

Brandenburgische Qualitätsstandards

Geschlechtergerecht, familienfreundlich und
lebensphasenorientiert studieren und arbeiten
im Hochschulbereich



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Handlungsfeld Hochschulgovernance	4
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Lehre, Forschung und Beruf	5
Handlungsfeld Personal: Personalgewinnung und -entwicklung	6
Handlungsfeld Studierende: Studierendengewinnung und Studienbedingungen	7
Handlungsfeld Lehre und Forschung	8
Handlungsfeld Intersektionales Schnittstellenmanagement	9
Impressum	10

Präambel

Im Land Brandenburg wurden mit den „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ im Jahr 2010 und deren Weiterentwicklung 2017 als „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung“ Maßstäbe gesetzt. Die vorliegende Neuauflage schließt daran an und greift jüngere Entwicklungen in dem Wissen auf, dass Hochschulen zugleich Spiegel und Impulsgeberinnen der Gesellschaft sind.

Die Standards wurden in Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK), der Brandenburgischen Landeskongferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP), der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) und dem Netzwerk „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ erarbeitet. Sie basieren sowohl auf gesetzlichen Grundlagen als auch darüber hinausgehenden Leitlinien wie den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der von allen staatlichen Hochschulen im Zuständigkeitsbereich des MWFK unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“ und dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für das Land Brandenburg. Bei aller Unterschiedlichkeit der vertretenen Hochschulen spiegeln die Standards ein gemeinsames Verständnis davon wider, was Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung bedeutet und bedingt. In ihnen ist anhand von beispielhaften Maßnahmen dargelegt, wie die Hochschulen durch die Reflexion von Machtverhältnissen, faire Arbeits- und Studienbedingungen für alle Hochschulangehörigen, ein respektvolles Miteinander und die Akzeptanz von Geschlechtervielfalt sowie unterschiedlichsten Lebens- und Familienentwürfen zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen können. In diesem Sinne umfasst der Begriff Familie vielfältige Lebensformen, in denen Menschen soziale Verantwortung, Fürsorge sowie Solidarität leben und erfahren. Geschlechter- und Familienpolitik versteht sich an den staatlichen brandenburgischen Hochschulen intersektional, das heißt, sie ist diversitätssensibel und weiß um die Verschränkung und das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen.

An den vertretenen Hochschulen sind die Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung als Führungs- und Querschnittsaufgaben sowohl zentral als auch dezentral verankert. Das Land schafft gute Rahmenbedingungen für professionelle Gleichstellungsarbeit und eine familienorientierte Gestaltung. Die Hochschulen stellen finanzielle, personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung. Sie greifen bei der Erarbeitung und Anwendung von Steuerungsinstrumenten und Strategiedokumenten auf die Erfahrungen der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten zurück und überprüfen die Einhaltung der vereinbarten Qualitätsstandards im Zuge bestehender Berichterstattungen in den jeweiligen Hochschulgremien und mit dem MWFK.

Handlungsfeld Hochschulgovernance

Standard

Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sind nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming als Leitziel und Prüfkriterium in der Governance (den Steuerungsprozessen) der gesamten Hochschule systematisch verankert.

Die Hochschulen agieren in den Steuerungsprozessen datenbasiert und haben ein auf ihre Bedarfe angepasstes Genderdatenmanagement.

Geschlechtergerechtigkeit bestimmt die Personalpolitik und ist insbesondere in weiteren Hochschulprozessen wie Digitalisierung, Akkreditierung, Forschungsförderung, Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Transfer ebenfalls handlungsleitend.

Maßnahmen

Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit werden als handlungsleitende Grundsätze und Ziele (bspw. in Gleichstellungsplänen) auf zentraler und dezentraler Ebene sicht- und messbar gemacht.

Die Hochschulen erheben gleichstellungsbezogene Daten und nutzen diese zur Evaluation und Fortentwicklung ihrer Gleichstellungspläne, im Sinne eines Gender Monitoring und Controlling.

Sowohl im landesweiten als auch in den hochschulinternen Mittelverteilmodellen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Ressourcen werden im Sinne eines Gender Budgeting (eine geschlechterdifferenzierte Bewertung der Haushaltsplanung) eingesetzt.

Die Hochschulen fördern Gleichstellungsexpertise, insbesondere bei Führungskräften und Lehrenden. Führung ist an Genderkompetenz und Familienorientierung gekoppelt.

Strukturen, Prozesse und Verfahren werden diskriminierungs- und geschlechtersensibel sowie transparent gestaltet, um Machtmissbrauch und Diskriminierung vorzubeugen. Die Hochschulen schaffen Bedingungen, die sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegenwirken.

Gremien werden nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entwickeln die Hochschulen Anreize und Ausgleichsangebote für weibliche Mitglieder, die überdurchschnittlich mit Gremienarbeit belastet sind.

Die Hochschulen bringen sich im Sinne der Qualitätsentwicklung und -sicherung aktiv in regionale, landes- und bundesweite, ggf. internationale Netzwerke und Benchmarkingprozesse der Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung an Hochschulen ein. Sie beteiligen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten an einschlägigen Förderprogrammen.

Alle Hochschulen nutzen geschlechtersensible Sprache und wenden diese in ihrer Öffentlichkeitsarbeit an.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Lehre, Forschung und Beruf

Standard

Die Anerkennung und aktive Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Fürsorgeverantwortung sind als durchgängiges Leitprinzip in hochschulpolitischen Strategien verankert. Dies spiegelt sich in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung.

Die Hochschulen fördern eine familienorientierte und entsprechend unterstützende Umgebung für Studium, Lehre, Forschung und Beruf, die Rücksicht auf Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Stillzeit und Pflegeverantwortung nimmt.

Die Balance von Studium, Arbeit und familiären Verpflichtungen betrachten die Hochschulen als selbstverständlich und berücksichtigen geschlechtergerecht verschiedene Familienformen sowie individuelle Lebens- und Qualifizierungsphasen.

Maßnahmen

Alle Hochschulmitglieder, insbesondere Führungskräfte als Bindeglied zwischen den institutionellen und persönlichen Belangen, werden sensibilisiert für die Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeitenden mit Sorge- und Pflegeverantwortung.

Die Hochschulen unterstützen den strukturellen Wiedereinstieg nach Familienzeiten durch geeignete individuelle Maßnahmen und schaffen lebensphasenbewusste Arbeitsbedingungen. Dies schließt familienorientierte Gremien- und Veranstaltungszeiten ein.

Bei der Konzeption, Planung und Organisation der Studiengänge werden die Bedürfnisse von Lehrenden und Studierenden mit Sorge- und Pflegeaufgaben berücksichtigt und dezentrale Ansätze zur Umsetzung werden für alle sichtbar gemacht.

Die Hochschulen fördern die Balance von Studium, Beruf und Fürsorgeverantwortung durch barrierefreie und bedarfsgerechte Einrichtungen wie bspw. Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Kinderbetreuung auf dem Campus.

In Anlaufstellen für alle Hochschulangehörigen mit Fürsorgeverantwortung stellen die Hochschulen nicht nur ein umfassendes Informations-, Schulungs- und Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium mit Elternschaft, sondern auch mit Pflege- und Sorgeaufgaben bereit.



Handlungsfeld Personal: Personalgewinnung und -entwicklung

Standard

Ein geschlechtersensibles und lebensphasenorientiertes Führungsverständnis, moderne Arbeitszeitmodelle für alle Beschäftigten sowie verlässliche und transparente Entwicklungsmöglichkeiten machen die Hochschulen zu attraktiven Arbeitgeberinnen für engagiertes Personal in Wissenschaft, Kunst, Verwaltung, Service und Technik.

Die Hochschulen sehen sich zur aktiven Rekrutierung, Gewinnung und Bindung von Frauen verpflichtet.

Maßnahmen

Auswahl-, Besetzungs- und Personalentwicklungsentscheidungen werden in fairen und transparenten Verfahren und im Bewusstsein von Biases (Verzerrungseffekten) getroffen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, setzen die Hochschulen Maßnahmen zur Gewinnung ein und wirken mit gezielter Personalentwicklung dem Drop-out von Frauen entgegen.

Gleichwertige Tätigkeiten werden gleich bewertet. Die Hochschulen sind sich der Diskriminierungsanfälligkeit bei der Bewertung weiblich bzw. männlich konnotierter Tätigkeiten bewusst und wirken dem Gender Pay Gap aktiv gegen.

Die Hochschulen schaffen attraktive, planbare und verlässliche Karrierewege vor allem für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierung. Geschlechtersensible und lebensphasenbewusste Personalentwicklungskonzepte und Fortbildungsbudgets tragen zur individuellen Qualifizierung und zur Weiterentwicklung der Organisationen bei.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die den Anforderungen in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden, moderne Führungsmodelle (z.B. Führen in Teilzeit und geteilter Verantwortung) und Führungskräfte, die sich ihrer Vorbildrolle bewusst sind, wirken der Entgrenzung von Arbeit entgegen und tragen zu einer guten Work-Life-Balance bei.

Handlungsfeld Studierende: Studierendengewinnung und Studienbedingungen

Standard

Die Hochschulen wirken durch konkrete Maßnahmen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studiengängen hin.

Geschlechtergerechte sowie familien- und lebensphasenorientierte Studien- und Prüfungsbedingungen tragen zu einem erfolgreichen und diskriminierungsfreien Studium sowie einem bestmöglichen Übergang in den Beruf bei.

Maßnahmen

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, rekrutieren die Hochschulen aktiv Männer und Frauen für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind, und bieten insbesondere Mädchen und Frauen während der Studienorientierung Einblicke in MINT-Fächer.

Fördermaßnahmen wirken insbesondere dem Drop-out von Studentinnen entgegen.

Die Career- und Gründungsservices der Hochschulen stellen spezielle Angebote für Studentinnen und Absolventinnen zur Verfügung.

Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Studentinnen zahlreiche weibliche Vorbilder in Forschung, Lehre und den Hochschulgremien finden.

Orts- und zeitunabhängige Lernräume sowie flexible Kinderbetreuung, Regelungen für Studentinnen im Mutterschutz, transparente Nachteilsausgleichsregelungen, individuelle Teilzeitvereinbarungen und spezielle Angebote für alleinerziehende sowie internationale Studierende mit Fürsorgeverantwortung erleichtern das Studium mit Pflege- und Sorgaufgaben.

Die Hochschulen wertschätzen die Geschlechtervielfalt und schaffen bspw. durch Allgender-Toiletten oder die Möglichkeit der Änderung der Namensführung in der Hochschule bessere Studienbedingungen für Trans*, Inter* und Nicht-binäre Studierende.

Die Hochschulen gewährleisten in besonderer Weise Schutz vor sexualisierter Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung. Sie bieten Beratung dazu an und institutionalisieren entsprechende Präventions- und Schutzmaßnahmen für Studierende, insbesondere für Frauen sowie Trans*, Inter* und Nicht-binäre Personen.

Handlungsfeld Lehre und Forschung

Standard

Die Hochschulen verstehen die inhaltliche und methodische Integration von Geschlechteraspekten in Lehre und Forschung als Beitrag zur Qualitätssicherung und gesellschaftlichen Veränderung.

Maßnahmen

Die Curricula werden regelmäßig hinsichtlich geschlechterrelevanter Inhalte überprüft und aktualisiert.

Genderkompetenz wird in allen Disziplinen als Schlüsselkompetenz vermittelt. Sie beinhaltet auch das Hinterfragen der Wissenschaftstradition und der durch sie produzierten Ausschlüsse.

Die Hochschulen unterstützen ihre Lehrenden, stereotype und reproduzierende Lehr- und Lerninhalte zu vermeiden, eine geschlechtersensible Sprache zu fördern und bei Gastbeiträgen, Praxisbeispielen und Literaturlisten wissenschaftsgeleitet auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und (Geschlechter-) Vielfalt zu achten.

Geschlechtersensible Lehrmethoden werden in allen Disziplinen als Bestandteil guter Lehre entwickelt und angewandt.

Geschlechteraspekte werden inhaltlich bei allen Forschungsvorhaben berücksichtigt.

Geschlechterforschung und Gender Studies werden als eigenständige Forschungsbereiche anerkannt, unterstützt und im Rahmen der jeweiligen Profile ausgebaut.

Die Hochschulen schützen ihre Geschlechterforscher*innen vor Angriffen.

Handlungsfeld Intersektionales Schnittstellenmanagement

Standard

An den Hochschulen sind Geschlechter- und Familiengerechtigkeit als eigenständige Arbeitsbereiche in einem intersektional ausgerichteten und bedarfsorientierten Netzwerk mit weiteren Anlaufstellen fest verankert.

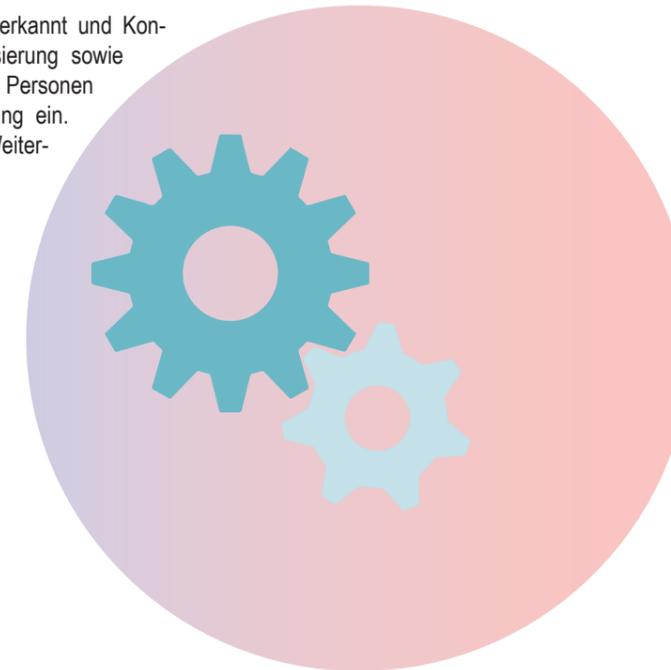
Maßnahmen

Diversitätsarbeit und Antidiskriminierungspolitik werden an den Hochschulen durch die systematische Vernetzung aller relevanten hochschulpolitischen Akteur*innen gestärkt, ohne Gleichstellungs- und Familienpolitik zu vernachlässigen.

Für den Ausbau der Strukturen und des Schnittstellenmanagements zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen wegen der sozialen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen werden ausreichend Ressourcen an den Hochschulen zur Verfügung gestellt.

Die Hochschulen gestalten ihr Schnittstellenmanagement und Beauftragtenwesen orientiert an aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen. Sie stärken gezielt die interne Vernetzung und die kollegiale Beratung zur nachhaltigen Selbstfürsorge.

Die Hochschulen achten strukturell darauf, dass Kompetenzen anerkannt und Konkurrenzen vermieden werden. Sie unterstützen die Professionalisierung sowie den Erfahrungsaustausch von mit Diskriminierungsschutz betrauten Personen und binden diese konsequent in die akademische Selbstverwaltung ein. Zudem beziehen sie Expert*innen- und Betroffenenwissen bei der Weiterentwicklung ein.



Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Brandenburg (MWFK)
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/Referat 23
Dortustraße 36, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 / 866 4560
<https://mwfk.brandenburg.de>
presse@mwfk.brandenburg.de

Stand:

Juli 2024

Gestaltung/Layout:

Thomas Awerbeck

**Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Brandenburg (MWFK)**

Dortustraße 36, 14467 Potsdam
<https://mwfk.brandenburg.de>
presse@mwfk.brandenburg.de