

# Qualitätsstandards für eine Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld

---

## Einführung

Stand: 12/2015

Die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat seit ihren Anfängen in den 80er Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt durch Impulse wichtiger Drittmittelgeber wie des BMBF und der DFG hat das Thema Gleichstellung einen großen Aufschwung erfahren und ist zu einem hochschulpolitischen Querschnittsziel geworden. Der heutzutage hohe Stellenwert von Gleichstellung an Hochschulen zeigt sich in der Praxis zum einen dadurch, dass die Hochschulleitungen immer stärker in die Verantwortung für Gleichstellung eingebunden werden. Zum anderen hat sich Gleichstellung zunehmend als Qualitätskriterium für Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Organisationsentwicklung etabliert und ist sowohl hochschulextern als auch -intern zu einem Entscheidungskriterium bei der Ressourcenverteilung geworden.

Gleichzeitig unterliegt die hochschulische Gleichstellungsarbeit in Zeiten struktureller Veränderungen der Hochschullandschaft einem Wandel, der die Gleichstellungsakteur\*innen vor zunehmend komplexe Herausforderungen stellt. Das vielschichtige Aufgabengebiet oszilliert im Spannungsfeld von Interessenvertretung und „Gleichstellungsmanagement“, Kontroll- und Beratungsfunktion, Individual- und Organisationsberatung und bietet damit viele Handlungsspielräume, ist gleichzeitig aber auch sehr anspruchsvoll. Um dieses Aufgabenspektrum kompetent zu bewältigen, sind vielfältige Qualifikationen gefragt, die nicht ohne weiteres bei den gewählten Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen vorausgesetzt werden können. Zudem ist die Gleichstellungsarbeit nicht nur inhaltlich anspruchsvoll, sondern auch zeitlich intensiv: Die Grundordnung sieht vor, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen mit allen Angelegenheiten befassen, die Auswirkungen auf Frauen und Männer haben oder haben können, wobei nicht nur die Entwicklung und Überprüfung spezieller gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, sondern auch generell die Mitwirkung bei der Mittelvergabe oder die Begleitung sämtlicher Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren eingeschlossen sind. Dabei muss das Engagement für Gleichstellung in den meisten Fällen neben ohnehin schon beanspruchenden hauptamtlichen Tätigkeiten geleistet werden.

Eine weitere hochschultypische Herausforderung besteht in der strukturellen Beschaffenheit der Gleichstellungsarbeit. Analog zur universitären Organisationsstruktur existieren sowohl zentrale als auch dezentrale Gleichstellungsstrukturen, die seit den 80er Jahren personell auf der gesamtuniversitären Ebene von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und auf der Ebene der Fakultäten und Einrichtungen von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. -kommissionen, die dort als ihre Stellvertretenden fungieren, ausgefüllt werden. Letztere nehmen dabei u.a. in der Hinsicht eine wichtige Rolle für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule ein, dass sie aufgrund ihrer Innensicht und institutionellen Verankerung als Expert\*innen für die Funktionsweise und Abläufe der eigenen Fakultäten und Einrichtungen fungieren. Die besondere Position, die sie innerhalb ihrer Strukturen durch ihr Amt einnehmen, kann aber auch schnell mit herausfordernden Rollenunsicherheiten und -konflikten einhergehen, mit denen ein konstruktiver Umgang entwickelt werden muss. Zudem fehlen an vielen Stellen eindeutige und allgemeingültige Orientierungspunkte für die Gestaltung der Gleichstellungsarbeit. Aufgrund der Selbstverwaltung und hohen Autonomie der Fakultäten haben sich über Jahre hinweg fakultätsspezifische Besonderheiten und Arbeitsweisen entwickelt, die zu z.T. sehr großen Unterschieden in der Gleichstellungspraxis geführt haben. Eine relativ

hohe personelle Fluktuation unter den Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitgliedern sowie bei den Fakultäts-/Einrichtungsleitungen trägt ihren Teil dazu bei, dass immer wieder von Neuem Unsicherheiten bezüglich der Verantwortlichkeiten und Handlungsspielräume im Bereich Gleichstellung entstehen.

Es hat also zum Einen in der letzten Zeit deutliche Erweiterungen des Spektrums der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen stattgefunden. Zum anderen treten lange bestehende Herausforderungen im Rahmen hochschulischer Gleichstellungsarbeit angesichts des zunehmend hohen Stellenwerts von Gleichstellung immer deutlicher zu Tage. Es ist angesichts dieser Entwicklungen höchste Zeit, die notwendigen geeigneten Rahmenbedingungen für eine synchronisierte, wirksame Gleichstellungsarbeit zu schaffen.

## Mehrwert für die Fakultäten und Einrichtungen

Von der Umsetzung der Qualitätsstandards können Fakultäten und Einrichtungen auf verschiedene Weise profitieren:

- Die *Fakultäts- und Einrichtungsleitungen* tragen die Verantwortung für Gleichstellung. Eine professionell arbeitende Gleichstellungskommission kann sie qualifiziert beraten und begleiten und auf diese Weise dabei unterstützen und entlasten, ihrer Verantwortung nachzukommen.
- Der Fakultät/Einrichtung als Ganzer kommt es im Sinne von *Organisationsentwicklung* zugute, wenn eine Gleichstellungskommission in die Lage versetzt wird, sämtliche relevante Prozesse einer Fakultät kritisch-konstruktiv zu begleiten. Sie kann damit einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung der fakultätsinternen Prozesse im Hinblick auf Gleichstellung und Chancengleichheit leisten, von dem letztlich alle Fakultätsmitglieder profitieren.
- Eine wirksame Gleichstellungsarbeit kann sich, wenn sie sich in der positiven Entwicklung von Frauenanteilen zeigt, auch lohnend bei finanziellen Stellschrauben in der Ressourcenverteilung auswirken, z.B. auf die Bilanz im Mittelverteilungsmodell sowie bei der Beantragung von Sonderforschungsbereichen.
- Die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder selbst können unter guten Rahmenbedingungen *vielfältige Schlüsselkompetenzen* erwerben und vertiefen.

## Qualitätsstandards

Um künftig für die Arbeit der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen langfristig ein professionelles Niveau zu gewährleisten, sind verschiedene Felder identifizierbar. Zunächst ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, unter denen sie ihr Amt ausüben, mit Blick auf zeitliche, finanzielle und räumliche Ressourcen von großer Wichtigkeit. Zu berücksichtigen sind außerdem klare Verantwortlichkeiten und Transparenz bezüglich des Gleichstellungsauftrages sowie auch die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit innerhalb den Fakultäten und Einrichtungen. Einen zentralen Stellenwert nimmt darüber hinaus auch der Zugang zu Informationen (insbesondere bei Amtsantritt) und Qualifizierungsmöglichkeiten ein, die angesichts des komplexen Aufgabenfeldes eine professionelle Amtsausübung ermöglichen sollen. Ein weiterer Schlüsselaspekt besteht in einer systematisierten Vernetzung. So muss gesichert sein, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig Informationen über aktuelle Entwicklung in der Hochschul- und Gleichstellungspolitik in die Fakultäten und Einrichtungen tragen kann, während alle dezentralen Akteur\*innen ihrerseits die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die weiteren Akteur\*innen auf universitätsweiter Ebene über Entwicklungen und Vorgänge in den Fakultäten und Einrichtungen unterrichten und sich zudem unterei-

inander austauschen und abstimmen können müssen. Gut funktionierende Informationsflüsse und entsprechende regelmäßige Austausch- und Kontaktmöglichkeiten bedeutet eine gute Arbeitsgrundlage für alle Beteiligten.



In allen angesprochenen Bereichen gibt es bereits Beispiele gut gelungener Ansätze. Das Ziel des vorliegenden Konzeptes besteht darin, diese aufzugreifen und mit der Formulierung von orientierungsleitenden Qualitätsstandards fakultäts- und einrichtungübergreifende Bedingungen zu schaffen, die eine professionalisierte, effiziente und wirksame Gleichstellungsarbeit ermöglichen und fördern. Die mit der Umsetzung der Qualitätsstandards verbundenen und im Folgenden benannten Maßnahmen für gute Rahmenbedingungen und systematisierte Strukturen für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld sollen dabei mit einer Art „unaufwendiger Routine“ für alle Beteiligten verbunden sein, denn insgesamt sollen sie angesichts der bestehenden Aufgabendichte die zeitliche Beanspruchung aller Gleichstellungsakteur\*innen nicht zusätzlich über Gebühr ausdehnen. Vielmehr soll durch gezielte Angebote an Schlüsselstellen angesetzt werden, damit sich die Investition von Engagement und Zeit im Ergebnis als möglichst effektiv erweist.

## **1. Feld: „Verantwortlichkeit bezüglich des Gleichstellungsauftrags“**

### **Qualitätsstandard:**

**„Die Verantwortlichkeit, Aufgaben, Rechte und Pflichten bezüglich des Gleichstellungsauftrages innerhalb einer Fakultät/Einrichtung sind transparent und geregelt.“**

Für eine höhere Transparenz der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Einrichtungen ist eine Klarheit aller Beteiligten über die Rollen- und Aufgabenverteilung Grundvoraussetzung. Ausgangspunkt ist: *Die Verantwortung für die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie und die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages trägt die Fakultäts- bzw. Einrichtungsleitung.* Dies schließt die Erstellung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein, der die genaue Analyse der Gleichstellungssituation, die Identifikation von Handlungsbedarfen und die Formulierung von Zielen, die Entwicklung

entsprechender Maßnahmen sowie die Bewertung der Wirksamkeit bereits implementierter Maßnahmen und ggf. ihre Anpassung bzw. Weiterentwicklung beinhaltet. Künftig soll auch der Reflexion der Wirkung der unterschiedlichen Steuerungsinstrumente, die sowohl von universitätsexterner Seite als von gesamtuniversitärer und von Fakultätsseite eingesetzt werden, vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet werden, denn eine solche Reflexion bildet sowohl den Grundstein für die kritische Bewertung und Weiterentwicklung dieser Steuerungsinstrumente als auch für eine sinnvolle Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Natürlich soll die Gleichstellungsstrategie nicht losgelöst von weiteren strategischen Überlegungen in der Fakultät sein. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Relevanz von Strategieentwicklungsprozessen in der universitären Steuerung müssen die Fakultäts- bzw. Einrichtungsleitungen in ihrer Rolle als Verantwortliche für die Entwicklung einer fakultäts-/einrichtungsspezifischen Gesamtstrategie insgesamt dafür Sorge tragen, *dass die dezentrale Gleichstellungsarbeit sinnvoll in die gesamte Strategieentwicklung eingebettet und in die relevanten Prozesse integriert wird.*

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen haben gegenüber der Fakultäts-/Einrichtungsleitung grundsätzlich eine *beratende und kontrollierende Funktion*. Sie können jedoch auf eigenen Wunsch mehr Verantwortung übernehmen, was bspw. die Erstellung des Gleichstellungsplanes betrifft. Der Gleichstellungsplan wird aber unter dem Namen der Dekanin/des Dekans in die Fakultätskonferenz eingereicht.

Wichtig für eine gut funktionierende Gleichstellungsarbeit ist eine *aktive Beteiligung* durch das Dekanat/die Verwaltungsleitung. So müssen die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen z.B. stets frühzeitig, am besten bereits im Planungsstadium über anstehende Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren informiert werden.

Die Voraussetzung für eine gelingende Kooperation dezentraler und zentraler Gleichstellungsstrukturen sowie auch für eine Vernetzung unter den dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen besteht in einer vollständigen Übersicht über die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen der Fakultäten und Einrichtung, die bei Personalwechseln stets aktualisiert werden muss. Das Dekanat/die Verwaltungsleitung als „organisatorische Konstante“ einer Fakultät soll hier als *unterstützende Schnittstelle* für die Verbindung zwischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten fungieren. Um eine solche Schnittstellenfunktion und darüber hinaus auch eine Transparenz bezüglich der Verantwortlichkeiten für Gleichstellung zu gewährleisten, ist es wiederum nötig, dass das Gleichstellungsbüro zeitnah gemeinsam mit dem Rektorat über den Amtsantritt neuer Dekan\*innen informiert wird. Dann werden die neuen Amtsträger\*innen durch das Gleichstellungsbüro kontaktiert und auf ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten bezüglich des Gleichstellungsauftrages der Fakultät hingewiesen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen sollen *sich und ihre Arbeitsweise* wiederum zeitnah *bei den neuen Dekan\*innen vorstellen*, um so von Beginn an für eine gute Kooperation zu sorgen.

## 2. Feld: „Ressourcen“

### Qualitätsstandard:

**„Die dezentrale Gleichstellungsarbeit ist mit angemessenen zeitlichen, finanziellen und räumlichen Ressourcen ausgestattet.“**

Der Bedarf an einer besonderen Ressourcenausstattung der Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen begründet sich dadurch, dass sie sämtliche relevante soziale, personelle und organisatorische Angelegenheiten der Fakultät begleiten sollen und damit mit einer umfassenden, zeitintensiven und sehr komplexen Aufgabe betraut sind. Die Arbeitsfähigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen liegt auch im Eigeninteresse der Fakultäten, da sich Gleichstellungserfolge zunehmend strategisch und monetär auswirken (bspw. im Rahmen der LOM/des MVM oder in der Förderung durch die DFG). Daher müssen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen über ausreichende Ressourcen verfügen, die ihnen die notwendigen Handlungsspielräume eröffnen, um ihr Amt angemessen ausüben und die Fakultät kompetent bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags begleiten zu können.

Eine Grundvoraussetzung besteht im Vorhandensein von ausreichenden *zeitlichen Ressourcen*. Ein Anspruch auf Entlastung bzw. Freistellung lässt sich aus dem LGG ableiten, da die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen als Stellvertreter\*innen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten fungieren. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder sollen wahlweise Anspruch auf

- eine *anteilige Entlastung bzw. Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben im Umfang von 4 – 6 Stunden*,
- eine *Ermäßigung des Lehrdeputats um 2 SWS*
- oder (bei befristetem Vertragsverhältnis) eine *angemessene Verlängerung des Vertragsverhältnisses um bis zu 6 Monate pro Amtszeit* haben.

Art und Umfang der Entlastung sind entsprechend schriftlich mit dem Dekanat zu vereinbaren. Studierenden Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitgliedern sind *angemessene Arbeitsplätze* für die Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist die Zuweisung einer *Hilfskraftstelle im Umfang von 5 Wochenstunden* oder die *angemessene Anrechnung ihrer Tätigkeit auf die Fachsemesterzahl* zu ermöglichen.

Empfehlenswert ist im Sinne einer größtmöglichen Entlastung, aber auch aus strategischen Gründen, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionen möglichst viele weitere Fakultätsmitglieder dafür gewinnen, sich gemeinsam zur Wahl zu stellen und nicht das Amt der Gleichstellungsbeauftragten als Einzelperson auszufüllen. Idealerweise sollte jede Fakultät/Einrichtung über eine Gleichstellungskommission verfügen, die mit *einem Mitglied aus jeder der vier Statusgruppen sowie jeweils einer Stellvertreterin/einem Stellvertreter* besetzt sind. So können bspw. Berufungs- und wichtige Stellenbesetzungsverfahren gerade im Anfangsstadium mit mehreren Mitgliedern (darunter aus strategischen Gründen möglichst immer ein professorales Mitglied) begleitet werden. Sehr empfehlenswert ist es außerdem, innerhalb der Kommission ein *breites Spektrum fachlicher Kompetenzen* abzubilden, um in Berufungs-/Stellenbesetzungsverfahren auch inhaltlich argumentieren zu können.

Zu den notwendigen Rahmenbedingungen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit gehören auch angemessene *räumliche Ressourcen*. Den Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen muss von

Fakultäts-/Einrichtungsseite die Nutzung eines eigenen *Besprechungsraumes* ermöglicht werden, der für regelmäßige sowie anlassbezogene Sitzungen, aber auch für z.T. spontan entstehenden Beratungsbedarf zur Verfügung stehen muss. In diesem Raum muss ein *abschließbarer Schrank* zur Verwahrung vertraulicher Unterlagen vorhanden sein.

Schließlich erweitern *finanzielle Ressourcen* die Handlungsspielräume der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen erheblich. Ihnen soll ein *eigenes Budget* zur Verfügung gestellt werden, das die Finanzierung von

- externen Fortbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder
- genderspezifischen/ gleichstellungsbezogenen Lehraufträgen
- genderspezifischen/ gleichstellungsbezogenen Workshops/ Vorträgen für Fakultätsmitglieder
- anfallenden Verbrauchsmaterialien
- sowie einer studentischen Hilfskraft (SHK/WHF, 10 Std./Woche)

erlaubt. Die Hilfskraft kann dabei entweder Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungsarbeit übernehmen oder zur Entlastung bei den hauptamtlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder eingesetzt werden. Ein angemessener Arbeitsplatz für die Hilfskraft muss zur Verfügung stehen.

### 3. Feld: „Sichtbarkeit“

#### Qualitätsstandard:

**„Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten/-kommission und die aktuellen Akteur\*innen sind in der Fakultät/Einrichtung bekannt und leicht ansprechbar.“**

Um innerhalb der Fakultät sichtbar zu sein und Transparenz bezüglich ihrer Rolle herzustellen, sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen über eine *eigene Homepage* auf den Seiten der Fakultät verfügen. Diese sollte neben Informationen zu ihren Aufgaben, Aktivitäten und ihrer Arbeitsweise auch Informationen über die Gleichstellungssituation an der Fakultät sowie den aktuellen Gleichstellungsplan und Links zu weiteren relevanten universitätsinternen und -externen Internetseiten enthalten. Die Homepage sollte mindestens in Bezug auf die personelle Besetzung und Kontaktdaten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Kommissionsmitglieder, idealerweise auch im Hinblick auf Neuigkeiten/Aktuelles *regelmäßig gepflegt* werden. Als weitere Möglichkeit soll den Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen *eine Pinnwand oder ein Schaukasten* zur Darstellung aktueller Informationen zur Verfügung stehen. Einmal pro Semester stellen sich die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen den Fakultätsmitgliedern per *Rundmail* mit einem Verweis auf die Homepage vor. Alle Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder sollten über eine *gemeinsame Email-Adresse* unkompliziert erreichbar sein.

### 4. Feld: „Systematische Amtseinführung“

#### Qualitätsstandard:

**„Neue Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder erhalten eine gute Begleitung bei den ersten Schritten im Amt.“**

Der Amtseintritt ist für neue Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder mit der Herausforderung verbunden, sich in bisher wenig bekannte Verfahrensweisen, Dokumente, Wissensbestände und soziale Strukturen einzuarbeiten und sich mit den entsprechenden Rechten, Pflichten und Aufgaben vertraut zu machen. Natürlich sind die grundlegenden und zentralen Informationen über die Homepage des Gleichstellungsbüros zugänglich, und viele weitere relevante Informationen finden sich im Genderportal der Universität Bielefeld. Eine gute Begleitung kann jedoch die sensible Phase des Amtsantritts erheblich erleichtern, die Einbettung der neuen Akteur\*innen in die entsprechenden Strukturen fördern und zudem ihre Motivation und Engagement für ihre neue Aufgabe entscheidend beeinflussen. Für neue Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder muss die Übernahme ihres Amtes daher so gestaltet werden, dass

- ein erster Kontakt zu relevanten Ansprechpartner\*innen (in erster Linie: Amtsvorgänger\*innen und Gleichstellungsbüro) möglichst automatisch hergestellt wird
- sie einen einfachen Zugang zu Informationen bzgl. ihrer neuen Rolle, ihren Aufgaben, Rechten, Pflichten und Ressourcen sowie zu bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten erhalten
- sie einen Überblick über die konkreten ersten notwendigen Schritte bekommen

#### **a) Amtsübergabe innerhalb der Fakultät/Einrichtung**

Es gehört zu den *Aufgaben der bisherigen Amtsinhabenden*, sich um einen *Termin zur Übergabe/Einführung* zu kümmern, um den Transfer des bisher erworbenen, fakultätsspezifischen Erfahrungswissens zu sichern. Sie sollen diese Aufgabe selbst übernehmen, können sie aber, falls ihnen dies z.B. durch Weggang nicht möglich ist, rechtzeitig eine andere geeignete Person damit beauftragen.

#### **b) Kontaktaufnahme durch zentrale Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro**

Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro begleitet den Zeitpunkt des Amtseintritts neuer dezentraler Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder und legt damit den Grundstein für die weitere Zusammenarbeit. Vom Gleichstellungsbüro erfolgt bei Bekanntwerden der neuen Amtsinhaber\*innen die Einladung zu einem *Begrüßungs- und Kennenlerngespräch*, bei dem auch aus zentraler Sicht wichtige Informationen für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld weitergegeben werden und die Broschüre „Genderchance Dezentral“ mit einer Checkliste für erste Schritte im neuen Amt ausgehändigt wird.

## **5. Feld: „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“**

### **Qualitätsstandard:**

**„Ein Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten zu Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie auch zu weiterführenden Fragen ist gewährleistet.“**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionen haben grundsätzlich die Aufgabe, sämtliche Prozesse und Entscheidungen in ihrer Fakultät/Einrichtung mit einem gendersensiblen Blick zu begleiten und so tätig zu werden, dass stets eine größtmögliche Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht wird. Diese komplexe und facettenreiche Aufgabe erfordert sowohl ein möglichst differenziertes Hintergrundwissen um Geschlechterverhältnisse und deren Zusammenhang mit sozialen Schließungs- und Machtverteilungsprozessen (insbesondere in Arbeitsorganisationen und im

Wissenschaftssystem) als auch Kenntnisse gesetzlicher Grundlagen und Verfahrensregelungen bis hin zu strategischen und politischen Fähigkeiten und ist damit sehr voraussetzungsvoll. Die genannten, unter dem Begriff „Genderkompetenz“ zusammenfassbaren Fähigkeiten stellen querschnittliche Schlüsselqualifikationen für eine wirksame Gleichstellungsarbeit dar, die aber – gerade bei neuen Amtsinhabenden und Personen, die noch nicht viel Erfahrungswissen in der Funktionsweise der universitären Strukturen gesammelt haben – nicht unbedingt vorausgesetzt werden können. Daher müssen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitglieder zu Beginn und während ihrer Amtszeit die Möglichkeit erhalten, ihr Wissen zu erweitern und zu vertiefen, ihre Handlungsspielräume gezielt weiterzuentwickeln und so insgesamt eine wachsende Expertise im Feld Genderkompetenz zu erwerben. In diesem Sinne muss also eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen ermöglicht werden.

Das Gleichstellungsbüro organisiert daher in Kooperation mit der Personalentwicklung eine jährlich stattfindende, halbtägige *Auftakt-Fortbildung* für neue Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder. Diese dient dazu, in die Aufgaben und Strategien der dezentralen Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen und an der Universität Bielefeld im Besonderen einzuführen und die Vernetzung unter den Teilnehmer\*innen anzuregen. Außerdem soll es grundsätzlich die Gelegenheit zu *einer weiteren, zentral organisierten halb- oder ganztägigen Fortbildung* geben, das bei Interesse auch von Beschäftigten mit Gleichstellungsaufgaben wahrgenommen werden kann. Voraussetzung für dieses Angebot ist ein gemeinsamer formloser Antrag mehrerer dezentraler Gleichstellungsbeauftragter/-kommissionen, der einen konkreten Themenvorschlag sowie eine Mindestteilnehmendenzahl von acht Personen beinhaltet.

Über diese Angebote hinaus muss den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionsmitgliedern seitens ihrer Fakultät/Einrichtung die Möglichkeit eingeräumt werden, mindestens einmal jährlich an *externen Fortbildungen* zum Thema Gleichstellung teilzunehmen.

## 6. Feld: „Vernetzung“

### Qualitätsstandard:

**„Es sind systematische Vernetzungsstrukturen auf unterschiedlichen Ebenen etabliert.“**

Grundsätzlich sollen die Gleichstellungskommissionen in den Fakultäten und Einrichtungen *regelmäßige, mindestens monatlich stattfindende Sitzungen* abhalten, um die Kontinuität ihrer Arbeit zu sichern. Zusätzliche Treffen sind anlassbezogen natürlich sinnvoll.

Darüber hinaus ist auch eine fakultätsübergreifende Vernetzung unbedingt notwendig. Denn im Kontakt mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen fiel auf, dass einige über Erfahrungen, Routinen und Informationen verfügen, die z.T. einen erheblichen arbeitserleichternden Nutzen für andere bedeuten würden, jedoch aufgrund mangelnder systematischer Austauschmöglichkeiten bisher kaum Verbreitung gefunden haben. Da die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages unter der letztendlichen Verantwortung der Fakultätsleitung recht offen formuliert ist, um den unterschiedlichen fakultätsspezifischen Arbeitsweisen, die sich in den Jahren herausgebildet haben, Rechnung zu tragen, fehlen hier etablierte, allgemeingültige Standards bzw. wurde bewusst darauf verzichtet. Daher kann eine mo-

dellhafte Orientierung an erfolgreich arbeitenden Gleichstellungskommissionen sehr hilfreich sein. Gut etablierte Vernetzungsstrukturen bieten also gerade vor dem Hintergrund der universitären Organisationsstruktur viele Vorteile, werden den Zugang zu wichtigen Informationen grundlegend verbessern und sich arbeitserleichternd und effektivitätssteigernd auswirken. Nicht zuletzt kann es sich natürlich auch die Erfahrung als sehr motivierend und unterstützend erweisen, sich gemeinsam für ein Anliegen einzusetzen.

Vernetzungsstrukturen sollen zukünftig auf mehreren Ebenen gebildet werden.

### **Aktiver Email-Verteiler**

Eine niedrigschwellige Form der Vernetzung stellen Email-Verteiler dar. Es muss einen Verteiler geben, über den alle Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder unkompliziert und verlässlich zu erreichen sind und der von allen Gleichstellungsakteur\*innen inklusive des Gleichstellungsbüros für vielfältige Zwecke genutzt werden kann. Basis dieses Verteilers sind die o.g. gemeinsamen Email-Adressen der dezentralen Gleichstellungskommissionen, auf die die jeweils aktuellen Akteur\*innen Zugriff haben. Er sollte zweistufig erweiterbar sein, d.h. anlassbezogen auch um die Mitglieder der FGK und um die weiteren Beschäftigten mit Gleichstellungsaufgaben (z.B. Personalentwicklung) ergänzt werden.

### **Semesterversammlung**

Die Semesterversammlung richtet sich an alle Gleichstellungsakteur\*innen der Universität. Eine Akteurin/ein Akteur nimmt die Rolle der Organisatorin/des Organistors ein. Als solche hat sie/er die Aufgabe, zur Sitzung einzuladen und sie zu moderieren. Die Semesterversammlung findet dem Namen gemäß einmal pro Semester statt und wird von allen Gleichstellungsakteur\*innen verbindlich wahrgenommen. Wenn eine Teilnahme nicht möglich ist, muss eine Absage bei der Organisatorin/dem Organisator erfolgen. Es sollte immer ein Protokoll der Sitzung geben, das zu Informationszwecken auch an das Gleichstellungsbüro geht.

Die Versammlung erfüllt mehrere wichtige Funktionen:

- Kennenlernen und Vernetzung der Gleichstellungsakteur\*innen, Begrüßung neuer und Verabschiedung ausscheidender Gleichstellungsakteur\*innen
- Austausch zu Arbeitsweisen, Erfolgen, Herausforderungen, Problemen, aktuellen Entwicklungen und Bündelung von Erfahrungswissen
- Diskussion aktueller und relevanter gleichstellungspolitischer Themen
- Gemeinsame Strategieentwicklung
- Verfassen von Stellungnahmen, Empfehlungen
- Identifizieren von Kooperationsmöglichkeiten/-bedarfen und Ausgründung von temporären Arbeitsgruppen/Bündnissen, wenn sich fakultätsübergreifende Herausforderungen herauskristallisieren oder gemeinsame Veranstaltungen initiiert werden
- Ggf. gegenseitige Information und Abstimmung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der dezentralen Akteur\*innen

Es besteht die Möglichkeit, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, den/die Prorektor/in für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung sowie ggf. anlassbezogen auch Dezernent\*innen oder den Kanzler zu den Sitzungen einzuladen, um sich zu vernetzen und zu relevanten Aspekten auszutauschen.

## Die Qualitätsstandards auf einen Blick

1. **Verantwortlichkeit bezüglich des Gleichstellungsauftrages:**  
„Die Verantwortlichkeit, Aufgaben, Rechte und Pflichten bezüglich des Gleichstellungsauftrages innerhalb einer Fakultät/Einrichtung sind transparent und geregelt.“
2. **Ressourcen:**  
„Die dezentrale Gleichstellungsarbeit ist mit angemessenen zeitlichen, finanziellen und räumlichen Ressourcen ausgestattet.“
3. **Sichtbarkeit:**  
„Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten/-kommission und die aktuellen Akteur\*innen sind in der Fakultät/Einrichtung bekannt und leicht ansprechbar.“
4. **Systematische Amtseinführung:**  
„Neue Gleichstellungsbeauftragte/-kommissionsmitglieder erhalten eine gute Begleitung bei den ersten Schritten im Amt.“
5. **Qualifizierung:**  
„Ein Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten zu Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie auch zu weiterführenden Fragen ist gewährleistet.“
6. **Vernetzung:**  
„Es sind systematische Vernetzungsstrukturen auf unterschiedlichen Ebenen etabliert.“