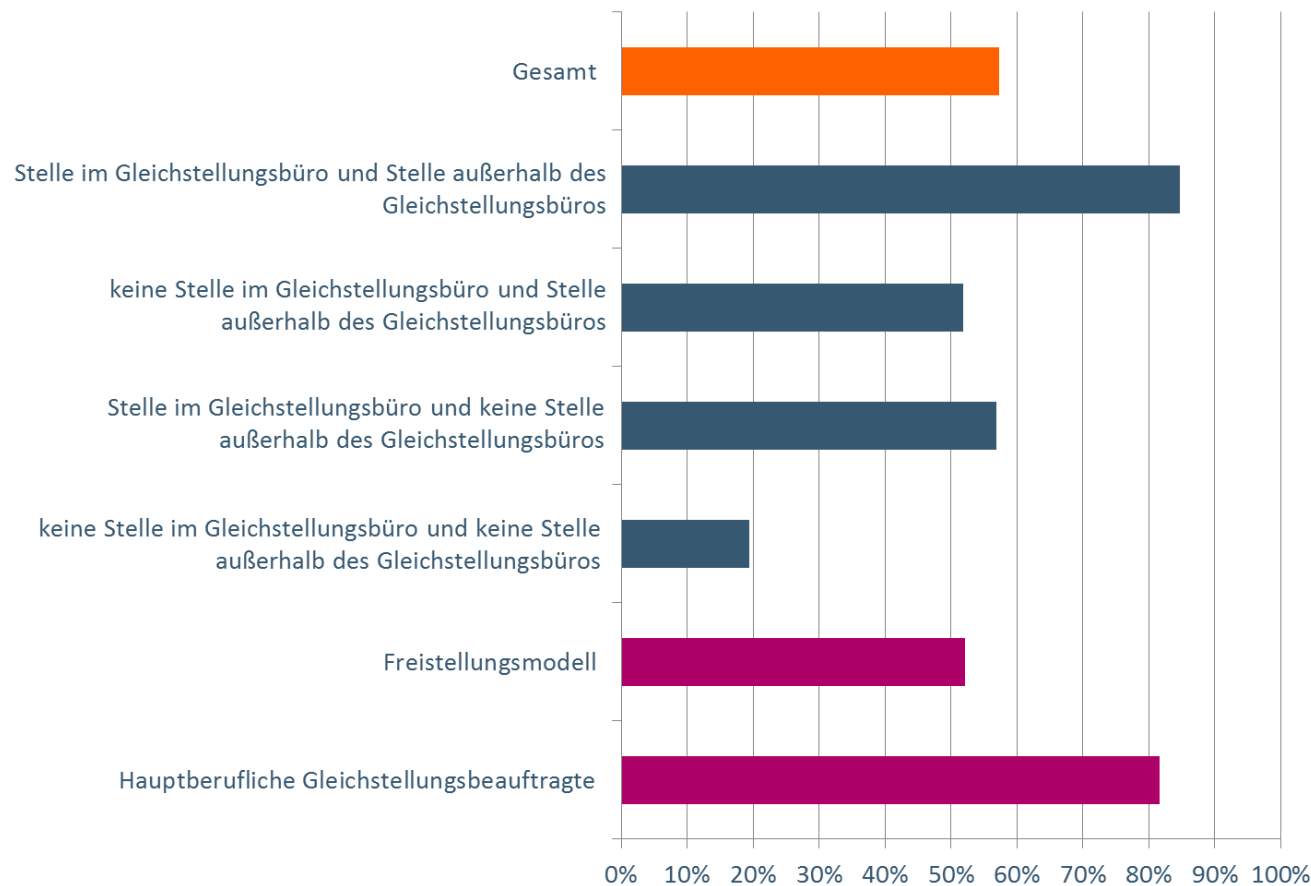
Hochschule B

„Pflichtprogramm“

- Arbeitsteilung z.T. unklar
- Entscheidungsprozesse eher informell / geringer Konsens
- kein einheitliches Verständnis von Gleichstellungspolitik
- Gleichstellungspolitik eher extrinsisch motiviert
- starke Rolle der Prorektorin mit schwachem politischen Gegengewicht

„Das Eine ist, was man abbildet, das Andere ist, was man lebt.“

Professorinnen-Programm: Anteil der Hochschulen mit erfolgreichem Gleichstellungskonzept



Platzierung im CEWS-Hochschulranking

	Mittelwert	Median	N
Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte	0,64*	0,65	38
Freistellungsmodell	0,56*	0,58	121
keine Stelle im Gleichstellungsbüro und keine Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros	0,58	0,65	36
Stelle im Gleichstellungsbüro und keine Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros	0,56	0,55	44
keine Stelle im Gleichstellungsbüro und Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros	0,54	0,57	27
Stelle im Gleichstellungsbüro und Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros	0,61	0,64	59

* Signifikant auf einem Niveau von 0,05

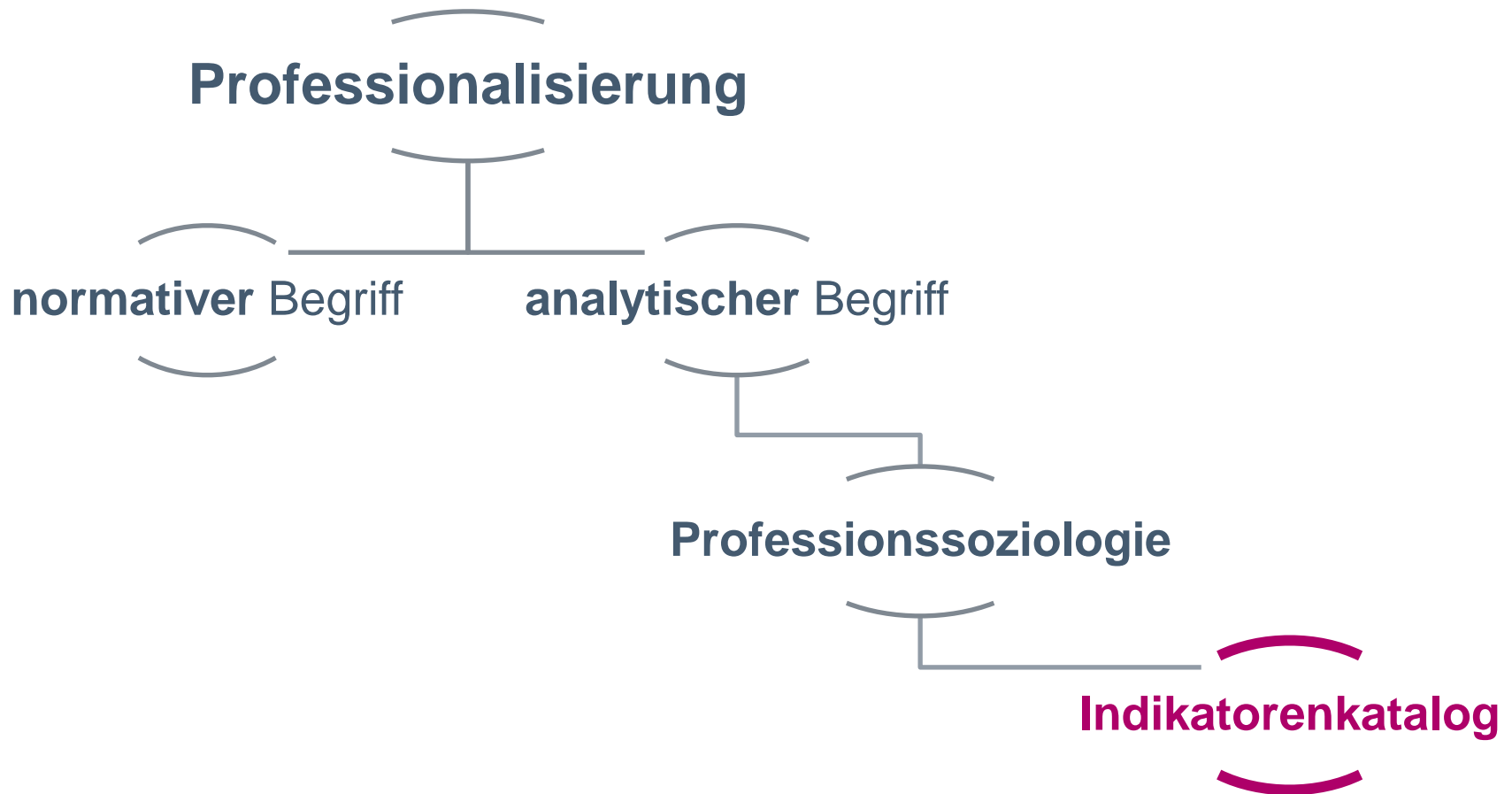
Zwischenstand

- ✓ Strukturelle Veränderungen analysieren
 - ✓ Rahmenbedingungen klären
 - ✓ Einbettung in hochschulpolitische Entwicklungen
- Professionalisierungsprozesse

3. Amts- und StelleninhaberInnen

- Begriff der Professionalisierung
- Indikatoren der Professionalisierung
- Online-Befragung der Amts- und StelleninhaberInnen

Begriff der Professionalisierung



Indikatoren der Professionalisierung

- Merkmale der Stelle
- Fachlicher Hintergrund
- Gemeinsame Wissensbasis
- Arbeitsinhalte und Tätigkeitsprofil
- Berufliche Perspektiven
- Berufliches Selbstverständnis
- Standardisierung von Arbeitsprozessen

Fokus der Auswertung

Gleichstellungs-
beauftragte

(inkl. Frauenbeauftragte,
Beauftragte für Chancengleichheit)

MitarbeiterInnen

(alle weiteren AkteurInnen außer
Gleichstellungsbeauftragte)

Hauptamt

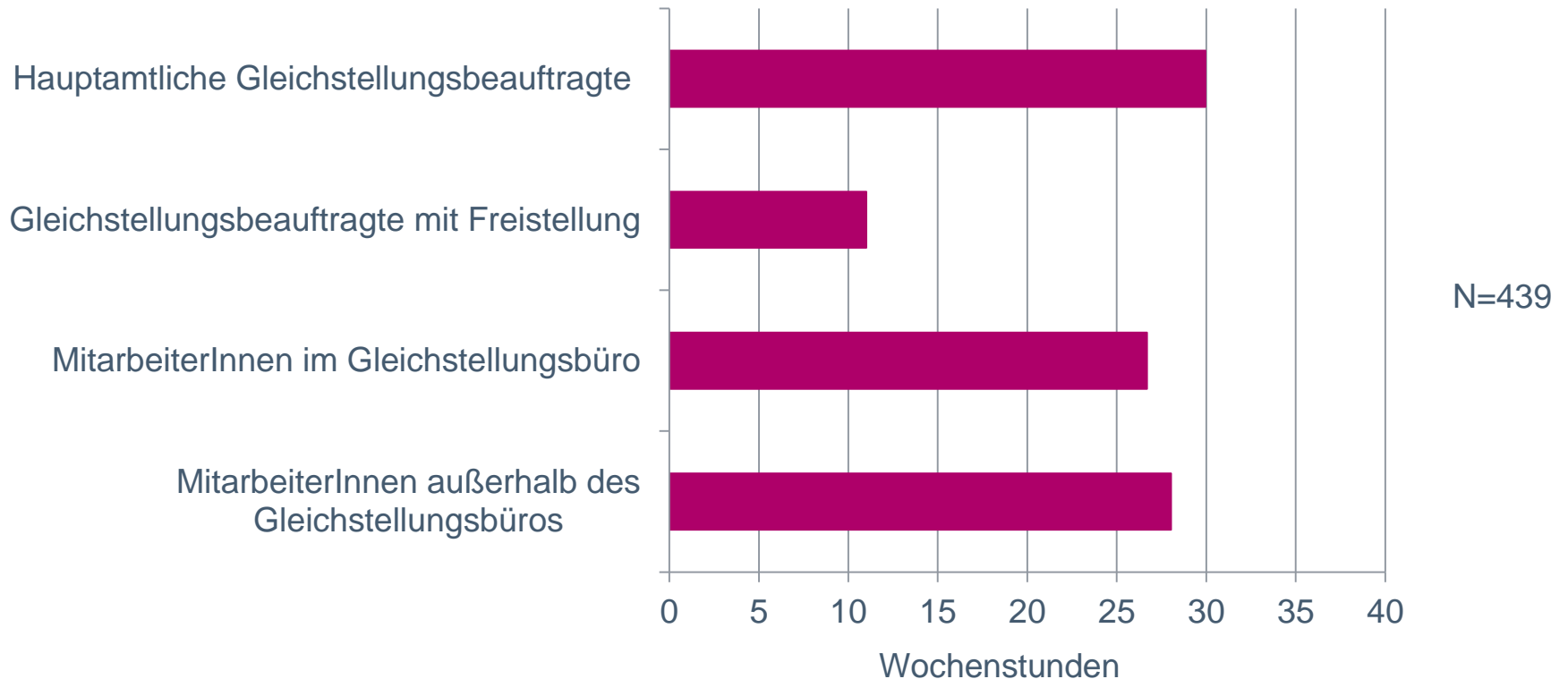
Freistellung

im Gleich-
stellungsbüro

außerhalb
des
Gleichstel-
lungsbüros

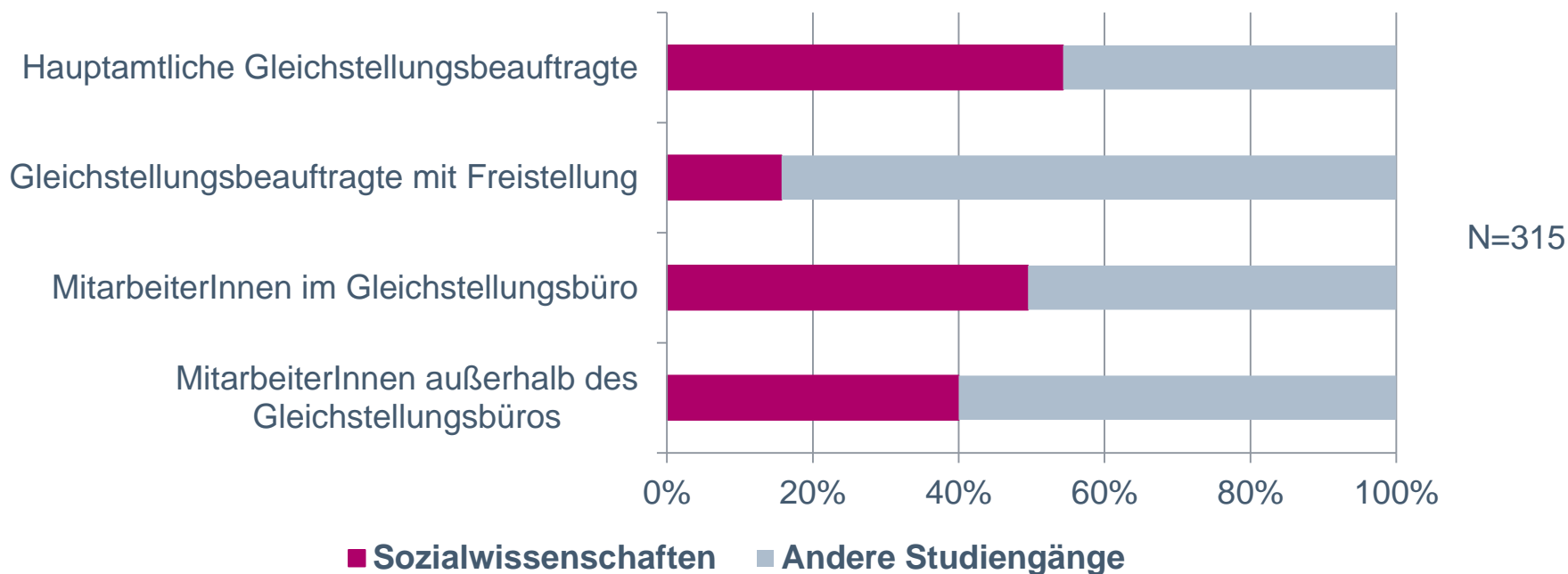
Wöchentliche Arbeitszeit in der Gleichstellung

Befragte widmen durchschnittlich 20,5 Wochenstunden der Gleichstellungsarbeit (laut Vertrag)



Fachlicher Hintergrund

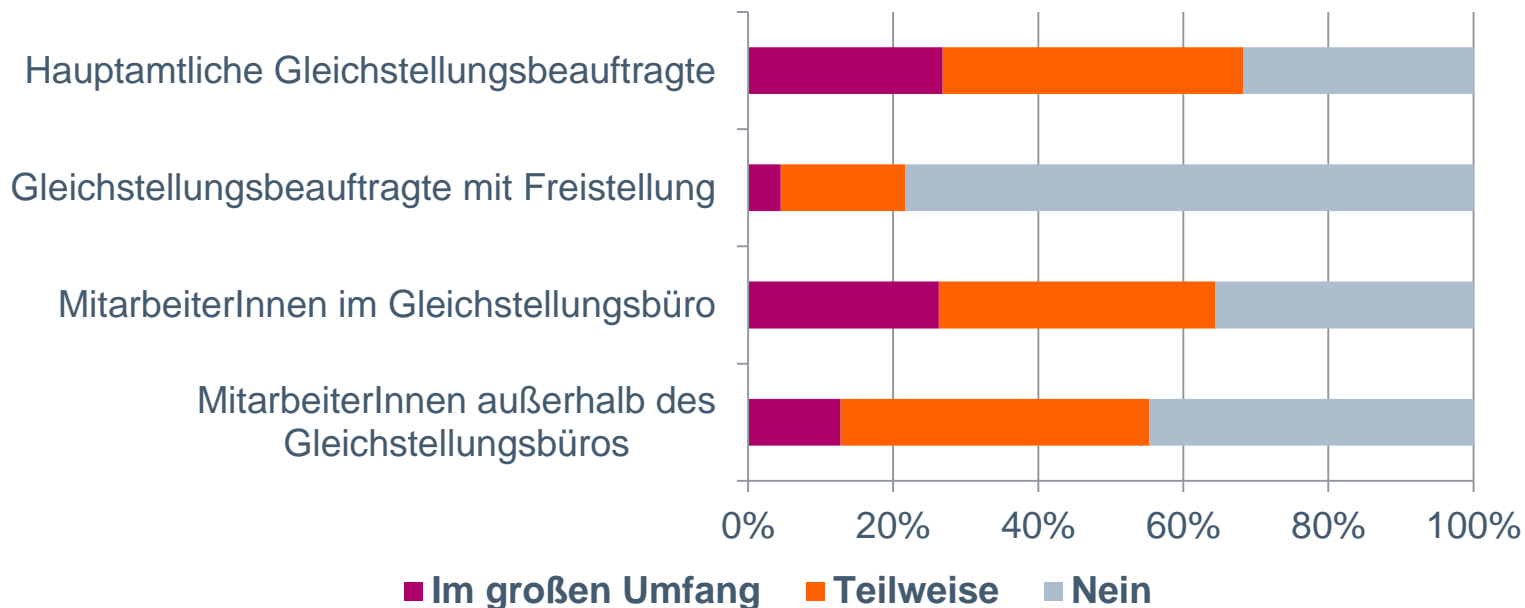
Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach: 36%



Fachlicher Hintergrund

Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach: 36%

Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung als Teil des Studiums/der Ausbildung: 46%



Fachlicher Hintergrund

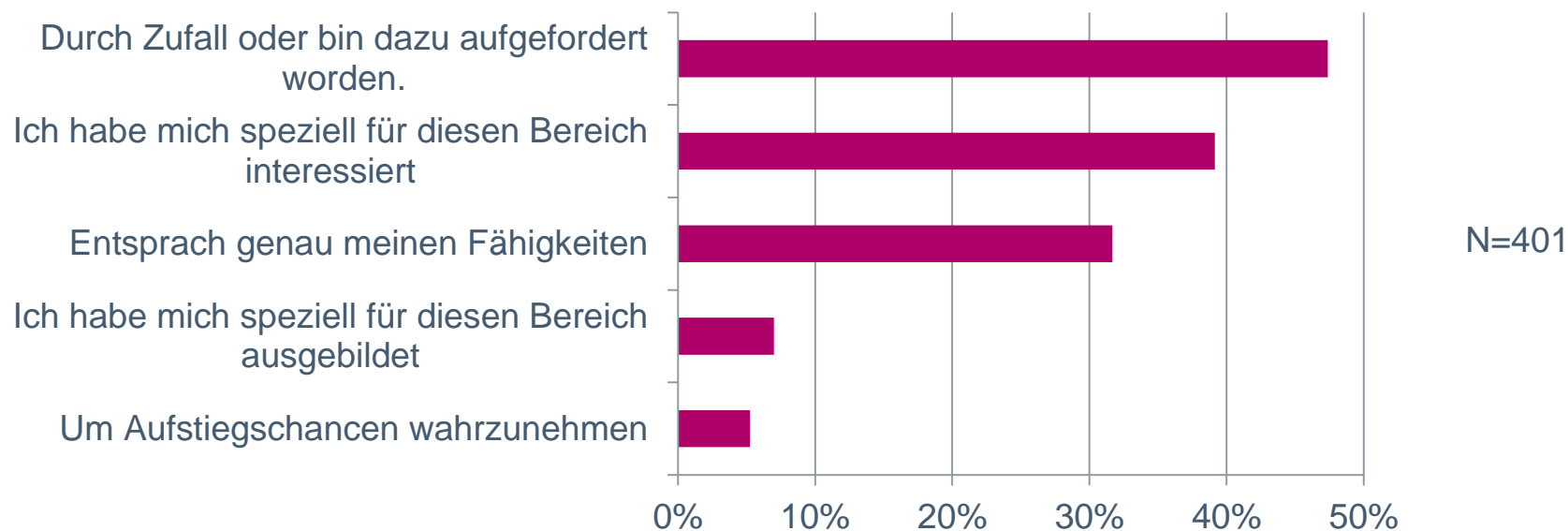
Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach: 36%

Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung als Teil des Studiums/der Ausbildung: 46%

Vor aktueller Tätigkeit schon einmal im Bereich Gleichstellung gearbeitet: 38%

Berufliche Perspektive in der Gleichstellung

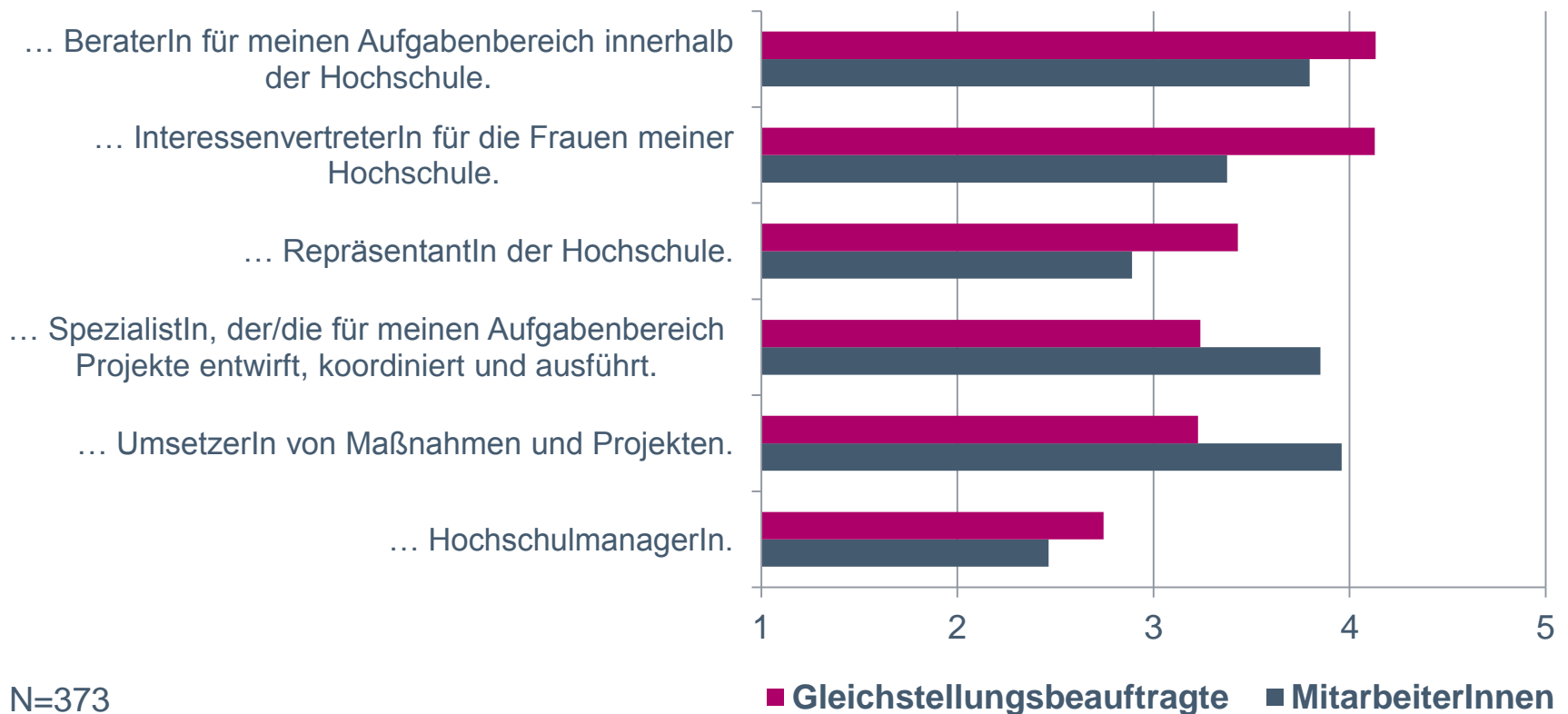
Gründe für aktuelle Tätigkeit in der Gleichstellung



Befragte wollen im Gleichstellungsbereich tätig bleiben, trotz Pessimismus hinsichtlich beruflicher Perspektiven und Karrieremöglichkeiten

Berufliches Selbstverständnis

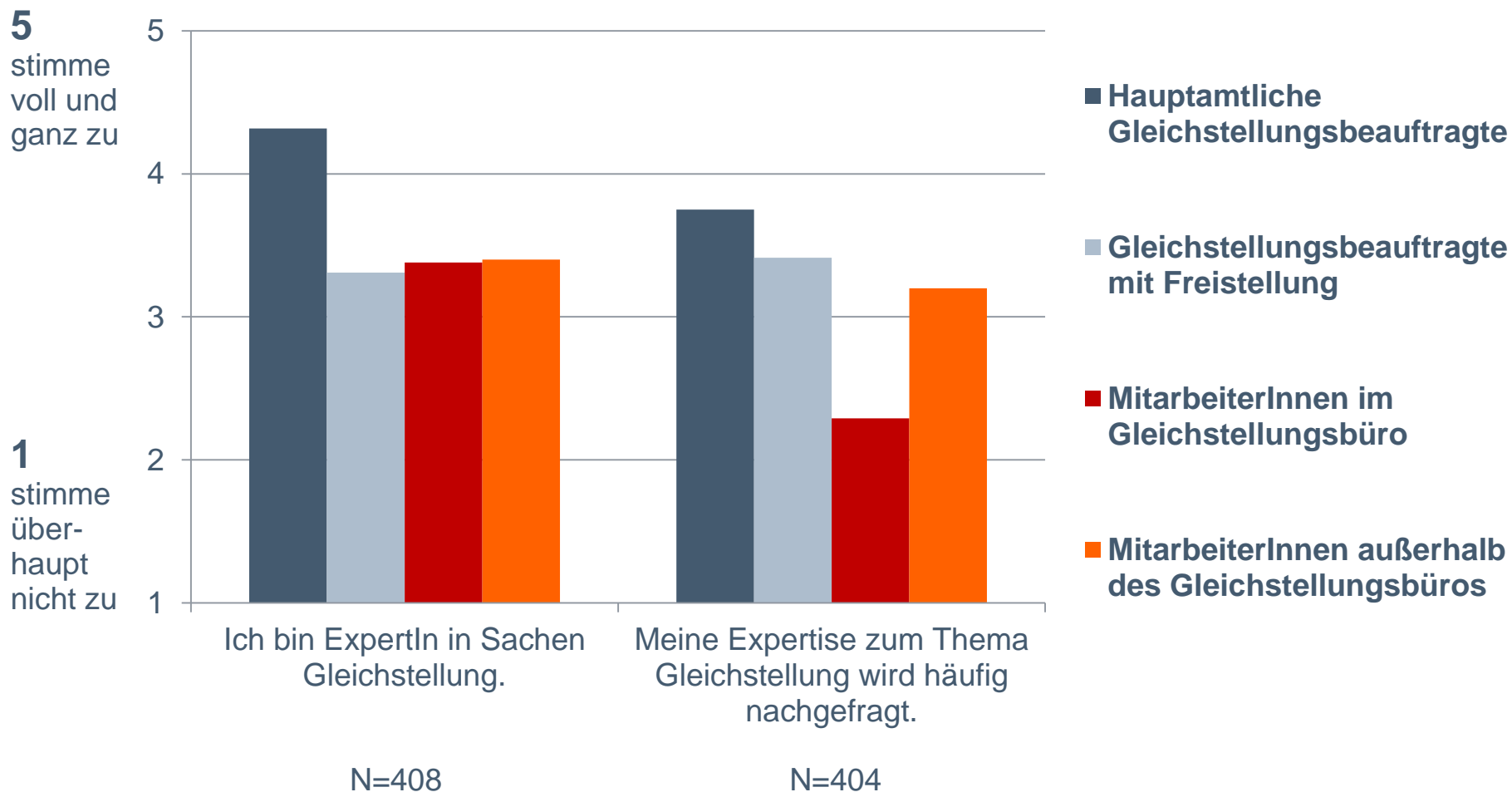
Ich sehe mich vor allem als...



1 trifft überhaupt nicht zu

5 trifft voll und ganz zu

Selbsteinschätzung als ExpertIn



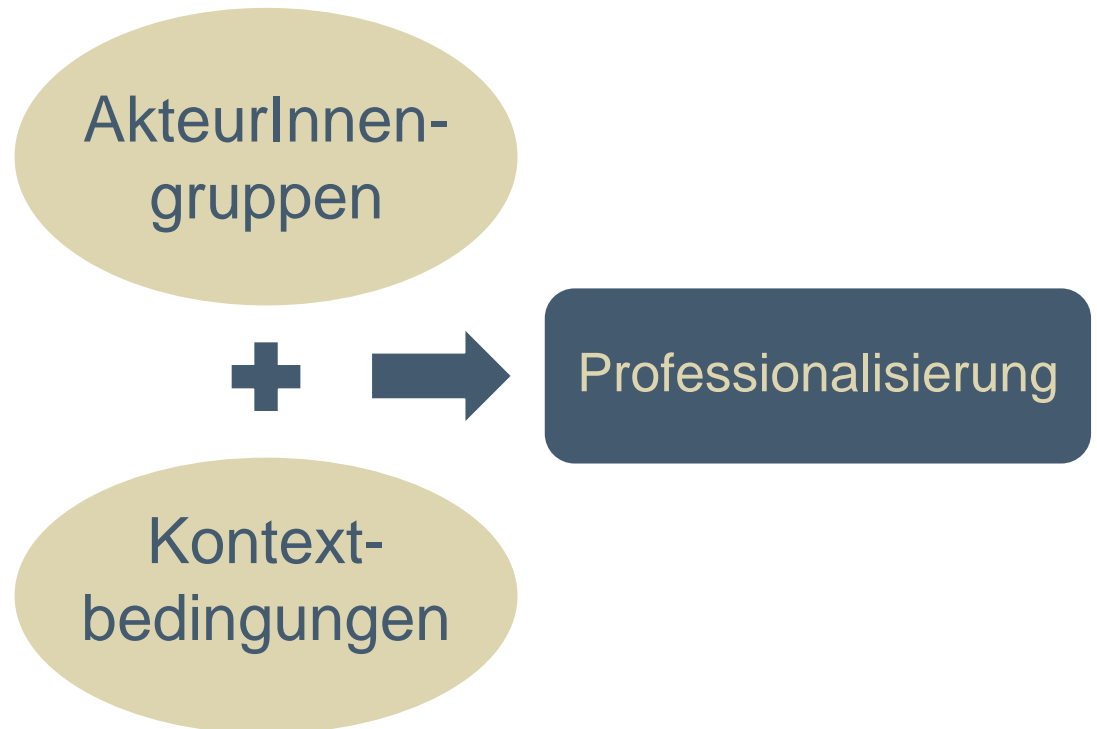
Professionalisierung

Ausprägung von Professionalisierungsindikatoren variieren zum einen nach

- Hauptamt
- Freistellung
- MitarbeiterInnen

und zum anderen nach

- Arbeitszeit
- fachlichem Hintergrund



Fazit

- ✓ GB und Gleichstellungsbüro = Kern der Gleichstellungsarbeit
 - ✓ Aber: Stellen außerhalb des Gleichstellungsbüros an 50% der Hochschulen
- ✓ Vielfalt an Modellen = Arrangements zwischen hierarchischer Steuerung und etablierten Strukturen der GB
 - ✓ Zusammenhänge zwischen Strukturen und Hochschultyp / Größe

Fazit

- ✓ Unterschiedliche Ausgestaltung bei formal ähnlichen Strukturen
 - ✓ Mit Ausdifferenzierung der Aufgaben muss die Rolle der GB geklärt werden
- ✓ Strukturen bedingen Möglichkeiten der Reflektion von Gleichstellungspolitik
- ✓ Kein „bestes“ Modell
 - ✓ Strukturen und Professionalisierung abhängig von den Kontextbedingungen