



Gute Hochschulratsarbeit – gleichstellungsorientiert gestalten

Dr. Karin Hildebrandt, Jochen Geppert, Petra Boykova Dimitrova



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

**Gender-Kompetenz
für Hochschulräte
(GeKo HR)**



Prof. Marianne Egger de Campo

Dr. Karin Hildebrandt

Jochen Geppert

Petra Boykova Dimitrova

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Ziel des Projektes

- Hochschulräte als Akteure für Gleichstellung gewinnen
- Kompetenzbildung durch Vermittlung von praxisorientiertem, zielgruppenspezifischem Gleichstellungswissen
- Erarbeitung von praxisorientiertem Informationsmaterial
- Wissensvermittlung über eigene Homepage

www.hochschul-raete.de



Hochschulräte

Hochschulräte sind Gremien, die seit Ende der 90er Jahre im Rahmen des New Public Management in fast allen Bundesländern gesetzlich eingeführt wurden (Ausnahme Bremen).

Laut LHG unterschiedliche Bezeichnung:

- Hochschulrat (BW, BY, HH, MV, RP, NW, NI, SN, SH, TH)
- Landeshochschulrat (BB)
- Kuratorium (BE, ST)
- Stiftungsrat (NI)
- Universitätsrat (SL)



Aufgaben der Hochschulräte

- Beratung der Hochschule bzw. der Hochschulleitung bei der strategischen Entwicklung der Hochschule
- Aufsichts- und Kontrollfunktion
- Hineintragen von gesamtgesellschaftlichen Anliegen in die Hochschule



Die Kompetenzen der Hochschulräte sind je nach Landeshochschulgesetz (und Rechtsform z.B. Stiftungshochschulen) sehr unterschiedlich:

- Personalkompetenzen

http://hochschul-raete.de/bilder/rechtslage/Uebersicht%205_Personalkompetenz.pdf

- Sachkompetenzen

http://hochschul-raete.de/bilder/rechtslage/Uebersicht%20%206_%20Sachkompetenz.pdf



Zusammensetzung der Hochschulräte

Die Mitglieder von Hochschulräten kommen je nach Bundesland und Hochschule aus sehr unterschiedlichen Bereichen:

- Vertreter_innen der internen Statusgruppen
- Professor_innen der Hochschule
- Persönlichkeiten aus der Wissenschaft
- Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft & Gesellschaft
- Vertreter_innen von Interessensverbänden
- Funktionsträger_innen aus Politik und Verwaltung
 - Unterschiedliche Interessen, Perspektiven, Handlungslogiken



Logiken / Rationalitäten der Hochschulgovernance

Hochschulen / Hochschulräte als „multirationale“ (Schedler 2012)
Organisationen / Gremien:

- Akademische Selbststeuerung
- Juristisch-Bürokratische Steuerung
- (Mikro-)Politische Interessenvertretung
- Ökonomischer Wettbewerb

Verhältnis zur Gleichstellung / Gleichstellungsgovernance???



Dimensionen tatsächlicher Gleichstellung in Hochschulen

(in Anlehnung an EU-FRP)

Personelle Gleichstellung:

- Ausgewogene Teilhabe an Qualifikation und Beschäftigung
- Ausgewogene Teilhabe an Entscheidungsfindung und Führung

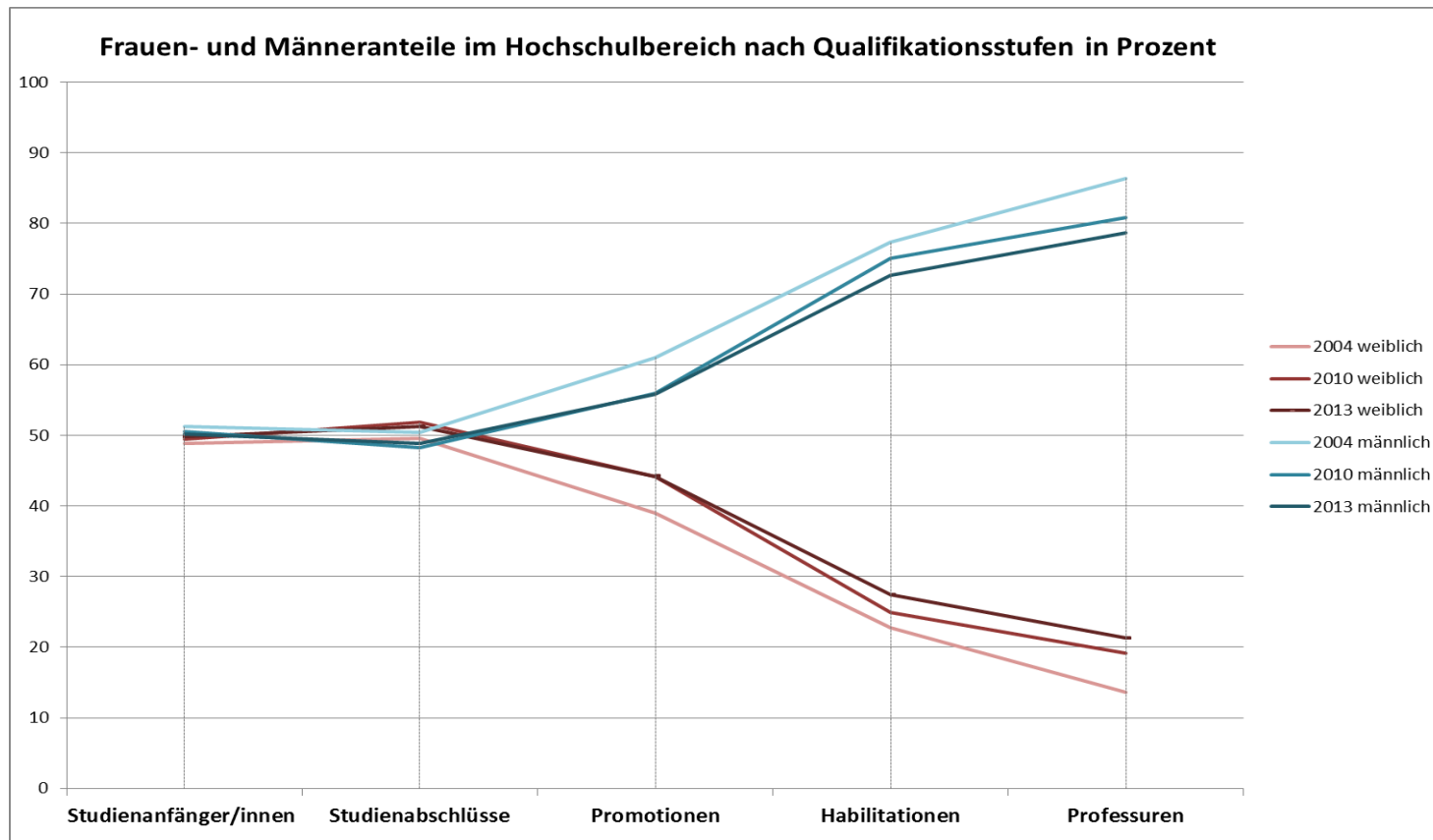
Inhaltliche Dimension:

- Gender als Hauptfokus von Forschung und Lehre
- Gender in Forschung und Lehre integriert (Mainstreaming)

Hochschulen und personelle Gleichstellung



Aktuelle Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung





Gender als Hauptfokus von Forschung und Lehre (Professuren)

- Ungleiche Verteilung nach Bundesländern
 - Keine Professuren in Saarland, Sachsen
 - Mehr als 1% in Berlin
- Ungleiche Verteilung nach Disziplinen
 - $\frac{3}{4}$ der Genderprofessuren in Kunst-, Kultur-, Sprach- und Sozialwissenschaften (ohne Jura, Wirtschafts-, Verwaltungswissenschaft)



Beispiele:

Gendered Innovations in Naturwissenschaften, Medizin,
Ingenieurwesen und Umweltforschung

http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home



Hochschulen und Gleichstellung: Entwicklungslinien

- Hochschulen sind durch geltendes Recht zur aktiven Gleichstellung verpflichtet
 - Europarecht, Grundgesetz, AGG, Landesgleichstellungsgesetze, Landeshochschulgesetze
 - Rechtliche Rahmenbedingungen mit begrenzter/mittelbarer Wirkung
- Hochschulen werden für Gleichstellungssituation verantwortlich gemacht
 - Gleichstellungsberichte, LOM-Kriterien, Ziel- und Leistungsvereinbarungen
 - Ergebnisverantwortung erhöht den Handlungsdruck
- Hochschulen steuern Gleichstellung in eigener Verantwortung
 - F/GBA, Gleichstellungskommissionen, Stabsfunktionen, Leitungsverantwortung, Leitbilder, Gleichstellungspläne, Richtlinien, finanzielle Förderung
 - Interne Funktionen, Verpflichtungen & Anreize bewirken langsame Veränderungen



Hochschulräte und Gleichstellung

- Publikationen zur Gleichstellung in der Arbeit der Hochschulräte beschränken sich auf Frauenanteile in den Hochschulräten
- Wie werden alle Dimensionen von Gender & Gleichstellung zu Themen der Hochschulräte und zu strategischen Fragen der Hochschulentwicklung?



Argumente für tatsächliche Gleichstellung und Genderforschung

(Konkurrierende) Logiken/Rationalitäten der Hochschulgovernance

| | akademische Selbststeuerung | juristisch-bürokratische Steuerung | (mikro-)politische Interessenvertretung | ökonomischer Wettbewerb |
|---|--|--|---|---|
| Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Qualifikation und Beschäftigung | - gleichberechtigte Teilhabe fördert wissenschaftliche Qualität - Gewinnung, Förderung und Entfaltung von talentierten Studierenden und Wissenschaftler_innen | - Gleichstellung ist juristisch normiert: GG, LGG, LHG, AGG; - Verfahrensrechte der F/GBA - Gleichstellungspläne | - gleichberechtigte Teilhabe ist politische und moralische Norm - wissenschaftspolitische Zielsetzungen - Forderungen interner und externer Interessengruppen | - optimale Gewinnung, Förderung und Entfaltung aller Humanressourcenpotentiale - gleichberechtigte Teilhabe fördert Prozess- und Ergebnisqualität - Kriterium für Leistungsmittel |
| Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Entscheidungsfindung und Führung | - gleichberechtigte Beteiligung an Entscheidungen fördert wissenschaftliche Qualität - Gewinnung, Förderung und Entfaltung von talentierten Führungskräften | - Gleichstellung ist juristisch normiert: GG, LGG, LHG, AGG; - Verfahrensrechte der F/GBA - Gleichstellungspläne | - gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsfindung ist eine zentrale Frage von Gerechtigkeit und Demokratie | - optimale Nutzung aller Führungspotentiale - gleichberechtigte Teilhabe verbessert Qualität der Führung - Kriterium für Leistungsmittel |
| Inhaltliche Dimension: Gender als Hauptfokus von Forschung und Lehre | - grundlegende Erkenntnisdimension zahlreicher Forschungsgegenstände - interdisziplinäre, kritische Innovationsimpulse - Profilierungsmöglichkeit | - Erfüllung von Anforderungen im LHG, Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen, Forschungsprogrammen | - Etablierung von Frauen- und Queer-Perspektiven/Interessen - Fundierung evidenzbasierter Gleichstellungspolitik/-arbeit | - ökonomisch nutzbare Erkenntnisse - Akquise von Zusatzmitteln |
| Inhaltliche Dimension: Gender in Forschung und Lehre integriert | - Gender ist relevante Zusatzdimension wissenschaftlicher Erkenntnis und Qualifikation | - Erfüllung von Anforderungen im LHG, Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen, Forschungsprogrammen | - integriertes Genderwissen fördert Gleichstellungsorientierung in allen Lebensbereichen | - ökonomischer Zusatznutzen - Zusatzqualifikation - Vorteil bei Mittelakquise |



Handlungsbereiche - Fact Sheets

- Frauen in Führungspositionen
- Grundordnungen (juristische Logik)
- Jahresberichte (politische Rechenschaft)
- Struktur- und Entwicklungsplanung (akademische Selbststeuerung)
- Kriterien der Mittelzuweisung (ökonomische Logik)

Informationen

- Handreichung
- <http://hochschul-raete.de/index.html>



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Fragen dazu?