

Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit: interne Zwischenevaluation

Goethe-Universität bei der Beseitigung der Unterrepräsentanzen deutlich vorangekommen

Rahmendaten

Der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit der Goethe-Universität (2019–2024) enthält 155 Maßnahmen, ist nach sechs inhaltlichen Schwerpunkten strukturiert und umfasst 85 Seiten. Er wurde in einem universitätsweiten Prozess erarbeitet und enthält die Selbstverpflichtung zur internen Evaluation für 2021. Zur Erhöhung der Frauenanteile in der Universität insgesamt und den Fachbereichen sind für die verschiedenen Statuspassagen exakte Zielwerte formuliert. Jedes der Kapitel folgt einem systematischen Aufbau und gliedert sich in Ist-Stand, Zentrale Herausforderungen, Teilziele und Maßnahmen. (s. Abbildung 1)

Evaluationsansatz und methodisches Vorgehen

Die interne Zwischenevaluation fand von 02/2021 bis 04/2022 statt. Der Evaluationsbericht umfasst 25 Seiten und einen Anhang. Konzept und Vorgehen wurden mit dem Präsidium abgestimmt. Ziel der Zwischenevaluation ist die Überprüfung und qualitätsgerechte Sicherstellung der Umsetzung des Zentralen Aktionsplans bis Ende 2024 und die Identifikation von Innovationspotenzial für dessen Fortschreibung ab 2025. Erstens ging es um eine Übersicht über den Umsetzungsstand zum Zeitpunkt Ende 2021: Status quo, Analyse, Bewertung, Handlungsbedarfe (ggf. Nachsteuerung, Neupriorisierung). Zweitens war die aktive Einbindung der Expertise aller Akteur*innen zentral, die unmittelbar involviert sind, um einen detaillierten Einblick in den Umsetzungsprozess und eine stärkere Wahrnehmung von Verantwortungen für Gleichstellungsziele auf den Strukturebenen zu erlangen. Drittens sollte eine solide Grundlage mit Aufbereitung der geschlechtsspezifischen Daten für die 2023/24 vorgesehene externe Evaluation des Zentralen Aktionsplans Chancengleichheit und der Gleichstellungsarbeit an der GU insgesamt zur fundierten Fortschreibung und inhaltlich erweiterten Ausrichtung ab 2025 erstellt werden.

Das Evaluationsdesign umfasst zwei zentrale Erhebungsinstrumente: Umsetzungs-Monitoring und Fokusgruppen.

Das Umsetzungs-Monitoring erfolgte auf zwei Ebenen: In Zuständigkeit der Abteilungen und Einrichtungen wurden die jeweils umzusetzenden Maßnahmen in einer Präsentation zusammengestellt (insgesamt 15). Für Maßnahmen in alleiniger Zuständigkeit des Gleichstellungsbüros (GB) wurde

analog vorgegangen und Präsentationen für die Arbeitsbereiche Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung, Familie und Dual Career (insgesamt 3) vorbereitet. Bis Ende 08/2021 wurde eine kriteriengestützte Rückmeldung zum Umsetzungsstand gegeben. Das Instrument der Fokusgruppen gelangte zum Einsatz, um vielfältige Perspektiven und unterschiedliche Expertisen vertieft einzubeziehen. Die Fokusgruppen fanden von 10/2021 bis 03/2022 statt. Fokusgruppe 1 (operative Ebene) adressiert ausgewählte Akteurinnen* der Abteilungen/Einrichtungen, die unmittelbar vor Ort in die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen involviert sind. Fokusgruppe 2 (fachliche Ebene) umfasst Expertinnen* mit Gleichstellungs-, Geschlechterforschungs- und Evaluationswissen überwiegend aus der GU und mit Umsetzungsverantwortung in den Fachbereichen. Sie hat den Umsetzungsstand entlang relevanter Diskurse und einer übergreifenden Forschungsperspektive bewerten können. Fokusgruppe 3 (strategische Ebene) setzt sich aus dem Präsidenten und weiteren Präsidiumsmitgliedern zusammen, die die strategische Verantwortung für die Gesamtentwicklung der GU tragen. Sie hat die Bewertung des Evaluationsberichts mit dem Fokus auf strategische Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversity im Kontext einer forschungsstarken internationalen Universität im Rahmen der Exzellenzstrategie vorgenommen.

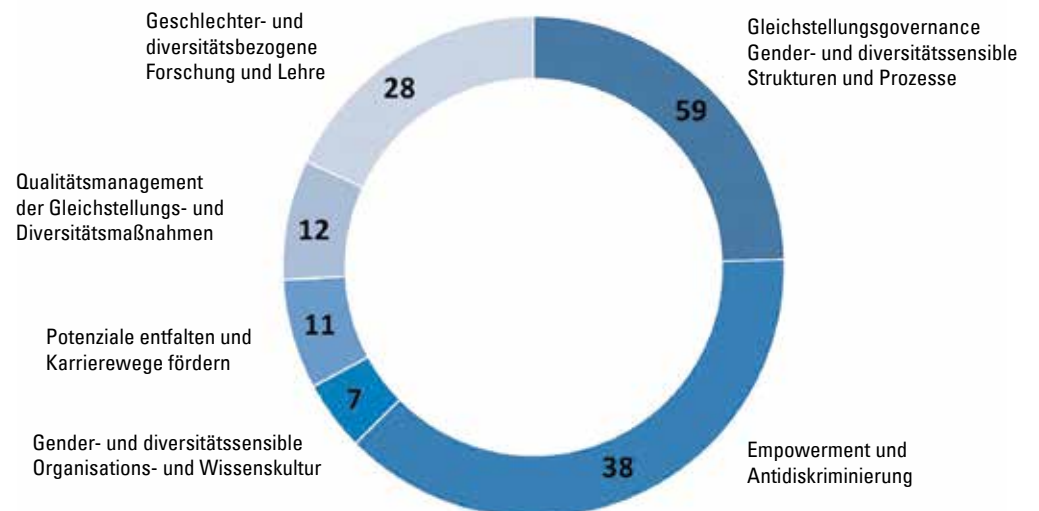
Bilanz und Herausforderungen Unterrepräsentanzen abbauen¹

Aus Abbildung 2 ist erkennbar: Bei den Neuberufungen konnten in allen Positionen die Zielwerte für den Frauenanteil erreicht bzw. fast erreicht werden. Bei den Professuren insgesamt zeigt sich ein differenziertes Bild: Für die C3/W2-Professuren konnten die Zielwerte erreicht werden, bei den C4/W3-Professuren hat ein Anstieg stattgefunden, ohne den Zielwert zu erreichen. Für die C3/W2- und C4/W3-Professuren insgesamt wurde der Zielwert knapp verfehlt. Hier sind verstärkte Anstrengungen nötig.

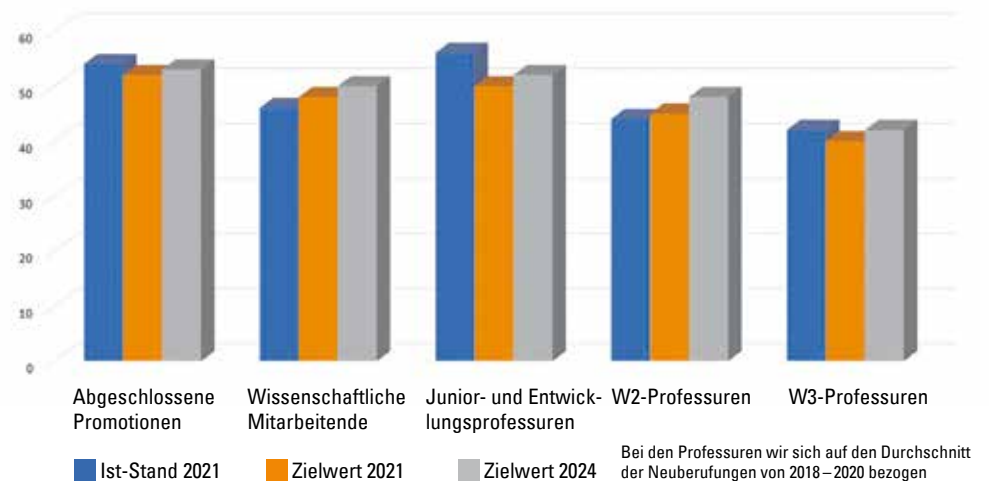
Für die Promotionen konnten die Zielwerte für den Frauenanteil deutlich erreicht werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen insgesamt, den Postdoktorand*innen, den wissenschaftlichen Dauerstellen und den Qualifikationsstellen zur Promotion besteht jedoch ein Handlungsbedarf.

Hingegen sind bei den Promotionen, Junior- und Qualifikations-

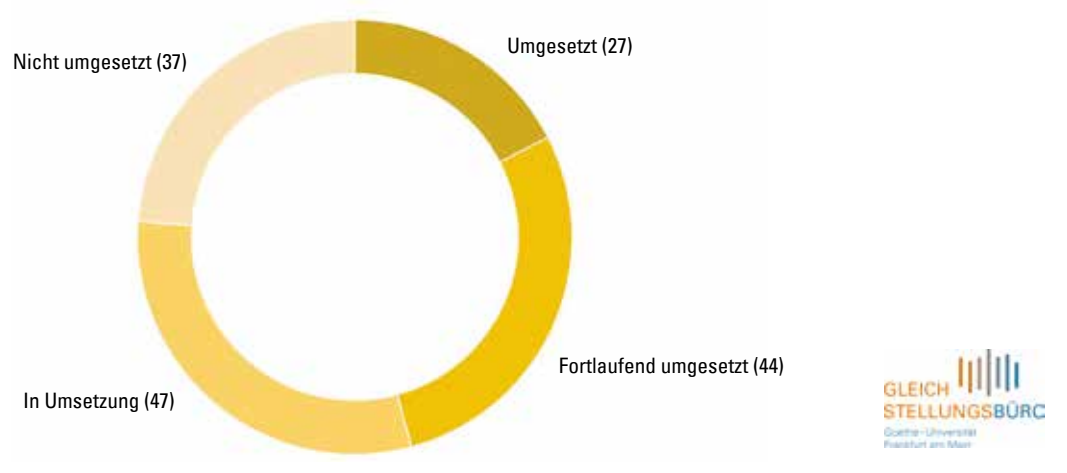
1 Schwerpunkte der Chancengleichheitsmaßnahmen



2 Zielwerte und Zielerreichung Frauenanteile an der GU insgesamt in Prozent



3 Monitoring des Umsetzungsstandes aller 155 Maßnahmen



professuren, Junior- und Entwicklungsprofessuren, W3-Professuren, W2- und W3-Professuren bereits die Zielwerte für 2024 erreicht.

Aus Abbildung 3 wird deutlich: Nach der Hälfte der Laufzeit sind 76 Prozent aller Maßnahmen des Zentralen Aktionsplans umgesetzt, werden fortlaufend umgesetzt bzw. befinden sich in Umsetzung. Gerade in den drei zentralen inhaltlichen Schwerpunkten, die auf nachhaltige kulturelle Veränderungen und geschlechtergerechte, diversitätssensible und diskriminierungsarme Hochschulstrukturen abzielen, ist die GU besonders erfolgreich. Von den betreffenden 125 Maßnahmen sind derzeit 80 Prozent umgesetzt bzw. werden fortlaufend umgesetzt oder befinden sich in Umsetzung.

Angesichts der Dynamik neuer Herausforderungen wurden zusätzliche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, z. B. Aufbau einer professionalisierten Antidiskriminierungsarbeit, Begleitung des Prozesses zur erleichterten Namensänderung für Transpersonen und entsprechender Änderungen im Identitätsmanagement, Implementierung des novelierten Mutterschutzgesetzes, Restrukturierung des Vergabeprozesses von Kinderbetreuungsplätzen, Broschüre für Early Career Researchers mit Familienaufgaben (mit GRADE).

Impulse für die Fortschreibung des Zentralen Aktionsplans ab 2025: u. a. Bündelung in Maßnahmenpakete, Fokus auf Struktur- und Kulturveränderung beibehalten und durchgängig intersektionale Zugänge verstärken, Aufbau eines

datenbasierten Diversity-Monitorings, Vertiefung der Vielfalt der Diversitätsdimensionen, Flexibilisierung von Arbeitszeit entlang der Erwerbsbiographie, Thematisierung verstärkter pandemiebedingter Care-Arbeit von Akademikerinnen* und Karriere. Die Zwischenevaluation belegt, dass die GU bei der Beseitigung der Unterrepräsentanzen in wesentlichen Positionen deutlich vorangekommen und der eingeschlagene Weg geeignet ist, sie perspektivisch weiter abzubauen.

Astrid Franzke, Gleichstellungsbüros, Referentin Tenure-Track-Programm

Den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit finden Sie unter:
www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de

¹ Die in diesem Abschnitt folgenden Aussagen beziehen sich auf die Zielerreichung für die Universität insgesamt.