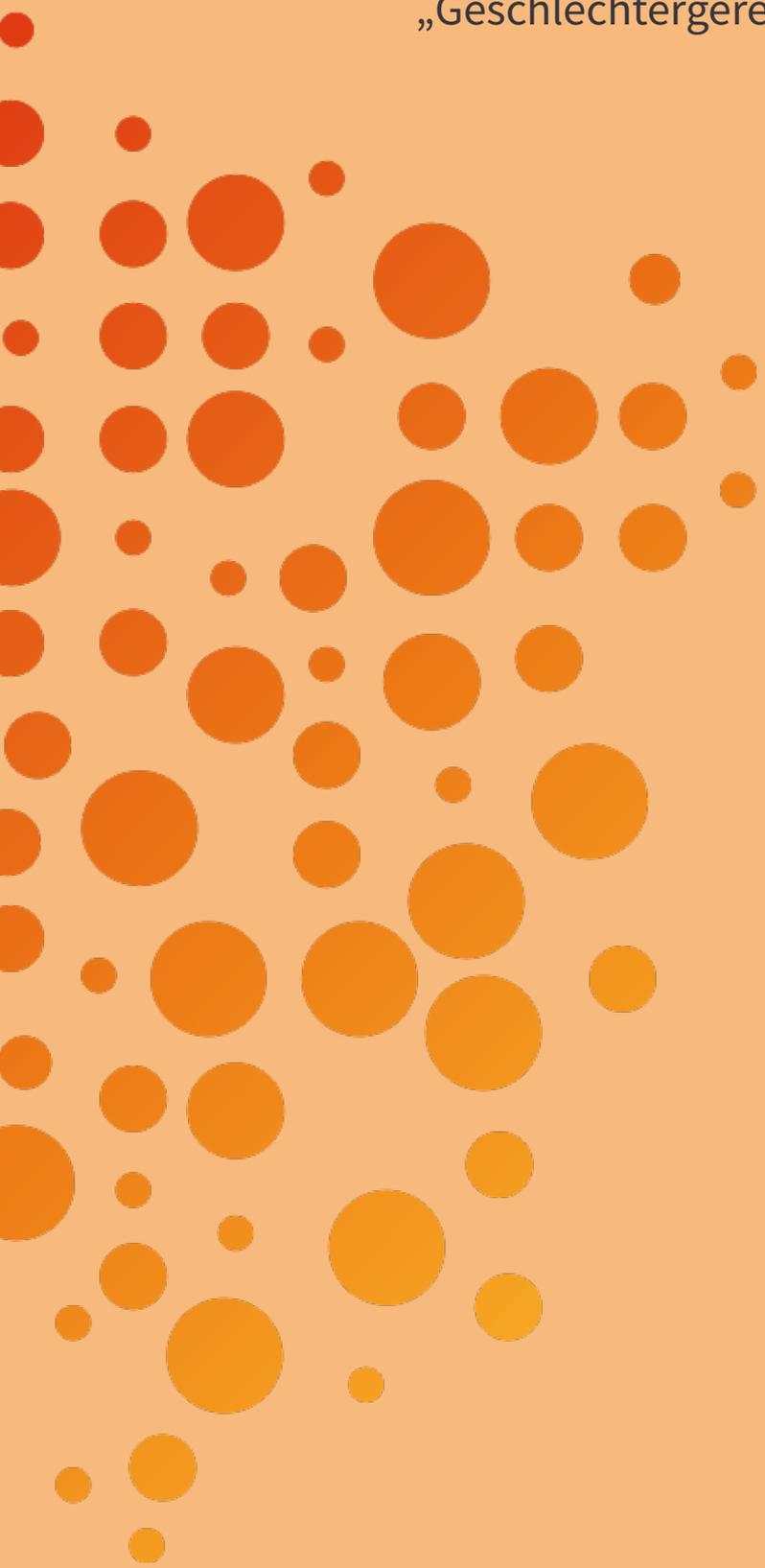


Vom Wissen zum Handeln!

Handlungsempfehlungen

zur 3. Projektphase der Dialoginitiative

„Geschlechtergerechte Hochschulkultur“





**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**



**LandesHochschulKonferenz
Niedersachsen**



lakog niedersachsen

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen in Niedersachsen

Vorwort

Während an niedersächsischen Hochschulen mehr als die Hälfte der Studierenden weiblich ist, kehrt sich das Geschlechterverhältnis ab der Promotion auf den nachfolgenden wissenschaftlichen Karrierestufen um. In der sogenannten *leaky pipeline* gehen dem Wissenschaftssystem viele weibliche Talente verloren. Im Ergebnis bewerben sich Wissenschaftlerinnen insgesamt weniger auf Professuren als ihre Kollegen, erlangen seltener einen Platz auf Berufungslisten und werden seltener zu Professorinnen ernannt.

(Grafik 1: leaky pipeline / Gender-Schere aktueller Stand)

In Forschung und Lehre kann auf die fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten von Professorinnen nicht verzichtet werden. Die Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in der Wissenschaft ist immer auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschulen als auch der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt.

Daher arbeiten die Landeshochschulkonferenz (LHK), die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (IaKog Niedersachsen) und das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) bereits seit 2007 kooperativ und zielorientiert in der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ zusammen. Das Ziel ist klar: Aus einem kontinuierlichen Diskussionsprozess der entscheidenden Akteur*innen im Rahmen der Dialoginitiative sollen fairere Rahmenbedingungen für die Berufungspraxis erwachsen. Der Erfolg ist messbar: War zu Beginn der Dialoginitiative jede fünfte Professur an niedersächsischen Hochschulen mit einer Frau besetzt (2007: 20,8%), ist es heute mehr als jede vierte (2021: 29,1%).

(Grafik 2: Entwicklung Frauenanteil an Professuren 2001-2021)

Die Dialoginitiative ist dabei über die letzten 15 Jahre zu einer weit über Niedersachsen hinaus sichtbaren, anerkannten und von anderen Ländern adaptierten Plattform für den strukturierten Austausch zur strategischen Weiterentwicklung der Geschlechtergerechtigkeit auf Landesebene gewachsen.

Über drei Projektphasen hinweg hat sich die Dialoginitiative immer wieder auf neue Schwerpunkte ausgerichtet. Während von 2007 bis 2014 „Gleichstellung als Element des Qualitätsmanagements“ neu gedacht wurde, lag der Schwerpunkt 2014 bis 2020 auf der „Geschlechtergerechten Hochschulkultur“. Mit der 3. Projektphase ab 2020 wurden die bisherigen Erkenntnisse zur Chancengerechtigkeit für Frauen in Berufungsverfahren in die Praxis der Hochschulen getragen, die Beteiligten aus Hochschule und Politik sind „Vom Wissen zum Handeln“ gekommen.

Dazu wurden in Strategieworkshops neben den Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten erstmals mit den Dekan*innen auch die Entscheidungstragenden der dezentralen Einheiten sowie die Fachexpertise des Berufungsmanagements an niedersächsischen Hochschulen mit dem Ziel zusammengebracht, das erlangte Wissen in Handlungsempfehlungen zu

überführen und diese mit konkreten Maßnahmen praktisch umzusetzen. Denn klar ist: Trotz der deutlichen Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren in Niedersachsen handelt es sich nur um einen Zwischenerfolg auf einem immer noch langen Weg zur Parität.

Mit dem vorliegenden Bericht „Vom Wissen zum Handeln!“ Handlungsempfehlungen zur 3. Projektphase der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ stellen die Projektpartner*innen die erarbeiteten Handlungsempfehlungen und Maßnahmen der niedersächsischen Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit vor.

Die Handlungsempfehlungen beziehen sich einerseits auf die Grundlagen sowie einzelne Verfahrensschritte von Berufungsverfahren, also von der Berufsordnung über den Prozess der aktiven und passiven Rekrutierung bis zur praktischen Arbeit der Berufungskommission. Andererseits operationalisieren die Handlungsempfehlungen Qualitätskriterien in Form konkreter Maßnahmen, die aus Sicht der an der Dialoginitiative beteiligten Expert*innen zentral für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur sind: das Monitoring gleichstellungs- und genderrelevanter Daten, eine verstärkte hochschulübergreifende Zusammenarbeit und die Beteiligung der niedersächsischen Hochschulen am Professorinnenprogramm 2030 und der 4. Projektphase der Dialoginitiative.

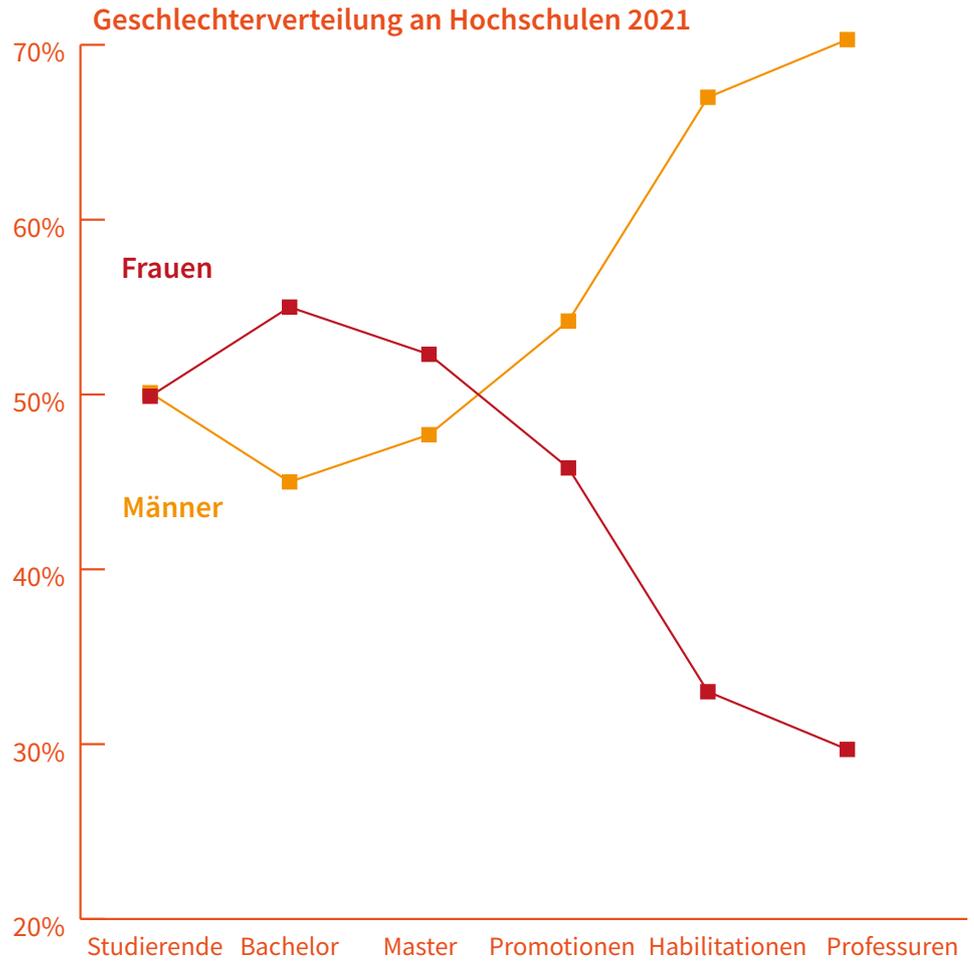
LHK, lakog niedersachsen und MWK wünschen eine anregende Lektüre, ermutigen die Hochschulen zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen, stehen dabei als Ansprechpartner*innen gerne an ihrer Seite und freuen sich auf die weitere gemeinsame Zusammenarbeit.

Falko Mohrs
Niedersächsischer Minister
für Wissenschaft und Kultur

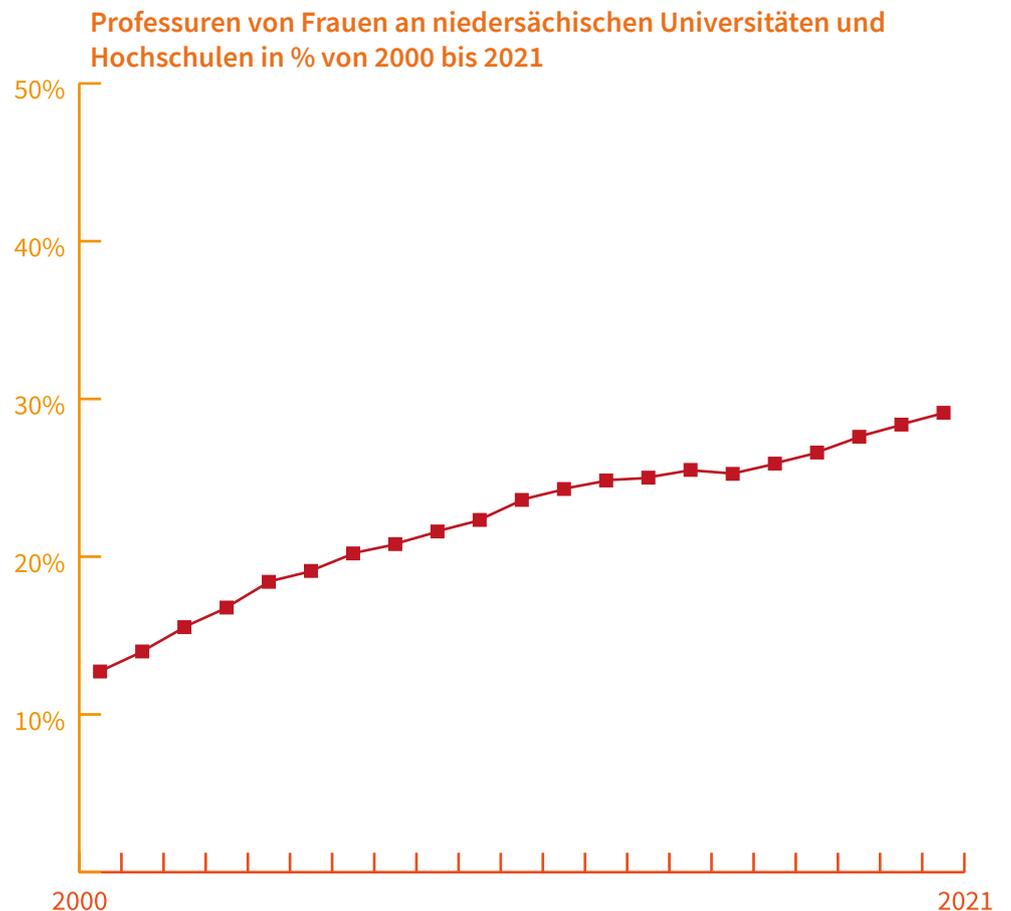
Prof. Dr. Menzel-Riedl
Vorsitzende der
Landeshochschulkonferenz
Niedersachsen

Brigitte Just
Vorstand der
lakog niedersachsen

Grafik 1: leaky pipe-line/Gender-Schere aktueller Stand



Grafik 2: Entwicklung Frauenanteil an Professuren 2000-2021



Handlungsempfehlungen

1. Gleichstellung in Berufungsordnungen stärken – Standards, Form, Struktur

Berufungsordnungen regeln das Verfahren und die Voraussetzungen für die Berufung von Professor*innen an der jeweiligen Hochschule. Ihr Ziel ist die Qualitätssicherung bei der Auswahl der am besten qualifizierten Kandidat*innen. In Vorbereitung der Strategieworkshops wurden diese zentralen Dokumente der Qualitätssicherung der Hochschulen vergleichend analysiert und die Ergebnisse in den Workshops diskutiert. Zur Stärkung der Gleichstellung, aber auch der Rechtssicherheit sprachen sich die Beteiligten für eine Festlegung von Abläufen und Zuständigkeiten, die Verwendung von Vorlagen und die Erstellung begleitender Leitfäden aus.

Standardisierung ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, um Chancengleichheit für alle Bewerber*innen zu gewährleisten. Berufungsordnungen sind das zentrale Instrument, um den fakultätsübergreifend einheitlichen und transparenten Ablauf von Berufungsverfahren unter klarer Benennung der Zuständigkeiten der Beteiligten sicherzustellen, z. B. bei der Erstellung des Profilpapiers, der aktiven Rekrutierung und der Durchführung der Anhörungen sowie der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ausübung ihrer Rechte. Dies ist bislang in nur knapp der Hälfte der Berufungsordnungen der 20 Hochschulen des Landes in unterschiedlichem Standardisierungsgrad der Fall.

Die Verwendung von qualitätsvollen und verbindlichen Vorlagen unter Berücksichtigung der Chancengleichheit für den gesamten Berufungsprozess von Ausschreibung, Profilpapier, Synopse und Dokumentation über aktive Rekrutierung, Protokolle, Berichte bis hin zum Onboarding soll in Berufungsordnungen festgeschrieben werden, um den Prozess

fair, chancengerecht und transparent zu gestalten. Dies ist bislang in weniger als einem Viertel der Berufungsordnungen der 20 Hochschulen des Landes in unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Fall.

Strukturierung soll sicherstellen, dass die Auswahl von Professor*innen an Hochschulen konsistent, fair, frei von Vorurteilen und auf der Grundlage von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Gleichzeitig erhöht sich so die Reliabilität und Validität der Auswahlinstrumente. Dazu sollen Berufungsordnungen die Einheitlichkeit der Auswahlkriterien zwischen Profilpapier, Ausschreibung und Auswahlbegründung einfordern. Neben klaren Vorgaben in den Berufungsordnungen sind insbesondere Leitfäden geeignete Instrumente zur Umsetzung strukturierter Auswahlgespräche, die einerseits z. B. die Nutzung auf dem Anforderungsprofil basierender Fragen und die Nutzung gleicher Fragen für alle Bewerber*innen festlegen. Andererseits sind Leitfäden zu Frage- und Beurteilungsmethoden sowie zur Entscheidungsfindung bei Auswahlverfahren vonnöten. Auf begleitende Leitfäden (soweit vorhanden) verweist bislang kaum eine der Berufungsordnungen der 20 Hochschulen des Landes.

Umsetzung konkret:

Die Hochschulen verankern die Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Berücksichtigung der Chancengleichheit in ihren Berufungsordnungen bzw. auf Handlungsebene in ihren Berufungsleitfäden. Bereits bestehende *best practices* sollen Hochschulen und Fakultäten eigenständig in ihre Leitfäden etc. mit Ausführungsbestimmungen zum Berufungsprozess übernehmen, um einen einheitlichen und transparenten Ablauf und klare Zuständigkeiten in der Umsetzung von Berufungsverfahren zu gewähr-



leisten. Zugleich sollten lakog niedersachsen und LHK konkrete landesweite Vorschläge zur Verankerung von Standards, der Form und Struktur in den Ausführungsbestimmungen vorlegen. Die Berufungsordnungen bzw. -leitfäden der niedersächsischen Hochschulen sollen leicht auffindbar öffentlich zugänglich sein und damit für alle Bewerbenden einsehbar.

2. Wissenschaftlerinnen aktiv rekrutieren – Scouting, Ansprache, Dokumentation

Mit „Aktiver Rekrutierung“ wird die gezielte Suche und direkte Ansprache von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bezeichnet, um diese für eine niedersächsische Hochschule zu gewinnen und damit zielgerichtet den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Aktive Rekrutierung richtet sich ausschließlich an Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen, die erwartbar für die ausgeschriebene Professur qualifiziert sind und auf die Denomination passen und benennt klar, dass die Aufforderung zur Bewerbung nicht automatisch mit einer Listenplatzierung einhergeht. Bisher haben nur wenige Hochschulen im Land standardisierte Prozesse für die Recherche geeigneter Bewerberinnen (*aktives Scouting*), für den Erstkontakt durch verfahrensspezifisch geeignete Personen (*direkte Ansprache*) und für die Erfolgsmessung der aktiven Rekrutierung (*spezifische Dokumentation*).

Aktives Scouting bezeichnet den Prozess zur systematischen und zielorientierten Recherche nach potentiellen Kandidat*innen für eine vakante Professur unter Zuhilfenahme von Fachexpertise, Datenbanken und Netzwerken. Dieses Vorgehen soll grundsätzlich bei der Ausschreibung jeder Professur umgesetzt werden.

Direkte Ansprache: Dies meint die aktive Aufforderung zur Bewerbung durch persönliche Kontaktaufnahme z. B. via E-Mail mithilfe eines persönlichen Anschreibens und/oder im Rahmen eines Telefonats. Die Zuständigkeit für die aktive Recherche und Ansprache sollte zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens als Aufgabe der Berufungskommission geregelt sein. Diese kann z.B. durch eine Funktion für aktive Rekrutierung unterstützt werden, wodurch zentral übergreifende Prozessexpertise aufgebaut und die Prozessqualität nachhaltig gesichert werden kann.

Spezifische Dokumentation: Wichtig ist, den Prozess der aktiven Rekrutierung in allen Berufungsverfahren zu dokumentieren und die so generierten Daten (Monitoring) unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben zur Messung des Erfolgs zu nutzen. Entsprechende Datenerfassungs- und -auswertungsverfahren werden im Rahmen einer möglichen Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 (siehe auch Handlungsempfehlung 7) ein wichtiges Bewertungskriterium.

Umsetzung konkret:

Im Rahmen eines MWK-geförderten Projekts wird aktuell ein hochschulübergreifender Leitfaden mit gemeinsamen Standards zur aktiven Rekrutierung für alle Hochschulen entwickelt. Die Umsetzung erfolgt durch die ständige Kommission für Gleichstellung der LHK in Abstimmung mit der lakog niedersachsen und dem MWK zum Zweck der Förderung von Chancengleichheit und Erreichung der Parität in der Gruppe der Hochschullehrer*innen. Der Leitfaden wird allen niedersächsischen Hochschulen zur Verfügung gestellt und soll von diesen genutzt werden, um landesweite Standards für Scouting, Ansprache und Dokumentation der aktiven Rekrutierung zu implementieren.



3. Ausschreibungen gendersensibel formulieren – Wording, Gewichtung, Formalia

Die gendersensible Formulierung von Ausschreibungstexten ist eine der wichtigsten Stellschrauben für faire Zugänge zu Professuren. Sie trägt als sogenannte passive Rekrutierung dazu bei, die Chancengleichheit bei der Bewerbung auf eine Professur zu verbessern und Diskriminierung zu vermeiden. Ausschreibungen sollen gendersensibel formuliert und frei von (geschlechter-) stereotypen Begrifflichkeiten sein (*Wording*), nur die für die Professur notwendigen Anforderungen spezifisch formuliert enthalten (*Gewichtung*) und die unterschiedlichen Herangehensweisen an Bewerbungen berücksichtigen (*Formalia*).

Wording: Geschlechterstereotype sind eine zentrale Ursache dafür, dass qualifizierte Frauen nicht in gleichem Maße für leitende Positionen ausgewählt und positiv beurteilt werden wie ihre Kollegen (siehe auch Handlungsempfehlung 5). Empirische Untersuchungen verweisen darauf, dass eher männlich konnotierte Anforderungen wie z. B. „Durchsetzungsstärke“ die Bewerbungsabsicht von Frauen durchschnittlich negativ beeinflussen können, während eher als geschlechtsneutral empfundene Fähigkeiten wie z. B. „Selbstständigkeit“ diesen Effekt nicht aufweisen (vgl. Braun et al. 2015). Insbesondere bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren soll die Verwendung aller Begrifflichkeiten daher besonders sorgsam abgewogen werden. Um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen gilt es, geschlechterstereotype Begriffe entsprechend zu vermeiden und möglichst geschlechtsneutrale Begriffe zu nutzen.

Gewichtung: Die Unterscheidung von Muss- und Soll-Kriterien und zusätzlichen, wünschenswerten Qualifikationen (Kann-Kriterien) hat einen realen

Effekt auf die Bewerbungsabsicht von potentiell geeigneten Kandidat*innen. Laut empirischen Untersuchungen sehen Frauen weit stärker als Männer von Bewerbungen ab, wenn sie die als notwendig beschriebenen Kriterien nicht erfüllen (vgl. Mohr 2014). Das Anforderungsprofil für eine Professur soll daher im Hinblick auf Muss-, Kann- und wünschenswerte Kriterien kritisch reflektiert werden mit dem Ziel, die unterschiedlichen Kategorien bewusst zu bedienen.

Formalia: Im Rahmen des Gender-Mainstreaming haben sich mittlerweile genderbezogene Aspekte bei der Formulierung von Ausschreibungen durchgesetzt, die auch weiterhin zu berücksichtigen sind, z. B. die Teilzeiteignung einer Stelle (auch geteilte Führung) sowie der Hinweis, dass die Hochschule eine Erhöhung ihres Professorinnenanteils anstrebt und Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert sowie, dass diese bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Auch Hinweise auf Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Familie und Privatleben sind wünschenswert.

Umsetzung konkret:

Die Stellenausschreibungen der niedersächsischen Hochschulen für Professuren durchlaufen im Freigabeverfahren einen Qualitätssicherungsprozess. Um Qualität dauerhaft zu sichern, sollten die Hochschulen Verfahren entwickeln, die eine gendersensible Gestaltung von Ausschreibungen gewährleisten.

4. Auswahlkriterien gendersensibel gewichten – Care, Corona, Zitationen

Die faire Gewichtung von Auswahlkriterien ist eine besondere Herausforderung für die Arbeit in Berufungskommissionen, z. B. bei der Abwägung von Quantität und Qualität von Publikationen, der vergleichenden Einschätzung des Forschungsausgangs anhand des akademischen Alters von Bewerbenden oder der Interpretation von „Passfähigkeit“ und „Einschlägigkeit“. Eine gendersensible Gewichtung berücksichtigt dabei stets geschlechterbezogene Unterschiede, die sich z. B. in der Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit (*Care*), den unterschiedlichen Auswirkungen der Pandemie auf Frauen und Männer (*Corona*) und der Anzahl von Zitationen (*Zitationen*; gilt ähnlich auch für Publikationen und Drittmittel) zeigen.

Care: Für viele Nachwuchsforschende fällt die wissenschaftliche Qualifizierung mit der Familiengründungsphase zusammen. Bekommen sie trotz befristeter Arbeitsverträge, einem relativ niedrigen Gehalt und notwendiger Standortwechsel Kinder und verbleiben im Wissenschaftssystem, sind die Auswirkungen auf die Forschungsleistungen von Müttern empirisch erwiesen weitaus gravierender als auf die von Vätern (vgl. Antecol et al. 2016). Hintergrund ist der sogenannte „Gender Care Gap“, der in Paarhaushalten mit Kindern mit 83,3% besonders ausgeprägt ist: Durchschnittlich verrichten Mütter in dieser Konstellation täglich zwei Stunden und 30 Minuten mehr Care-Arbeit als Väter (Bundesregierung 2017). Dennoch wird Kinderbetreuung in Berufungskommissionen meist geschlechterneutral auf das akademische Alter angerechnet (z. B. pauschal zwei Jahre pro Kind analog zum WissZeitVG; alternativ die tatsächlich genommene Elternzeit).

Corona: Die unterschiedliche Verteilung von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen hat sich während der Corona-Pandemie nachweislich weiter verschärft. Für den Wissenschaftsbetrieb weisen empirische Forschungsergebnisse einen überproportional starken Rückgang der Forschungsaktivität von Frauen nach (Lerchenmüller et al. 2021): der sogenannte „Gender Publication

Gap“, definiert als die Differenz des prozentualen Anteils von Erstautor*innenschaften zwischen Männern und Frauen, hat sich in Deutschland im ersten Corona-Jahr auf 38 Prozent fast verdoppelt: 69% Erstautoren stehen 31% Erstautorinnen gegenüber. Mittel- und langfristige Effekte dieser Publikationslücken auf wissenschaftliche Karrieren und weitere Forschungsleistungen wie Drittmittel sind wahrscheinlich. Auch dieser Gap wird in Berufungsverfahren, soweit überhaupt bekannt, nicht systematisch berücksichtigt.

Zitationen: Die Anzahl von Zitationen eines Artikels wird in vielen Fächern auch in Berufungsverfahren als ein Maß für Qualität und Wirkung von Forschung sowie für die Reputation von Wissenschaftler*innen herangezogen, z. B. über zitationsbasierte Indikatoren wie den Journal Impact Factor oder den h-index. Zugleich zeigen groß angelegte empirische Studien auf der Basis von Millionen von Zeitschriftenartikeln – unter Kontrolle anderer Variablen – signifikante geschlechterspezifische Unterschiede in Zitationsmustern auf (für viele: Maliniak et al. 2013). Der sogenannte „Gender Citation Gap“ beschreibt, dass Frauen bei gleicher Publikationsqualität signifikant seltener zitiert werden als Männer.

Umsetzung konkret:

Gendersensible Auswahlkriterien sollten von den Hochschulen diskutiert und verbindlich festgelegt werden. Vor dem Hintergrund von Gender Care Gap und Gender Publication Gap sollten Erziehungs- und Betreuungszeiten im Regelfall großzügig auf das akademische Alter von Frauen angerechnet werden. Angesichts des Gender Citation Gap sollte die Anzahl von Zitationen nicht überinterpretiert werden. Zur Professionalisierung und Entlastung der konkreten Berufungskommissionsarbeit wird von der LHK eine gendersensible Indikatorik zur Berücksichtigung von Care-Arbeit sowie zur gerechten Bewertung von Publikationsleistungen entwickelt. Die Berücksichtigung der Indikatoren trägt aktiv und sichtbar zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur bei.



5. Berufungskommissionen für unbewusste Vorurteile sensibilisieren – Problembewusstsein, Reflexion, Training

Mit „unconscious bias“ werden unbewusste Vorurteile bezeichnet, die auf Vorannahmen, Einstellungen und Stereotypen basieren und das Verhalten, die Entscheidungen und die Wahrnehmung von Menschen beeinflussen, ohne dass diese es überhaupt bemerken. Berufungskommissionsmitglieder sind fachlich exzellente, aber in der professionellen Personalauswahl im Regelfall ungeschulte Personen. Daher ist es wichtig, die Existenz unbewusster Vorurteile und ihre Wirkmechanismen zu kennen (*Problembewusstsein*), die eigenen Vorurteile zu reflektieren (*Reflexion*) und daran zu arbeiten, diese in Auswahl-situationen aktiv zu reduzieren (*Training*).

Problembewusstsein: Für Entscheidungen greift das menschliche Gehirn auf Erfahrungen, kulturelle Prägungen und verinnerlichte Stereotype zurück. Unbekannte Personen werden dann aufgrund bestimmter Gruppenzugehörigkeiten mit Eigenschaften oder Verhaltensweisen assoziiert, ohne dass diese tatsächlich vorhanden sein müssen. Zusätzlich werden Eigenschaften oder Verhaltensweisen geschlechter- bzw. gruppenspezifisch unterschiedlich bewertet. Ebenfalls wirksam ist die sog. homoziale Kooptation. Dieses Phänomen beschreibt die Tendenz, vor allem solche Personen auszuwählen oder in das eigene Netzwerk aufzunehmen, die als *sozial ähnlich* betrachtet werden, wobei dem Geschlecht eine zentrale Bedeutung zukommt. Für Berufungsverfahren weisen empirische Studien einen geschlechterbezogenen Verzerrungseffekt (gender bias) in Wahrnehmung und Beurteilung der fachlichen Exzellenz von Bewerberinnen und Bewerbern nach (vgl. Steinweg 2015).

Reflexion: Die Erkenntnis, dass unbewusste Vorurteile existieren und wie sie das eigene Denken und Verhalten beeinflussen können, ermöglicht z. B. Berufungskommissionsmitgliedern, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen und zu reflektieren. Sensibilisierung für das Thema „unconscious bias“ hilft damit, unbewusste Entscheidungen zu vermeiden und bewusste Entscheidungen zu treffen.

Training: Ziel muss es sein, den Automatismus der unbewussten Assoziationen zu reduzieren. Dies kann z. B. durch Schulungen und Trainings erfolgen.

Umsetzung konkret:

Die Kommissionsarbeit sollte begleitet werden durch eine genderbezogene Sensibilisierung. Maßnahmen sind beispielsweise moderierte Diskussionen, Inputs durch Gleichstellungsbeauftragte, Leitfäden, Schulungen oder Videos). Im Rahmen eines MWK-geförderten Projekts wird aktuell ein hochschulübergreifend nutzbares Video für Berufungskommissionen erstellt, das niederschwellig in das Thema unconscious bias einführt und mit dem Thema Berufungsverfahren verknüpft. Das Video wird allen niedersächsischen Hochschulen zur Verfügung gestellt und sollte Berufungskommissionen gezeigt werden. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft erstellt derzeit ein entsprechendes Video, das alternativ oder ergänzend genutzt werden kann. Darüber hinaus sollten IAKG Niedersachsen und LHK das Thema unconscious bias in den einzelnen Hochschulen fortlaufend adressieren und auf geeignete Fortbildungsformate für Mitglieder von Berufungskommissionen hinweisen und unterschiedliche Maßnahmen in den Blick nehmen.

Werden im Rahmen von Berufungskommissionen verschiedene Personen vergleichend diskutiert,



sollte dies entlang des strukturierten Fragenkatalogs für jede Frage einzeln geschehen, um einen Fokus auf die Kompetenz im jeweiligen Fragekontext zu legen und den Gesamteindruck zunächst zurückzustellen.

6. Monitoring gleichstellungs- und genderrelevanter Daten ausbauen – Erhebung, Auswertung, Nutzung

Gender Monitoring soll Wissenslücken über strukturelle Benachteiligungen und Privilegien bei den Hochschulangehörigen schließen und unterschiedliche Gleichstellungsleistungen innerhalb der Hochschule aufzeigen, indem gleichstellungsrelevante Zahlen, Daten und Fakten zu zentralen und dezentralen Organisationseinheiten erfasst werden. Auf diese Weise werden gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe und auch Erfolge sichtbar. Gender Monitoring dient dazu, Maßnahmen, Programme und Projekte und deren Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu messen und zu bewerten. Es umfasst die Identifizierung von Indikatoren und Daten (*Erhebung*), um Fortschritte und Hindernisse in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erkennen (*Auswertung*) und Maßnahmen zur effektiven Bekämpfung von Geschlechterungleichheit (weiter) zu entwickeln (*Nutzung*).

Erhebung: Mit Gender Monitoring wird die Erhebung von geschlechterdisaggregierten Daten benannt, mit denen der Stand der Gleichstellung an einer Hochschule strukturiert und fortschreibend erfasst und gemessen werden kann. Diese Daten sollten über die gesamte Hochschule und – soweit möglich – differenziert nach dezentralen Einheiten erhoben werden. Eine entsprechend differenzierte Datenerhebung ist auch bei Berufungsverfahren

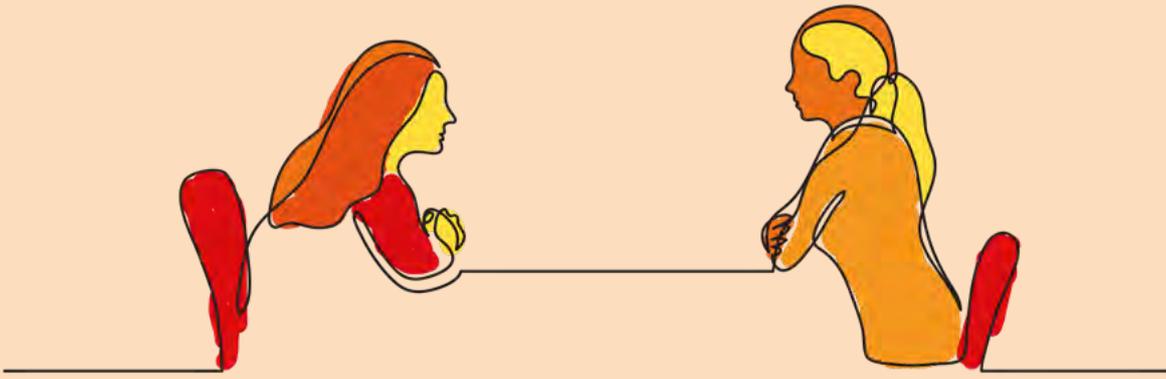
von großer Bedeutung.

Auswertung: Die erhobenen Daten werden genutzt, um Kennzahlen und Indizes zu berechnen (neben Geschlechteranteilen bspw. auch Glass Ceiling Index, Gender Pay Gap). Die Auswertung von Daten dient auch dazu, Entwicklungen bzw. Veränderungen über die Zeit darzustellen und unterschiedliche Fächergruppen, dezentrale Einheiten etc. zu vergleichen und so den Fortschritt der Gleichstellungsarbeit zu evaluieren.

Nutzung: Die erhobenen und ausgewerteten Daten bilden die Grundlage zur Entwicklung von Zielwerten und zur Ableitung von zielgruppenorientierten, passgenauen Planungen und Maßnahmen. Das Gender Monitoring dient als effektives Instrument zur Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit und damit zur Evaluation und Beurteilung der aufgelegten Maßnahmen.

Umsetzung konkret:

Die niedersächsischen Hochschulen sollten ihr Monitoring gleichstellungs- und genderrelevanter Daten ausbauen. Die Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings ist u. a. eine verbindliche Komponente für die Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 (siehe Handlungsempfehlung 7). LHK, lakog niedersachsen und MWK werden daher gemeinsam Hinweise erarbeiten und den Hochschulen zur Verfügung stellen, mit welchen Kennzahlen der Stand der Gleichstellung gemessen werden kann und wie die erhobenen Daten dargestellt und genutzt werden können. Diese Hinweise sollten von den Hochschulen im Vorfeld der Antragsstellung zum Professorinnenprogramm 2030 berücksichtigt werden.



7. Chancen des Professorinnenprogramms 2030 nutzen – Eintrittskarte, Kooperation, Landesprogramm

Das Professorinnenprogramm ist eines der zentralen Instrumente von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Es erhöht die Anzahl der Professorinnen in Deutschland und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen. Niedersachsen hat in den ersten drei Runden des Programms weit überdurchschnittlich profitiert: Jede siebte aus diesem Bund-Länder-Programm seit 2008 geförderte Professorin lehrt und forscht an einer niedersächsischen Hochschule. Die niedersächsischen Hochschulen sind hier gut aufgestellt, um sich an der 4. Programmphase mit ihrem „Gleichstellungskonzept für Parität“ zu beteiligen (*Eintrittskarte*), können bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte eine Zusammenarbeit erwägen (*Kooperation*) und die zusätzliche Förderlinie „Professorinnen für Niedersachsen“ nutzen (*Landesprogramm*).

Eintrittskarte: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder startet Anfang 2023 in die 4. Förderphase. Statt unterschiedlicher Konzepte je nach bisheriger Programmteilnahme bedarf es als sog. Eintrittskarte in das Programm für alle Hochschulen eines „Gleichstellungskonzepts für Parität“. Die Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative sind hier ein wichtiger Baustein.

Kooperation: Die Hochschulen haben im Professorinnenprogramm 2030 erstmalig die Möglichkeit, bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte zusammenzuarbeiten. Die Einreichung selbst erfolgt hochschulindividuell, Leitlinien und Maßnahmen können gemeinsam geplant werden. Hier bietet die Zusammenarbeit der Hochschulen in der LHK sowie

der Gleichstellungsbeauftragten in der LAG Niedersachsen einen stabilen Rahmen.

Landesprogramm: Gemäß Koalitionsvertrag soll das Landesprogramm „Professorinnen für Niedersachsen“ weitergeführt werden. Diese im Feld der Bundesländer einmaligen Mittel zur Gewinnung von besonders qualifizierten Frauen sind zusätzlich zum Professorinnenprogramm 2030 vorgesehen. Damit soll die Position der Hochschule in den Berufungsverhandlungen gestärkt werden, um besonders qualifizierte Professorinnen für die Hochschulen in Niedersachsen zu gewinnen.

Umsetzung konkret:

Die niedersächsischen Hochschulen sollten „Gleichstellungskonzepte für Parität“ verfassen und sich am Professorinnenprogramm 2030 beteiligen. Sie können so die Repräsentanz von Frauen insbesondere in Fächern, in denen diese noch unterrepräsentiert sind, stärken und geschlechtergerechte Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene weiter ausbauen. Das MWK wird dazu eine Informationsveranstaltung für alle Hochschulen anbieten. Zudem sollte die landesseitige Unterstützung der Hochschulen bei der Gegenfinanzierung möglichst fortgesetzt sowie das Landesprogramm „Professorinnen für Niedersachsen“ weitergeführt werden.



8. Hochschulübergreifende Zusammenarbeit ausweiten – Austausch, Themen, Lösungen

Die niedersächsischen Hochschulen stehen beim Thema Gleichstellung vor ähnlichen Herausforderungen, teilweise über alle Hochschultypen hinweg (z. B. Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, Aktive Rekrutierung, unbewusste Vorurteile, Professorinnenprogramm 2030), teilweise in Teilgruppen (z. B. Universitäten in der Vorbereitung der Exzellenzinitiative, Fachhochschulen bei der Gewinnung hinreichend spezifisch qualifizierten Personals). Bereits heute kooperieren die niedersächsischen Hochschulen zusätzlich zur Dialoginitiative und jenseits von LHK und lakog niedersachsen in vielfältigen thematischen Arbeitsgruppen, z. B. in dem niedersächsischen Netzwerk der Berufungsbeauftragten. Die Ausweitung hochschulübergreifender Zusammenarbeit bietet sich v. a. in denjenigen Bereichen an, in denen gleichartige Herausforderungen deutlich werden, die gemeinsam zielführender bearbeitet werden können. *Austausch intensivieren - Themen identifizieren - Lösungen finden* – beschreibt hier einen Weg, der die Hochschulen im Land Niedersachsen gemeinsam voranbringt.

Austausch Intensivieren: Die verschiedenen Arbeitsgruppen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur – Vom Wissen zum Handeln“ haben sich für eine verstärkte Kooperation der Hochschulen ausgesprochen. Auch jenseits bereits bestehender Zusammenschlüsse und Netzwerke sollten sich, bezogen auf konkrete gemeinsame Problemstellungen, die jeweiligen Expert*innen der Hochschulen zusammenfinden, *best practices* austauschen und Synergien bei der Entwicklung von Lösungen eruieren.

Themen identifizieren: Die Identifikation von gemeinsamen Problemstellungen kann sowohl seitens der zentralen und dezentralen Leitungsgremien als auch auf anderen Ebenen, wie bspw. der Referent*innenebene in der Verwaltung oder durch Gleichstellungsbeauftragte erfolgen.

Lösungen finden: Ziel der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit ist es, im Austausch über *best practices* (auch jenseits der niedersächsischen Landesgrenzen) Erfahrungen zu analysieren und zu passgenauen, gemeinsamen Lösungen zu kommen. Auch die Verknüpfung konkreter Maßnahmen (wie beispielsweise eine Plattform zur gegenseitigen Unterstützung bei Dual-Career-Maßnahmen) kann hilfreich sein.

Umsetzung konkret:

Die niedersächsischen Hochschulen sollten ihre Zusammenarbeit in Bereichen gemeinsamer Problemstellungen ausweiten. Einige Themen wurden zwischen Hochschulleitungen, Dekan*innen, Gleichstellungsbeauftragten und Berufungsbeauftragten im Rahmen der 3. Projektphase der Dialoginitiative bereits identifiziert und gemeinsame Lösungen erarbeitet (z. B. ein gemeinsamer Leitfaden zur Aktiven Rekrutierung; ein gemeinsames Video zur Sensibilisierung von Berufungskommissionen). Die Bereitschaft und der Wille zur Zusammenarbeit sollten durch die Hochschulleitungen sowie Dekan*innen innerhalb der Hochschulen kommuniziert und entsprechende Initiativen aus dem administrativen Bereich von diesen unterstützt werden. LHK und lakog niedersachsen stehen als Austauschplattformen bei Bedarf beratend zur Seite.



9. Im Gespräch bleiben, an der Dialoginitiative beteiligen – Themen, Formate, Ziele

Die „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ wird nach dem Abschluss der 3. Projektphase gemeinsam von LHK, lakog niedersachsen und MWK mit neuen Schwerpunkten (*Themen*) und Zielstellungen (*Ziele*) im bewährten sowie neuen innovativen Formaten (*Formate*) weitergeführt werden. Die bereits durch MWK in Aussicht gestellte 4. Projektphase der Dialoginitiative adressiert das Thema „Intersektionale Gleichstellungspolitik und Diversity: Wissenschaftlerinnen im Feld von Organisations- und Führungsstrukturen an niedersächsischen Hochschulen“.

Themen: Im Rahmen der Schwerpunktthemen Organisations- und Führungsstrukturen an Hochschulen, Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene sowie Benachteiligungen durch unbezahlte Sorgearbeit wird sich das Projekt in einer übergeordneten Perspektive mit der Realisierung intersektionaler Gleichstellungspolitik befassen.

Formate: Erneut sollen Strategieworkshops mit thematischen Inputs von Expert*innen mit den Dialogpartner*innen durchgeführt werden. Dabei werden wieder verschiedene Akteur*innen innerhalb der Hochschulen adressiert: Hochschulleitungen, Dekan*innen, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Diversity-Akteur*innen und weitere relevante Beteiligte, wie die Familien(service)-büros. Die Ergebnisse sollen systematisch mit dem Ziel der Verankerung auf Landes- und Hochschulebene evaluiert und in Form von Handlungsempfehlungen zusammengeführt werden.

Ziele: Die 4. Projektphase zielt darauf ab, Maßnahmen umzusetzen, die die Verwirklichung intersektionaler Gleichstellungspolitik ermöglichen, geschlechterspezifische Benachteiligungen gezielt verhindern, reduzieren oder beenden und damit zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen beitragen. Dies gilt sowohl für die quantitative Repräsentanz innerhalb von Fächern und Statusgruppen als auch die gleichberechtigte Teilhabe und Mitbestimmung aller Geschlechter an der Hochschulentwicklung: den gleichberechtigten Zugang zu Positionen, den Abbau von Diskriminierungen, die Infragestellung und den Abbau von Machtstrukturen. Langfristiges Ziel ist eine Erweiterung der bisher primär auf Geschlecht fokussierten Gleichstellungsarbeit hin zu einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit, die Geschlecht im Zusammenhang mit anderen Dimensionen betrachtet und so auch ihr Verhältnis zum Handlungsfeld Diversität neu bestimmt.

Umsetzung konkret:

Beteiligen Sie sich an der Dialoginitiative! LHK, lakog niedersachsen und MWK kommen auf Sie zu und laden Sie ein. Nehmen Sie an der Dialoginitiative teil und gestalten Sie die geschlechtergerechte Hochschulkultur mit!

Quellen

1. Grafik 1/Geschlechterverteilung an Hochschulen 2021: 1) Studierende und Studienanfängerinnen und -anfänger an niedersächsischen Hochschulen im Sommersemester 2022 und 2021 nach Hochschulart und Hochschulen 2) Bestandene Prüfungen an niedersächsischen Hochschulen in den Prüfungsjahren 2021 und 2020 nach Hochschulart und Prüfungsgruppe © Landesamt für Statistik Niedersachsen, Hannover 2023. 3) Habilitationen insgesamt, von Männern, Frauen, Deutschen und Ausländer/-innen nach Ländern, Tabelle-2.5.102, Fachserie 11 Reihe 4.4, 4) Professorinnen und Professoren in Niedersachsen in 2000 - 2021 © Statistisches Bundesamt

2. Grafik 2/Professuren von Frauen an niedersächsischen Universitäten und Hochschulen in % von 2000 bis 2021: Professorinnen und Professoren in Niedersachsen in 2000 - 2021, © Landesamt für Statistik Niedersachsen, Hannover 2023

Literatur:

Antecol, Heather/Bedard, Kelly/Stearns, Jenna (2016): Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies, IZA Discussion Papers: 9904.

Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Peus, Claudia/Frey, Dieter (2015): Chancengleichheit durch professionelle Personalauswahl in der Wissenschaft, in: Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Springer: Berlin, Heidelberg, https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7_3

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>.

Lerchenmüller, Carolin/Schmallenbach, Leo/ Jena Anupam B/Lerchenmüller, Marc J (2021): Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19, BMJ Open, doi:10.1136/bmjopen-2020-045176.

Maliniak, Daniel/Powers, Ryan/Walter, Barbara (2013): The Gender Citation Gap in International Relations. International Organization 67:4, S. 889-922.

Mohr, Tara Sophia (2014): Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified, Harvard Business Review: <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

Impressum:

Herausgeberin:

lakog niedersachsen, Bismarckstraße 2, 30173 Hannover, www.lakog-niedersachsen.de

Redaktion:

(V.i.S.d.P.) Brigitte Just/lakog niedersachsen, Jonas Buche/Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Prof. Dr. Katja Koch/Ständige Kommission für Gleichstellung der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen

Layout:

Ina-Jasmin Kossatz, Hochschule Hannover

Illustrationen:

© Adobe Stock/Yury Shchipakin

Druck:

500x www.onlineprinters.de
November 2023

Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

