

# SPEAR: Implementierung von Gleichstellungskonzepten an Europäischen Hochschulen

## Strukturen und Akteur\*innen für eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen: Ergebnisse einer CoL-Session

### Einleitung

#### Das SPEAR-Projekt (2019 – 2023): Ein Horizont 2020-finanziertes Projekt mit elf Projektpartner\*innen aus neun EU-Ländern

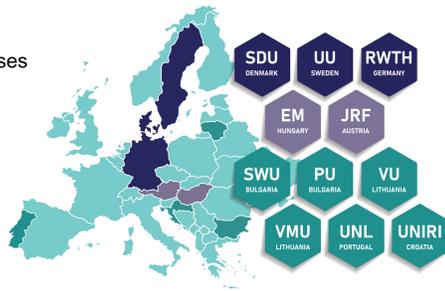
**Übergeordnetes Ziel:** Implementierung von Gleichstellungsplänen (GEPs) an europäischen Hochschulen

**Methoden:**

- Orientierung am EIGE GEARtool
- Erstellung von E-Learning Materialien zur Unterstützung des Implementierungsprozesses

**Unterstützende Strukturen:**

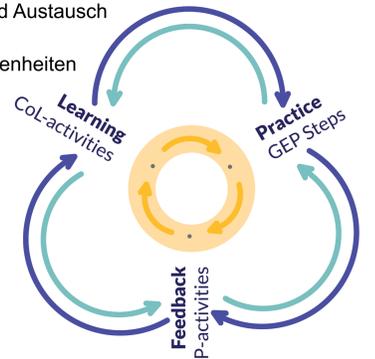
- Community of Learning (CoL)
- Community of Practice (CoP)



- Supporting and Implementing partners (SIPs)
- Implementing partners (IPs)
- Partners responsible for evaluation and dissemination

#### Rolle von unterstützenden Strukturen in Form von CoP & CoL bei der Implementierung von GEPs

- CoP als Raum für prozessbegleitende Reflexion und Austausch zwischen den Projektpartner\*innen
- CoL als bedarfsorientierte Trainings- und Lerngelegenheiten
- Regelmäßige Feedbackschleifen



### Fragestellung

In einem kreativen Prozess mit den Projektbeteiligten haben wir uns im Rahmen einer CoL-Session damit beschäftigt, was Implementierung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen konkret bedeutet und welche Akteur\*innen involviert sein müssten, um den Erfolg der Prozesse bzw. Maßnahmen zu sichern.

### Hochschule als Organisation und strukturelle Veränderung im Rahmen des New Public Management

New Public Management (Budäus 1998)  
Hochschule als Organisation/ Hochschulentwicklung (Kehm 2012)  
Gendered organization (Acker 1991)

- Hochschulen sind in ihrem Kern dezentral organisiert und erlauben dadurch eine relativ breit gestreute Machtkonstellation.
- Komplexe Governance-Regime nationaler Hochschulsysteme befinden sich im ständigen Wandel.
- Gleichstellungsaufgaben oder die Einführung von Prorektoraten mit Diversity-Bezug sowie neue Formen des Controllings sind im Zuge dieser Reformen entstanden, die eine „Qualitätssicherung“ in zentralen operativen Bereichen gewährleisten sollen.

### Hochschule und Gleichstellung: Rahmung des SPEAR-Kontextes

#### Umwelt und EU-Kontext

- Öffentliche Gleichstellungsdebatte in der EU
- Gesellschaftliche Erwartungen im Hinblick auf Gerechtigkeit
- Gesetzliche Regelungen und unverbindliche Empfehlungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung auf EU-Ebene und in den EU-Staaten
- Verstärkter Wettbewerb unter den Organisationen, sich zu Themen wie Gender und Diversity zu positionieren

#### Hochschulstruktur und Stakeholders

- Entwicklung der Hochschule und Ökonomisierungstendenzen
- Machtverhältnisse und Hierarchien innerhalb und außerhalb der Hochschule sowie zwischen den Statusgruppen
- Profilierung der Hochschule: Gleichstellung als Label
- (Soziale) Selektivität im System der Organisation Hochschule und der Wissenschaftsförderung

### Ergebnisse der CoL-Session: Was bedeutet GEP-Implementierung konkret?

Es wurden institutionelle und kollektive Akteur\*innen ausgemacht, die die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen steuern und für deren Erfolg entscheidend sein können. Dabei wurden folgende Aspekte ausgearbeitet, die sich auch in der Theorie manifestieren:

Dezentrale Organisation und Autonomie bestimmter Hochschulgruppen

Breit angelegte Machtkonstellationen in Gremien

Positionierung zu Gleichstellungsthemen

Professionalisierung der Führungsrollen

In diesen Rollen finden wir individuelle und kollektive Akteur\*innen, die Gatekeeper für Veränderungsprozesse und damit für die Umsetzung von Gleichstellung sind. Die Identifizierung dieser Gatekeeper und die Kenntnis der Umsetzungsprozesse in unserer Organisation sind entscheidende Schritte für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Die Einbeziehung heterogener Statusgruppen trägt letztlich auch zum Erfolg und der Qualität der jeweiligen Maßnahme bei und sichert die hohe Akzeptanz in der Einrichtung.

### Bedeutung für das Gleichstellungshandeln innerhalb der Organisation Hochschule

„Hochschulakteur\*innen unterschiedlicher Statusgruppen, besonders Professor\*innen, könnte man als privilegierte Gruppe individueller Akteur\*innen innerhalb der Hochschule darstellen, indem ihnen durch institutionelle Regelungen eine vergleichsweise große Ressourcenverfügung und eine dominante Position in der Beziehungskonstellation gewährt werden (Klammer et al. 2020).“



Gatekeeper für Veränderungsprozesse

**Quellen**

Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies. In: Lorber, Judith (Hg.). The Social Construction Gender. Newbury Park. S. 162–179.  
Budäus, Dietrich (1998): Public Management. Konzepte und Verfahren zur Modernisierung öffentlicher Verwaltungen. Berlin: Ed. Sigma.  
Kehm, Barbara (2012): Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘. In: Uwe Wilkesmann und Christian J. Schmid (Hg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS (Organisationssoziologie). S. 17–25.  
Klammer, Ute/ Altenstädter, Lara/ Petrova-Stoyanov, Ralitsa/ Wegryzn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen. Berlin. Toronto: Barbara Budrich.

**Kontakt**

RWTH Aachen University  
Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources,  
Gender and Diversity Management (IGaD)  
GenderandDiversity@rwth-aachen.de  
https://www.igad.rwth-aachen.de  
https://gender-spear.eu



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement N° 824544