Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen

Bericht

Angeregt durch die Offensive Chancengleichheit des Wissenschaftsrates und der Wissenschaftsorganisationen (2006) sowie die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit (2007) haben **LHK, LNHF und MWK** am 16.10.2007 die **„Gemeinsame Erklärung Dialoginitiative Gleichstellung Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen"** abgegeben, mit dem Ziel, Gleichstellung als integralen Bestandteil der Qualitätsentwicklung in Wissenschaft und Hochschule zu berücksichtigen. (vgl. Anlage 1)

Als Lenkungsorgan der Dialoginitiative wurde das Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement gegründet, das sich den folgenden, in der Gemeinsamen Erklärung genannten **Themenschwerpunkten** widmen sollte:

1. Qualitätsmanagement bei der Gewinnung wissenschaftlichen Personals
2. Integration von Gender-Aspekten in die Lehre im Rahmen der Studienstrukturreform insbesondere in den (Re-)Akkreditierungsverfahren
3. Integration von Gender-Aspekten in die Forschung
4. Institutionalisierung der Geschlechterforschung im Zuge der Profilbildung der Hochschulen
5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Als Aufgabe des Forums war zudem vorgesehen, konkrete Maßnahmen zur Umsetzung definierter Ziele in den Handlungsfeldern der Dialoginitiative zu formulieren und sie mit den Steuerungsinstrumenten und der aktuellen Hochschulpolitik zu verbinden. Dabei sollte es um Fragen des akademischen Personalmanagements, um Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren, um Akkreditierung, Evaluation, Controlling und Zertifizierung, um Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie um Teilzeitstudium und Stipendien gehen. Ferner sollte das Forum den Benchmarkingverbund Chancengleichheit der niedersächsischen Hochschulen begleiten, der zum Ziel hatte, Qualitätskriterien für Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre zu definieren und anzuwenden.

Das Forum übernahm den Titel des Vortrags von Prof. Strohschneider „Den Wandel organisieren", gehalten im Rahmen des Auftaktworkshops am 15.05.2008, als Leitlinie seines Handelns (vgl. Broschüre – Anlage 2). Dem Forum gehören je 3 Mitglieder von LHK, LNHF und MWK an; als Vorsitzender wurde Prof. Hesselbach gewählt. (vgl. Anlage 3)

Die gemeinsame Erklärung sollte nach 3 Jahren einer **Umsetzungs- und Erfolgsbewertung** unterzogen werden. Das Forum hatte sich in seiner Sitzung am 18.01.2011 darauf verständigt, nach Abschluss des Benchmarking-Prozesses „Qualitätssicherung in der Lehre" im Wege eines Selbstberichts die bisherige Tätigkeit und die erzielten Erfolge darzustellen. Dieser Bericht sollte dann im Rahmen eines Expertengesprächs (z.B. CHE, CEWS, DFG und WR) diskutiert werden.

Wesentliche Informationen über die Dialoginitiative finden sich auf der Internetseite:
http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6341&article_id=18753&_psmand=19

Eine zeitliche Übersicht über die Arbeit des Forums sowie die Protokolle der insgesamt 5 Sitzungen sind als Anlagen 4 und 5 beigefügt.

Zu den einzelnen Themenschwerpunkten:

1. Qualitätsmanagement bei der Gewinnung wissenschaftlichen Personals

Im Rahmen einer Startup-Veranstaltung an der damaligen Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Dezember 2008) wurden anhand konkreter Beispiele verschiedene Aspekte von Chancengleichheit im akademischen Personalmanagement diskutiert. Es wurde ein Benchmarkingverbund Chancengleichheit gegründet. Der erste Benchmarkingprozess im Jahr 2009, moderiert von der HIS GmbH, untersuchte die Qualitätssicherung im Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. In einer systematischen Prozessanalyse bearbeiteten die Berufungsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten der 7 teilnehmenden Hochschulen[1] Fragen zur Sicherung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, der Bestenauslese und der Erhöhung des Anteils von WissenschaftlerInnen an Professuren und definierten bedeutende Stationen und Schnittstellen ihrer Berufungsverfahren, an denen eine Optimierung der Abläufe ansetzen könnte.

Die Begleitung des Benchmarkingprozesses Berufungsverfahren durch HIS erfolgte auf Bitten des MWK „pro bono". In der HIS-Publikation „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarking niedersächsischer Hochschulen" (vgl. Anlage 6) wird – nach einer Übersicht über die aktuelle Situation der Gleichstellung an den Hochschulen - das Projektdesign erläutert; schließlich werden Ergebnisse des Benchmarkingverfahrens sowie Maßnahmen zur Herstellung guter Praxis in Berufungsverfahren vorgestellt. Diese Broschüre wurde im Februar 2011 von Frau Ministerin vorgestellt.

---

[1] Universitäten Braunschweig, Göttingen, Hannover, Lüneburg, Vechta; Ostfalia Hochschule sowie die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

In der Broschüre „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren" (April 2011, vgl. Anlage 7) haben LHK und LNHF in 10 Thesen ihre Empfehlungen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren fokussiert. In den Blick genommen werden damit die wesentlichen Phasen eines Berufungsverfahrens von der Erstellung der Profilpapiere, über die Arbeit in der Berufungskommission bis hin zu den Berufungsverhandlungen.
Mit den Thesen werden wesentliche Herausforderungen innerhalb von Berufungsverfahren benannt und Ansätze zu deren Überwindung beschrieben. Die regelmäßige Analyse und Bewertung dieser Schlüsselstationen gewährleistet ein herausragendes Qualitätsmanagement des Berufungsgeschehens sowie der Personalgewinnung und -entwicklung.

2. Integration von Gender-Aspekten in die Lehre im Rahmen der Studienstrukturreform insbesondere in den (Re-)Akkreditierungsverfahren

Im Rahmen der Jahrestagung der LNHF im Februar 2011 wurde der Benchmarkingprozess „Gender in der Lehre" gestartet, der von der Deutschen Universität für Weiterbildung moderiert wurde. Hochschultandems aus Gleichstellungsbeauftragten und strategischen AkteurInnen der niedersächsischen Hochschulen[2] erarbeiteten in vier Workshops - Gender-Kompetenz, Studiengangsentwicklung, instrumentelles Qualitätsmanagement, strukturelles Qualitätsmanagement - im Zeitraum von September 2011 bis März 2012 Strategien und Handlungsanleitungen zur Integration von Gender in übergreifenden Prozessen und Strukturen, um die Qualität der Lehre zu verbessern. Die Ergebnisse sind in „10 Leitlinien für die Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten" zusammengefasst. (vgl. Anlage 8).

---

[2] Universitäten Göttingen, Hannover, Hildesheim, Lüneburg, Oldenburg, Osnabrück, Vechta; Hochschulen Hannover, Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Hochschule Osnabrück sowie die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

3. Integration von Gender-Aspekten in die Forschung

4. Institutionalisierung der Geschlechterforschung im Zuge der Profilbildung der Hochschulen

Diese beiden Themenfelder wurden nicht vom Forum betrachtet, da Anfang 2012 auf Bitte des MWK eine Evaluation seitens der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Genderforschung in Niedersachsen eingeleitet wurde. Die WKN hat in ihrer Sitzung am 08. Oktober 2012 den Bewertungs- und Empfehlungsbericht der Fachgutachterkommission verabschiedet. Es wird eine positive Entwicklung der Geschlechterforschung in Niedersachsen konstatiert. Die Empfehlungen zielen im wesentlichen auf die Behebung von Lücken bzw. Schwachstellen in einzelnen Fachgebieten. Darüberhinaus wird eine strukturelle Stärkung der Geschlechterforschung durch eine aktive Förderung der hochschulübergreifenden Vernetzung sowie der multi- oder interdisziplinären Ansätze der Geschlechterforschung durch entsprechende (kompetitive) Ausschreibung von Forschungsprojekten – bzw. –programmen vorgeschlagen.

5. Verbesserung der Vereinbarkeit zu Studium, Beruf und Familie

Auch zu diesem Themenfeld hat sich das Forum nicht positioniert, da zwischenzeitlich 13 der 19 niedersächsischen Hochschulen mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule" versehen sind. Weitere Hochschulen haben alternativ bzw. darüber hinaus das Total-E-Quality-Prädikat verliehen bekommen (vgl. Übersicht Anlage 9).
Die Universität Lüneburg ist bislang noch nicht auditiert, hat aber umfangreiche Angebote zur Familienfreundlichkeit.
MWK selbst hat 2007 das Audit „Familie und Beruf" erhalten.

Darüberhinaus hat MWK eine Expertise „Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft im wissenschaftlichen Personal der Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) des Landes Niedersachsen (2003 und 2006)" bei Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel beauftragt.

Es handelt sich um eine Sonderauswertung zu ihrer entsprechenden bundesweiten Untersuchung. Eine öffentliche Präsentation und Diskussion der Ergebnisse konnte bislang noch nicht realisiert werden.

6. Ausblick

Damit hat das Forum seine Aufgabenstellung weitgehend erfüllt. Für die Vertiefung und weitere Diskussion wird vorgeschlagen:

1. Perspektive der Integration von Genderaspekten in die Lehre in Akkreditierungsverfahren
2. Integration von Genderaspekten in der Forschung
3. Personalstruktur an Hochschulen, insbesondere Befristungsfragen (Konsequenzen aus der Expertise zu „Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft")

Das Forum hat sich in seiner Form bewährt. Für die Fortsetzung der Arbeit zu den o.g. Themenfeldern sollte ein Format angestrebt werden, welches noch intensiver auf die öffentliche Diskussion in und mit den Hochschulen zielt.

Hannover, Januar 2013-01-08

Prof. Dr. Hesselbach
(Vorsitzender der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen)

Brigitte Just
(Vorsitzende der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter)