

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V. (BuKoF)

Für den Vorstand

Dr. Sybille Jung
Universität des Saarlandes
Postfach 151150
66041 Saarbrücken
Tel.: 0681/302-4814
gleichstellung@uni-saarland.de

24.02.2011

Qualitätssicherung an Hochschulen und in der Wissenschaft („Gender-Check“)

Die folgenden Fragen sollen es Hochschulleitungen und Programmverantwortlichen ermöglichen, Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Hochschulorganisation, sowie in Lehre und Forschung zu berücksichtigen bzw. diese in neue Programme und Ausschreibungen zu integrieren.

Der Gender-Check ist geeignet, Hochschulstrukturen und Wissenschaftskulturen geschlechtergerecht und familienfreundlich weiterzuentwickeln. Im Besonderen soll er dazu beitragen, Programme und Ausschreibungen geschlechtergerecht zu gestalten.

I. Geschlechtergerechte Hochschulorganisation

1. Welche der allgemeinen Angebote der Hochschule sind nachweislich geschlechtergerecht gestaltet?

2. Welche konkreten personellen Maßnahmen werden im Bereich Frauenförderung für welche Zielgruppen durchgeführt?

- Welche Ziele und Strategien werden für diese Maßnahmen definiert?
- Fließen finanzielle und/oder personelle Mittel in die Maßnahme? Wenn ja, in welcher Höhe und aus welchen Titeln (Haushaltsmittel, Drittmittel)?
- Wie wird die Maßnahme evaluiert? Und wenn ja, wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- Wie ist die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie ist die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) Homepage: <http://www.bukof.de>
Vorstand: **Dr. Masha Gerding**, Ruhr-Universität Bochum; **Dr. Sybille Jung**, Universität des Saarlandes; **Dr. Edit Kirsch-Auwärter**, Universität Göttingen; **Prof. Dr. Margarete Seidenspinner MBA**, Hochschule Heilbronn; **Marion Woelki**, Universität Konstanz

Kontakt: **Dr. Andrea Löther** c/o CEWS, Dreizehnmorgenweg 40-42, 53175 Bonn,
Tel.: (0228) 2281-522, E-Mail: andrea.loether@gesis.org

Steuer-Nummer: 27/657/51534 Kontoverbindung: Konto-Nummer 4022076100, GLS Bank (BLZ: 43060967)
Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

3. Welche konkreten personellen Maßnahmen werden im Bereich Familienförderung für welche Zielgruppen durchgeführt?

- Welche Ziele und Strategien werden für diese Maßnahmen definiert?
- Fließen finanzielle und/oder personelle Mittel in die Maßnahme? Wenn ja, in welcher Höhe und aus welchen Titeln (Haushaltsmittel, Drittmittel)?
- Wie wird die Maßnahme evaluiert? Und wenn ja, wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- Wie ist die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie ist die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

4. Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit strukturell in der Hochschule verankert?

- In welchen Basisdokumenten der Hochschule (Leitbild, Grundordnung etc.) und in welcher Form dort sind sie verankert (explizit, verbindlich, durchgängig, sprachlich gendergerecht)?
- Welche speziell gleichstellungsbezogenen Dokumente gibt es und wie wird die interne Kommunikation und Sichtbarkeit gewährleistet?
- Wie sind die Zuständigkeiten (Entscheidungskompetenzen, Ressourcen, Beteiligungsroutinen) der Gleichstellungsakteure und -akteurinnen definiert?
- Wie wird sichergestellt, dass bei allen relevanten Entscheidungen die erforderliche Genderkompetenz zur Verfügung steht?
- Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Chancengerechtigkeit in der Organisations- und Personalentwicklung (Gendercontrolling, z.B. bei Stellenbesetzungsverfahren) sowie im Finanzmanagement verankert?
- Welche Instrumente werden zur Qualitätsentwicklung in der Gleichstellung (Monitoring und Evaluation) eingesetzt und wie sind diese im allgemeinen QM-System der Hochschule integriert?

5. Gibt es ein spezielles Gender Mainstreaming-Konzept, das auch die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in den Verfahren der Organisation regelt?

- Wie wird garantiert, dass dieses Prinzip bei allen Entscheidungen berücksichtigt wird?
- Wie gestaltet sich die Organisationsstruktur, auf der die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses basiert?
- Wie sind hier inhaltliche Verantwortlichkeiten festgelegt und nach welchen Kriterien werden diese definiert?
- Gibt es Instrumente zur Prüfung der Geschlechterverträglichkeit in Verfahren und wo werden diese angewendet?

II. Lehre

1. Gleichstellungsförderung in der Lehre

- Gibt es bei Studierenden/ im Lehrkörper ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis?
- Sind Studien- /Arbeitsbedingungen so strukturiert, dass Studierenden und Lehrenden in angemessener Weise Privatleben und Arbeit /Studium vereinbaren können?
- Werden bei der Evaluation von Veranstaltungen Genderaspekte berücksichtigt?
- Spielen bei der Akkreditierung von Studiengängen Frauenförderung, Gleichstellung und Inhalte der Geschlechterforschung eine Rolle (Geschlechterverhältnis im Fach, flexible Studienmodelle, gendergerechte Orientierungsveranstaltungen, Berücksichtigung von geschlechterrelevanten Studieninhalten etc.)?
- Werden bei der Weiterbildung von Dozierenden (z.B. Hochschuldidaktik) Genderkompetenzen vermittelt?

2. Geschlechterforschung in der Lehre

- Fließen bei der Ausschreibung für neue Studienangebote, bei der Besetzung von Lehrdozenturen und bei der Vergabe von Lehraufträgen Genderaspekte ein (z.B. gendergerechte Studienberatung)?
- In welchen Disziplinen und Angeboten (z.B. Schlüsselqualifikationen, Praktika etc.) werden Inhalte aus der Geschlechterforschung berücksichtigt?
- Wie viele Lehrveranstaltungen in welchen Fächern behandeln explizit Gender als Analyse- und Strukturkategorie und in welcher Form?
- Gibt es Gender Studies Studiengänge (Bachelor, Master, Weiterbildungsstudiengang etc.) und welche Disziplinen umfassen diese?
- Wie sind dieser Studiengänge strukturell verankert und finanziell ausgestattet?

III. Forschung

1. Frauen- und Gleichstellungsförderung in Verbund-Forschungsprojekten

- Gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen (PI) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs?
- Sind die Arbeitsbedingungen so strukturiert, dass sie Forschenden und Beschäftigten erlauben, in angemessener Weise Familie und Arbeit zu vereinbaren?
- Sind Maßnahmen vorgesehen, um Gleichstellungsaspekte systematisch zu erfassen und einen möglichen „Gender-Gap“ abzubauen?
- Wird eine gendergerechte Sprache durchgängig verwendet?
- Berücksichtigt die Forschungsförderung der Hochschule strukturell Gleichstellungsaspekte?
- Werden spezielle Mittel für Gleichstellung und Frauenförderung bei der Finanzierung von Forschungsvorhaben festgelegt?

2. Genderkriterien in Forschungsprojekten

- Wird überprüft, ob das Thema genderrelevante Fragestellungen beinhaltet? Wenn ja, welche?
- Sind Ergebnisse und/oder Expertise von Fachleuten aus der Geschlechterforschung im Antrag berücksichtigt worden? Wenn ja, wie und welche?
- Ist bei der Methodenwahl auf die Bedeutung von Gender geachtet worden?

3. Geschlechterforschung

- Wird die Genderforschung an der Hochschule explizit gefördert? Wenn ja, wie?
- Gibt es spezielle Genderforschungsprojekte oder -teilprojekte?