



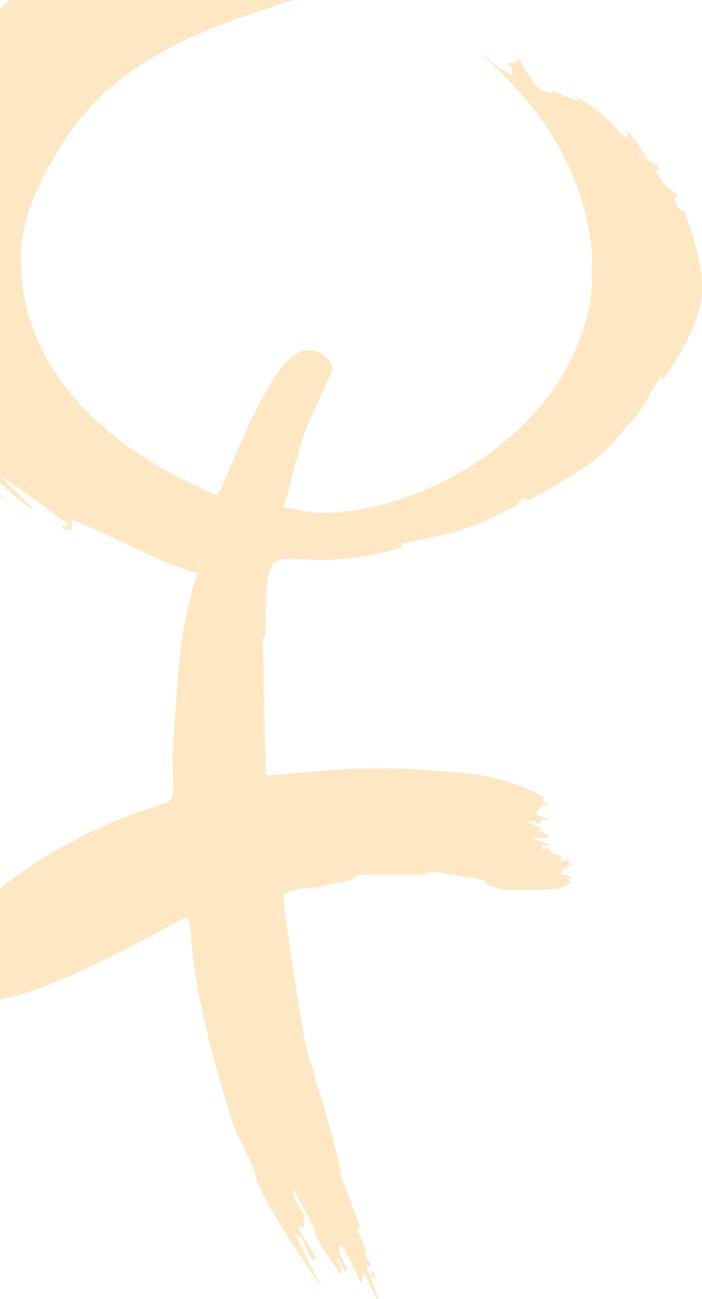
Geschlechter in Balance

Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg



GENDER MAINSTREAMING
UNIVERSITÄT AUGSBURG

Projektgruppe
Gender Mainstreaming



Impressum

Projektgruppe Gender Mainstreaming
Prof. Dr. Hildegard Macha
Lehrstuhl für Pädagogik
mit Berücksichtigung der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung,
Frauenbeauftragte der Universität Augsburg

Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät
86135 Augsburg

Telefon 0821 / 598 55 60

Telefax 0821 / 598 56 73

eMail frauenbuero@zsk.uni-augsburg.de

copyright Universität Augsburg, 2006



INHALT

DIE ZIELGRUPPE

Beteiligte am Prozess „Gender Mainstreaming“	Seite 2
--	---------

DER BEGRIFF

Bedeutung von „Gender Mainstreaming“	Seite 2
--------------------------------------	---------

GENDER MAINSTREAMING AN DER UNIVERSITÄT AUGSBURG

• Die Ziele des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg	Seite 3
• Die Umsetzung der Ziele: Zum organisatorischen Design des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg	Seite 4
• Gender Mainstreaming praktisch: Die einzelnen Maßnahmen	Seite 4
• Der Erfolg: Ergebnisse des Prozesses und die Evaluation	Seite 7

PROJEKTTEAM	Seite 8
-------------	---------

DIE ZIELGRUPPE

Beteiligte am Prozess „Gender Mainstreaming“

- Alle Angehörigen der Universität sind potenziell Beteiligte
Das Hauptthema von Gender Mainstreaming ist, auf politischer Ebene die Strukturen zu schaffen, um Geschlechtergerechtigkeit zu ermöglichen. Frauen und Männer sollen nicht gleich gemacht, sondern Festlegungen, die über Zuschreibungen an die Geschlechter Vielfalt begrenzen, aufgelockert werden.
- Alle Ebenen und Bereiche der Universität sind involviert
Um etwas verändern zu können, setzt Gender Mainstreaming an der Leitungsebene an und organisiert von hier aus Strukturen um. Natürlich ist es damit nicht getan – genauso wichtig ist die Mitarbeit aller Angehörigen der Universität. Nur zusammen können Maßnahmen optimal geplant und deren Wirksamkeit überprüft werden.

DER BEGRIFF

Bedeutung von „Gender Mainstreaming“

Gender Mainstreaming löst das Konzept der Frauenförderung ab und rückt stattdessen das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in den Vordergrund. Dies bedeutet, dass die Auswirkungen aller Entscheidungsprozesse auf Frauen und Männer überprüft werden.

Durch den „Amsterdamer Vertrag“ von 1999 wurde Gender Mainstreaming für alle Länder der Europäischen Union verbindlich.

Gender Mainstreaming

- ist eine geschlechterpolitische Strategie mit neuer Perspektive: strukturelle Gerechtigkeit für Frauen wie für Männer.
- verankert die Kategorie Gender als Querschnittsthema im „Hauptstrom“ von Politik und Verwaltung.
- ist eine Strategie von der Leitungsebene einer Organisation aus.
- zielt auf die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen.
- bringt einen Prozess der partizipativen Emanzipation in Gang.

Mit diesem zukunftsfähigen und nachhaltigen Qualitätsmerkmal „Geschlechtergerechtigkeit“ wird die Wettbewerbsfähigkeit der Universität Augsburg gestärkt.

GENDER MAINSTREAMING AN DER UNIVERSITÄT AUGSBURG

- **Die Ziele des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg**
- **Die Umsetzung der Ziele:**
Zum organisatorischen Design des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg
- **Gender Mainstreaming praktisch:**
Die einzelnen Maßnahmen
- **Der Erfolg:**
Ergebnisse des Prozesses und die Evaluation

Die Ziele des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg

In der Präambel der Grundordnung der Universität Augsburg heißt es:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Leitprinzip der Universität Augsburg und soll bei allen universitären Vorgängen unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“

Am 19. November 2003 hat der Senat der Universität Augsburg das Projekt Gender Mainstreaming beschlossen.

Zu den Zielen des Projektes gehört es:

- die Gleichstellung der Geschlechter
- dauerhaft
- in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Hochschule zu etablieren und
- die Universität zu einer geschlechterkompetenten Organisation zu machen.

Auf der Ebene der Universität wird Folgendes angestrebt:

- einen Strukturwandel in der Hochschule zu initiieren durch den Einsatz des Gender Mainstreaming als Instrument der Steuerung von Organisationsentwicklung und
- alle Akteurinnen und Akteure der Hochschule, die Entscheidungsprozesse vorbereiten, durchführen und kontrollieren, zu sensibilisieren und ihnen „Genderwissen“ an die Hand zu geben.

Praktisch bedeutet das unter anderem:

- gleiche Teilhabechancen für alle Phasen der beruflichen bzw. wissenschaftlichen Karriere für Frauen und Männer zu eröffnen,
- den Anteil von Frauen bei den Professuren zu erhöhen,
- eine familiengerechte Hochschule zu etablieren, die eine optimale Work-Life-Balance für beide Geschlechter gewährleistet.

Die Umsetzung der Ziele:

Zum organisatorischen Design des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg

Für die Umsetzung des Prozesses, seine Steuerung und Kontrolle ist ein Verbund von fünf Gremien und Gruppen der Universität Augsburg etabliert worden, die so genannten „Kollektiven Akteure“:

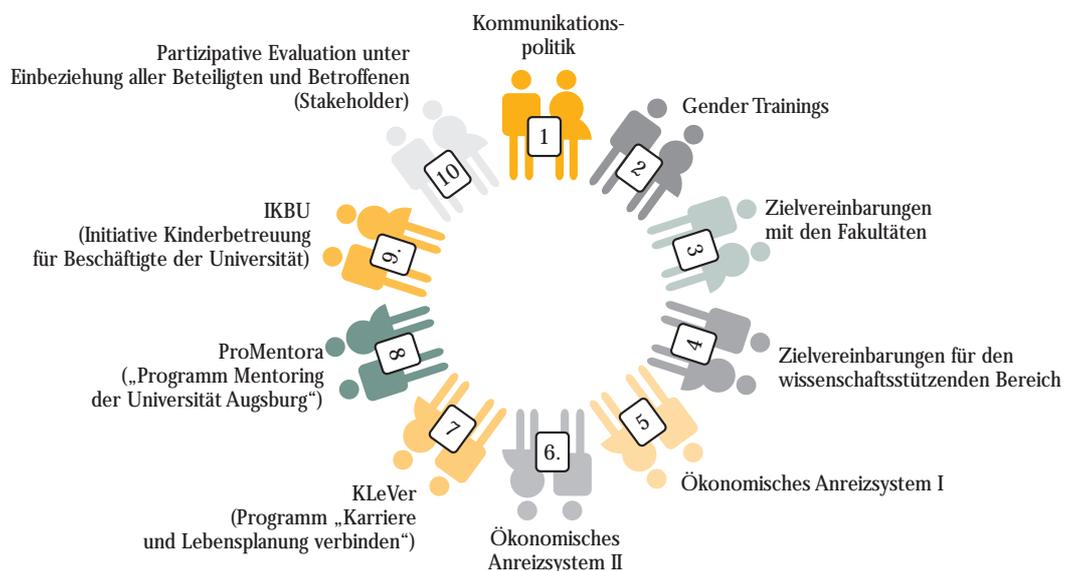
- die Steuerungsgruppe
- die Universitätsleitung
- der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen
- der Frauenbeirat
- die Projektgruppe.

Dabei sind die Projektgruppe und die Steuerungsgruppe, die unter der Leitung eines Prorektors arbeiten, Bestandteil des Gender-Mainstreaming-Prozesses und ergänzen damit als neue Gruppen die hochschulische Organisationsstruktur. Gender Mainstreaming bleibt aber nicht nur auf der strukturellen Ebene. In verschiedenen Teilprojekten werden einzelne Module zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule umgesetzt. Dabei liegt die Stärke des Augsburger Projekts in der einmaligen Kombination von spezifischen Maßnahmen und wissenschaftlicher Evaluationsforschung, womit die Universität Augsburg über ein Alleinstellungsmerkmal verfügt. Das spezifische Bündel von Maßnahmen, die einander interdependent ergänzen, geht auf die Tradition des „Konzepts zur Frauenförderung und Gleichstellung“ zurück, das bereits im Jahr 2001 von der Hochschule etabliert wurde.

Die einzelnen Maßnahmen:

Gender Mainstreaming praktisch

Praktisch umgesetzt wird Gender Mainstreaming in zehn Modulen:



1 Kommunikationspolitik

Berichte in den universitären Gremien, Information der universitätsinternen und -externen Öffentlichkeit

Ziel von Gender Mainstreaming ist die Veränderung der Organisationskultur und der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Die Kommunikation über den Prozess und seine Ergebnisse ist damit ein wesentliches Element des Gesamtprozesses. Sie findet statt:

- innerhalb der Universität: Nur informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Prozess mittragen. Ihre Rückmeldungen als Beteiligte am Prozess oder als Teilhabende an einer Maßnahme fließen unmittelbar in die laufende Optimierung des Prozesses ein (= partizipative Evaluation).
- innerhalb der Wissenschaftlichen Community: Sowohl durch Kooperationen mit anderen Universitäten wie auch durch wissenschaftliche Veröffentlichungen und Tagungsbeiträge werden die Erfahrungen aus dem Augsburger Modell weitergetragen.
- auf der politischen Ebene: Presse, Öffentlichkeit und politische Mandatsträger werden über die Entwicklungen an der Universität nicht nur auf dem Laufenden gehalten, sondern auch als Kooperationspartner in das Geschehen eingebunden.

Durch diese offene Kommunikationspolitik wird die Etablierung des Gender Mainstreaming an der Universität optimiert.

2 Gender Trainings

In mehreren Workshops werden die Universitätsleitung und die Spitzen der Verwaltung fortlaufend trainiert

Gender Mainstreaming ist eine Top-Down-Strategie von der Leitungsebene der Universität aus. Zur Sensibilisierung für gleichstellungspolitisches Qualitätsmanagement wurde mit der Leitungsebene der Universität, den Gender-Beauftragten aus jeder Fakultät, Leitungen der zentralen Betriebseinheiten und Abteilungsleiter/innen aus der Verwaltung ein Fortbildungs-Workshop durchgeführt. Als Gender-Beauftragte sind Professor/innen jeder Fakultät zusammen mit den Frauenbeauftragten auf der Ebene der Fakultät dafür zuständig, den Prozess voranzutreiben und zu begleiten.

3 Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

In den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten werden Absprachen bezüglich aller universitären Felder und Bereiche wie Forschung, Lehre und Studium, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung und soziale Rahmenbedingungen getroffen. Die Vereinbarungen stellen damit die Basis des strategischen Managements und operativen Controllings dar. Besonders relevant ist hier die Datengewinnung für die notwendigen Gender-Analysen.

4 Zielvereinbarungen für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, zentrale Betriebseinheiten)

Die Zielvereinbarungen für das wissenschaftsstützende Personal beziehen sich ebenfalls auf alle relevanten Bereiche.



5. **Ökonomisches Anreizsystem I**

Umverteilung von Haushaltsmitteln mit Lenkungswirkung

„Verbleib statt Ausstieg“ ist das Motto der inneruniversitären Umverteilung von Haushaltsmitteln. Weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen damit zu einer wissenschaftlichen Laufbahn und zum Verbleib in der Universität ermuntert werden.

6. **Ökonomisches Anreizsystem II**

Frühzeitige Identifizierung und Forschungsförderung begabter Frauen

Auf allen Stufen der Karriere werden begabte Frauen in den Disziplinen identifiziert und gezielt durch materielle Förderung unterstützt. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Frauen definierten Standards der Disziplinen in Bezug auf Exzellenz der wissenschaftlichen Leistung gerecht werden.

7. **Programm KLeVer („Karriere und Lebensplanung verbinden“)**

In Workshops und Trainingsseminaren werden Frauen begleitet, die an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert sind oder bereits an einer solchen arbeiten. Zu den Themenbereichen gehören effizientes wissenschaftliches Arbeiten ebenso wie Karrierestrategien und Beratung zur Einwerbung von Drittmitteln.

In den Workshops werden auch "Kompetenzteams" angeregt, die als Basis für weibliche Unterstützungsnetzwerke dienen.

8. **ProMentora („Programm Mentoring der Universität Augsburg“)**

„Wie wird man erfolgreich?“ – gerade im naturwissenschaftlichen Bereich werden Schülerinnen, Studentinnen im Hauptstudium und angehende Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Bereichen der Physik, Mathematik und der Materialwissenschaften mit dem Mentoring-Programm unterstützt. Die Mentorinnen und Mentoren der studentischen Mentees arbeiten in Unternehmen der freien Wirtschaft und bieten damit die Möglichkeit zur Identifikation mit erfolgreichen Rollenmodellen. Die Arbeit in Zweier-Gruppen wird durch spezifische Veranstaltungen für Mentor/innen und Mentees ergänzt.

9. **IKBU („Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Augsburg“)**

Beruf und Familie vereinbaren zu können ist nicht nur eine individuelle Herausforderung, sondern auch eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Mit der Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Augsburg werden diese Bemühungen unterstützt durch verschiedene Angebote flexibler und campusnaher Kinderbetreuung.

Kleinstkinderbetreuung

Seit dem Frühjahr 2005 werden unter 6-jährige Kinder von Beschäftigten der Universität in der Krippe „Unibärchen“ betreut. Träger ist ein gemeinnütziger Verein (Eltern-Kind-Initiative Unibärchen e.V.). Dieses Angebot ergänzt die seit langem am Campus bestehende Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Studierenden in der Kinderkrippe „Frechdachs“. Durch die finanzielle Unterstützung der Universität ist es möglich, eine gute Betreuungsrelation und lange Öffnungszeiten anzubieten.

Ferienbetreuung für Grundschul Kinder

Eine typische Betreuungslücke für Schulkinder besteht in den Ferienzeiten. In den Oster-, Pfingst- und Sommerferien wird von IKBU auf dem Campus eine mehrwöchige Ferienbetreuung angeboten. Mit spiel- und erlebnispädagogischen Elementen können die Kinder den ganzen Tag über betreut werden und gleichzeitig den Arbeitsplatz ihrer Eltern näher kennenlernen.



Bereitstellung einer Internet-Plattform mit Informationen und Kontaktforum Babysitting

Der Internetauftritt von IKBU dient nicht nur als Informationsbörse zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch als Kommunikationsplattform. In einem Kontaktforum können Eltern und fachlich geschulte Babysitter/innen direkt miteinander in Kontakt treten. Der Internet-Auftritt ist so gestaltet, dass Bewerber/innen für einen Arbeitsplatz an der Universität Augsburg einen Überblick erhalten über alle Möglichkeiten und Formen kontinuierlicher und flexibler Kinderbetreuung. Um die Einrichtungen und Maßnahmen der Kinderbetreuung auf breiter Basis bekannt zu machen, wurde ein Flyer gestaltet und in großer Auflage gedruckt.

Krabbelgruppe

Eine Krabbelgruppe zur flexiblen Betreuung von Kleinstkindern in Arbeitsplatznähe befindet sich im Aufbau.

Elternzimmer

Für Eltern, die aufgrund außergewöhnlicher Umstände ihr Kind mit in die Universität bringen müssen, wird ein separater Arbeitsplatz mit Spielmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.

Der Erfolg:

Ergebnisse des Prozesses und die Evaluation

Der im Jahr 2003 begonnene Prozess hat viele Veränderungen der Universität Augsburg nach sich gezogen. Neben den eben beschriebenen Maßnahmen sind auf allen Ebenen weitere Prozesse der Geschlechtergerechtigkeit in Gang gebracht worden.

Meilensteine des Prozesses waren unter anderem:

- Beschluss des Senats zum Gender Mainstreaming 2003
- Der Gender-Workshop
- Eröffnung der Kinderkrippe
- Erfolg des Mentoringprogramms
- Erfolg der durchgeführten Ferienprogramme
- Errichtung einer Kinderbetreuungsmaßnahme im SFB 484 („Kooperative Phänomene im Festkörper“) in der Physik
- Etablierung der Arbeitsgruppe zum ökonomischen Anreizsystem
- Beschluss der Haushaltskommission zur Umsetzung des ökonomischen Anreizsystems I und II
- Preis der Albert-Leimer-Stiftung zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Augsburg
- Bewilligung eines bundesweiten Projekts in Kooperation mit 15 Hochschulen zum Thema „Gender Mainstreaming an Hochschulen – Bilanzierung und Optimierung“ durch das BMBF im Juli 2006.

10 Evaluation

Gender Mainstreaming an der Universität ist nicht nur ein Projekt mit politischer und hochschulpraktischer Relevanz, sondern auch ein wissenschaftliches Projekt der Angewandten Forschung. Der Schwerpunkt liegt auf der Evaluationsforschung, sowohl in summativer wie auch in formativer Hinsicht. In den Evaluationsprozess werden alle Beteiligten (Stakeholder) einbezogen.

Tendenzen der Evaluation, die jetzt schon sichtbar sind, sind folgende:

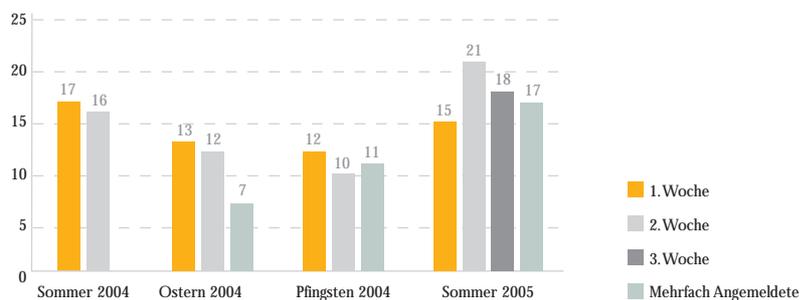
- Durch die Kooperation und Vernetzung der Gruppen und Gremien, der so genannten „Kollektiven Akteure“, werden Handlungspotenziale ausgeschöpft und Synergieeffekte erzielt.

- Die erfolgreiche Durchführung der einzelnen Maßnahmen steht in positiver Weise in Rückkopplung mit dem Gender-Mainstreaming-Prozess.
- Durch den Workshop „Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg“ und die umfassende Kommunikationspolitik ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Universität verankert worden.
- Im Ergebnis wird struktureller und kultureller Wandel in der Universität initiiert.
- In der Universität wird eine „Kultur der Ermutigung“ geschaffen: Studentinnen werden angeregt, sich hohe berufliche Ziele zu stecken und eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.
- Die Universität präsentiert sich als attraktive Arbeitgeberin für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder. Dadurch steigen die Zahlen von Bewerberinnen für Professuren.

Aus der Ferienbetreuung

Die hohe Akzeptanz der Ferienbetreuung kommt darin zum Ausdruck, dass die Anzahl derjenigen Kinder, die zum wiederholten Male angemeldet werden, deutlich zunimmt. Die vorhandenen Plätze sind in immer kürzerer Zeit ausgebucht.

Zahl der Anmeldungen für die Ferienbetreuung



Schlaglichter aus der Evaluation der Pilotphase der Ferienbetreuung-Befragung der Eltern:

„Also, für mich war das eine riesengroße Entlastung..“

„Ja, die Kinder waren ja sehr begeistert gewesen..“

Schlaglichter aus dem Workshop-Programm „KLeVer“:

„Vielen Dank nochmal für die gut organisierte und wirklich gelungene Fortbildung! In den beiden Tagen habe ich soviel gelernt, dass ich heute gut gewappnet ein Mitarbeitergespräch mit meinem Chef führen konnte, in dem ich meine Anliegen – dank der Trainerin – geschickt platzieren konnte.“

„An dieser Stelle wollte ich mich für die Zusendung der DVD bedanken, die ebenso wie der Kurs in Augsburg mir sehr geholfen haben, ‘meinen’ Weg auf dem Weg zu einer Professur zu finden. Ganz herzlichen Dank für diese Unterstützung.“

PROJEKTTEAM

Projektleiterin

Prof. Dr. Hildegard Macha, Lehrstuhl für Pädagogik

Universitätsfrauenbeauftragte hildegard.macha@phil.uni-augsburg.de

Projektgruppe

Prof. Dr. Hildegard Macha

Dr. Stephanie Handschuh-Heiß stephanie.handschuh-heiss@phil.uni-augsburg.de

Marion Magg-Schwarzbäcker frauenbuero@uni-augsburg.de

Susanne Gruber susanne.gruber@phil.uni-augsburg.de

KLeVer

Marion Magg-Schwarzbäcker

ProMentora

Dr. Susanne Maier promentora@phil.uni-augsburg.de

IKBU

Elisabeth Asam-van den Boogaart ikbu@gmx.de

Susanne Gruber

Evaluation

Dr. Stephanie Handschuh-Heiß

Susanne Gruber

Homepage des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg

www.uni-augsburg.de/gendermainstreaming



GENDER MAINSTREAMING
UNIVERSITÄT AUGSBURG

www.uni-augsburg.de/gendermainstreaming
