

**Dialoginitiative**  
***Geschlechtergerechte Hochschulkultur***

Prof. Dr. Johanna Weber  
Universität Greifswald

**Panel I**  
**Verantwortung für Geschlechter- und  
Familiengerechtigkeit in der Organisation**

Wo stehen wir?

Wo wollen wir hin?

Was ist zu tun?

## Wo stehen wir?

- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit sind als Ziele in den Hochschulen politisch fest verankert und u.a. in Leitbild, Gleichstellungskonzepten und Personalentwicklungskonzepten festgelegt.
- Die Umsetzung wird durch Audits (z.B. *berufundfamilie*, *Familie in der Hochschule*) und Einstufungen (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) nachgewiesen.

## Wo stehen wir?

- Finanzielle Anreize bzw. Sanktionen hinsichtlich der Umsetzung sind u.a. durch Zielvereinbarungen mit Ländern, durch gleichstellungsabhängige Förderbewilligungen (DFG) und gezielte Förderprogramme (z.B. Professorinnenprogramm) gesetzt.
- Es erfolgt ein kontinuierliches Monitoring hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Entwicklung.

## Wo stehen wir?

- Der Anteil der Frauen an Professuren ist nach wie vor gering (mit den entsprechenden Folgen für deren Repräsentanz in Führungspositionen).
- Die Basisquote bleibt gering: Der Anteil der Frauen an Promotionen und insbesondere Habilitationen und postdoc-Positionen ist im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden nach wie vor zu gering.

## Wo stehen wir?

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist an den Hochschulen insbesondere aufgrund der für die Wissenschaft typischen hohen Flexibilität, Mobilität und Arbeitszeiten nur eingeschränkt gegeben.
- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit laufen angesichts der (notwendig) langfristigen Thematisierung zunehmend Gefahr zu ermüden und Reaktanz hervorzurufen.

## Wo wollen wir hin?

- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit sind Querschnittsaufgaben einer Hochschule und müssen als solche hochschulöffentlich im Bewusstsein bleiben, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen.
- Nur durch einen breiten hochschulöffentlichen Diskurs und Konsens fühlen sich auch die einzelnen Mitglieder in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen zur (aktiven) Teilnahme verpflichtet.

## Wo wollen wir hin?

- Die Bestätigung und Verfestigung von Stereotypen durch bestimmte Argumentationsfiguren (*Frauen brauchen mehr Sicherheit...*, *Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist primär Frauenziel...*) muss verhindert werden.
- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit dürfen nicht instrumentalisiert werden, um andere Ziele zu erreichen (z.B. aktuelle Diskussion um befristete Stellen).

## Führungsverantwortung: Was ist zu tun?

- Die Zuständigkeit und konzeptuelle Verantwortung für Geschlechter- und Familiengerechtigkeit muss auf der 1. Führungsebene der Hochschulleitung angesiedelt sein.
- Gleichstellungsbeauftragte sollten in beratender Funktion in den zentralen Gremien vertreten sein.
- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit dürfen nicht als Nischenthemen besetzt und in spezifische Gremien (die in der Regel zielgruppentypisch besetzt sind) „ausgelagert“ werden.

## Was ist zu tun?

### (1) Berufungen: Anteil an Frauen erhöhen

- Senat (Leitbild, Gleichstellungskonzept, Berufungsordnung, Berufungen)
- Hochschulleitung (Zielvereinbarungen, Berufungen, Berufungsverhandlungen, Dual Career)
- Fakultäten
- Gleichstellungsbeauftragte

## Was ist zu tun?

### (2) Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase

- Professoren und Professorinnen (Beratung und Betreuung)
- Hochschulleitung (Förderprogramme, Mentoring, Stellenpolitik, Personalentwicklung)
- Fakultäten (Stellenpolitik, Personalentwicklung)

## Was ist zu tun?

### (3) Vereinbarung von Beruf und Familie

- Hochschulleitung (Ziele, Konzepte, Programme)
- Verwaltung (familienfreundliche Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Angebote Führungskompetenz)
- Alle Einrichtungsleiter/innen (familienfreundliche Führung)