

Fassung 30.10.2019

Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW

Präambel

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Umsetzung des Verfassungsauftrags ist im Wissenschaftssystem noch nicht erreicht. Zwar sind Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer sowie Genderaspekte in Forschung und Lehre als Qualitäts- und Förderkriterien im Rahmen nationaler und internationaler Forschungsförderverfahren mittlerweile fest etabliert. Gleichzeitig verdeutlicht jedoch der niedrige Frauenanteil in Spitzenpositionen und in den MINT Fächern sowie die allgemeine Arbeitssituation von Frauen im Wissenschaftssystem nach wie vor den Handlungsbedarf.

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiges Qualitätskriterium der strategischen Weiterentwicklung von Hochschulen und Universitätsklinika. Diskriminierungsfreiheit eröffnet allen Beschäftigtengruppen angemessene Mitgestaltungsmöglichkeiten und dadurch den Hochschulen und Universitätsklinika die Chance, die Perspektiven und Kompetenzen ihrer Beschäftigten in ihrer Vielfalt zu nutzen.

In NRW wurden durch die Landesgesetzgebung (LGG NRW, HG NRW, Dienstrechtsmodernisierungsgesetz), durch Landesprogramme (Chancengerechte Hochschulen und Hochschulmedizin, Geschlechtergerechte Hochschule, Landesprogramm zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt, Förderung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Förderung der Koordinierungsstelle der LaKof NRW) und durch die Beteiligung an Bund-Länder-Programmen (PP I-III, Exzellenzinitiative, Personal an Fachhochschulen) Steuerungsinstrumente und Rahmenbedingungen geschaffen, die es zu nutzen gilt. So können Zielsetzungen nicht nur entwickelt, sondern auch beschleunigt erreicht werden. Alle Hochschulen und Universitätsklinika setzen sich mit Themen wie der Implementierung des Gleichstellungsplans als zentrales Instrument der Personalentwicklung, der Anwendung des Kaskadenmodells auf verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen Karrierestufen oder der Einbeziehung von Gleichstellungszielen in Forschungsanträgen auseinander. Die vorliegende Leitlinie soll aktuelle politische Diskussionen mit praktischen Maßnahmen verschränken und als Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW in den folgenden Handlungsfeldern dienen:

1. Institutionalisierung von Gleichstellungsstrategien: Professionalisierung und Gender Mainstreaming
2. Führungskultur
3. Personalgewinnung, Auswahl und Besetzungsverfahren
4. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
5. Arbeitsbedingungen
6. Forschung und Lehre
7. Studium und Studienbedingungen

Institutionalisierung von Gleichstellungsstrategien: Professionalisierung und Gender Mainstreaming

Eine nachhaltige Veränderung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zielt auf das Selbstverständnis aller Mitglieder der Hochschule und ihren jeweiligen Beitrag ab. Die Verantwortung für die Gestaltung der Hochschule liegt bei Präsidium und Senat, sowie den gewählten Personen in Hochschulgremien und Selbstverwaltung. Dabei kommt den Professorinnen und Professoren eine Schlüsselrolle zu. Sie genießen die grundgesetzlich verankerte Freiheit von Forschung und Lehre, wobei sie zugleich den im Grundgesetz verankerten Gleichstellungsauftrag zu berücksichtigen haben. Als Führungskräfte vermitteln sie Fachwissen und Kompetenzen sowie Werte und Haltungen an die nachfolgenden Generationen.

An allen Hochschulen und Universitätsklinika in NRW sind Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Beruf als strategische Leitungs- und Querschnittsaufgaben auf der Ebene der Hochschulleitung und des Klinikvorstands verankert. Hochschulleitungen, Klinikvorstände, Gremien und Führungskräfte sind für die Konkretisierung und Umsetzung verantwortlich.

Alle Struktur- und Steuerungsmaßnahmen innerhalb der Hochschulen und Universitätsklinika - insbesondere zur Personal- und Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen - werden systematisch gleichstellungsorientiert gestaltet. Dabei wirken Gender Mainstreaming und spezifische Strukturen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit verzahnt.

Institutionalisierte Gleichstellungsstrukturen werden bedarfsorientiert mit Personal- und Sachmitteln ausgestattet.

Begründung

Gender Mainstreaming bedeutet einen Kulturwandel, der von den oberen Leitungsfunktionen der Organisation getragen, gefördert und – sowohl nach innen als auch nach außen – vertreten werden muss. Nur so kann dieser Wandel langfristig Halt finden.

Der Kulturwandel kann nur mit einem umfassenden Diskriminierungsschutz einhergehen¹.

Beispiele für Maßnahmen und Instrumente:

- In den Hochschulgremien wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Es werden Verfahren etabliert, um Frauen zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden. Die Hochschulen suchen verstärkt auch nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich bei überdurchschnittlicher Belastung durch Gremienarbeit im Einzelfall.
- Hochschulen und Universitätsklinika entwickeln Strategien im Bereich der Chancengerechtigkeit und verknüpfen diese jeweils mit Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen und Rahmenstrukturplänen. Sie legen geschlechterbezogene Zielquoten gemäß dem Kaskadenmodell fest, insbesondere für Postdocs, Neuberufungen, Professorinnen und Leitungspositionen in Wissenschaft, Krankenversorgung und Verwaltung.
- Steuerung und Controlling: Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen und in allen Bereichen der

¹ Ein Ergebnis der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Studie Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Vorkommen, Wissensstand und Umgangsstrategien (2015) war: „Direkt danach gefragt, sagen 17 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 7 Prozent ihrer männlichen Kollegen von sich, sie seien bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden. Fragt man jedoch die im Gesetzestext beschriebenen Tatbestände einzeln ab, so geben jeweils rund die Hälfte der Frauen und Männer an, solche Situationen schon einmal erlebt zu haben“ (Factsheet S. 2)

Durch die im Rahmen der EU Studie „Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (2009-2011) an sechzehn Hochschulen in Deutschland durchgeführten Befragung von Studentinnen zu ihren Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurde deutlich, dass an Hochschulen ein hoher Grad der Betroffenheit besteht.

Hochschule und Universitätsklinikum zu erheben, regelmäßig die eigenen Ziele für das Erreichen tatsächlicher Gleichstellung zu definieren, sie zu realisieren und die Ergebnisse zu veröffentlichen. Der Anteil von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen gilt als ein wichtiger Indikator für das Erreichen der vorliegenden Gleichstellungsstandards und fließt in die Evaluierung und Fortentwicklung ihrer Gleichstellungskonzepte ein.

- Benchmarking-Prozesse: Hochschulen und Universitätskliniken bringen sich im Sinne der Qualitätsentwicklung und -sicherung aktiv in regionale, landes- und bundesweite, ggf. internationale Netzwerke und Benchmarking-Prozesse der Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung an Hochschulen ein. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligen sie sich an einschlägigen Förderprogrammen.
- Richtlinien an den Mitgliedshochschulen werden in Bezug auf den Diskriminierungsschutz erlassen oder erweitert und umfassen Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren.
- AGG-Beschwerdestellen werden eingerichtet und ausgestattet.
- Berichtswesen bzw. Monitoring zur Qualitätssicherung des Diskriminierungsschutzes werden etabliert.
- Beratungsstellen werden eingerichtet bzw. ausreichend personell ausgestattet.
- Präventions- und Sensibilisierungsangebote im Bereich Gleichstellung und Diversität werden regelmäßig angeboten.
- Die Hochschule und Universitätsklinikum investieren in eine barrierefreie und familienfreundliche Infrastruktur.

Führungskultur

Beim Erreichen ihrer strategischen Ziele verpflichten sich Hochschulen und Universitätsklinika einer geschlechtergerechten Führungskultur², die bei der Aufgabenerfüllung in den verschiedenen Bereichen (Forschung, Lehre, Krankenversorgung, Studium, Transfer, internationale Kooperation, berufliche Ausbildung, Technik und Verwaltung) Grundlage ist. Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern liegt im Verantwortungsbereich von Hochschulleitungen, Klinikvorständen und in dem von Führungskräften in Forschung, Lehre und Krankenversorgung sowie in Technik und Verwaltung. Die notwendige Genderkompetenz ist auf allen Führungsebenen verankert. Führungskräfte erfüllen ihre Vorbildfunktion, gestalten chancengerechte Rahmenbedingungen für Studium, Forschung und Beruf, konzipieren eine geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung und setzen diese auch um. Darüber hinaus tragen sie Sorge für den Abbau von Barrieren *für* und die gezielte Förderung *von* Frauen in ihrer Karriereentwicklung. Beschäftigte und Führungskräfte treten geschlossen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein und schaffen eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Lernumgebung.

Begründung

In Führungspositionen an Hochschulen und Universitätsklinika sind Frauen nach wie vor in starkem Maße unterrepräsentiert.³ Bei der Bewertung von Führung und Leistung wirken - meist unbewusst - Geschlechterstereotype und Rollenerwartungen (sog. *unconscious bias*). Frauen werden nicht nur schlechter, sondern auch nach anderen Maßstäben beurteilt als Männer⁴ und Frauen übernehmen noch immer den größten Anteil an (unbezahlter) Sorgearbeit. Die meist dadurch bedingten Erwerbsunterbrechungen und z. T. langen Phasen der Teilzeitarbeit führen zu einem Karriereknick⁵ oder auch dazu, dass Frauen den wissenschaftlichen Karriereweg nach Abschluss der Promotion verlassen. Im Wissenschaftsbetrieb, einem stark reglementierten, hierarchisierten und überwiegend noch männerdominierten System, stoßen Frauen an die gläserne Decke. Die paritätische Besetzung von Gremien und damit die geschlechtergerechte Gestaltung von Entscheidungsprozessen ist größtenteils noch nicht umgesetzt.

Beispiele für Maßnahmen

- Führungskräfte verpflichten sich zu einem geschlechtergerechten und diskriminierungsarmen Leitbild.
- Genderkompetenz ist ein feststehendes Kriterium bei der Auswahl von Führungskräften.
- In allen Trainings und Weiterbildungen für Führungskräfte wird Genderkompetenz vermittelt.
- Es werden regelmäßig Weiterbildungen für Führungskräfte angeboten, die explizit Gendergerechtigkeit zum Thema machen (z. B. chancengerechte Personalauswahl, Anti-bias-Trainings, Familiengerechte Führung, Mutterschutz und Elternzeit für Personalverantwortliche, Diskriminierungsschutz).
- Zur Stärkung weiblicher Führungskräfte werden spezielle Angebote vorgehalten (z. B. Mentoring, Vernetzungsangebote, Coaching).

² Vgl. auch „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrates (2007) sowie auch Bilanz 2012.

³ Zahlen siehe z.B. [Gemeinsame Wissenschaftskonferenz](#) (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: Datenmaterial zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen GWK, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung: [Gender-Report NRW](#).

⁴ Verschiedene Studien belegen das, z.B. Klassiker von Paludi und Strayer „What's in an author's name“ (1985), Wenneras und Wold: Nepotism and sexism in peer-review“ (1997), Färber und Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt (2008), Matzner und Hofmeister: Das wissenschaftliche Objektivitätsproblem“ (2011) Moss-Racusina et al. „Science faculty's subtle gender biases favour male students“ (2012).

⁵ Zahlen [GenderDatenPortal](#) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), Publikation des Deutschen Beamtenbunds (DBB): Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW (2017).

- Weiterbildungen und Trainings behandeln im Rahmen der Geschlechtergerechtigkeit auch den diskriminierungsfreien Umgang mit LBGTQ* Personen und Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtssystem einordnen.
- AGG-Beschwerdestellen werden eingerichtet und ausgestattet. Führungskräfte sind über die Beschwerdeverfahren informiert und können an die richtigen Stellen verweisen.
- Beratungsstellen werden eingerichtet bzw. ausreichend personell ausgestattet. Führungskräfte machen ihren Mitarbeiter*innen gegenüber deutlich, dass sie diese Strukturen unterstützen und können an geeignete Berater*innen verweisen.
- Die Hochschule und Universitätsklinik investieren in eine barrierefreie und familienfreundliche Infrastruktur und Führungskräfte reagieren auf die Inanspruchnahme der Strukturen unterstützend.

Handlungsfeld Personalgewinnung, Auswahl und Besetzungsverfahren

In allen Bereichen und auf allen Ebenen streben Hochschulen und Universitätsklinika langfristig eine geschlechterparitätische Stellenbesetzung an. Kurz- und mittelfristig setzen sie sich Zielwerte, die für die wissenschaftlichen Karrierewege auf dem Kaskadenmodell basieren. Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen stellen eine Möglichkeit des Einstiegs in eine Wissenschaftskarriere dar und werden deshalb in die Betrachtung einbezogen. Hochschulen und Universitätsklinika stellen Transparenz über ihre Ziele her und entwickeln Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Bereichen und auf Ebenen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Auswahl- und Besetzungsverfahren laufen nach qualitätssichernden Standards ab, sind fair gestaltet und fördern einen fairen Wettbewerb der Bewerberinnen und Bewerber. Auswahlkriterien werden daraufhin überprüft, ob sie geschlechtergerecht sind. Über die Auswahlkriterien in Berufungs- und Einstellungsverfahren herrscht Transparenz. Entscheidend für Auswahl und Besetzung sind Leistung und Potenzial (Bestenauslese). Geschlecht oder beispielsweise Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, Religion und Weltanschauung haben keinen Einfluss auf die Entscheidung.

Begründung

Frauen sind vor allem in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen, MINT-Fachbereichen sowie auf Professuren und in wissenschaftlichen, aber auch technischen und verwaltenden Führungspositionen unterrepräsentiert. Männer besetzen nach wie vor die höher dotierten Berufszweige. Stereotype Rollenbilder sind noch immer in vielen Köpfen verankert und beeinflussen Berufsentscheidungen bereits vor dem Übergang an die Hochschulen. Dem muss gezielt entgegengewirkt werden, indem die Anzahl an positiven Rollenbildern in diesen Bereichen erhöht und ihnen größere Sichtbarkeit verschafft wird.

Beispiele für Maßnahmen

- Ausschreibungstexte werden gendersensibel formuliert und inkludieren die dritte Option.
- Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen (z. B. Nutzen von Ausschreibungsplattformen und Verteilerlisten, Recherche in Datenbanken) wird betrieben.
- Studentische Hilfskraft-Stellen werden zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Bleibeverhandlungen werden insbesondere mit Professorinnen geführt. Hierfür werden zentrale Mittel bereitgestellt.
- Employer Branding: Hochschulen und Klinika setzen sich zur Aufgabe, Attraktivität als geschlechtergerechte Arbeitgeber*innen zu gewinnen.
- Dual Career-Angebote werden bereitgestellt.
- Transparente Karrierewege werden innerhalb der Hochschule und Universitätsklinik aufgezeigt, aber auch hinaus in Wirtschaft/Gesellschaft (Wissenschaftlicher Qualifikationsweg, Wissenschaftsmanagement, Beamtenlaufbahn, Karriere in Krankenpflege, Technik und Verwaltung, Ausgründungen, Berufseinstieg außerhalb der Hochschule).
- Der Ablauf von Berufungsverfahren basiert auf einem Leitfaden, der geschlechtergerechtes Vorgehen sichert.
- Die Mitglieder von Auswahlgremien verfügen über die Kompetenz, Verzerrungseffekten durch Geschlecht, Familiensituation, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Identität, Alter, Behinderungen, religiöse und weltanschauliche Überzeugung der betreffenden Personen entgegenzuwirken. Sie sind mit Bewerbungsstrategien vertraut. Es gibt standardisierte, geschlechtergerechte Abläufe in bzw. Checklisten für Auswahlverfahren.

- Die weitere Professionalisierung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wird durch Einrichten spezifischer Verwaltungsstrukturen sichergestellt (z. B. Berufungsmanagement, Einstellungsmanagement).
- Genderkompetenz wird als Auswahlkriterium bei der Besetzung von Professuren und Personalstellen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung (insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Personal- und Betreuungsverantwortung) regelmäßig berücksichtigt.

Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Hochschulen und Universitätsklinika fördern eine individuelle an Potenzialen ausgerichtete berufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie stellen Transparenz zu den Karrierewegen in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Krankenversorgung, Technik und Verwaltung her und zeigen auch Wege für einen Berufseinstieg und Ausgründungen in Gesellschaft und Wirtschaft auf. Eine chancengerechte Personalentwicklung nimmt die unterschiedlichen Phasen im Lebensverlauf, insbesondere Übergänge wie Berufseinstieg, Familienzeiten und Wiedereinstieg in den Blick, und achtet auf die Planbarkeit der Karrierewege in der Hochschule und Universitätsklinik. Weiterbildungsangebote werden geschlechtergerecht ausgestaltet und nehmen insbesondere auch das Thema der Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Karrierestufen und in spezifischen Feldern in den Blick. Hochschulen und Universitätsklinika unterstützen Führungsmodelle in Teilzeit und achten auf eine geschlechtergerechte Besetzung dieser Positionen. Sie evaluieren regelmäßig ihre Förder- und Entwicklungsprogramme in Bezug auf ihre Geschlechtergerechtigkeit.

Begründung

Im Hinblick auf transparente und verlässliche Karriere- bzw. Berufswege für die unterschiedlichen befristet oder unbefristet beschäftigten Zielgruppen an den Hochschulen und Universitätsklinika besteht noch Entwicklungsbedarf. Transparenz und Verlässlichkeit haben insbesondere für Frauen und Menschen mit Familienverantwortung eine hohe Bedeutung. Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung ist für die Erreichung von Gleichstellungszielen von zentraler Bedeutung. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen ist hierfür notwendig.

Beispiele für Maßnahmen

- Personalentwicklungskonzepten werden unter Berücksichtigung der verschiedenen Zielgruppen erarbeitet und verabschiedet.
- Die Vertragsgestaltung ist verlässlich (Mindestlaufzeiten).
- Mitarbeiter*innen-Gespräche und Gespräche im Rahmen von Betreuungsvereinbarungen (Promotion, Postdoc) werden regelmäßig durchgeführt.
- Verlässliche gendersensible Angebote zur individuellen beruflichen Entwicklung (Weiterbildung, Coaching, Mentoring) werden für die unterschiedlichen Zielgruppen und Karrierestufen der Hochschule und Universitätsklinik bereitgestellt.
- Angebote zur Entwicklung von Gender- und Diversity Kompetenz sind für alle Zielgruppen zugänglich.
- Modelle zur Führung in Teilzeit oder geteilter Führung werden entwickelt.
- Statusübergreifenden Fort- und Weiterbildungen werden ausgebaut.
- Vollzeitnahe Teilzeitstellen werden eingerichtet.
- Gleichberechtigte Karrierewege werden gefördert.
- Juniorprofessuren werden auch an Fachhochschulen eingerichtet.
- Tenure Track Positionen werden eingerichtet.
- Hochschulinterne Qualifizierungswege für künstlerische Fächer in Analogie zum wissenschaftlichen Mittelbau werden aufgebaut.
- Gender-Monitoring (beginnend im Studium) wird auf- bzw. ausgebaut und beinhaltet eine diskriminierungsfreie Erfassung und Auswertung des diversen Geschlechts.

Arbeitsbedingungen

Die Hochschulen und Universitätsklinika erreichen eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, indem den unmittelbaren und mittelbaren Geschlechtsspezifika Rechnung getragen wird. Veränderungen der Rahmenbedingungen von Arbeit werden grundsätzlich im Gleichstellungssinn generiert. Dies gilt insbesondere für Veränderungen, die in Folge von Digitalisierung die Arbeitsbedingungen beeinflussen. Die Hochschulen und Universitätsklinika sind sich der unterschiedlichen Effekte auf Männer und Frauen⁶ bewusst und entwickelt Richtlinien für flexible und mobile Arbeitszeitmodelle, die geschlechtergerecht sind. Die Eingruppierungsspielräume des TV-L werden geschlechtergerecht genutzt. Elternzeit wird von allen Geschlechtern gleichermaßen wahrgenommen und wirkt sich im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich nicht nachteilig auf die Karriereentwicklung aus. Auch in Bezug auf teilzeitliche/geteilte Führungsmodelle und Elternzeit sorgen die Hochschulen und Universitätsklinika für ein diskriminierungsfreies Umfeld für alle Geschlechter.

Begründung

Strukturell bedingte Veränderungen (u. a. durch Digitalisierung, Internationalisierung oder Hochschulreformen) entfalten eine geschlechtsspezifische Wirkung, weil Frauen und Männer in den Fachdisziplinen, Beschäftigtengruppen und Hierarchieebenen horizontal und vertikal ungleich verteilt sind. Außerdem dauert das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht bei der Care-Arbeit fort. Im Ergebnis sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen von Veränderungen bei z. B. Arbeitsvertragsgestaltung, Arbeitsorganisation, quantitativen und qualitativen Arbeitsanforderungen sowie Entgeltgestaltung (Eingruppierung und Leistungszulagen).

Beispiele für Maßnahmen:

- Eine diskriminierungsfreie Praxis bei der Eingruppierung wird abgesichert, z. B. durch Nutzung des EG-Checks der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und durch Schulung der Arbeitsplatzbewerber*innen bezüglich *Gender Bias*.
- Die Verteilung von Leistungsanreizen und -zulagen geschieht nach objektiven und transparenten Kriterien.
- Die Hochschulen und Universitätsklinika gestalten Arbeitsbedingungen lebensphasengerecht, z. B. durch die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten und durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten in langfristigen und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- Teilzeitbeschäftigte werden bei der Bewerbung auf Vollzeitstellen bevorzugt.
- Die Hochschulen und Universitätsklinika schaffen familiengerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, um Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen und gleichberechtigte Karrierechancen zu schaffen.
- Die gruppenübergreifende Fort- und Weiterbildung sowie Formate zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschulen und Einrichtungen werden ausgebaut.
- Es werden Modelle zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort implementiert.
- Männliche Beschäftigte werden proaktiv ermutigt, Elternzeit wahrzunehmen.
- Hochschulen und Universitätsklinika bieten Information, Beratung und Unterstützung zu den Themenbereichen Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit sowie Pflege.

⁶ Studien zur Auswirkung auf trans*identische oder inter*Personen liegen zu diesem Zeitpunkt nicht vor. Zu einem späteren Zeitpunkt sollten sie bei Vorlage jedoch entsprechend berücksichtigt werden.

Forschung und Lehre

Die Geschlechterforschung gibt durch ihre wissenschaftskritischen und interdisziplinären Ansätze wichtige Impulse, um die gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen und geschlechtergerecht zu gestalten. Als Querschnittswissenschaft rückt sie die Kategorie Geschlecht in das Zentrum ihrer Analysen und untersucht sie in ihren komplexen Wechselwirkungen mit anderen Differenzkategorien. Sie analysiert gesellschaftliche Strukturen sowie die ihnen immanenten Geschlechterverhältnisse und macht existierende Diskriminierungen, Ungleichheiten und Machtstrukturen sichtbar. Damit generiert sie wichtige Erkenntnisse für ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem und leistet Beiträge zur Vermittlung von Genderkompetenz an die Akteur*innen der Hochschulen. Die Geschlechterforschung wird in die Lehre eingebunden.

Begründung

Es hat sich gezeigt, dass gleichstellungspolitische Programme und Einzelmaßnahmen zwar punktuell greifen, aber nicht zu einer dauerhaften Veränderung diskriminierender Strukturen und einem Kulturwandel hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschaftssystem führen. Diese Ausgangslage zeigt die Notwendigkeit, die Kategorie Geschlecht in den Lehr- und Forschungsinhalten, aber auch in didaktischen Konzepten (insbesondere in den MINT-Fächern) nachhaltig zu verankern.

So wird z. B. die traditionell enge Ausrichtung von Lehrinhalten und Curricula in Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften in der Geschlechterforschung bereits seit Jahren als wesentlicher Hintergrund für mangelnde Diversität unter den Studierenden und niedrige Frauenanteile diskutiert. Eine verstärkte Einbettung von Genderaspekten gilt als zentraler Ansatzpunkt, um die Attraktivität und Qualität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zu verbessern, Gender als Forschungsdimension zu verankern und zu geschlechtergerechteren Ausbildungs- und Arbeitskulturen in technischen Feldern beizutragen (u. a. GIEE 2011).

Beispiele für Maßnahmen:

In Forschungsanträgen wird neben der Chancengleichheit die Kategorie Geschlecht als inhaltliche Dimension berücksichtigt:

- Eine Stelle zur Beratung beim Schreiben von Forschungsanträgen (Gender-Consulting) wird eingerichtet.
- Fort- und Weiterbildungen zu Gender in der Lehre (z. B. in der Hochschuldidaktik) werden durchgeführt.
- Genderkompetenz wird explizit als Kriterium bei der Besetzung von Professuren und weiterem wissenschaftlichen Personal gewertet.
- Veranstaltungsreihen wie z.B. „Gender in Science“ sorgen für eine Sensibilisierung für Genderaspekte in Forschung und Lehre.
- Genderprofessuren werden eingerichtet.
- Eine internationale Gastprofessur im Bereich Geschlechterforschung wird eingerichtet.
- Zentren zur Geschlechterforschung werden (auch hochschulübergreifend) etabliert.
- Preise für herausragende Abschlussarbeiten und Dissertationen im Bereich Geschlechterforschung werden verliehen.
- Es werden Promotionsstipendien im Bereich Geschlechterforschung vergeben.
- Studienführer mit allen Veranstaltungen zu Gender Studies werden zusammengestellt und publiziert.

- Es werden Interdisziplinäre Symposien und Summerschools zu aktuellen Themen in der Geschlechterforschung veranstaltet.

Studium und Studienbedingungen

Das Studium an einer Hochschule in Nordrhein-Westfalen geschieht in einem geschlechtergerechten Umfeld und ermöglicht die freie Entfaltung der Potentiale aller Studierenden. Die Hochschulen schaffen familiengerechte und gesundheitsfördernde Studienbedingungen. Sie verankern die Vermittlung von Genderkompetenz in ihren Studiengängen. Die Frauenanteile in MINT-Studiengängen sowie die Männeranteile in traditionell weiblich konnotierten Studiengängen gleichen sich der Parität an. Die Hochschulen fördern insbesondere die Karrieren von Studentinnen aktiv. Sie gestalten die Übergänge in die Weiterqualifizierung und in die berufliche Praxis gendersensibel.

Hochschulen nehmen den Diskriminierungsschutz auch von Studierenden in ihre Richtlinien auf und schließen die gesetzliche Lücke vom AGG § Abs. 4 und § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 4. Diese Schutzlücke besteht für Hochschulen auch in Kombination mit § 51a Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 HG NRW. Neben der Anwendung der dort beschriebenen Sanktionsmaßnahmen verpflichten sich die Hochschulen selbst, für ein diskriminierungsfreies Studiumfeld Sorge zu tragen.

Begründung

Für das Ziel der beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter legt die Hochschule als Bildungsinstitution eine Grundlage in der inhaltlichen Ausrichtung und der Organisation der Studiengänge, in der Verankerung von Gender-Kompetenz/-Sensibilisierung sowie in der Gestaltung des Lebens- und Lernortes Hochschule. Hochschulen sollten sich daher offen und transparent zu entsprechenden Leitbildern in Studium und Lehre verpflichten.

Beispiele für Maßnahmen:

- Bewährte Maßnahmen gegen eine geschlechterstereotype Studienfach- und Berufswahl (Mädchen-Technik-Tage, Girls'/Boys' Day etc.) werden fortgesetzt.
- Studiengänge werden so zugeschnitten und benannt, dass sie für alle Geschlechter attraktiv sind.
- Werbung für Studiengänge ist gendersensibel.
- Interdisziplinär zugeschnittene Studiengänge werden eingerichtet und Nebenfachmöglichkeiten erweitert.
- Die soziale Relevanz von MINT-Fächern wird herausgestellt.
- Weiterentwicklung der Akademisierung von frauentypischen Gesundheitsberufen (Pflege, Hebammen, Physiotherapie etc.)
- Mentoring-Programme werden etabliert.
- Frauenanteile werden anhand von Monitoring nachvollzogen und ggf. werden Studentinnen für qualifizierte studentische Beschäftigungen (WHK/SHK) gewonnen.
- Stellen in der qualifizierten studentischen Beschäftigung in MINT-Fächern werden quotiert.
- Hilfskräften wird die Teilnahme auf Tagungen etc. ermöglicht.
- Ggf. werden Maßnahmen aus der geschlechtersensiblen Studierendengewinnung auf Masterstudiengänge und Promotionsprogramme übertragen.
- Die Geschlechterforschung wird gefördert.
- Die Integration von Gender Studies in Summer Schools, Schlüsselkompetenztrainings und Studiengängen wird gefördert.
- Lehrende sind verpflichtet an Gendertrainings teilzunehmen.
- Themen im Bereich der Gesundheitsförderung werden in den Studienprogrammen verankert.
- Der Mutterschutz wird studienermöglichend umgesetzt.

- Nachteilsausgleiche für Studierende mit Fürsorgeverantwortung werden in den Prüfungsordnungen verankert.
- Studienzeit und Studienort werden flexibilisiert: Wahlfreiheit von LV, Anwesenheitspflicht, E-Learning, alternative Prüfungstermine – und Prüfungsformen
- Das Angebot von Kinderbetreuung, auch für Notsituationen und zu Randzeiten, wird erweitert.
- Richtlinien an den Mitgliedshochschulen werden in Bezug auf den Diskriminierungsschutz erlassen oder erweitert und umfassen Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren.

Die Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW wurde von der im November 2017 von der Mitgliederversammlung der LaKof NRW eingesetzten AG Allgemeine Gleichstellungsstandards entwickelt und in der vorliegenden Fassung von der Mitgliederversammlung am 30.10.2019 verabschiedet.