

Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (Gleichstellungskonzept und Selbstverpflichtung)

1. Vorbemerkung
2. Situations- und Defizitanalyse
3. Karrierestufe: Studium
 - 3.1 Maßnahmen zum Übergang von der Schule zur Hochschule
 - 3.2 Studienbegleitende Maßnahmen
 - 3.3 Aufbau eines systematischen Gleichstellungsmonitorings
4. Karrierestufe: Promotion und Habilitation
 - 4.1 Karriereförderung von Frauen und aktive Personalentwicklungspolitik
 - 4.2 Strukturierte Nachwuchsförderung
 - 4.3 Verbesserung der Work-Life-Balance
5. Karrierestufe: Professur
 - 5.1 Gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen
 - 5.2 Berufungspolitik
 - 5.3 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung
6. Selbstverpflichtung

1. Vorbemerkung

Die Universität Kassel ist die jüngste der fünf hessischen Universitäten. Sie wurde 1971 als integrierte Gesamthochschule im Zuge der Bildungsreform gegründet. Markenzeichen des „Kasseler Modells“ waren konsekutive Studienstufen, eine besondere Praxisorientierung und die spezifische Kombination von Fächergruppen in den etwa gleichgewichtigen Sektoren

- Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Mathematik sowie
- Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften und Kunst.

Fast 40 Jahre nach ihrer Gründung ist die heutige Universität Kassel gekennzeichnet durch ihre Erfahrung mit innovativen Studienangeboten und zukunftsorientierten interdisziplinären Forschungsfeldern wie Umweltwissenschaften, Empirische Bildungsforschung, Frauen- und Geschlechterforschung und Nanostrukturwissenschaften.

Ein besonderes Engagement der Kasseler Hochschule auf dem Gebiet der Frauenförderung war immer Teil ihres Selbstverständnisses. Nachdem die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 1985 die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft erstmals offiziell als Problem beschreibt, gehört die Kasseler Hochschule mit Hamburg und Oldenburg zu den ersten, die in Selbstverpflichtung eine Frauenbeauftragte bestellt. 1990 wird in Kassel durch den Senat in Selbstbindung der erste Frauenförderplan erlassen, drei Jahre bevor dies durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zwingend vorgeschrieben wird. Parallel dazu wird eine Satzung zur Frauenförderung erlassen und die erste C4-Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen eingerichtet. Als erste Einrichtung in Hessen und als vierte Einrichtung in der Bundesrepublik, nach Bielefeld, Hamburg und Berlin, wurde an der Kasseler Hochschule von Frauenforscherinnen der „ersten Stunde“ 1987 die zentrale Forschungseinrichtung Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung (IAG FG) gegründet. Diese veranstaltete u. a. regelmäßig eine Offene Frauenhochschule mit überregionaler Ausstrahlung. Kassel hatte auch in den 80er Jahren die erste Frau als Vizepräsidentin in der Leitung einer deutschen Universität.

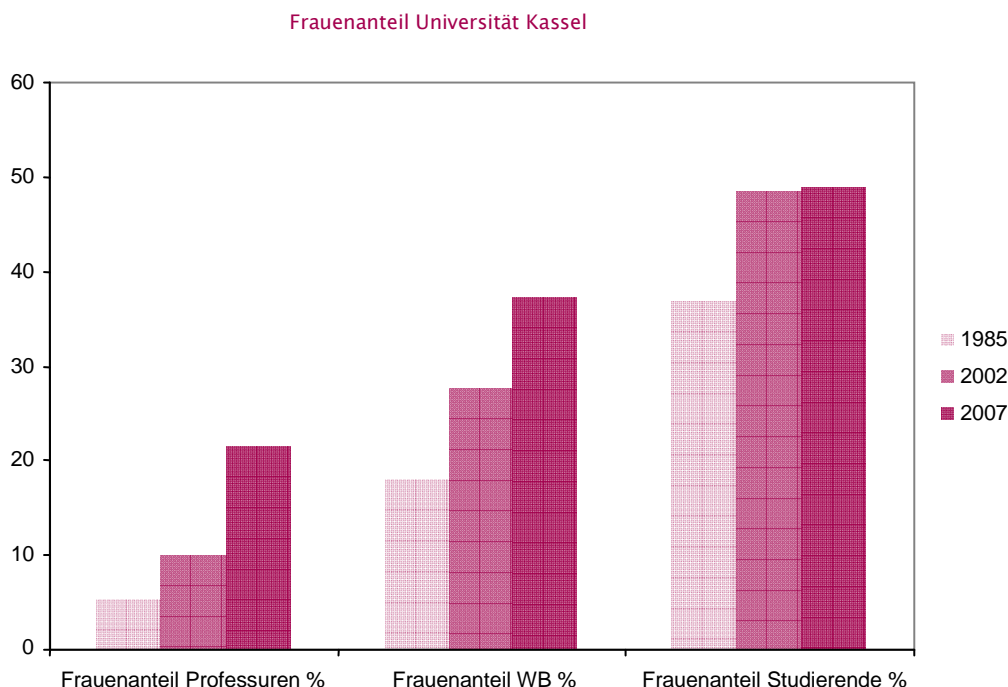
Aufbauend auf dieser Tradition in der Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung wurden in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen, den Generationswechsel unter den Lehrenden zu nutzen, um die Zahl der Professorinnen zu steigern; Mehr als ein Fünftel aller Professuren sind 2007 mit Professorinnen besetzt. Auch wurde die Hochschulstrukturreform genutzt, um einen Paradigmenwechsel im Sinne des Gender Mainstreaming vorzunehmen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Universität Kassel zu verankern. Gleichstellung wird an der Universität Kassel als Leitungsaufgabe mit dem Ziel wahrgenommen, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Organisationsstruktur, der Personalentwicklung, in der Gestaltung von Arbeitsprozessen und -abläufen sowie in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu berücksichtigen und regelmäßig zu evaluieren. Gleiche Chancen für Frauen und Männer sind dabei nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern zugleich ein wichtiger Erfolgsfaktor für Wissenschaft und Forschung sowie ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule. Im Jahr 2008 hat sich die Universität mit ihrem auch dieser Stellungnahme zugrunde liegenden Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beworben und das Konzept wurde neben den Konzepten sechs anderer Hochschulen von einem unabhängigen Expertengremium besonders hervorgehoben als „herausragendes Vorbild für chancengleiche Hochschulen“.

Ungeachtet der Anstrengungen in Vergangenheit und Gegenwart ist es auch in Kassel noch ein weiter Weg bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung. Die Universität begrüßt deshalb die Initiative der DFG, in ihren Mitgliedshochschulen forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu verankern und nimmt dazu wie folgt Stellung: Ausgehend von einer Beschreibung des bisherigen Umgangs mit den von der DFG benannten strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse (Abschnitt 2) werden Ziele und Maßnahmen für die verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere (Studium, Promotion,

Habilitation, Professur) entwickelt (Abschnitt 3-5) bevor in einem abschließenden Teil (Abschnitt 6) dargestellt wird, welche Ziele sich die Universität Kassel bis zum Jahr 2013 für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere setzt (Selbstverpflichtung).

2. Situations- und Defizitanalyse

Das Ziel der Entwicklung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards ist die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses. Die folgende Situations- und Defizitanalyse berücksichtigt strukturelle und personelle Dimensionen, indem sie quantitative und qualitative Gleichstellungsdimensionen beschreibt und analysiert. Aus quantitativer Sicht hat die Universität insbesondere in den letzten sechs Jahren Fortschritte bei der Steigerung der Anteile von Frauen in Studium, bei den wissenschaftlichen Bediensteten (WB) und bei den Professuren gemacht (siehe Abbildung). Die Zahl der Professorinnen liegt heute mit gut 20 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt (Bundesdurchschnitt Ende 2006 ca. 15 Prozent) – und dies, obwohl die Universität Kassel einen ausgeprägten ingenieurwissenschaftlichen Sektor hat.



In absoluten Zahlen sind im Jahr 2007 62 Professorinnen an der Universität Kassel tätig (von insgesamt 226 besetzten Professuren), davon 25 im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich, 31 im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich und 6 in der Kunsthochschule. Während die Verdopplung des Anteils von fünf Prozent im Jahr 1985 auf zehn Prozent im Jahr 2001 ganze 16 Jahre dauerte, wurde die erneute Verdopplung von zehn auf zwanzig Prozent in nur 6 Jahren realisiert. Erfreulich ist, dass vor allem im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich eine deutliche Steigerung zu verzeichnen ist. In den letzten zwanzig Jahren konnte die Anzahl von Promotionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen nahezu verdoppelt werden. Der Anteil der Promotionen von Frauen liegt 2007 mit 59 von 181 Promotionen bei einem Drittel. Die paritätischen Geschlechteranteile bei den Studierenden sind insgesamt zufrieden stellend, in den Technikbereichen liegt die Anzahl weiblicher Studierender in Kassel allerdings deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. 2007 studierten beispielsweise nur 4,7 % Frauen im Bereich Elektrotechnik und 6,5 % im Maschinenbau.

Aus qualitativer Sicht ist zunächst der im Frauenförderplan der Universität Kassel verankerte Paradigmenwechsel von der Frauenförderung zur Gleichstellung hervorzuheben. Der Frauenförderplan beschreibt Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: „Die Universität Kassel verbindet insofern spezielle Frauenfördermaßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen mit der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming. (...) Mit der Realisierung von Chancen-

gleichheit als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming wird ein Prozess angestoßen, der in qualitativer und quantitativer Hinsicht Gleichstellung fördern und realisieren soll, indem in Planung und Durchführung die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern berücksichtigt wird. Gender Mainstreaming macht Gleichstellung zur Führungsaufgabe und beinhaltet, die Geschlechterperspektive in alle hochschulpolitischen Maßnahmen einzubringen.“

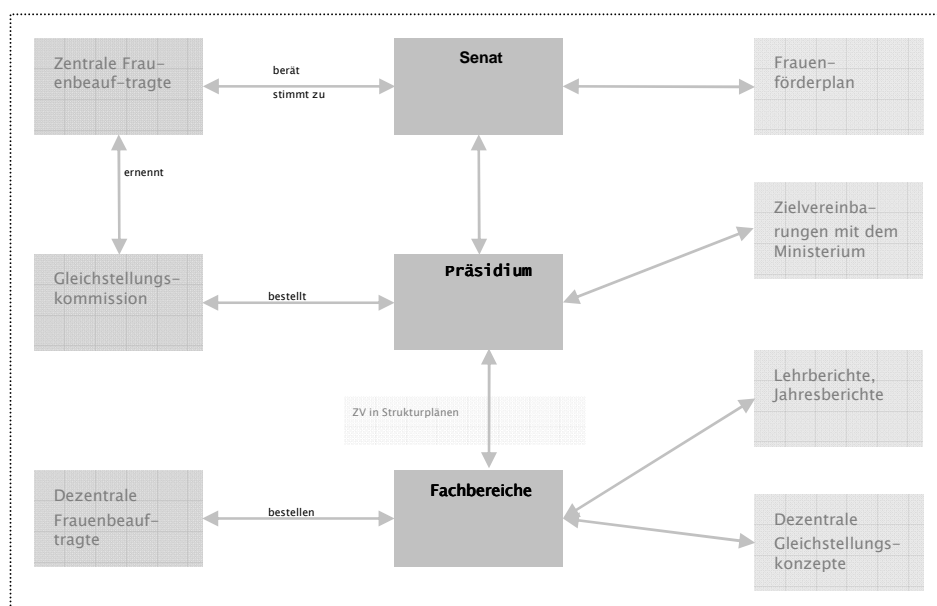
Ziele und Inhalte, die im Frauenförderplan formuliert werden, sind:

- n Chancengleichheit von Frauen und Männern
- n Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen
- n Festlegen verbindlicher Zielvorgaben
- n Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium
- n Zukunftsorientierte Personalplanung
- n Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
- n Aufforderung fachbereichsbezogene Frauenförder- und Maßnahmepläne zu erstellen
- n Erstellen von geschlechtsspezifischen Statistiken als Grundlage zur Erhebung des Gleichstellungsfortschritts (Studienstrukturen, Absolventinnen, Promotionen, Habilitationen).

In den zentralen Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land Hessen sind entsprechende Ziele vereinbart worden. Im Leitbild der Universität, in der Entwicklungsplanung, in den Lehrberichten und in den Jahresberichten des Präsidiums wird Gleichstellung jeweils als wichtige Zielsetzung formuliert, wobei die Behandlung des Themas in der Öffentlichkeitsarbeit durchaus ausbaufähig ist. Als junge und moderne Universität sieht die Universität Kassel die Gleichstellung als Strukturelement ihrer Hochschulentwicklungspolitik. Sie orientiert sich dabei an den im Vertrag von Amsterdam (EU-Recht) genannten Zielen der Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, an den gesetzlichen Grundlagen sowie an den aktuellen Stellungnahmen von Deutscher Forschungsgemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsrat zum Nachholbedarf der deutschen Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und bei der Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

Indem Gleichstellung als Querschnittsaufgabe durchgängig formuliert und eingeführt wird, entspricht dies auch dem Leitgedanken der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, durchgängig, transparent und zukunftsorientiert zu sein, damit steigt dann auch die Wettbewerbsfähigkeit der Universität Kassel. Entsprechend dieser Orientierung ist die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsbemühungen an der Universität Kassel auf allen relevanten Ebenen erfolgt. Nach den Vorgaben des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) hat die Universität Kassel eine zentrale Frauenbeauftragte bestellt.

Struktur der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität Kassel



Das mit einer regulären Mitarbeiterinnenstelle ausgestattete Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel arbeitet im Sinne eines Kompetenzzentrums für Fragen der Gleichstellung und wird für einzelne Projekte immer wieder aufgestockt mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Angesiedelt sind hier z.B. Projekte zur Karriereförderung von Frauen, zur Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf und zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Zwei Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten sind nach dem HGIG sowie 13 Fachbereichsfrauenbeauftragte nach der „Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Kassel“ (vom 26.4.1995) bestellt. Die Fachbereichsfrauenbeauftragten bilden zusammen den Frauenrat der Universität.

Die zentrale Bedeutung des Gender Mainstreaming als Leitungsaufgabe wird darin deutlich, dass eine Gleichstellungskommission als Präsidiumskommission eingerichtet wurde, die geschlechter- und statusparitätisch im Verhältnis 2:2:2:2 (Professor/innen zu Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu Studierenden zu nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen) besetzt ist und der die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertretung mit beratender Stimme angehören. Der Präsident steht der Gleichstellungskommission vor. Die Gleichstellungskommission unterstützt das Präsidium und berät den Senat, die Frauenbeauftragte und die für Gleichstellungsfragen zuständigen Gremien der Universität in allen Gleichstellungsangelegenheiten und achtet – unbeschadet der Rechte der Frauenbeauftragten – auf die Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans. Die Gleichstellungskommission betreut den jährlichen Projektwettbewerb zur Strukturellen Chancengleichheit (s.u.) und schlägt dem Präsidium Maßnahmen vor, die im Rahmen dieses Wettbewerbs als förderungswürdig erkannt werden.

Gleichstellung und Frauenförderung sind ferner integraler Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung, indem in den zentralen Referaten „Entwicklungsplanung von Lehre und Forschung“ eine Zuständigkeit für „Strukturelle Chancengleichheit bei einem der Referenten verankert ist. Die Strukturentwicklungspläne der Fachbereiche werden so entwickelt, dass sie konzeptionelle Aussagen zu Zielen und Maßnahmen der Gleichstellung enthalten. Ausgehend von diesen Zielvorgaben in den Strukturplänen wirkt die Hochschulleitung darauf hin, dass in den Fachbereichen, den zentralen wissenschaftlichen und technischen Betriebseinheiten und den Dienstleistungseinrichtungen der Universität eigene Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen entwickelt werden. Es muss allerdings festgestellt werden, dass über die Konzepte in den Strukturplänen hinaus bis dato noch kein Fachbereich einen gesonderten dezentralen Frauenförderplan erstellt hat.

Zur Verkoppelung von leistungsorientierter Mittelvergabe und Frauenförderung hat die Universität Kassel ein Modell entwickelt, dass die aus dem formelgebundenen Frauenförderparameter des Landes erwirtschafteten Mittel der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOMZ) bündelt und im Erfolgsbudget in einem neu eingeführten Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ bereitstellt. Damit eine notwendige hochschulöffentliche Diskussion über Frauenförderung, Gleichstellungsauftrag und Gender Mainstreaming entsteht, werden die Gelder aus dem Sonderfonds in einem Wettbewerbsverfahren zur Förderung von Gleichstellungsprojekten in den Fachbereichen verausgabt. Die Förderanträge der Fachbereiche werden von der zentralen Gleichstellungskommission begutachtet und die Mittel anschließend vom Präsidium auf Empfehlung der Kommission den Fachbereiche zugewiesen. Nach Abschluss des geförderten Projektes tragen die Fachbereiche in der Gleichstellungskommission ihre Ergebnisse und Erfahrungen vor.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements der Universität ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe ein wichtiges Kriterium zur fortlaufenden Evaluierung von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung. Die Gleichstellungskommission als Präsidiumskommission evaluiert die dezentralen Frauenfördermaßnahmen der Fachbereiche, führt die Ergebnisse gesamtuniversitär zusammen und analysiert sie. Die Gleichstellungskommission und die Frauenbeauftragte berichten dem Präsidium, ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind. Das Präsidium unterrichtet darüber den Senat. Gegebenenfalls sind weitergehende Maßnahmen zu ergreifen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Ein weiterer Aspekt des Qualitätsmanagements ist Gleichstellung und Frauenförderung als integraler Bestandteil und wichtiges Handlungsfeld der Personalentwicklung. Die Konzepte zur beruflichen Qualifizierung von Frauen haben dabei zum Ziel, dass mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Instrumente die besonders auch der Frauenförderung dienen sollen, sind dabei u.a. Personalauswahlverfahren, Schaffung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, Ausbildungsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbil-

dung, Nachwuchsförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Ziele werden im Zusammenspiel unterschiedlicher Träger (zentraler und dezentraler Verantwortung) verfolgt.

Im Weiterbildungsprogramm der Universität Kassel ist z.B. ein Themenschwerpunkt „Frauenförderung“ regelmäßig vorgesehen. Folgende Angebote sind beispielhaft zu nennen: Veranstaltungen für Frauen, Workshops zu Gender Mainstreaming, „Teaching Gender“. Daneben gibt es Coachingangebote für neuberufene Professorinnen und das Angebot der Neuberufentage für Professorinnen und Professoren.

Im Rahmen des Qualitätsmanagement soll die regelmäßige Verfügbarkeit aussagekräftiger Kennziffern im Sinne eines umfassenden Gleichstellungsmonitorings zentral weiterentwickelt werden. Bisher werden die Studierendenstatistiken geschlechtsspezifisch erhoben (und sowohl im Lehr- und Studienbericht als auch im Internet ausgewiesen), auch der Frauenförderplan basiert auf entsprechenden Statistiken, geschlechtsspezifische Schwundquoten nach Fachbereichen werden bisher aber noch nicht erhoben.

Als Abrundung dieser kurzen Situations- und Defizitanalyse werden die Stärken und Schwächen der bisherigen Gleichstellungsaktivitäten der Universität Kassel in Form einer Übersichtstabelle zusammengefasst. Die Tabelle orientiert sich dabei an der Gliederung der Empfehlungen, die die Hochschulrektorenkonferenz am 14.11.2006 zur Verwirklichung der Chancengleichheit an Hochschulen abgegeben hat. Die Gleichstellungskommission der Universität Kassel hatte diese Empfehlungen in ihrer Sitzung am 05.06.2007 zum Anlass genommen, die Handlungsvorschläge der HRK im Sinne einer Bestandsaufnahme auf ihre Relevanz für die Universität Kassel hin zu überprüfen. Die Empfehlungen der HRK konzentrieren sich auf die Bereiche Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Monitoring, Personalentwicklungspolitik und Berufungsverfahren sowie Familiengerechtigkeit. Diese fünf Bereiche werden entsprechend in der Übersichtstabelle zur Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik an der Universität Kassel aufgegriffen.

Zusammenfassende Bestandsaufnahme

	Stärken	Schwächen
L e i t u n g s a u f g a b e	Die Empfehlungen der HRK zur Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe sind an der Universität Kassel weitgehend strukturell implementiert. Die gewählten Strukturen (u.a. Gleichstellungskommission als Präsidiumskommission unter Vorsitz des Präsidenten, Frauenbeauftragte, Zielvereinbarungen) sind geeignet, Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern.	Die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplans und der zentralen Zielvorgaben auf Ebene der Fachbereiche ist verbesserungswürdig. Abgesehen von den Aussagen im Rahmen der Strukturpläne haben die Fachbereiche keine eigenen Maßnahmen zur Frauenförderung aufgestellt. Insbesondere bei der Nachwuchsförderung und den Studierendenanteilen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften gibt es Verbesserungsbedarf.

<p>Z i e l v e r e i n b a r u n g e n</p>	<p>Im Rahmen der Strukturpläne werden Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen geschlossen. Mit den Mitteln des jährlichen Projektwettbewerbs zur Strukturellen Chancengleichheit existiert ein zentrales Instrument, um die Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Fachbereichen zu fördern.</p>	<p>Jenseits der im zentralen Frauenförderplan festgelegten Zielzahlen und der konzeptionellen Aussagen im Rahmen der Strukturpläne wird das Instrument der Zielvereinbarungen mit Blick auf Gleichstellungsfragen bisher noch nicht ausreichend genutzt. Hier gibt es Nachholbedarf, sowohl bei den Zielformulierungen der Vereinbarungen in den Strukturplänen, als auch im Rahmen der Lehrberichte der Fachbereiche.</p>
<p>M o n i t o r i n g</p>	<p>Gleichstellungskommission, Frauenbeauftragte und Präsidium evaluieren Zielvereinbarungen und Maßnahmen. Durchgängig sind die Studierendenstatistiken geschlechtsdifferenziert.</p>	<p>Viele Informationen, insbesondere zu den Schnittstellen Schule/Hochschule, Studienabschluss/Promotion und Post-Doc-Phase/Professur werden für die Universität Kassel nicht systematisch aufbereitet. So fehlen beispielsweise regelmäßige Angaben, wie sich geschlechtsspezifische Schwundquoten bei Studierenden in den Fachbereichen im Zeitablauf entwickelt haben oder in welchem Maße der Promotionserfolg vom Geschlecht abhängt</p>
<p>P e r s o n a l e n t w i c k l u n g</p>	<p>Im Bereich der aktiven Personalentwicklungspolitik und der Berufungsverfahren sind Erfolge zu verzeichnen. Die Anzahl der Professorinnen konnte erheblich gesteigert werden und zwar insbesondere im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich. Durch die Teilnahme am hessischen MentorinnenNetzwerk ist vor allem im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich Karriereförderung und Unterstützung von Absolventinnen und Doktorandinnen an der Schnittstelle zum Beruf erfolgt.</p>	<p>Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt die Universität Kassel im Durchschnitt der bundesdeutschen Hochschulen. Hier gibt es Verbesserungsbedarf z.B. im Bereich der gezielten Ansprache von potentiellen Doktorandinnen und in der strukturierten Doktorandenausbildung.</p>

F a m i l i e n g e r e c h t i g k e i t	<p>Die Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen zählt zu den Stärken der Universität Kassel (mit ihrem stark überdurchschnittlichen Anteil an Studierenden mit Kind). Durch das Audit zur familiengerechten Hochschule und zahlreiche Aktivitäten (u.a. Eltern-Kind-Räume, Beratungsangebote, Betreuungsnetzwerk mit einem Angebot von mehr als 60 Betreuungsplätzen, Ferienbetreuungsmaßnahmen) werden die Umfeldbedingungen für Beschäftigte und Studierende mit Kindern zunehmend besser.</p>	<p>Die Maßnahmen konzentrieren sich in den letzten Jahren im Wesentlichen auf die Zielgruppe der Studentinnen und Studenten. Auch Hochschulangehörige und insbesondere die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in Zukunft stärker berücksichtigt werden.</p>
--	--	--

Ausgehend von dieser Stärken- und Schwächenanalyse werden im folgenden Abschnitt strukturelle und personenbezogene Maßnahmen für die in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG genannten Stufen der wissenschaftlichen Karriere (Studium, Promotion, Habilitation und Professur) dargestellt. Diese sollen im Zeitraum bis 2013 angegangen werden, um bestehende Defizite zu reduzieren und dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Kassel näher zu kommen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung, da die Situations- und Defizitanalyse zeigt, dass hier ein Nachholbedarf besteht.

3. Karrierestufe: Studium

3.1 Maßnahmen zum Übergang von der Schule zur Hochschule

Wie in der Situations- und Defizitanalyse festgehalten, liegt die Anzahl weiblicher Studierender in Kassel vor allem in den Technikbereichen ca. die Hälfte unter dem Bundesdurchschnitt. Insofern sind zentrale Aktivitäten der Universität aber auch der einzelnen Fachbereiche dringend geboten. Die technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereiche der Universität bieten vielfältige Angebote zur Information von Schülerinnen und Schülern an. Spezielle Angebote für Mädchen werden bisher aber eher auf zentraler Ebene und in Kooperation mit der Frauenbeauftragten angeboten. Wenn Studentinnen als relevante Zielgruppe ernsthaft und durchgängig angesprochen werden, sind weitere konzeptionelle Überlegungen auf Fachbereichsebene notwendig. Die bisherigen zentralen Projekte „girls 4 engineers!“, „girls day“ und das Schnittstellenprojekt Schule-Hochschule bieten hierfür gute Ansatzpunkte. girls 4 engineers! ist ein Kooperationsprojekt der allgemeinen Studienberatung und der Frauenbeauftragten sowie der technik- und naturwissenschaftlichen Fachbereiche der Universität Kassel mit dem Ziel, Schülerinnen für ein Studium in Kassel zu interessieren. Für Schülerinnen der Jahrgangsstufe 11 und 12 wird eine Projektwoche mit Schnupperpraktikum in den Technik- und Naturwissenschaften angeboten. Das Schnittstellenprojekt Schule-Hochschule in Kooperation mit dem staatlichen Schulamt, dem Zentrum für Lehrerbildung, einem beruflichen Gymnasium (Max-Eyth-Schule, Kassel) und einer Schule mit sechsjähriger Mittelstufe (Drei-Burgen-Schule, Felsberg) hat zum Ziel, Mädchen für den Besuch eines beruflichen Gymnasiums mit technischem Schwerpunkt zu motivieren und im Anschluss daran ein Ingenieurstudium als mögliche Studienperspektive ins Auge zu fassen. Gegenwärtig beteiligt sich die Universität am Entstehen eines Forschungszentrums für Schülerinnen und Schüler. Beigetragen zum Entstehen dieses Forschungszentrums hat der Physikclub eines Kasseler Gymnasiums (Albert-Schweitzer-Schule). Konzeptionell soll in diesem Schülerforschungszentrum die besondere Situation von Mädchen berücksichtigt werden. Erfolgskriterien für die Angebote an Schülerinnen sind dabei: Lebenspraktischer Bezug des Lernangebotes, individuelle Ansprache und Mentoring, positive Voreinstellung der Betreuenden, weibliche Vorbilder, Betreuung in kleinen Gruppen, mittel- bis langfristige angelegte Begleitprozesse, Einbeziehung des Elternhauses, Informationsangebote über Studienmöglichkeiten und Berufswahlspektrum, Laufbahnmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.2 Studienbegleitende Maßnahmen

Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen ist vorgesehen, der Analyse und Bewertung der Zahl der „Geschlechtsbezogenen Schwundquoten/Absolventenquoten“ ein größeres Gewicht als bisher beizumessen. Die Evaluierung dieser Kennzahl soll regelmäßiger Bestandteil der Diskussion der Lehrberichte zwischen Hochschulleitung und Dekanaten werden. Voraussetzung hierfür ist die Sicherstellung einer fachbereichs- und studiengangsspezifischen Datenerhebung dieser Zielzahl auf regelmäßiger Basis. Zusätzlich sind Erhebungen zu Motiven des Studienabbruchs vorgesehen um bedarfsspezifische Konzepte zu entwickeln, die Studentinnen einen erfolgreichen Abschluss ihres Studiums erleichtern. Ziel ist zudem, dass sich der Prozentsatz weiblicher Studierender im Übergang zur Promotionsphase widerspiegelt. Hierzu ist der Aufbau eines eigenen Controllings von Frauen in der Qualifikationsphase notwendig. Bei der Vergabe hochschuleigener Stipendien wird die Universität verstärkt die Unterschiedlichkeit in den weiblichen und männlichen Lebensläufen berücksichtigen. Bei der Altersgrenze in den Förderrichtlinien ist der weiblichen Biographie Rechnung zu tragen und insofern soll bei der Stipendienvergabe vor dem spezifischen biographischen Hintergrund der Bewerberinnen eine Einzelfallprüfung möglich werden.

3.3 Aufbau eines systematischen Gleichstellungsmonitorings

Bislang besteht an der Universität Kassel, wie auch an den meisten anderen Hochschulen in Deutschland, keine systematische Datengrundlage für die Gleichstellungspolitik. Um dieses Defizit zu beheben, soll ein kontinuierliches effektives Berichtswesen (Gendermonitoring) entwickelt werden. Hierfür sollen regelmäßig aussagekräftige Indikatoren für ausgewählte Bereiche entwickelt und eine effiziente Datengrundlage aufgebaut und wo nötig auch gesondert erhoben werden. Die Indikatoren sollen übersichtlich gestaltet und zeitnah abrufbar sein. Durch die Analyse des Ist-Zustandes soll die Identifizierung von Problembereichen ermöglicht werden. Getroffene Handlungsmaßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation sollen mit Hilfe einer fortlaufenden Analyse überprüft werden. Ziel eines ersten Pilotprojektes mit dem International Centre for Higher Education Research (INCHER) ist es, einen Beitrag bei der Entwicklung eines gleichstellungspolitischen Monitorings zu leisten. Relevante Indikatoren sollen erarbeitet werden, welche den „Erfolg“ der Gleichstellungspolitik messen und gleichzeitig zukünftigen Handlungsbedarf aufzuzeigen können. Aus pragmatischen Gründen konzentriert sich dieses Projekt zunächst auf den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Daneben werden aber auch Vorarbeiten für weitere relevante Themenbereiche unternommen. Insbesondere sollen Thesen aufgestellt werden, wie Schwundquoten oder Studienabbruch nach Geschlecht und Studiengang an der Universität Kassel effektiv untersucht werden können. Um die Verortung der Universität Kassel auf Landes- und Bundesebene zu ermöglichen, sollen die gewählten Kennziffern auch Vergleiche mit anderen Universitäten zulassen. Die Grundlage bilden die bereits vorhandenen Studenten-, Personal- und Promotionsstatistiken. Die Daten werden gesichtet und nach genderbezogenen Aspekten ausgewertet. Anhand dieses neuen Datensatzes wird deutlich werden, welche für ein gleichstellungspolitisches Monitoring notwendigen Daten/Indikatoren bisher nicht oder nur unzureichend von der Universität Kassel erhoben werden. Möglichkeiten, die fehlenden Daten arbeitsökonomisch, effektiv und effizient zu erheben, sollen entwickelt werden.

4. Karrierestufe: Promotion und Habilitation

4.1 Karriereförderung von Frauen und aktive Personalentwicklungspolitik

Gleichstellung und Frauenförderung soll stärker als bisher in der Personalentwicklung verankert werden. In drei wichtigen Bereichen - 1. Entwicklung einer strukturierten Graduiertenausbildung, 2. Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen, 3. Beteiligung an den hessenweiten Programmen zur Nachwuchsförderung - soll Gleichstellung als Querschnittsthema mit den notwendigen flankierenden Maßnahmen integriert werden. Folgende Maßnahmen der Personalentwicklung zur Herstellung von Chancengleichheit sind konzipiert: Entwicklung von Konzepten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Mentoring, Peer-Mentoring, Qualifizierungsangebote zur Karriereentwicklung, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche. Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses soll dabei auf die beiden Schnittstellen zwischen Studium und Promotion und den Übergang von der Post-doc-Phase zur Professur konzentriert werden. Neben einer strukturierten Graduiertenausbildung (s. u.) sind begleitende und unterstützende Maßnahmen geplant. Gemeinsam mit allen hessischen Universitäten und Fachhochschulen

finanziert die Universität Kassel das hessische MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, das größte Netzwerk dieser Art in der Bundesrepublik. Neben Studentinnen und Absolventinnen haben auch Doktorandinnen die Gelegenheit vom Programm des Netzwerks zu profitieren. Als Peer-Mentoring-Projekt unter dem Dach des MentorinnenNetzwerks wird in Zukunft das SciMento-Projekt für Doktorandinnen im Bereich der Naturwissenschaft und Technik zusätzlich angeboten. Ebenso beteiligt sich die Universität Kassel auch mit einem Pilotprojekt an dem Programm „ProProfessur“ der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt und der Technischen Universität Darmstadt, einem Mentoringprojekt für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Die Kasseler Hochschule fördert je zwei Wissenschaftlerinnen im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich und im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

4.2 Strukturierte Nachwuchsförderung

Die Universität Kassel hat in ihrem Entwicklungsplan 2005 bis 2010 und in ihrer Zielvereinbarung mit dem Land Hessen von 2006 die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eins ihrer zentralen Ziele identifiziert.

- n In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur strukturierten Doktorandenförderung wird an der Universität Kassel ein zweistufiges Modell zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses etabliert. Hierzu wurden im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und fachbereichsübergreifend in den Umweltwissenschaften Graduiertenzentren gebildet, die fachliche und überfachliche Angebote für die Doktorandinnen und Doktoranden in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen (Stipendien, Drittmittelstellen, Landesstellen) bündeln und dabei auch die Ebene von inhaltlich fokussierten Graduiertenkollegs überspannen. Diese Struktur, die den Promovierenden eine wichtige Plattform gibt, soll ausgeweitet werden.
- n Zu den Fördermaßnahmen gehört die finanzielle Förderung von hochschulinternen Promotionskollegs durch die Zentrale Forschungsförderung der Universität, die derzeit acht interdisziplinäre Promotionskollegs mit Infrastrukturmitteln unterstützt. In den Promotionskollegs werden verschiedene Maßnahmen sowohl fachlicher als auch überfachlicher Art zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgenommen. Die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden soll sich an den Betreuungsstandards der Universität Kassel orientieren. Die Promotionskollegs sind angehalten, Aspekte des Gender Mainstreaming bei der Veranstaltungsplanung zu berücksichtigen.
- n Im Rahmen des Studienstrukturprogramms des Landes Hessen hat die Universität Kassel seit 2007 ein Projekt zur überfachlichen Doktorandenförderung in den Referaten für Entwicklungsplanung von Lehre und Forschung angesiedelt. Ziel des Projektes ist die Koordination, Erschließung und Weiterentwicklung der fachlichen und überfachlichen Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Hierzu wird ein zentrales Informationsportal im Internetauftritt der Universität aufgebaut. Ferner werden die zentralen Angebote zur Nachwuchsförderung geschlechtsspezifisch weiterentwickelt, z. B. mit spezifischen Veranstaltungsangeboten der Personalentwicklung zum Coaching von Wissenschaftlerinnen, zur Sprechtechnik von Wissenschaftlerinnen etc.
- n Die Universität Kassel hat an der vom BMBF geförderten Bedarfserhebung „Internationales Doktorandenforum“ teilgenommen und beteiligt sich jetzt an dem vom Institut für Qualitätssicherung (ifQ) durchgeführten Doktorandenpanel, das u. a. Informationen über die Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erhebt, die für das Gender-Monitoring der Universität Kassel nutzbar gemacht werden sollen.
- n Neben der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen der hochschulinternen Vergabe von Projektmitteln für die Vorbereitung von drittmittelgestützten Projekten im Rahmen der Zentralen Forschungsförderung wird auch die Unterstützung und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Stellung von Projektanträgen und bei der interdisziplinären Vernetzung weiter ausgebaut.

In allen Förderaktivitäten wird im Sinne des Gender Mainstreaming dort auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Karrieren von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geachtet, wo dies im Hochschulalltag zum Tragen kommt. Insbesondere an den Schnittstellen des Übergangs vom Hochschulabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Post-doc-Karriere sollen künftig weitere Fördermaßnah-

men für Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt werden, z. B. kann dies durch die Bereitstellung einer Anschubfinanzierung für Stipendienanträge oder Exposés oder in der Förderung von Mentoring-Programmen für Doktorandinnen kurz vor dem Abschluss der Promotionsphase geschehen.

4.3 Verbesserung der Work-Life-Balance

Der Frauenförderplan sieht Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Genannt sind Flexibilisierung der Arbeitszeitregelung, Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, Möglichkeit der Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung, Wiedereinstiegsprogramme nach der Familienphase und die gesetzlichen Bestimmungen zur Elternzeit. Durch die Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule wurden die bisher vorhandenen Möglichkeiten weiter ausgebaut und viele zusätzliche Serviceangebote geschaffen.

Handlungsbedarf besteht weiterhin im Bereich der hochschulnahen Betreuungsangebote für Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und hier vor allem bei Angeboten für unter 3jährige und bei den flexiblen Betreuungsangeboten. Die bisherigen Maßnahmen haben sich auf die hohe Zahl Studierender mit Kind, die deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt, konzentriert. (Die Ergebnisse der 18. DSW-Sozialerhebung gehen für Kassel von 10 % Studierenden-Anteil mit Kind aus, im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 7 %.). Die Hochschulleitung hat im Rahmen des Audits zur Familiengerechten Hochschule eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die 23 Ziele in 8 Handlungsfeldern (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien, Studium und weitere wissenschaftliche Qualifikationen) definiert. Insgesamt 73 Maßnahmen sind für diese Handlungsfelder festgelegt.

Der größte Teil dieser Maßnahmen ist inzwischen realisiert worden, wie beispielsweise die Möglichkeit des Teilzeitstudiums, die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raums an zentraler Stelle am Holländischen Platz, sowie ein Still- und Wickelraum, Wickeltische in den Mensen aller weiteren vier Hochschulstandorte, sowie Spielecken in einigen Mensen. Mit Daimler, dem Mercedes-Benz-Werk in Kassel, findet eine Ferienbetreuungsmaßnahme für Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren von Studierenden und Mitarbeitenden statt, die Kinderstadt Sternental. Für studierende Eltern und Hochschulbedienstete verfügt die Universität Kassel inzwischen über mehr als 60 Betreuungsplätze in Elterninitiativen, vor allem für Kindergartenkinder, aber auch für Krabbelkinder am Standort Holländischer Platz und in Witzenhausen. Bei einem Teil der Einrichtungen stellen die Hochschule und das Studentenwerk Räumlichkeiten zur Verfügung. Für den Bau eines Montessori-Kindergartens stellte die Hochschule in den 1990er Jahren ein Grundstück zur Verfügung und erhielt dafür als „Gegenleistung“ optional 20 Belegplätze für Mitarbeiter- und Studierendenkinder. 1997 wurde von Mitarbeitenden der Universität und des Studentenwerks der Verein Ki-St-E e.V. (Ki(nder), St(udium), E(lternschaft)) gegründet. Der Verein vergibt jedes Jahr Zuschüsse an Elterninitiativen, die Kinder studierender Eltern betreuen, unterstützt in Not geratene studentische Eltern finanziell oder ideell und informiert die Hochschulöffentlichkeit über das Thema Studieren mit Kind. Zusammen mit dem Studentenwerk hat die Universität auf den Bedarf von Betreuungsangeboten reagiert und ganz aktuell aus Mitteln der Studienbeiträge und aus Eigenmitteln eine Tagesbetreuung (betreut durch Tagesmütter oder -väter) für unter 3jährige eingerichtet, die durch das Studentenwerk betrieben wird (HoPla-Kids).

Ungeachtet dieser Aktivitäten zeigt eine aktuelle Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Kassel, dass ein weiterer Bedarf an hochschulnahen Angeboten zur Kinderbetreuung besteht. Zukünftige Maßnahmen für Familien sollen für den in Kassel besonders wichtigen Bereich der Nachwuchsförderung neue Impulse bringen. Zentrale Ansatzpunkte sind dabei:

- Schaffung von hochschulnahen Betreuungsangeboten nach spezifischer Bedarfsanalyse,
- Verbesserung der - insbesondere auch kurzfristigen - Betreuungsangebote in einem Netzwerk (z.B. Tagesmütterprojekt),
- Berücksichtigung der familiengerechten Orientierung beim baulichen Ausbau der Hochschule,
- Stärkung der Beratungskompetenz für Mitglieder der Hochschule mit Familienverpflichtung, u.a. durch Anpassung der Materialien und Angebote mit Studierendenbezug an die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses, den Aufbau eines Relokationsservices und die Verankerung familienbezogener Aspekte in den Satzungen der Promotionskollegs,
- Ausweitung von regionalen Kooperationen, etwa für Netzwerk und Sonderaktivitäten.

- Aufbau einer konkreten Projektstruktur mit Geschäftsstelle zur Unterstützung von Mitgliedern der Hochschule mit Familienverpflichtung.

5. Karrierestufe: Professur

5.1 Gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen

Zielvereinbarungen zu Fragen der Gleichstellung sollen verbessert und – umfassender als bisher – im Rahmen der Strukturplanung für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen berücksichtigt werden. Auch in der evaluierenden Diskussion über die Lehrberichten der Fachbereiche sollen Gleichstellungsfragen in Studium und Lehre künftig regelmäßig eine Rolle spielen. Im Rahmen der Strukturpläne legen die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen Konzepte zur Gleichstellung für Fünfjahresperioden vor, die qualitative und quantitative Zielsetzungen enthalten. Das Präsidium diskutiert diese Konzepte mit den Fachbereichen und beschließt sie im Rahmen der Strukturplanung. Dieser Beschluss hat dann den Charakter einer Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen bzw. zentralen Einrichtungen. Eine Grundlage dieser Vereinbarungen sind die im Frauenförderplan enthaltenen Zielzahlen. Ziele und Maßnahmen in den Strukturplänen sollten sich auf die Bereiche Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung beziehen, wobei die Fachbereiche im Bereich der Lehre zusätzlich aufgefordert sind, ihre Gleichstellungsbemühungen für eine Dreijahresperiode unter Einbeziehung ausgewählter Kennziffern (Geschlechtsspezifischer Schwundquoten u.ä.) darzulegen sowie Ziele und Maßnahmen daraus abzuleiten. Die in den Lehrberichten dargelegten Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sollen die besondere Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung berücksichtigen. Solche Maßnahmen sind: Beseitigung der Unterrepräsentanz und Steigerung des Anteils von Studentinnen insbesondere in natur- und technikkissenschaftlichen Studiengängen, Entwicklung und Realisierung von Konzepten und Modellvorhaben im Bereich des Studierendenmarketing, enge Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Gymnasien, Unterstützung und Konzipierung von Projekten zur Studien- und Berufsorientierung von Schülerinnen, studienbegleitende Betreuung und Beratung von Studentinnen, fächerübergreifende Orientierungsangebote, Tutorien, Mentoring, Karriereförderung und -beratung, Bewerbungstraining, Förderung von Schlüsselkompetenzen für Studium und Beruf u.a. Auch die Angebote der Studienberatung sollen die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern im Studium und an der Universität berücksichtigen. Die Universität Kassel wirkt darauf hin, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation mit mindestens 50 % bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung und Hilfskraftverträgen berücksichtigt werden. Alle Studiengänge sollen unter dem Genderaspekt analysiert werden. Dabei sind die unterschiedlichen Aspekte im Studierverhalten von Frauen und Männern zu berücksichtigen, sowie Unterschiede in den jeweiligen Fachkulturen, bei den Eingangsvoraussetzungen und im Regionalbezug. Geeignete Zusatzangebote sind zu entwickeln, um ein Studium in der Regelstudienzeit zu gewährleisten.

5.2 Berufungspolitik

Professionalität und Transparenz der Berufungsverfahren sollen nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates weiter gesteigert werden. Die Universität Kassel setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil unter den Berufungen weiter zu erhöhen, indem diesem Aspekt auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens eine erhöhte Aufmerksamkeit zukommt. Zusätzlich zur Einbeziehung der Frauenbeauftragten im Berufungsverfahren sind auch die Senatsbeauftragten bei ihrer Berichterstattung im Senat und das Präsidium bei seiner abschließenden Entscheidung zur Ruferteilung gehalten, die Einhaltung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates nach Professionalität und Transparenz der Verfahren zu prüfen. Steht eine Frau auf Listenplatz 1 werden in den Berufungsverhandlungen besondere Anstrengungen zur Gewinnung unternommen, auch unter Berücksichtigung familiärer Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, double career-Modelle).

5.3 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Interdisziplinäre Arbeitsgruppe zur Frauen- und Geschlechterforschung (IAG FG) wurde im Jahr 2006/07 im Zuge einer Evaluation aller Zentren an den hessischen Universitäten durch ein externes Expertinnengremium begutachtet. Die Begutachtung war positiv, hat allerdings auch Vorschläge zur strukturellen und inhaltlichen Veränderung der Arbeit der IAG FG gemacht, die dazu beitragen sollen, die IAG FG bes-

ser in die Forschungsstruktur der Universität Kassel einzubinden sowie den sich vollziehenden Generationswechsel konstruktiv zu nutzen. Ausgehend von dieser Evaluation setzt sich die Universität Kassel zum Ziel, den weiteren Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung – wie im Entwicklungsplan 2005 bis 2010 festgehalten – zu fördern. Die IAG FG hat einen Antrag im Rahmen der Zentralen Forschungsförderung der Universität gestellt mit dem Ziel, ein DFG-Graduiertenkolleg in Kooperation mit der Universität Göttingen einzuwerben. Durch die DFG ist eine positive Begutachtung erfolgt und eine Aufforderung zur Stellung eines Vollartrags. Die Fachbereiche werden aufgefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern. Alle Fachbereiche und Einrichtungen der Universität Kassel sind aufgerufen, Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion zu ermöglichen. Im Sinne der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre sollen Berufungskommissionen entsprechende wissenschaftliche Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber besonders würdigen. Lehraufträge und Gastprofessuren sollen, soweit Frauen unterrepräsentiert sind, zur Hälfte an Frauen vergeben werden. Das im WS 2005/2006 begonnene interdisziplinäre Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung soll fortgeführt und ausgebaut werden.

6. Selbstverpflichtung

Ausgehend von der Situations- und Defizitanalyse (Abschnitt 2) werden zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards Maßnahmenpakete (Abschnitte 3-5) definiert, die sich an den Stufen der wissenschaftlichen Karriere (Studium, Promotion, Habilitation, Professur) und den Handlungsfeldern „Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen“, „Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und „Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ orientieren.

Handlungsfelder und strukturelle und personelle Maßnahmen

Handlungsfelder	Prioritäre Maßnahmen ausgehend von der Situations- und Defizitanalyse		
Handlungsfeld 1: Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	Verbesserung der Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen bezogen auf die Gleichstellungsziele <i>Zielvereinbarungen</i>	Steigerung von Professionalität und Transparenz der Berufungsverfahren <i>Erstellung von Berufsleitlinien</i>	Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung <i>Forschungsverbund zur Frauen- und Geschlechterforschung</i>
Handlungsfeld 2: Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Aktive Personalentwicklungspolitik und Karriereförderung von jungen Wissenschaftlerinnen <i>Karrierefördermaßnahmen</i>	Strukturierte Nachwuchsförderung und Beteiligung an hessischen Programmen <i>Teilnahme an hessischen Programmen</i>	Verbesserung der Work-Life-Balance <i>Kinderbetreuungsangebote</i>
Handlungsfeld 3: Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Maßnahmen zum Übergang von der Schule zur Hochschule <i>Forschungszentrum für Schülerinnen und Schüler</i>	Studienbegleitende Maßnahmen zur Unterstützung und Orientierung im Studium sowie zur Berufsorientierung <i>Konzept und Maßnahmen auf Fachbereichsebene</i>	Aufbau eines systematischen Gleichstellungsmonitorings <i>Implementierung eines Gleichstellungsmonitorings</i>

Die Universität Kassel setzt sich zum Ziel, mit diesen an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ausgerichteten Maßnahmen eine Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere - wie in der folgenden Tabelle dargelegt - zu erreichen.

Frauenanteile in % nach Karrierestufen (Kaskadenmodell der DFG)

	Absolventen	Promotionen	Habilitationen	Professuren
Universität Kassel (2000)	47 %	34 %	14 %	10 %
Universität Kassel (2006)	50 %	38 %	20 %	19 %
Selbstverpflichtung bis 2013	50 %	40 %	25 %	25 %

Die aufgeführten Zielzahlen für den Frauenanteil von 50 % unter Absolventen, von 40 % unter den Promotionen, von 25 % unter den Habilitationen und von 25 % unter den Professuren stehen in Einklang mit den im Frauenförderplan dargelegten Zielzahlen bis 2012 und liegen ausnahmslos über dem Bundesdurchschnitt. Die in der Tabelle dargelegte Entwicklung im letzten Fünfjahreszeitraum macht deutlich, dass es sich hierbei um realistische und zugleich ambitionierte Ziele handelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es im Bereich der Absolventen und Promotionen eher darum geht, das bereits erreichte hohe Niveau zu stabilisieren und im Bereich der Habilitationen und Professuren, das Wachstum der letzten Fünfjahresperiode weitgehend fortzuschreiben.

In struktureller Hinsicht nimmt sich die Universität Kassel vor, den Anteil der Promotionen von Frauen auf Qualifizierungsstellen des Landes und den Anteil von Frauen auf W3-Professuren zu erhöhen. Gleiches gilt für den Anteil von Frauen in Dekanaten und Präsidium. In den 12 Dekanaten und der Kunsthochschulleitung sind zurzeit neun Professorinnen und dreißig Professoren tätig, im Präsidium ist keine Professorin vertreten. Insbesondere letzteres gilt es zu verändern.

Die Universität Kassel ist zuversichtlich, mit dem in dieser Stellungnahme dargelegten Gleichstellungskonzept, in den nächsten fünf Jahren einen weiteren Schritt in Richtung des Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung zu erreichen.