

Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming als Lösungsstrategie?

**Eine Fachtagung der Frauenakademie München, konzipiert und veranstaltet in
Kooperation mit dem Netzwerk Gender Training und der Evangelischen
Akademie Tutzing, 12.-13. 2. 2007**

**„Was hat Gender Mainstreaming in Organisationen erreicht? Was soll es
künftig leisten?“**

Forum: Hochschule

Dr. Christine Roloff

Praxis und Perspektiven der Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Der Beitrag bezog sich auf folgende Aspekte des Themenfeldes:

1. Wie wird das Konzept Gender Mainstreaming verstanden und wie wird dieses Verständnis im Laufe der Umsetzung innerhalb der Hochschule transportiert?
2. Welche Strategien werden eingesetzt und welche Maßnahmen ergriffen?
3. Wie ist die Umsetzung organisiert und wie werden Akteure und Akteurinnen bzw. alle Beteiligten einbezogen?
4. Wie gestaltet sich die Einbindung von dezentralen Einheiten wie Fachbereiche oder Fakultäten in ihrer unterschiedlichen Ausgangsposition?

Die aufgeworfenen Fragestellungen wurden am Beispiel von zwei konkreten Praxisfeldern diskutiert:

- Das eine ist das Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ an der Universität Dortmund, das anlässlich der Weichenstellung zur Hochschulreform entwickelt worden ist. Es wurde in den Jahren 1998 – 2003 durch die Volkswagen Stiftung im Programm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ gefördert und außerdem durch das Wissenschaftsministerium Nordrhein-Westfalen unterstützt. Es hatte zum Ziel, Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen in die Hochschulreformprozesse an der Universität Dortmund dauerhaft zu integrieren und beförderte damit eine Gender Mainstreaming Strategie, noch bevor diese überhaupt in Deutschland bekannt war. Das Projekt ist gut dokumentiert (Roloff 2002, Roloff/Selent 2003, Becker 2005 und viele weitere Veröffentlichungen).
- Das zweite Beispiel betrifft die aktuelle Entwicklung der Gleichstellungspolitik an den österreichischen Universitäten. In einer Erhebung und Evaluierung wurde diese in den Jahren 2005 und 2006 begutachtet¹. Ich beziehe mich auf gesetzliche Regelungen zur Infrastruktur, auf Aspekte der Organisation und auf einzelne übergreifende und zusammengefasste Erkenntnisse aus der Praxis dieser aktuellen Entwicklung, ohne auf detaillierte Ergebnisse einzugehen, die mit der Umsetzung an einzelnen Universitäten in Verbindung gebracht werden könnten.

¹ Mit mir als der federführenden Gutachterin waren Prof. Dr. Gudrun Biffl vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung Wien und Dr. Andrea Löther vom Center of Excellence Women and Science Bonn Expertinnen der Evaluierung. Durchgeführt wurde sie von der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur AQA Wien.

Zum Schluss wurde zusammenfassend ein Ausblick auf die Entwicklung der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen gegeben².

1. Verständnis Gender Mainstreaming

Das **QueR-Projekt** basierte nicht auf einem Gender Mainstreaming Ansatz, da es im Jahr 1996 entwickelt wurde, d.h. bevor diese Strategie in Deutschland aufkam (Roloff 1998). Es zielte auf eine „integrierte Frauenförderung“ als Querschnittsaufgabe im Rahmen der beginnenden Hochschulreformen. Die Gleichstellungszielsetzung sollte als Strukturpolitik mit den Reformprozessen verbunden werden. Mehr noch: Geschlechtergerechtigkeit wurde als ein eigenes und aktiv zu bestellendes Reformfeld definiert, weil Frauen – genauso wie Männer – ihre Potenziale, Kompetenzen und inhaltlichen Intentionen in die Gesamtverantwortlichkeit (nicht etwa nur in ihrem eigenen Interesse) einbringen und dadurch zum wissenschaftlichen Fortschritt und zur Qualitätsverbesserung beitragen. Parallel zum Projektverlauf unterstützte dann die Diskussion zum Gender Mainstreaming die Umsetzungsschritte (z.B. der sog. ETAN-Bericht der Europäischen Kommission 2000) und gesetzliche Bestimmungen wurden verändert in der Hinsicht, dass Gleichstellungsfortschritte sowohl in der Mittelverteilung als auch in der Beurteilung/Evaluation von Hochschulen berücksichtigt werden sollen (dies wurde im Jahr 2000 im Hochschulgesetz des Bundeslands Nordrhein-Westfalen verankert).

Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie bedeutete Aufnahme einer Perspektive der Personalentwicklung (übrigens in einer Zeit als die Hochschulreformen ausschließlich ökonomischen bzw. betriebswirtschaftlichen Charakter anzunehmen begannen). Es war die Erkenntnis: Frauenförderung fördert nicht nur Frauen, sondern je persönliche Leistungsfähigkeit und Motivationen von Studierenden und Beschäftigten, die wiederum die institutionellen Ziele produktiv verstärken. Gleichstellung hat somit der Qualitätsverbesserung etwas zu bieten und tangiert Hochschulentwicklung insgesamt, zeigten sich doch an der ungleichen Situation von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Organisation die generellen Strukturdefizite und aktuellen Herausforderungen der Hochschulen in Deutschland (z.B. Qualität der Lehre, Studiendauer, Studienabbruch, Studierendenbetreuung, Übergang zum Arbeitsmarkt, wissenschaftliche Nachwuchsförderung etc).

Zielsetzung des Projekts QueR war also gleichermaßen die Förderung von Motivation, Beteiligung und Entfaltungschancen von Frauen an der Universität Dortmund wie die Steigerung der Qualität und der Hochschulleistungen im Reformprozess. Das Projekt hatte von vorneherein eine **reziproke Perspektive**: Es ging um die Beförderung von Gleichstellung durch Reformen **und** um Qualitätsverbesserung durch vermehrte Akzeptanz und Einbeziehung der Sichtweisen und Leistungen von Frauen.

Das aktuelle **Beispiel in Österreich** zeigt, dass Gleichstellung als Qualitätsziel und Querschnittsaufgabe auf einer breiteren Basis in der Hochschulpolitik angekommen ist. Das österreichische Universitätsgesetz von 2002 integriert die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die leitenden Grundsätze (§ 2) und „Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“ in die Aufgaben (§ 3) der Universität. Es widmet darüber hinaus diesen Aufgaben einen eigenen Abschnitt (§ 41-44), in dem Regelungen zum Frauenförderungsgebot, zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL), zur Schiedskommission und zur Anwendung des österreichischen Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erlassen sind. Außerdem haben alle Universitäten nach § 19 UG 2002 in ihre Satzungen Bestimmungen aufzunehmen (u.a.) zur Zusammensetzung des

² Dieser Text gibt nicht den Wortlaut des Vortrags wieder, sondern ist eine kursorische Zusammenfassung und verweist für Details auf bereits vorliegende Veröffentlichungen.

AKGL, zur Erlassung des Frauenförderplans und zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung. Durch die Aufnahme von Gleichstellung und Frauenförderung in die zentralen Aufgabenbereiche der Universitäten ist somit dem Prinzip Gender Mainstreaming Rechnung getragen, ohne dass dieser moderne Terminus für Gleichstellung als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe, die auch in die Steuerung zu integrieren ist, ausdrücklich erwähnt wird. Außerdem werden Gleichstellungsziele in die Leistungsvereinbarungen zwischen Universitäten und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur aufgenommen (vgl. die Empfehlungen zu den Leistungsvereinbarungen durch die Gutachterinnen im Rahmen der Evaluierung: Biffi/Löther/Roloff 2006).

Die Umsetzung dieser Bestimmungen ist ein Prozess, der noch im Gange ist. Mit einer Gender-Koordinationsstelle (meist) beim Rektorat, einem unabhängigen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und einem in der Satzung zu verankernden Frauenförderungsplan umfasst die Aufgabe eine Dreifach-Strategie, nämlich strukturell ansetzende Maßnahmen und organisatorische Steuerung, Schutz vor Diskriminierung sowie explizite Förderung und Unterstützung von Frauen. In manchen Universitäten wird Gender Mainstreaming ausdrücklich im Frauenförderungsplan oder auch im Entwicklungsplan als zu verfolgendes Konzept eingeführt. Durch die Verpflichtung zur Koordination nicht nur der Gleichstellungsaufgabe sondern auch der Geschlechterforschung/Gender Studies ist diese Lehr- und Forschungsrichtung als relevant gekennzeichnet und sind damit auch inhaltliche Veränderungen anvisiert.

2. Strategien und Maßnahmen

Das **Projekt QueR** war ein Projekt des Rektorats der Universität Dortmund. Das war auch deshalb so, weil die Volkswagen Stiftung ihre Projekte im Programm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ nur an Hochschulleitungen, also an die Universitäten als ganze vergeben hatte. Dennoch war die Entscheidung für das Projekt QueR nicht von vorneherein ein Top down Prozess. Vielmehr war das Projekt QueR eine Initiative der damaligen Gleichstellungsbeauftragten und einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen in der Universität Dortmund, später unterstützt durch die Chance, das Projekt durch die Volkswagen Stiftung gefördert zu bekommen, wenn das Rektorat mitmacht. Das erst überzeugte das Rektorat, das Projekt zu beantragen und zu beginnen. Jedoch blieb danach weiterhin der Projektgruppe die Aufgabe, nicht nur die Fachbereiche zur Zusammenarbeit zu motivieren, zu Aktivitäten anzustoßen und dort Akteure und Akteurinnen zu gewinnen, sondern auch das Rektorat zu entsprechenden Strukturentscheidungen im Rahmen der Projektarbeit immer wieder herauszufordern. Dass dieser Prozess widersprüchlich und mühsam war, mag für die Reformen generell gelten, war aber für das Thema Geschlechtergerechtigkeit besonders gravierend, da dieses für die traditionelle Männerinstitution Universität nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit stand. Es war also ein gleichzeitiger Bottom up und Top down Prozess.

Die Projektstrategie selbst setzte ebenfalls sowohl an der zentralen Steuerung wie in dezentralen Bereichen an. Zum einen richtete sich die Aufgabe darauf, Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in alle Instrumente und Entscheidungen der Hochschulreform zu integrieren, also in die Mittelverteilung, die Entwicklungsplanung, die Evaluation, in Leitbild und Profil, Datensysteme und Controlling etc., so dass auch in Zukunft, diese Steuerung Gleichstellungsfortschritte im Rahmen des Qualitätsmanagements systematisch weiter vorantreibt. Zum andern wurden in einzelnen Fachbereichen Maßnahmen angestoßen, unterstützt und betreut, die Reformprozesse und Gleichstellung parallel forcieren und eine geschlechtergerechte Entwicklung insbesondere in Studium, Studienreform und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung einleiteten.

Vier Pilotfachbereiche machten diese Entwicklungen von Anfang an mit. Es war ein sowohl exemplarisches als auch individuelles Vorgehen. Exemplarisch, weil die Pilotfachbereiche die Fächerstruktur der Universität Dortmund widerspiegeln. Individuell, weil jeder der vier Pilotfachbereiche – Chemie, Maschinenbau, Raumplanung und Gesellschaftswissenschaften – aufgrund einer anfänglichen Bestands- und Datenanalyse, einer Einsichtnahme in seine je eigene, auch fachkulturell bedingte Situation vorgegangen ist. Es war ein Organisationsentwicklungsansatz, der in einzelnen, allerdings auch übergreifenden und strukturell ansetzenden Maßnahmen mündete. Die Fachbereiche wurden vom Projektteam unterstützt, beraten und begleitet. Die Verbesserungsmaßnahmen waren allgemeine Reformen, die gleichzeitig die Situation von Frauen verbesserten, so in den Gesellschaftswissenschaften ein wissenschaftliches Nachwuchsförderprojekt in der Lehramtsausbildung, im Maschinenbau neue interdisziplinäre Studiengänge und Maßnahmen für die Gewinnung neuer Zielgruppen fürs Studium, in der Raumplanung eine Betreuung und Begleitung beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt und in der Chemie ein Mentoringprogramm zwischen Schule, Universität und Forschung bzw. Industrie.

Diese Organisationsentwicklungsstrategie wurde durch eine Anreizstruktur ergänzt, um die Maßnahmen wirklich in Gang zu bringen. Die Pilotfachbereiche erhielten auf Antrag für klar umrissene Zielsetzungen eine finanzielle Unterstützung. Sie wurden einerseits dadurch zu Reformen angeregt, andererseits mussten sie selbst einen finanziellen Eigenanteil leisten, also ein Eigeninteresse an einer nachhaltigen Veränderung haben. Dieses Anreizsystem wurde in der Folge auf die anderen Fachbereiche ausgedehnt und führte zu vielen weiteren Projekten in der Universität.

An den **österreichischen Universitäten** gehen aktuell die Strategien und Maßnahmen, die an der Steuerung ansetzen – wo es diese Ansätze gibt – hauptsächlich von den Koordinationsstellen aus. In einigen Universitäten gab es auf Initiative von in der Gleichstellung engagierten weiblichen Universitätsangehörigen bereits vor dem UG 2002 Koordinationsstellen bzw. entsprechende Arbeitseinheiten (z.B. Universität Graz). Diese Arbeitseinheiten und die Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Zielsetzungen wurden teilweise aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert, waren also das Resultat von Drittmittel- und Projekteinwerbungen. Sie waren die Vorläufer- und Wegbereiterinnen der nun gesetzlich eingeführten Organisationseinheiten. An manchen Universitäten legen diese Arbeitsstellen noch den Schwerpunkt auf Frauenförderprojekte, aber es gibt viele Beispiele von strukturellen Ansätzen:

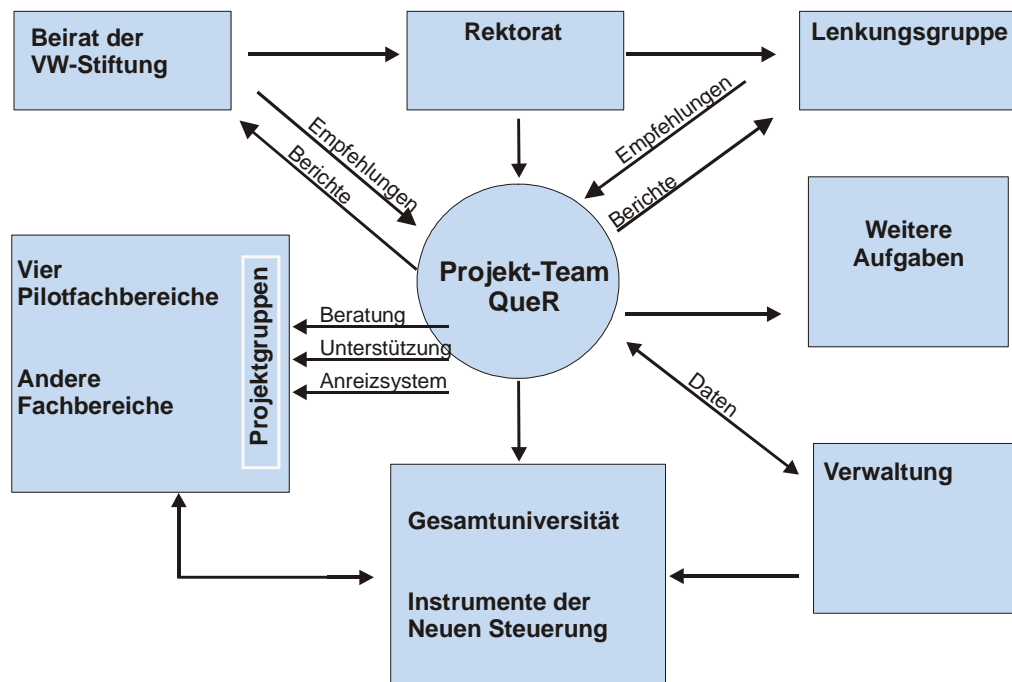
- Initiativen gegenüber der Universitätsleitung zur Einführung von Gender Mainstreaming, Einwerben von Drittmittelprojekten zu diesem Themenfeld
- Unterstützung bzw. Beratung der Universitätsleitung in Frauenförderung/Gleichstellung, z.B. Konzeption von Anreizsystemen, Zielvereinbarungen, Gender Budgeting, Monitoring, Controlling
- Zusammenarbeit mit Abteilungen der Qualitätssicherung oder des Controlling
- Zusammenarbeit mit Personalabteilungen und Personalentwicklungsstellen in der Konzeption und Durchführung von gendersensiblen Weiterbildungs- und Ausbildungsveranstaltungen z.B. zur Nachwuchsförderung, Karriereplanung, Hochschuldidaktik, Führungsseminaren
- Mitarbeit an der Entwicklung von Laufbahnmodellen für die wissenschaftliche Karriere
- Konzepte zur Etablierung von Genderforschung in Lehrstühlen, Instituten, im Lehrprogramm und Prüfungsvoraussetzungen
- Mitarbeit an Richtlinien zu Berufungsverfahren, Habilitationsverfahren, Mitarbeitendengesprächen
- Initiierung oder Beteiligung an Verbund- oder Regionalprojekten, die die Universität als Gender-Mainstreaming-Akteurin in einem Kooperationszusammenhang positionieren

- Aktivitäten zur Etablierung von universitären Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Einbeziehung von Männern unter dem Motto der Work-Life-Balance – vielfach existieren „Kinderbüros“ inzwischen in eigenen Organisationseinheiten unabhängig von den Frauenförderthemen.

3. Organisation / Einbeziehung von AkteurInnen

Das **Projekt QueR** war so organisiert, dass seine Zielsetzungen in die gesamte Universität vermittelt und weitere Akteurinnen und Akteure erreicht werden konnten.

Grafik 1: Organigramm QueR



Quelle: Roloff/Selent/Pfaff 2003, S. 40

Das Projektteam QueR arbeitete beim Rektorat, wurde von einer internen Lenkungsgruppe begleitet und von einem externen Beirat der Volkswagen Stiftung unterstützt. Die Lenkungsgruppe umfasste das verantwortliche Mitglied des Rektorats, die Kanzlerin bzw. den Kanzler der Universität, die Dekane der Pilotfachbereiche und die Leiterin des Projekts. Der Beirat der Volkswagen Stiftung erhielt halbjährlich einen Bericht über die Fortschritte der Projektarbeit und besuchte die Universität, um den Bericht zu diskutieren und Empfehlungen abzugeben. Über ein Anreizsystem wurden über die Pilotfachbereiche hinaus weitere Fachbereiche angeregt und unterstützt, eigene Reformzielsetzungen zu entwickeln und zu verfolgen. Das Projektteam QueR arbeitete jeweils mit den Projektgruppen der Fachbereiche zusammen und brachte Geschlechterkriterien außerdem in die zentralen Reformvorhaben wie Profilbildung, Leitbildformulierung, Neufassung der Mittelverteilung und des Datensystems, Einführung eines Controlling und einer Personalentwicklungsperspektive ein. Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten war eine weitere Aufgabe, um sie auf die Weiterführung der strukturellen Entwicklungen nach Abschluss der Projektarbeit vorzubereiten.

Im aktuellen **österreichischen Beispiel** setzen die Koordinationsstellen ebenfalls zentral und dezentral an. Allerdings ist die Reichweite ihrer Aktivitäten davon abhängig, welche Ziele sich eine Universität überhaupt setzt, wie die Beteiligten sich damit identifizieren und welche Signale ganz konkret von einem Rektorat ausgehen und sich in die dezentralen Einheiten vermitteln. In vielen Fällen ist zwar das Rektorat an der Verbesserung der Gleichstellung interessiert, aber Professoren oder sonstige Führungskräfte sind indifferent. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe apostrophiert, aber gleichzeitig an (engagierte) Frauen delegiert. Dies gilt auch für die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, die größtenteils mit Frauen besetzt sind und die teilweise noch als „Interessensvertretungen“ gelten, obgleich sie im Interesse der gesamten Universität allgemein den Schutz vor Diskriminierung überwachen (auch hinsichtlich Ethnie, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung usw.).

4. Einbindung der Fachbereiche

Wie bereits erwähnt, bezog das **Projekt QueR** die Fachbereiche an der Universität Dortmund ausgehend von ihren jeweiligen Reform- und Gleichstellungssituationen über ein Anreizsystem ein. Zwei Beispiele:

- Im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Theologie, Philosophie wurde ein zweisemestriges Aufbaustudium, genannt proDoc^{LA}, für Absolventinnen und Absolventen der Lehramtsstudiengänge Primarstufe und Sekundarstufe I eingeführt. Dort konnte die Qualifikation für ein reguläres Promotionsstudium erworben werden, die nach den sechs Semestern bis zur Lehramtsprüfung nicht erreicht war. Dies war eine Initiative zur Stärkung der Fachdidaktikforschung und zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs mit Lehramts hintergrund. Das Angebot kam außerdem den Orientierungen auf wissenschaftliche Fragestellungen vieler Studierenden im Lehramt entgegenkam. ProDoc^{LA} verbreiterte die Perspektiven eines vor allem von Frauen gewählten Berufsfeldes, beförderte die Polyvalenz des Lehramtsstudiums und erhöhte die Attraktivität dieses Studiums an der Universität Dortmund. Die Frauenanteile waren nicht nur im ProDoc^{LA}-Studium mit 70 % sehr hoch, sondern steigerten sich auch im regulären Promotionsstudium der beteiligten Fächer im Verlaufe der QueR-Projektjahre von 40 % auf 60 % (Schönleben et al. 2002).
- Im Maschinenbau entstand ein Nachwuchsförderprojekt, das die strategische Studienplanung und berufliche Orientierung verbesserte und Kontakte zwischen Studierenden und Berufstätigen herstellte. Eine Referentin für Nachwuchsentwicklung und Kommunikation wurde eingestellt. Flankierend wurden in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum die Studienbedingungen untersucht und verbessert. Außerdem wurden neue Studiengänge mit interdisziplinären und internationalen Anteilen eingerichtet, die vermehrt Studentinnen anziehen (z.B. Logistik). Der Anteil der in der Fakultät Maschinenbau eingeschriebenen Studentinnen stieg aus diesem Grund von 10 % (im WS 1997/98) auf 15 % (im WS 2001/02). Die Fakultät erarbeitete Studieninformationen und veröffentlichte Materialien, die das moderne Berufsbild im Ingenieurwesen aufgreifen und für beide Geschlechter ansprechend sind (Wirtz 2002).

An den **österreichischen Universitäten** gibt es noch wenig dezentrale Aktivitäten in einzelnen Fachbereichen oder Fakultäten. Einzelne Rektorate schließen Zielvereinbarungen mit Fachbereichen ab, die Gleichstellungsziele mit enthalten, und richten Anreizsysteme über Mittelverteilung ein, damit Gleichstellungsfortschritte erzielt werden. Die Koordinationsstellen arbeiten nicht direkt mit den dezentralen Einheiten zusammen, etwa um sie in Projekten zu beraten oder zu unterstützen. Angelaufen ist in wenigen Universitäten ein auch nach Fachgebieten differenzierendes Monitoring, das die Voraussetzung für zielgenaue Maßnahmen ist. Hierüber lassen sich weitere Entwicklungen erwarten.

Gut ausgebaut sind in Österreich die Frau und Technik Programme, um Schülerinnen an technische Fachgebiete herauszuführen und auch Studentinnen ein Mentoring in diesen Bereichen anzubieten.

5. Zusammenfassung

Die Hochschulen werden in einen Autonomiestatus entlassen. Die Gleichstellungspolitik muss deshalb verstärkt einem institutionellen Ansatz verpflichtet sein. Kontrolle von oben, von der staatlichen Behörde, ist nicht mehr gegeben. Wichtig bleiben allerdings weiterhin eindeutige gesetzliche Regelungen, auf deren Umsetzung gedrungen werden muss. Dazu ist das Gender Mainstreaming Konzept hilfreich, insofern es die Verantwortlichkeit für Gleichstellung an die Leitung verlagert und gleichzeitig alle an Entscheidungsprozessen beteiligten AkteurInnen einbezieht. Dies allerdings bedarf sorgfältiger Umsetzungsstrategien:

- begleitendes detailliertes Monitoring und auf die quantitative Entwicklung bezogene Maßnahmen
- Integration von Gleichstellungskriterien in alle Steuerungsinstrumente, d.h. Einführung von Anreizsystemen, Gender-Budgetierung, Umverteilung von Mitteln im Interesse einer ausgewogenen Geschlechterverteilung
- Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und dezentralen Einheiten, die Gleichstellungsziele enthalten
- konsequente Einbeziehung der Genderthematik bei inhaltlichen Entscheidungen: Profilbildung, Denomination zu besetzender Professuren, Studienprogramme, Studien- und Prüfungsordnungen
- Relevanzsetzung und Priorisierung sowie Bewusstseinsbildung in dezentralen Einheiten durch das Rektorat über Signale und Aktivitäten wie Informationen, Diskussionen, Veranstaltungen
- Übernahme der Gleichstellungspolitik ins Qualitätsmanagement, Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätsmerkmal der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung.

Die Gleichstellungsaufgabe steht in Verbindung mit der Qualitätsentwicklung und kann durch hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden, durch geschlechtergerechte Personalentwicklung, durch intensive Betreuung und Begleitung von Studierenden und Dissertierenden, durch Vernetzungsprojekte (Praktika, Mentoring) zum Arbeitsmarkt, durch Förderung der Internationalität wesentlich unterstützt werden. Dazu gehören auch angemessene soziale Rahmenbedingungen für Studierende wie Beschäftigte.

Zum Weiterlesen:

Becker, Eberhard 2005: Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR) – ein Projekt der Universität Dortmund. In: Volkswagen Stiftung (Hg.): Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Eine kritische Bilanz, Festschrift, Rolf Möller zum 75. Geburtstag; Hannover, S. 65-87

Biff, Gudrun / Löther, Andrea / Roloff, Christine 2006: Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten, Empfehlungen der Gutachterinnen zur Gestaltung der Leistungsvereinbarungen zum Themenbereich Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Frauenförderung; Wien, <http://www.aqa.ac.at/download.php?id=224>

European Commission / Research Directorate-General 2000: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report

from the ETAN Expert Working Group on Women and Science; European Communities Brussels

Roloff, Christine 1998: Reform von innen? Erprobung eigenverantwortlicher Gleichstellungspolitik. In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotential an Hochschulen – Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen; Berlin, S. 239-258

Roloff, Christine (Hg.) 2002: Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule; Bielefeld

Roloff, Christine / Selent, Petra (Hg.) 2003: Hochschulreform und Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe; Bielefeld

Roloff, Christine / Selent, Petra / Pfaff, Carsten 2003: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie – Viereinhalb Jahre Projekt „QueR“ an der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine / Selent, Petra (Hg.) 2003, S. 35-55

Roloff, Christine 2007: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie – Ansatzpunkt und (Rahmen-)Bedingungen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Metz-Göckel, Sigrid / Kamphans, Marion / Zimmermann, Karin (Hg.): Hochschule im Dialog der Geschlechter und Generationen, Verlag Sozialwissenschaften Wiesbaden, im Druck

Schönleben, Stefanie / Pfaff, Carsten / Koch-Thiele, Andrea (2002): Neue Optionen für frauendominierte Studienabschlüsse: proDoc^{LA}. In: Roloff 2002, S. 194-206

Wirtz, Bettina (2002): Kommunikation und Nachwuchsentwicklung in der Fakultät Maschinenbau. In: Roloff 2002, S. 159-169